



UNIL | Université de Lausanne

Unicentre

CH-1015 Lausanne

<http://serval.unil.ch>

2015

Les réseaux sociaux : un outil de réinsertion pour les chômeurs désavantagés

Nicolas Turtschi

Nicolas Turtschi, 2015, Les réseaux sociaux: un outil de réinsertion pour les chômeurs désavantagés

Originally published at : Thesis, University of Lausanne

Posted at the University of Lausanne Open Archive <http://serval.unil.ch>

Document URN : [urn:nbn:ch:serval-BIB_D548639B4D090](http://nbn-resolving.org/urn:nbn:ch:serval-BIB_D548639B4D090)

Droits d'auteur

L'Université de Lausanne attire expressément l'attention des utilisateurs sur le fait que tous les documents publiés dans l'Archive SERVAL sont protégés par le droit d'auteur, conformément à la loi fédérale sur le droit d'auteur et les droits voisins (LDA). A ce titre, il est indispensable d'obtenir le consentement préalable de l'auteur et/ou de l'éditeur avant toute utilisation d'une oeuvre ou d'une partie d'une oeuvre ne relevant pas d'une utilisation à des fins personnelles au sens de la LDA (art. 19, al. 1 lettre a). A défaut, tout contrevenant s'expose aux sanctions prévues par cette loi. Nous déclinons toute responsabilité en la matière.

Copyright

The University of Lausanne expressly draws the attention of users to the fact that all documents published in the SERVAL Archive are protected by copyright in accordance with federal law on copyright and similar rights (LDA). Accordingly it is indispensable to obtain prior consent from the author and/or publisher before any use of a work or part of a work for purposes other than personal use within the meaning of LDA (art. 19, para. 1 letter a). Failure to do so will expose offenders to the sanctions laid down by this law. We accept no liability in this respect.

FACULTÉ DE DROIT, DES SCIENCES CRIMINELLES ET D'ADMINISTRATION PUBLIQUE
INSTITUT DE HAUTES ÉTUDES EN ADMINISTRATION PUBLIQUE

Les réseaux sociaux :
un outil de réinsertion pour les chômeurs désavantagés

THÈSE DE DOCTORAT

Présentée à la Faculté de droit, des sciences criminelles
et d'administration publique de l'Université de Lausanne
pour l'obtention du grade de

Docteur en administration publique

par
Nicolas Turtschi

Directeur de thèse
Prof. Giuliano Bonoli

Lausanne, 2015

IMPRIMATUR

Le Décanat de la Faculté de droit, des sciences criminelles et d'administration publique, sur proposition d'un jury formé des professeurs Giuliano Bonoli, Nils Soguel, Daniel Oesch et René Knüsel, sans se prononcer sur les opinions du candidat, autorise l'impression de la thèse de Monsieur Nicolas Turtschi, intitulée :

Les réseaux sociaux : un outil de réinsertion pour les chômeurs désavantagés

Lausanne, le 24 juin 2015

Prof. Martial Pasquier



Vice-Doyen de la Faculté de droit,
des sciences criminelles
et d'administration publique

Auteur	Nicolas Turtschi
Titre	Les réseaux sociaux : un outil de réinsertion pour les chômeurs désavantagés.
Soutenance privée	03.03.2015
Soutenance publique	24.06.2015
Membres du jury	Prof. Giuliano Bonoli, Université de Lausanne (IDHEAP) Prof. Nils Soguel, Université de Lausanne (IDHEAP) Prof. Daniel Oesch, Université de Lausanne (SSP) Prof. René Knüsel, Université de Lausanne (SSP)

Table des matières

1	Introduction.....	8
1.1	Réseaux et désavantages	10
1.2	Stratégie de réponse	10
2	Littérature et théorie.....	12
2.1	Retour à l'emploi.....	12
2.1.1	Le processus d'embauche	13
2.2	Signaux, indices et inégalités	15
2.3	Réseaux sociaux	17
2.3.1	Taille	21
2.3.2	Intensité des relations	21
2.3.3	Homophilie	22
2.3.4	Densité	23
2.3.5	Multiplicité.....	23
2.4	Réseaux et emploi	24
2.4.1	Études canoniques	25
2.4.2	Réseau et réinsertion.....	29
2.4.3	Les fonctions du réseau favorisant l'accès à l'emploi	33
2.4.4	Réseau et sortie du chômage.....	38
2.4.5	Choix théoriques.....	40
2.5	Hypothèses	41
3	Méthodologie	44
3.1	Partie quantitative.....	45
3.1.1	Premier questionnaire Q1	48
3.1.2	Deuxième questionnaire Q2	52
3.1.3	Troisième questionnaire Q3.....	53
3.1.4	Information pratiques sur le traitement des données	54
3.1.5	Codage des variables	55
3.2	Partie qualitative.....	57
4	Caractéristiques et inégalités de réseau	60

4.1	Participation associative.....	62
4.2	Ressources informatiques.....	66
4.3	Réseau amical.....	71
4.4	Réseau familial.....	75
4.5	Autres dimensions du réseau.....	82
4.6	Synthèse	97
5	Réseau et réinsertion.....	100
5.1	Durée du chômage.....	100
5.1.1	Participation associative	104
5.1.2	Ressources informatiques	105
5.1.3	Relations amicales	106
5.1.4	Relations familiales	107
5.1.5	Autres dimensions du réseau	108
5.2	Chômage de longue durée.....	111
5.2.1	Ressources informatiques	111
5.2.2	Relations amicales	112
5.2.3	Autres dimensions du réseau social.....	114
5.3	Effets d'interaction et populations vulnérables.....	118
5.3.1	Durée du chômage et âge.....	120
5.3.2	Durée du chômage et formation	125
5.4	La causalité.....	126
5.5	Synthèse	129
6	La perception du réseau	131
6.1	L'information	133
6.1.1	Accès aux contacts utiles	134
6.1.2	Facilité d'information	135
6.1.3	La place « potentiellement » vacante.....	136
6.2	La recommandation.....	139
6.2.1	Recommandation et titre.....	141
6.2.2	Responsabilité du recommandant.....	142
6.3	L'influence de l'attitude	146

6.3.1	La confiance en soi	149
6.3.2	Utilité perçue du réseau	154
6.3.3	Entretien du réseau	157
6.3.4	La moralité.....	158
6.4	L'influence du secteur	164
6.4.1	La recherche d'employé par réseau : un indice sur l'emploi.....	168
6.5	L'influence des caractéristiques personnelles	169
6.6	Les autres apports du réseau	172
6.6.1	Le retour inattendu.....	173
6.6.2	Réseau et travail au noir	175
6.6.3	Armée de réserve	175
6.6.4	Le soutien du réseau	176
6.6.5	Pression du réseau.....	178
6.6.6	Fragilisation du réseau.....	181
6.6.7	Renforcement du réseau	182
6.7	Synthèse	183
7	Conclusion	185
7.1	Retour sur les hypothèses.....	185
7.2	Typologie d'analyse	188
7.3	Politiques publiques	190
7.4	Réflexions	191
8	Bibliographie	196
9	Annexes	201
9.1	Questionnaires.....	201
9.1.1	Q1	201
9.1.2	Q2	202
9.1.3	Q3	203
9.2	Tableaux du chapitre 4	204
9.2.1	Statistiques descriptives des variables dépendantes du chapitre 4	204
9.2.2	Tableaux complets du chapitre 4	210
9.3	Tableaux complets du chapitre 5.....	213

9.4	Grilles des entretiens auprès des conseillers ORP	243
9.5	Retranscriptions des entretiens exploratoires auprès des conseillers ORP	244
9.5.1	Premier entretien.....	244
9.5.2	Deuxième entretien.....	258
9.5.3	Troisième entretien	276
9.6	Grille des entretiens auprès des personnes sans emploi.....	290
9.7	Retranscription des entretiens auprès des personnes sans emploi	291
9.7.1	Premier entretien.....	291
9.7.2	Deuxième entretien	298
9.7.3	Troisième entretien	303
9.7.4	Quatrième entretien	308
9.7.5	Cinquième entretien.....	314
9.7.6	Sixième entretien	322
9.7.7	Septième entretien	330
9.7.8	Huitième entretien	344
9.7.9	Neuvième entretien.....	360
9.7.10	Dixième entretien.....	368
9.7.11	Onzième entretien.....	372
9.7.12	Douzième entretien.....	384
9.7.13	Treizième entretien	397
9.7.14	Quatorzième entretien.....	407
9.7.15	Quinzième entretien.....	419
9.7.16	Seizième entretien.....	425

Remerciements

Ce travail de thèse n'aurait pu être réalisé sans le concours de plusieurs personnes, qui m'ont soutenu à la fois directement et indirectement, par des encouragements et un soutien constant tout au long du processus.

La première et plus importante personne à remercier est bien évidemment le professeur Giuliano Bonoli, mon directeur de thèse. Grâce à lui, j'ai pu réaliser un travail dont je n'imaginai en aucune manière l'ampleur lorsque je l'ai commencé. Son soutien, sa disponibilité et ses conseils m'ont permis de progresser sans cesse et de me perfectionner tout au long du parcours, ce qui est l'objectif même du processus de thèse.

Mes collègues directs méritent également de figurer au premier rang des personnes à remercier. Delia Pisoni, Fabienne Liechti et Flavia Fossati, pour leur soutien de tous les jours, les discussions et les échanges qui ont permis de construire des réflexions mais également pour leur bonne humeur, à même de ressourcer l'esprit au quotidien. Aurélien Abrassart mérite spécialement d'être remercié pour ses conseils précieux, et surtout pour son expertise statistique qui m'a fait gagner des années de travail. Avoir un maître en statistiques à portée est d'une utilité non quantifiable. Enfin, Cyrielle Champion, ma collègue de toujours, a mes plus chaleureux remerciements pour avoir été présente du début et (presque) jusqu'à la fin, me conseillant comme la collègue plus expérimentée qu'elle est, me permettant d'éviter de nombreuses erreurs et de faire des choix judicieux, tant dans les thématiques de fonds que dans la forme.

Mes relectrices et correctrices sont évidemment à l'honneur. On oublie trop souvent le plaisir que l'on devrait tirer lors de la lecture d'un ouvrage scientifique, en raison du caractère parfois technique qui justifie chez certain.e.s l'écriture de phrases incompréhensibles et d'une complexité souvent inutile. Leurs conseils, à la fois sur la forme et sur le fond, ont réellement permis à Gaëlle Aeby, Isabel Baumann, Franziska Eggel, Lucie Goy, Nadia Posatini et Sabrina Vollers de faire de cette thèse un document que j'espère accessible – je n'ose dire agréable – à la lecture. Je remercie également Sylvain Renou pour son aide graphique et qui a permis, à plusieurs reprises, d'arrondir les angles de certains aspects de ce travail.

Enfin, je remercie les membres de mon jury pour leur temps et leur disponibilité. Lire un document de plus de 200 pages est une charge de travail conséquente et, dans un monde où même les chercheurs sont poussés à la concurrence et à la publication effrénée, cela devient presque un luxe. Merci donc à Nils Soguel, René Knüsel et Daniel Oesch pour m'avoir donné de leur temps fait bénéficier de leur expérience.

Les collaborateurs au projet SOCNET doivent être spécifiquement remerciés. Il s'agit de tous les conseillers ORP du canton de Vaud qui ont participé au projet. Leur motivation, leur disponibilité et leur intérêt ont permis la création d'une base de données unique en Suisse, que de nombreux chercheurs nous envient. Rien n'aurait été possible sans leur effort et il est important, quoique normal, de le souligner. Et bien évidemment, toute l'équipe SOCNET, c'est-à-dire Giuliano Bonoli, Daniel Oesch, Rafaël Lalive, Patrick Arni et Pierpaolo Parrota, pour leurs conseils, avis et soutiens, mais également pour l'immense travail fourni dans la constitution de la base de données.

Pour terminer, je remercie Anna von Ow, l'autre doctorante du projet SOCNET, qui a mis en place la base de données, qui a toujours été disponible pour discuter de nos résultats, qui a créé les deuxième et troisième questionnaires, etc. Bref, celle sans qui le projet SOCNET n'aurait pas existé, ni cette thèse.

1 Introduction

La réinsertion des chômeurs est une thématique qui mobilise les milieux politiques depuis que le chômage a confirmé sa présence pérenne dans nos sociétés. Depuis la fin des Trente Glorieuses, nous avons admis que le chômage ne pouvait plus être réduit à une période de transition exceptionnelle entre deux emplois, à un « trou » dans une carrière sans heurts. Force est de constater que lors des trois dernières décennies, certains individus se sont retrouvés au chômage et y sont restés pendant des années, parfois jusqu'à la fin de leur vie active. Cet état de fait est à la fois le reflet d'une modification sociétale – laquelle est due à plusieurs facteurs tels que les modifications des conditions de production, la mondialisation, les mutations des structures familiales, etc. - et la cause de nouveaux problèmes sociaux engendrant des coûts supplémentaires pour l'État liés à une paupérisation accrue d'une partie de la population. Si la Suisse conserve en comparaison internationale un taux de chômage relativement bas, elle n'échappe pas à ce phénomène ni aux défis qu'il engendre. C'est encore plus vrai depuis la crise économique de 2008, laquelle a considérablement augmenté le nombre de chômeurs (taux de chômage en Suisse passant de 2.3% à 4.4% entre les mois de juin 2008 et décembre 2009, respectivement de 3.6 à 5.8% dans le canton de Vaud. Au moment de rédaction de cette recherche (mai 2015), les plus récents taux sont à 3.4% pour la Suisse et 5.1% pour le canton de Vaud, où l'étude a été menée¹).

L'augmentation du chômage et surtout l'apparition de ses nouvelles formes (notamment du chômage de longue durée) ont conduit les politiques à mettre en place d'importants et parfois très lourds dispositifs de « réinsertion ». Une nouvelle vision politique s'est progressivement imposée, considérant les chômeurs comme des individus devant être ramenés sur le marché du travail et non plus comme les victimes d'une courte interruption de carrière ou d'un chômage incompressible. Le taux de chômage d'un pays est devenu une préoccupation centrale, à tel point qu'on mesure actuellement la santé d'un pays notamment à son taux de chômage et, à travers lui, l'efficacité d'un gouvernement. Le taux de chômage est devenu l'indicateur-phare et la source d'enjeux politiques majeurs, encore plus que n'a pu l'être le PIB auparavant.

Cette prise d'importance du taux de chômage a également conduit à l'exploration de nouvelles formes de réinsertion. D'abord considéré comme un problème social global, concernant l'ensemble de la collectivité, la perception du chômage a évolué. À travers le temps, les chômeurs ont de plus en plus été rendus responsables de leur inactivité. Des mesures « d'activation » ont été mises en place avec l'objectif d'inciter les sans-emploi à utiliser le plus possible les ressources à leur disposition pour retrouver un travail. Paradoxalement, alors qu'il est toujours considéré comme l'indicateur de l'état de santé des économies occidentales, le chômage est également devenu un problème avant tout personnel plutôt qu'un symptôme social.

La vision personnalisante de ce problème social a dès lors conduit à une réflexion sur les ressources que possèdent les chômeurs, dans l'objectif de maximiser leurs chances de réinsertion. Et depuis plusieurs années maintenant, le recours au « réseau social », c'est-à-dire à toutes les relations de l'individu, est de plus en plus fréquemment présenté comme une ressource-clé de la réinsertion. Actuellement, les personnes responsables d'aider les chômeurs dans leurs démarches de réinsertion, les conseillers des Offices Régionaux de Placement (ORP),

¹ Chiffres tirés respectivement du SECO et de l'administration cantonale vaudoise :

<http://www.seco.admin.ch/themen/00374/00384/?lang=fr>

<http://www.scris.vd.ch/Default.aspx?docID=1128>

usent volontiers du concept « d'activation du réseau social ». Cette formule vague reflète une idée générale selon laquelle le réseau est une ressource dont le potentiel est méconnu et le fonctionnement mystérieux, mais susceptible d'apporter de multiples bénéfices dont l'accès à un nouvel emploi. Cependant, les résultats concrets d'une telle « activation » sont indéterminés et, surtout, l'usage d'une telle expression s'inscrit clairement dans la dynamique responsabilisante actuelle, indiquant bien que l'efficacité de la mesure repose directement sur le chômeur et sa capacité à « activer » efficacement son réseau.

Bien évidemment, les évolutions sociales et politiques ont également poussé les milieux scientifiques à s'intéresser au fonctionnement des réseaux sociaux sur le marché de l'emploi. De fait, les résultats actuels nous indiquent qu'il est essentiel de prendre en compte l'impact du réseau social sur la trajectoire professionnelle (Granovetter, 1974 ; Lin, 1995 ; Korpi, 2001 ; Rees, 2001 ; Mouw, 2003 ; Franzen & Hangartner, 2006 ; Larsen, 2008 ; Chauvac, 2011) et donc que le recours au réseau social est effectivement un facteur explicatif très important dans la trajectoire de réinsertion.

Cependant, si le constat de l'utilité du réseau social est pratiquement unanimement partagé par les théoriciens du domaine et si sur le terrain on conseille déjà aux chômeurs de « mobiliser leur réseau », force est de constater que l'impact du réseau social sur la réinsertion des chômeurs reste difficile à mesurer, et ce notamment parce que les mécanismes de fonctionnement du réseau social nous sont en grande partie méconnus. Cette méconnaissance n'a pas permis jusqu'alors l'établissement d'un modèle théorique satisfaisant et exhaustif sur la question, et a conduit de nombreuses études à se contredire sur le sujet, faisant grandement varier l'importance du réseau sur la trajectoire professionnelle.

Dans ce champ en expansion qui doit encore largement être exploré, la thématique particulière de la réinsertion des chômeurs est restée très marginale. En effet, la plupart des recherches se sont intéressées aux changements d'emplois dans le cadre du parcours professionnel et moins à la réinsertion des chômeurs en particulier, même si quelques-unes d'entre elles font exception. Ces études ont permis de mettre en lumière certains mécanismes du fonctionnement des réseaux sociaux en général et leur impact sur la trajectoire professionnelle, mais n'ont pas détaillé les dynamiques à l'œuvre dans le contexte précis du chômage et de la réinsertion.

À notre sens, il est temps d'interroger ces dynamiques et plus spécifiquement le fonctionnement des réseaux sociaux dans le processus de réinsertion des chômeurs. Outre le manque scientifique et donc l'incapacité de conceptualisation précise, le niveau de connaissances est également insuffisant pour permettre de réelles politiques de réinsertion efficaces et ciblées en lien avec cet outil. De fait, les praticiens du domaine agissent souvent sur la base de leur expérience personnelle, mais les études manquent. Elles manquent d'autant plus que chaque pays, voire chaque région, connaît un marché de l'emploi particulier et que l'utilisation d'études étrangères ne permet pas de tirer de conclusions fiables relativement au marché de l'emploi suisse. L'analyse du fonctionnement des réseaux sociaux dans le cadre de la réinsertion professionnelle en Suisse est donc cruciale tant d'un point de vue scientifique que politique.

C'est pourquoi l'objectif de cette étude est de mesurer l'impact du réseau social sur la réinsertion des chômeurs. Nous souhaitons ainsi contribuer à l'avancée des connaissances théoriques dans le domaine et, par ailleurs, donner aux professionnels du terrain comme aux politiques des outils pour développer les mesures les plus efficaces possibles.

1.1 Réseaux et désavantages

Nous avons décidé de coupler la thématique de la réinsertion grâce au réseau social avec celle des inégalités sur le marché de l'emploi. Nous voulons ainsi mettre en lumière un aspect peu connu des réseaux sociaux. Pour ce faire, nous avons donc décidé d'axer notre étude sur le fonctionnement du réseau social pour les chômeurs les plus vulnérables en matière de réinsertion, c'est-à-dire ceux dont les chances de trouver un emploi sont les plus faibles : les chômeurs âgés, ceux peu qualifiés, les ressortissants de certaines nationalités étrangères et, dans certains cas, les femmes. Selon l'Office Fédéral de la Statistique, ces catégories sont en effet particulièrement exposées au risque de précarité sur le marché du travail.² Nous voulons tester en quoi les réseaux contribuent à cette précarité ou, au contraire, permettent de la réduire.

Nous envisageons deux possibilités. La première est que le réseau social reflète les facteurs déterminants de la position sur le marché du travail, ce qui impliquerait que les personnes bénéficiant des meilleures ressources auraient également le meilleur réseau social. Si les profils les plus facilement réinsérables ont également le meilleur réseau, celui-ci s'ajoute alors aux inégalités et contribue à les augmenter.

La seconde est que le handicap dont sont victimes certaines catégories de personnes sur le marché du travail soit compensé par le réseau social. La solidarité dans certains milieux (immigrés par exemple), ou le fait de travailler dans des secteurs défavorisés où le recrutement se fait par le bouche-à-oreille sont deux exemples des raisons qui pourraient expliquer que les plus vulnérables aient un meilleur réseau. En situation de désavantage, les profils plus difficiles à réinsérer pourraient développer leur réseau social comme moyen de compenser leur handicap. Dans un tel cas de figure, donc, le réseau prodiguerait davantage de ressources aux plus vulnérables et compenserait les inégalités dont ils sont victimes.

Notre question de recherche sera donc de savoir si le réseau social contribue à augmenter ou à diminuer les inégalités dont sont victimes les personnes les plus vulnérables sur le marché de l'emploi.

1.2 Stratégie de réponse

Afin de répondre à cette question, nous allons procéder de la manière suivante. Nous commencerons par mesurer la distribution de la « ressource » réseau social, ce qui nous permettra de savoir si celle-ci est potentiellement amplificatrice ou compensatrice des inégalités (chapitre 4). Cette analyse se fera sur différentes dimensions du réseau social, afin de mesurer le plus précisément possible les différences entre individus.

Nous analyserons ensuite lesquelles parmi ces dimensions sont susceptibles d'avoir un effet sur la durée du chômage et la résistance au chômage de longue durée (sous-chapitres 5.1 et 5.2). Cela nous permettra de voir si une distribution inégalitaire du réseau a des conséquences en matière d'accès au marché du travail.

Par la suite, nous testerons si certaines catégories de personnes vulnérables bénéficient d'un effet spécifique du réseau social à même de compenser un profil désavantageux pour la réinsertion (sous-chapitre 5.3).

² Communiqué de presse de l'OFS 2014, Les emplois atypiques précaires en Suisse : <http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/?lang=fr&msg-id=35391>

Pour terminer, nous approfondirons la question de la perception du réseau par les personnes les plus vulnérables afin de saisir si celle-ci permet d'expliquer les constats mesurés précédemment. Cela nous permettra également d'illustrer les différentes utilisations du réseau social possible, en recourant au discours des personnes vulnérables elles-mêmes (chapitre 6).

La structure de notre étude suit cette stratégie. Tout d'abord, le chapitre théorique nous permettra de construire notre cadre de réflexion et donc de définir plus précisément les concepts nécessaires à l'analyse et débouchera sur la formulation de nos hypothèses. Le chapitre suivant exposera notre méthodologie. Les deux chapitres d'analyses quantitatives qui suivront (4 et 5) viseront à répondre aux hypothèses. Le chapitre d'analyse qualitative (6) explorera les perceptions des acteurs et, enfin, le chapitre 7 clôturera notre réflexion. Nous y reviendrons sur les résultats principaux et sur des pistes de réflexions tant en termes de politiques publiques que de conceptualisation des réseaux sociaux.

2 Littérature et théorie

Le chapitre théorique se divisera en plusieurs parties. Dans un premier temps, nous aborderons la question du retour à l'emploi et des inégalités qui sont liées à ce processus. En effet, il est important de saisir les enjeux d'une telle démarche et le contexte précis de la réinsertion après un épisode de chômage. Dans un deuxième temps, nous ferons un état des lieux des inégalités de réinsertion et des causes de celles-ci, en lien avec les indices et signaux que l'individu véhicule. Nous passerons ensuite au fonctionnement des réseaux sociaux et à leurs multiples dimensions. Enfin, en quatrième partie, nous aborderons plus précisément la manière dont les réseaux sociaux influencent le retour à l'emploi et nous ferons une revue des résultats déjà existants dans ce domaine.

2.1 Retour à l'emploi

La volonté de réinsérer les chômeurs a conduit à des politiques d'aspects variés au cours des dernières décennies, mais s'inscrit dans une logique générale relativement continue. De fait, les assurances chômage des pays occidentaux sont liées aux évolutions politiques et ont, depuis la fin des trente glorieuses, été de plus en plus conçues comme des outils d'activation des chômeurs, comme en témoignent la mise en place des « Active Labour Market Policies », ou Mesures du Marché du Travail (Bonoli, 2008). En Suisse plus précisément, les mesures « passives » ont été augmentées de mesures dites « actives » depuis 1995 (Flückiger, 2002). Cela se constate dans la logique qui prédomine actuellement, laquelle consiste dans certains cas à imposer des mesures de réinsertion aux chômeurs. Si cette contrainte peut s'avérer source d'opportunités, elle traduit une vision politique du chômage axée sur l'employabilité du demandeur d'emploi plutôt que sur le contexte social (Bonvin & Moachon, 2010, 7).

Les mesures mises en place pour favoriser la réinsertion des chômeurs sont liées à la vision sociétale du chômage. De fait, les moyens « formels » de réinsertion, c'est à dire l'ensemble des mesures existantes officiellement, sont liés ou influencés par la perception du chômage, ne serait-ce que parce que celle-ci définit notamment le degré d'investissement de l'État pour résoudre le problème. Plus le chômage est perçu comme un problème global et plus il apparaît comme légitime que l'État investisse pour le résoudre et fasse office de « régulateur » entre des individus exclus et un marché de l'emploi excluant. À l'inverse, plus le chômage est considéré être un problème individuel relevant de la seule responsabilité de l'individu et plus il semble légitime que l'État ait un rôle « d'incitateur » à l'égard des chômeurs, les poussant à se réinsérer au plus vite. Ajoutons également que l'État est fréquemment considéré comme le créateur des chômeurs de par son intervention (Larsen, 2008, 2). Les politiques « d'activation » découlent de cette vision (Bonvin & Moachon, 2010, 7).

L'idéologie actuellement dominante en Suisse s'inscrit dans cette logique et consiste à pousser les individus le plus rapidement possible hors de l'assurance-chômage (Bonvin & Moachon, 2010). Les trois dernières révisions de la Loi sur l'Assurance Chômage et Invalidité ont été réfléchies dans ce sens, diminuant globalement les montants alloués aux chômeurs pour des raisons de coûts étatiques, et augmentant le nombre de mesures incitatives ou coercitives pour stimuler la réinsertion (Champion, 2011, 140-141).

Cette perception politique du chômage est importante car elle influence le processus d'accès à l'emploi. En effet, la responsabilisation des chômeurs influe directement sur la perception qu'en ont les acteurs de la réinsertion que sont les conseillers ORP mais également les employeurs. De plus, les méthodes de réinsertion mises en œuvre ont, nous le verrons, un impact sur le parcours de vie des chômeurs. Enfin, les chômeurs ayant des profils différents, une

« employabilité » différente, faire reposer la responsabilité de la réinsertion sur eux conduit nécessairement à des trajectoires de réinsertion très inégales.

Car en effet, les inégalités de réinsertion sont importantes, et découlent d'inégalités plus générales sur le marché de l'emploi. Ainsi, selon l'OFS « les femmes, les jeunes, les étrangers et les personnes ayant un faible niveau de formation sont particulièrement exposés au risque de précarité dans les relations professionnelles ». ³ Nous développerons plus loin les raisons qui conduisent ces catégories à être surreprésentées dans les emplois précaires. Les caractéristiques des individus sont donc liées à des différences de trajectoires professionnelles et également de réinsertion après un épisode de chômage (cf. sous-chapitre 2.2).

Dans le cadre de ce travail, nous nous axerons sur les personnes victimes de ces inégalités. Nos données ne nous permettant pas de traiter la durée du chômage comme variable indépendante (cf. chapitre 3), nous nous concentrerons essentiellement sur quatre facteurs déjà mentionnés : le sexe, la nationalité, la formation et l'âge. Cependant, avant d'explorer les raisons qui poussent ces caractéristiques à jouer un rôle inégalitaire, il est nécessaire de nous pencher sur la manière dont la réinsertion s'effectue. Ce faisant, nous nous pencherons sur l'accès à l'emploi, que nous considérons comme un processus comportant différentes étapes distinctes et complémentaires.

2.1.1 Le processus d'embauche

Le processus d'embauche est le prélude nécessaire à toute relation de travail, et peut prendre des formes très variées selon le secteur d'activité, l'urgence de l'embauche, les moyens à disposition de l'employeur, l'armée de réserve d'employés, etc. La relation de travail étant par définition asymétrique, l'entretien d'embauche place deux individus dans une situation d'inégalité quant à la nécessité de développer un rapport professionnel (Marx, 1867 ; Erickson, 2001, 130). L'employeur fait face à un candidat qui doit se démarquer pour être choisi et dispose de la possibilité de sélectionner un autre candidat. *De facto*, l'employeur est celui des deux individus qui dispose de la plus grande marge de manœuvre, et peut être considéré comme le « gate keeper » du marché de l'emploi (Berclaz, 2010, 10 ; Chauvac, 2011).

Par contre, les employeurs craignent l'embauche d'un mauvais travailleur, d'une personne qui coûterait davantage à l'entreprise qu'elle ne lui en ferait gagner. Akerloff parle, pour illustrer ce sentiment de risque, de *lemon*, terme emprunté à la vente de voitures américaine (Akerloff, 1970). Akerloff estime que le sentiment de risque d'embaucher un candidat et celui d'acheter une mauvaise voiture sont comparables car ils reposent sur un principe identique : l'information asymétrique. ⁴

Nous pouvons en effet comparer le marché du travail au marché « classique » de vente et d'achat de biens (Chauvac, 2011, 113-114). L'information est imparfaitement partagée et, comme en ce

3 Communiqué de presse de l'OFS 2014, Les emplois atypiques précaires en Suisse :

<http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/?lang=fr&msg-id=35391>

4 [...] The individuals in this market buy a new automobile without knowing whether the car they buy will be good or a lemon. But they do know that with probability q it is a good car and with probability $(1-q)$ it is a lemon; by assumption, q is the proportion of good cars produced and $(1-q)$ is the proportion of lemons.

After owning a specific car, however, for a length of time, the car owner can form a good idea of the quality of this machine; i.e., the owner assigns a new probability to the event that his car is a lemon. This estimate is more accurate than the original estimate. An asymmetry in available information has developed: for the sellers now have more knowledge about the quality of a car than the buyers. But good cars and bad cars must still sell at the same price – since it is impossible for a buyer to tell the difference between a good car and a bad car. [...]

(Akerlof, 1970, 489)

qui concerne une voiture, seule une période « d'utilisation » permet à l'acheteur (l'employeur) de se faire une idée plus précise de la qualité du « produit » qu'il vient d'acquérir. Le risque d'embaucher un *lemon* conduit alors l'employeur à utiliser différentes ressources pour trier ses candidats, afin de diminuer au maximum les risques d'effectuer une transaction néfaste (Bonoli & Hinrichs, 2010). De l'autre côté, si l'employeur fait face au risque d'embaucher un mauvais travailleur, le candidat doit lui se démarquer afin de correspondre aux critères de sélection de l'employeur.

L'inégalité de l'accès à l'information va dans les deux sens. En effet, si l'information est inégalement partagée quant aux capacités de l'individu, à l'avantage du candidat, elle est inégalement partagée par rapport aux conditions de travail, et ce à l'avantage de l'employeur.⁵ Cependant, mis à part dans quelques secteurs particuliers où la main-d'œuvre est rare, le rapport de force penche en faveur de l'employeur et c'est à l'employé de trouver un emploi. Dès lors, le « risque » que prend l'employé à accepter un poste sans connaître réellement ses futures conditions de travail s'efface en raison de sa position de faiblesse. De fait, la seule personne qui ait conscience de prendre un « risque » est l'employeur, car il a le choix de l'embauche, alors que le candidat a pour sa part la nécessité de travailler, et ne peut se permettre de remettre en question un tel besoin. Cette nécessité est bien évidemment bien plus aigüe pour une personne sans emploi.

Si nous reprenons les quatre étapes du processus tel que décrit par Albert et Emery (Albert & Emery, 1998) que sont l'analyse du besoin d'embaucher, le recrutement, la sélection et l'intégration, nous constatons que les difficultés à être embauché proviennent essentiellement de deux d'entre elles. Ainsi, l'analyse du besoin d'embaucher répond à la nécessité ou non pour l'entreprise d'engager du personnel et le profil de l'individu n'entre pas encore en ligne de compte à cette étape. Le recrutement, par contre, est un processus lors duquel l'employeur va mettre en place différentes méthodes de recherche (offres dans la presse, Internet, contacts des employés, etc.) pour accéder à un nouvel employé, celui-ci devant correspondre à un profil « idéal ». Les caractéristiques du candidat potentiel sont ici responsables de sa postulation ou non, étant entendu que plus il se rapproche de cet idéal-type, plus il est probable qu'il entre dans la démarche (Bessy & Marchal, 2009).

La sélection est sans doute le passage le plus délicat pour le candidat, ce qui s'avère cohérent puisque cette étape n'a de sens que parce qu'elle rejette un maximum d'individus. C'est ici que l'employeur fait réellement un choix parmi toutes les postulations reçues. Si la correspondance entre le profil de l'employé et le « profil idéal » est à nouveau importante, elle n'est pas la seule à entrer en ligne de compte.

Enfin la dernière étape, l'intégration, consiste à mettre en place différentes mesures au sein de l'entreprise pour permettre à l'employé d'y travailler de la manière la plus efficace possible. À ce stade, le candidat est embauché et est passé au travers du processus de sélection.

À l'issue de ces quatre étapes, l'employé peut être considéré comme faisant partie intégrante de l'entreprise, au même titre qu'un travailleur plus ancien. Le recrutement et la sélection sont donc les phases durant lesquelles les profils des candidats ont le plus d'impact. C'est à ce moment que les personnes au chômage ont un désavantage par rapport aux personnes encore employées. Et c'est encore plus vrai des chômeurs les plus vulnérables qui connaissent une probabilité accrue d'être rejetés. La sélection ayant pour but d'éliminer les mauvais candidats,

⁵ Nous verrons dans le chapitre 6 que l'acquisition d'informations sur les conditions de travail est un élément pertinent de l'analyse de la réinsertion professionnelle par les réseaux sociaux.

elle exclut les candidats les plus « à risques » qui font les frais de certaines caractéristiques de leur profil.

Pour éviter l'embauche d'un *lemon*, les employeurs vont utiliser différentes techniques, et notamment se baser sur certains attributs du candidat, en les sélectionnant en fonction de leurs caractéristiques individuelles. Un individu sera donc jugé en partie sur ces caractéristiques lors du processus d'embauche, ce qui conduit deux profils potentiellement similaires à être traités de manière inégale selon l'influence des quatre caractéristiques que nous avons retenues plus haut (sexe, nationalité, formation et âge). Nous touchons à présent à la thématique de l'influence de ces caractéristiques sur l'insertion professionnelle, que nous traiterons au sous-chapitre suivant, comme signaux, indices et sources d'inégalités.

2.2 Signaux, indices et inégalités

Le processus d'embauche tel que décrit ci-dessus montre l'importance du processus de sélection des candidats en fonction du degré de risque qu'ils ont d'être des *lemons*. Ce processus s'appuie sur des données observables (*Curriculum vitae* notamment) mais également sur les impressions de l'employeur à l'égard des candidats, lesquelles sont influencées par les signaux et indices de celui-ci.

En effet, dans la terminologie de Spence, un travailleur véhicule des *indices* et des *signaux* (Spence, 1973, 357 ; Larsen, 2008). Les indices sont des éléments intangibles sur lesquels le candidat n'a pas prise, tandis que les signaux sont des éléments qu'il peut influencer. Ces indices (sexe, âge, nationalité) et signaux (formation, langue, savoir-être) sont des indicateurs sur lesquels l'employeur va s'appuyer pour prendre sa décision de choisir un candidat plutôt qu'un autre (Emery, 2005).

Tout individu véhicule des indices et des signaux différents, lesquels sont ensuite interprétés dans un contexte particulier, de manière positive ou négative. Un indice positif dans une certaine situation peut devenir négatif dans une autre. Le marché de l'emploi ne fait pas exception dans la mesure où les employeurs se fient également à ces indices et à ces signaux pour décider d'une embauche (Larsen, 2008).

Revenir en détail sur l'ensemble de ces signaux et indices sort du cadre de ce travail. Par contre, il est important de relever ceux qui peuvent conduire à un jugement défavorable de la part de l'employeur. Les plus importants sont ceux que nous avons mentionnés au sous-chapitre précédent, à savoir le sexe, la formation, l'âge, la nationalité et la durée du chômage. Encore une fois, nous ne traiterons de la durée du chômage que de manière théorique en raison de notre base de données (cf. chapitre 3).

Différentes études ont montré que la trajectoire professionnelle des femmes est plus discontinue que celle des hommes, ce qui influe sur leur chances de réinsertion (McDonald & Mair, 2010, 340). Par ailleurs, plusieurs recherches ont également montré que le sexe était une variable très discriminante (Demazière, 1995 ; Smith, 2000, 510). Le sexe est donc un indice qui exerce une influence sur le processus d'embauche. Il est à relever que le secteur d'activité joue sans doute un rôle sur la puissance de la discrimination, voire même sur le sexe discriminé.

L'âge ressort également de cette même étude comme un indice discriminant, ce qui se confirme par la surreprésentation de personnes âgées au chômage de longue durée (Conseil d'Orientation pour l'Emploi, 2011, 27). Plus précisément, l'âge est considéré comme un facteur ayant un impact sur l'employabilité des individus (Cappellari & Tatsiramos, 2011) et est un critère de discrimination statistique reconnu (Bonoli & Hinrichs, 2010, 11).

La nationalité est un facteur de discrimination fréquent (Portes, 2000, 10 ; Smith, 2000, 510 ; Fibbi, Kaya & Piguet, 2003 ; Chauvac, 2011, 67 ; Fernandez & Greenberg, 2013). Ceci étant, c'est un facteur fortement dépendant du contexte, les mêmes nationalités ne provoquant pas nécessairement de rejets à l'embauche dans tous les pays, et encore moins dans tous les secteurs (Bonoli & Hinrichs, 2010, 13).

La formation peut également avoir un impact sur les employeurs, qui ont tendance à la considérer comme un signal de la productivité et de la motivation de l'individu (Larsen, 2008, 3 ; Sauer, Thomas-Hung & Morris, 2010, 1110). L'absence de formation, à l'inverse, peut s'avérer un signal très handicapant.

La durée du chômage, enfin, est peut-être le signal ayant l'impact le plus important sur les chances de réinsertion professionnelle (Decreuse & Di Paola, 2002, 198). L'attitude des employeurs à l'égard des chômeurs amène Bonoli et Hinrichs (2010, 11-15) à classer ce critère parmi les plus importants de la discrimination statistique, avant la nationalité ou l'âge, en raison de la démotivation que l'employeur interprète par cette durée. Nous retrouvons ici ce que nous mentionnions plus haut, à savoir l'impact d'une vision politique du chômage comme relevant de la responsabilité de l'individu. L'étude de Larsen (2008, 4, 10) a par ailleurs démontré que 100% des chômeurs de longue durée sont considérés comme « extrêmement suspects » de la part des employeurs, qui les voient comme des risques potentiels ayant peut-être été identifiés comme de mauvais travailleurs par de précédents employeurs.

Si chacun de ces indices et signaux exerce un impact sur les probabilités de réinsertion d'un individu, leur cumul est encore plus handicapant. De fait, la combinaison la plus favorable pour retrouver un emploi est « sexe masculin, jeune, diplômé au chômage depuis peu de temps. La plus mauvaise [...] : chômeurs âgés, non diplômés, de sexe féminin et passifs dans leur recherche d'emploi. Les chances d'obtenir un emploi ne sont pourtant pas nulles. En fait, l'influence des facteurs, favorables ou défavorables, est peu marqué quand ils sont pris isolément, mais croît quand ils sont combinés entre eux. » (Demazière, 1995).

C'est sans doute pour cette raison que la durée du chômage est aussi stigmatisante (Bonoli, 2008, 10 ; Chauvac, 2011, 65 ; Degen & Lalive, 2012). Non seulement elle renvoie un signal considéré par l'employeur (et l'ensemble de la société) comme un défaut de motivation mais elle est également corrélée à une employabilité faible qui découlerait d'une addition des autres caractéristiques. En d'autres termes, la durée du chômage est un indicateur qui, outre qu'il s'auto-entretient, découle en partie d'un cumul de handicaps à la réinsertion relatifs à d'autres caractéristiques telles que l'âge, le sexe, la formation ou la nationalité. Les individus qui les cumulent ont des probabilités plus élevées que les autres de se retrouver au chômage de longue durée. Car si certaines ont une influence plus importante, c'est sans doute leur cumul qui reste l'une des plus importantes raisons d'inégalités face à l'embauche. Ainsi en Suisse, les personnes âgées sans formation représentent un pourcentage important des chômeurs en fin de droit (Taglang, 2009, 9).

De plus, parce qu'elle s'auto-entretient, la durée du chômage traduit certes une différence de probabilités de réinsertion sur la base de certaines caractéristiques mais conduit *in fine* ces probabilités à s'amenuiser encore davantage. Ainsi :

La probabilité de sortie du chômage diminue avec la durée passée au chômage, même si ce phénomène est corrélé avec la diminution du type moyen des chômeurs. Autrement dit, la durée passée au chômage crée l'hétérogénéité entre agents initialement identiques, quand bien même ce

processus dépend d'une hétérogénéité ex ante au sein des nouvelles cohortes de chômeurs.

Decreuse & Di Paola, 2002, 212

Dès lors, au sein d'une nouvelle cohorte de chômeurs relativement similaires au début du chômage, des différences vont apparaître au fur et à mesure que celui-ci s'écoule, créant des catégories de personnes et exacerbant leurs différences de probabilités de réinsertion.

Ces indices et signaux ont également un effet sur l'individu. En effet, la plupart des personnes qui véhiculent un stigmate en raison de leurs indices et signaux doivent recourir à d'autres moyens d'embauche. Ainsi, « [...] un nom à consonance étrangère, un CV interrompu, le chômage, nécessitent un contact personnel pour passer outre le stigmate [...] » (Chauvac, 2011, 83-84). En fait, le processus d'embauche influe sur le comportement des individus, par l'apprentissage de codes, à la fois dans le cadre de l'entretien d'embauche (Chauvac, 2011, 344) mais également en ce qui concerne le type d'emploi recherché ou les techniques de recherche d'emploi.⁶

De fait, le recours aux moyens de recrutement informels, c'est-à-dire aux réseaux sociaux (l'ensemble des relations sociales de la personne), est sans doute influencé par les probabilités qu'a l'individu de réussir à obtenir un poste *via* les moyens formels. Plus cette probabilité est importante, moins il lui est nécessaire de recourir aux moyens informels. Ceux-ci sont donc clairement dépendants à la fois des caractéristiques de l'individu (Lin, 1999, in McDonald & Elder, 2006, 521) et du secteur d'activité (Mouw, 2003, 886). Les réseaux sociaux sont donc un outil qui pourrait « compenser » les inégalités dont sont victimes les personnes désavantagées en matière de réinsertion par des moyens formels. En effet, si les personnes cumulant des signaux et indices jugés négativement ont moins de chances de trouver un emploi grâce aux moyens formels et qu'elles compensent ce désavantage par une utilisation plus importante de leur réseau social, alors il est possible que ce dernier joue un réel rôle de compensation des inégalités sur le marché de l'emploi. Afin de creuser davantage cette question, nous devons mieux comprendre le fonctionnement des réseaux sociaux, qui sera l'objet de notre prochain sous-chapitre.

2.3 Réseaux sociaux

Pour saisir l'impact potentiel du réseau social sur la réinsertion des personnes désavantagées, il est nécessaire de nous munir des outils de l'analyse des réseaux sociaux. En effet, il s'agit d'une thématique complexe qui mérite d'être approfondie sous peine de négliger certains de ses aspects les plus importants.

L'analyse des réseaux sociaux progresse depuis plusieurs décennies. Cependant, le problème principal qui se pose à toute analyse sur les réseaux sociaux est la difficulté de mesurer précisément la structure du réseau d'une personne. Ce problème provient notamment du fait qu'il est très compliqué de définir clairement ce qu'est une relation sociale de manière universelle. Du fait de cette difficulté de mesure, toute comparaison entre réseaux nécessite un certain niveau d'abstraction et d'imprécision. Cependant, malgré celles-ci, il a été possible d'identifier certains mécanismes relativement généraux des réseaux sociaux.

⁶ Nous développerons au chapitre 6, sur la base de nos entretiens, cette influence du contexte sur le comportement.

Dans son sens le plus large, un réseau social se définit de la manière suivante :

Un ensemble de relations entre un ensemble d'acteurs. Cet ensemble peut être organisé (une entreprise, par exemple) ou non (comme un réseau d'amis) et ces relations peuvent être de nature fort diverses (pouvoir, échanges de cadeaux, conseil, etc.), spécialisées ou non, symétriques ou non (Lemieux, 1999). Les acteurs sont le plus souvent des individus, mais il peut aussi s'agir de ménages, d'associations, etc. L'essentiel est que l'objet d'étude soit bien la relation entre éléments, autrement dit l'interaction ou l'action réciproque entre ces éléments.

Forsé, 2005, 10

Cette définition s'inspire de celle de Barnes qui, le premier, en fit mention en 1954. L'étude des réseaux sociaux se focalise donc sur les interactions entre acteurs, quels que soient ceux-ci.

L'une des caractéristiques fondamentales des réseaux sociaux est leur nature évoluant au fil des relations (Lemercier, 2005, 91). Ainsi, on peut les considérer comme des structures ayant un impact sur les acteurs tout en étant composées de leurs interactions. Les études sur les réseaux sociaux ont parfois tendance à donner une image fixe et statique du réseau social. Il est donc important de toujours garder à l'esprit que les réseaux sociaux fluctuent et suivent les développements des interactions qui les composent, créant ainsi une structure sociale mouvante. Ainsi:

Pour Max Weber comme pour Norbert Elias, les individus ne flottent pas dans le vide, mais ils sont toujours pris dans un tissu de relations avec autrui, l'action réciproque (Wechselwirkung) des uns par rapport aux autres permettant d'expliquer pourquoi, dans telle ou telle situation, ces individus en viennent à se comporter les uns vis-à-vis des autres de cette façon, et pas d'une autre.

Ducret⁷

Sur la base des différents apports théoriques existant à l'heure actuelle, nous avons identifié plusieurs concepts qui permettent de caractériser les réseaux sociaux et de les différencier les uns des autres dans le cadre du retour à l'emploi. Il s'agit de la taille, de l'homophilie, de la densité, de l'intensité des relations et de la multiplicité, (Lin, Ensel & Vaughn, 1981 ; Korpi, 2001 ; Bramoullé & Saint-Paul, 2010 ; Chauvac, 2011). Ces critères sont autant d'éléments à prendre en compte lorsque l'on essaie d'appréhender un réseau dans l'intégralité de ses dimensions. Nous présentons ici les rôles de ces caractéristiques sur le réseau social, mais n'avons gardé que celles qui pouvaient s'avérer utiles dans le cadre du retour à l'emploi, et auxquelles nous ferons référence dans la suite de notre recherche. Précisons encore que nous centrons notre propos sur les réseaux égocentrés, c'est-à-dire des réseaux individuels.

Enfin, nous reprendrons les termes les plus usités dans les analyses du réseau. Un « pont » est un acteur qui relie deux structures. Schématiquement, il est moins inséré dans le réseau. Il constitue par ailleurs un « lien faible », au sens de Granovetter, qui estime que les liens faibles sont les principaux vecteurs de pouvoir car ils permettaient de relier les réseaux entre eux

⁷ Ducret, André, *Le concept de « configuration et ses implications empiriques : Elias avec et contre Weber*, article en ligne accessible à l'URL suivant : <http://sociologies.revues.org/3459>

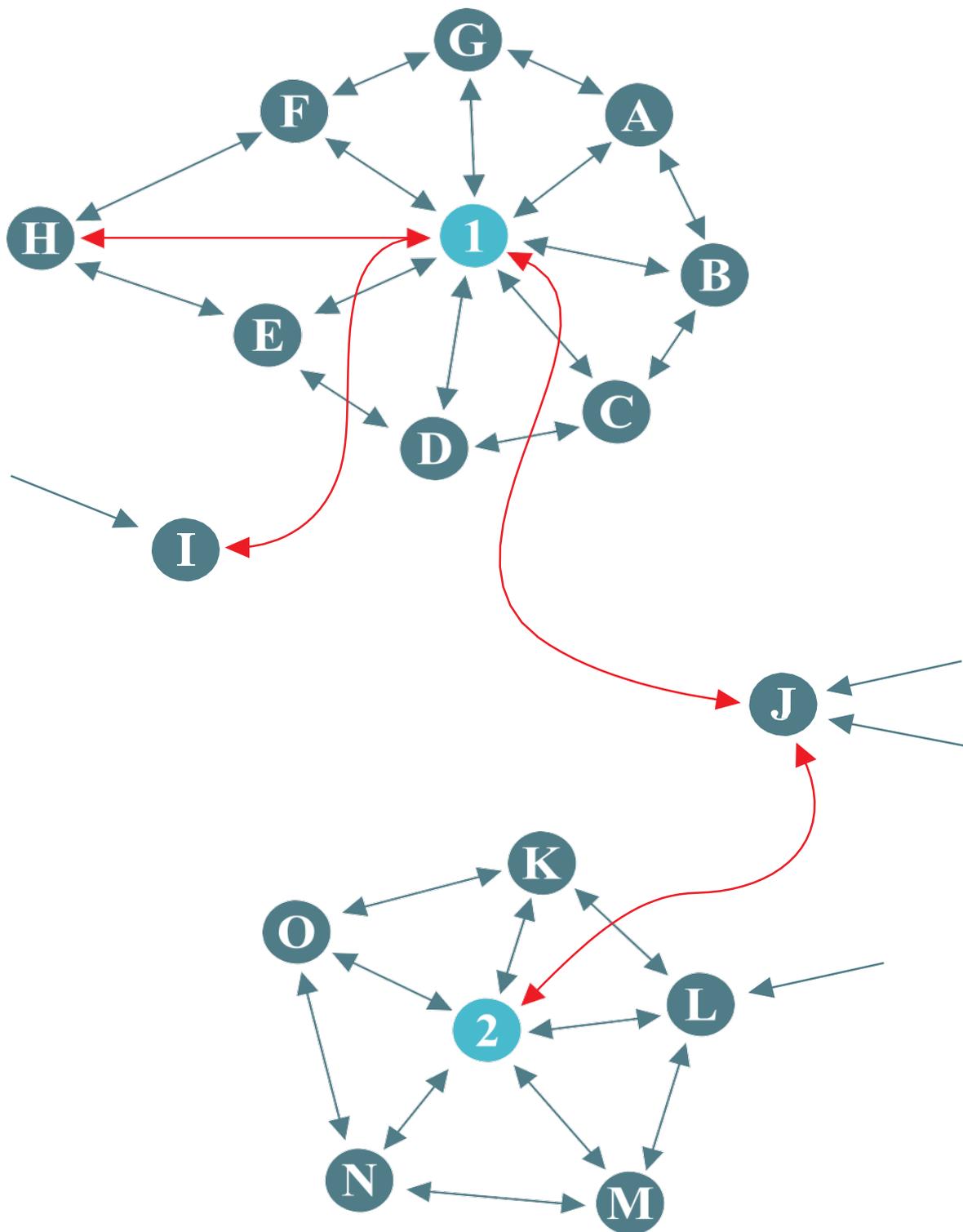
(Granovetter, 1974). Un « lien fort », *a contrario*, représente un acteur davantage intégré dans le réseau, qui bénéficie de plus de contacts au sein de celui-ci mais moins à l'extérieur.

On appelle « chaîne » une suite de liens entre individus (Granovetter, 1974 ; Chauvac, 2011, 382). Cette notion est utilisée pour mesurer la distance sociale entre deux personnes, notamment dans le but de vérifier l'impact de celle-ci sur la disponibilité d'une ressource. Dans le cadre du retour à l'emploi, la longueur de la chaîne semble inversement corrélée avec l'aide dont l'individu peut bénéficier (Chauvac, 2011).

Les réseaux sociaux : un outil de réinsertion pour les chômeurs désavantagés

Ci-dessous, nous représentons le schéma d'un réseau social fictif :

Grphe 1 : Schématisation d'un réseau social fictif



Ce schéma, bien évidemment ne représentant qu'une simplification figée du monde social, permet de se faire une idée plus précise de ce qu'est un réseau social. Le schéma représente en réalité deux réseaux sociaux, celui de l'individu 1 et celui de l'individu 2, individus qui ne se connaissent pas directement. En l'occurrence, chaque flèche noire illustre un lien considéré comme fort au sens de Granovetter. Parents, amis, etc., les personnes reliées entre elles par une flèche noire se connaissent et entretiennent des rapports fréquents.

Les flèches rouges illustrent des liens faibles. Elles relient des individus qui sont moins proches et/ou se connaissent par le biais d'autres relations. 1 et I sont reliés par le biais de E et de D. H et I sont reliés par E et F. Enfin, 1 et J sont connectés par D. Cela ne signifie pas que 1 et I ne se voient jamais, mais plutôt que leur relation n'est pas aussi proche qu'entre 1 et E. Ces liens faibles sont souvent des relations « indirectes », c'est-à-dire reposant sur une autre personne de contact.

On constate tout de suite l'avantage du lien faible sur le lien fort en matière de circulation de l'information. En considérant que 1 est en possession d'une information sur un poste vacant et que cette information est susceptible d'intéresser 2, le chemin le plus court passe par J. De par sa fonction de « pont », J occupe une place fondamentale et relie littéralement les deux réseaux de 1 et de 2. Même si l'information passe par les liens forts, elle doit transiter par J, à travers D et K, et ainsi allonger la chaîne. Rien d'étonnant à ce que les résultats de Granovetter montrent que les ponts sont les fonctions les plus importantes pour la circulation de l'information.

2.3.1 Taille

La taille d'un réseau social égocentré représente le nombre de relations qu'a l'individu, directes ou indirectes (Lin, 1995, 38 ; Cristofoli, 2008, 26). Cerner la taille « objective » d'un réseau est impossible puisque, comme nous l'avons dit, il n'existe pas d'objectivité en la matière. Même si l'expérience a été tentée par le passé, elle débouche sur des résultats sujets à caution. Ainsi, Boissevain a interrogé deux enseignants travaillant à Malte et a obtenu pour l'un d'eux 1'751 contacts et pour l'autre 638 (Langlois, 1977, 216).

C'est l'individu qui définit ou s'arrête et ou commence son réseau, si tel ou tel contact en fait partie ou non. Surtout, la structure étant mouvante, la notion de taille est toujours relativement approximative, ce d'autant plus qu'elle dépend également des critères de définition du réseau et varie en fonction de ceux-ci. En effet, il est possible de demander le nombre de personnes connues, ce qui génère de longues listes, ou uniquement les personnes significatives, ce qui les restreint. Il est également possible de demander le nombre de personnes donnant accès à telle ou telle ressource. Des critères épistémologiques et méthodologiques entrent donc en considération pour définir la taille d'un réseau.

Cependant, la notion de taille reste aisée à conceptualiser et, même grossièrement, permet de comparer des tendances entre réseaux d'individus. Elle est également un facteur explicatif de différences trajectoires professionnelles (Franzen & Hangartner, 2006, 363). Nous pouvons ainsi considérer qu'un chômeur avec un réseau plus large devrait être plus avantageux qu'un autre.

2.3.2 Intensité des relations

Pour Rees (2001, 566), l'intensité est comparable à la « fiabilité de la relation ». Pour sa part, Granovetter abordait déjà l'importance de l'intensité dans le cadre des relations et la mentionnait comme une caractéristique à prendre en compte (Granovetter, 1974 ; Lin & Dumin, 1986, 384). Cependant, il liait cette intensité à la fréquence des contacts entre acteurs, et classait ainsi les liens entre « liens forts » et « liens faibles », classification qui a été remise en question par la suite (Lin & Dumin, 1986 ; Wegener, 1991, 69 ; Larsen, 2008, 12). De fait, aucune

définition ne fait actuellement consensus par rapport à cette notion tant il est délicat d'objectiver quelque chose d'aussi personnel.

Dans la même idée, nous postulons que face à une notion si subjective, seul le recours à la subjectivité de l'individu permet de progresser. C'est à la personne elle-même de définir quels sont ses liens forts, les personnes avec lesquelles elle entretient une relation intense, et ses liens faibles. La personne est l'acteur le plus à même de caractériser l'intensité de son réseau. En ce sens, nous ne voulons aucunement recourir à une fréquence de contact, à un type d'échange ou quoi que ce soit d'approchant.

2.3.3 Homophilie

L'homophilie est une notion fondamentale dans l'analyse des réseaux sociaux. Il s'agit de la prépondérance qu'ont les liens sociaux à se développer entre individus similaires. Il existe un consensus intellectuel sur ce point et la plupart des auteurs s'accordent quant à la définition et au rôle que joue l'homophilie. McPherson, Smith-Lovin et Cook relèvent que cette notion fut déjà identifiée par Aristote et Platon, lesquels constataient que les contacts entre similaires étaient plus fréquents (McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001, 416). C'est dire à quel point les réseaux sociaux passionnent les chercheurs de tous temps, d'une part, et d'autre part à quel point le temps est nécessaire pour faire admettre un concept par tous.

On peut la définir ainsi :

Homophily is the principle that a contact between similar people occurs at a higher rate than among dissimilar people. The pervasive fact of homophily means that cultural, behavioural, genetic, or material information that flows through networks will tend to be localized. Homophily implies that distance in terms of social characteristics translates into network distance, the number of relationships through which a piece of information must travel to connect two individuals. It also implies that any social entity that depends to a substantial degree on networks for its transmission will tend to be localized in social space and will obey certain fundamental dynamics as it interact with other social entities in an ecology of social forms.

McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001, 416

L'homophilie implique donc que les individus se lient plus facilement et rapidement avec des individus qui partagent des similitudes. De cela découle que les réseaux sociaux sont constitués d'acteurs ayant des points communs (Mouw, 2003, 869 ; Larsen, 2008, 5).

L'homophilie se décline sur différentes dimensions. On appelle homophilie nationale la similarité de nationalité, homophilie générationnelle la proximité d'âge, homophilie économique la similarité de situation professionnelle, etc. (Bramoullé & Saint-Paul, 2010). Enfin, à l'inverse, lorsque les individus sont dissemblables, on parle d'hétérophilie (McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001, 420).

L'homophilie contribue donc à renforcer les inégalités entre individus par rapport à l'accès à des ressources et, par conséquent, à la réinsertion professionnelle. En effet, une personne sans diplôme a plus de chances de connaître d'autres personnes sans diplôme, probablement moins bien insérées sur le marché du travail ou à des postes moins valorisés et, par conséquent, potentiellement moins à même de pouvoir l'aider efficacement dans sa recherche d'emploi. Les chômeurs les plus vulnérables ont donc de grands risques de compter dans leurs réseaux d'autres individus vulnérables, et finalement un moindre accès aux ressources sociales. Les

personnes de notre population, en raison de l'homophilie, pourraient donc souffrir de réseaux moins performants en matière de réinsertion, une hypothèse que nous expliciterons plus loin.

2.3.4 Densité

La densité d'un réseau fait référence au nombre de relations que les individus partagent au sein de celui-ci. Un réseau dense se définit par le fait que ses membres sont tous interconnectés, tandis qu'un réseau de moindre densité sera composé d'acteurs reliés seulement par quelques interactions. Ainsi, la densité est :

Le nombre de liens existants par rapport au nombre de liens potentiels.

Chauvac, 2011, 186

On mesure donc la densité d'un réseau au nombre de personnes qui se connaissent au sein de ce réseau par rapport au nombre global de personnes incluses dans le réseau. Dans le cadre d'un réseau social égocentré (schématisé autour d'une personne), nous mesurons la densité d'un réseau en tentant de dénombrer le nombre de liens sociaux qui existent entre les contacts de l'individu.

Cette notion de densité permet de différencier les réseaux entre eux (Lai, Lin & Leung, 1998, 161-162 ; Chauvac, 2011, 411-414). La densité du réseau est corrélée à certaines caractéristiques, une forte cohésion et un meilleur maintien des ressources, (Lin, 1999, 34 ; Forsé, 2005, 12 ; McDonald & Mair, 2010, 352). Cependant, elle n'influe pas sur la composition du réseau à proprement parler, ce qui signifie que deux réseaux de même densité, s'ils partagent certaines caractéristiques, peuvent tout à fait différer complètement dans leur utilité pour la réinsertion professionnelle.

Il est difficile de savoir si la densité exerce un impact positif sur la réinsertion professionnelle des chômeurs. En effet, être inscrit dans un réseau dense peut maintenir l'accès à certaines ressources sur le long terme. Cependant, un réseau moins dense peut permettre l'accès à davantage d'informations et de ressources variées.

2.3.5 Multiplexité

La multiplexité se base sur l'idée que les individus ont plusieurs identités et créent des liens de types différents entre eux, et qu'ils sont donc inscrits dans une multiplicité de réseaux différents (Chauvac, 2011, 182). Ainsi :

Un individu peut avoir été (salarié, chômeur, étudiant, employeur, au foyer), être (les mêmes possibilités ou d'autres) et souhaiter devenir (salarié, chômeur, étudiant, employeur, ...). Son identité peut évoluer dans le temps, selon les lieux, les contextes, les situations. Elle peut aussi être perçue différemment par les tiers et par lui-même. [...] L'embauche se construit aussi sur ces identités, leur reconnaissance mutuelle. [...] Nous verrons [...] que toutes les relations ne sont pas mobilisées pour l'accès à l'emploi et une partie de l'explication se trouve peut-être dans cette question. Connaître, être en relation avec quelqu'un s'inscrit dans un contexte et peut ne pas être transférable. Ainsi par exemple, connaître quelqu'un dans le cadre d'un club de foot ne signifie pas forcément le percevoir comme un salarié, ni penser à lui en cas de recherche d'un candidat sur un poste. Il faut pour cela que des circonstances aient amené à en savoir plus, à échanger sur d'autres sujets, à connaître son éventuelle disponibilité. L'identité de joueurs de foot dans un club peut conduire à ces échanges mais pas systématiquement. En revanche,

le fait de rencontrer dans un autre cadre, par exemple un entretien d'embauche, quelqu'un avec qui on joue au foot de temps en temps, va mobiliser cette relation antérieure, basée sur une autre identité. Ce qui amène à se demander ce qu'est une relation et comment elle se crée. Une relation entre deux personnes [est] une connaissance et un engagement réciproques fondés sur des interactions et permettant la transmission de ressources (Grossetti 2008 : 93). Les relations ne se créent pas ex-nihilo, elles se constituent dans des lieux, des collectifs, à des occasions [...]

(Chauvac, 2011, 182-183)

En clair, les individus ne font pas partie d'un seul cercle social, ils sont inscrits dans une multitude de réseaux en même temps, parfois forts distincts (Eve, 2002, 192-194). La prise en compte du fait qu'un individu développe différents types de relations (professionnelles, amicales, associatives, etc.) conduit également à considérer qu'il peut entretenir des relations doubles avec certains membres de son réseau.

La multiplicité des relations sociales implique qu'un individu est toujours une somme d'identités, au croisement de plusieurs dimensions, et que ses réseaux s'inscrivent dans une ou plusieurs d'entre elles. Or nous savons que toutes ces dimensions ne permettent pas d'accéder au même type de ressources. Les relations professionnelles sont parmi celles qui permettent le plus probablement d'accélérer le processus de réinsertion (Granovetter, 1974 ; Chauvac, 2011). La multiplicité permet aussi d'expliquer pourquoi certains types de relations permettent d'accéder à certaines ressources et pas d'autres.

Surtout, la multiplicité est une notion importante en ce qu'elle nous rappelle constamment que nous ne nous intéressons qu'à une certaine facette de la personnalité de l'individu. En nous focalisant sur le « chômeur », nous isolons cette facette de lui et nous concentrons sur les différents liens entre cet aspect de l'individu et le reste de sa vie (Eve, 2002, 200-201).

Les différentes notions que nous avons évoquées jouent un rôle important dans la compréhension des mécanismes à l'œuvre dans le retour à l'emploi des chômeurs. Comprendre dans quelle mesure le réseau social fonctionne est une nécessité pour envisager la manière dont il peut compenser les stigmates dont peuvent être victimes une partie des demandeurs d'emploi. Parmi ces fonctions, certaines nous serviront d'outils d'analyse, comme la taille ou la densité. L'intensité et la multiplicité sont davantage des outils réflexifs devant permettre de comprendre toutes les dimensions liées aux réseaux sociaux.

L'homophilie joue un rôle particulier. En tant que « règle » de création des relations sociales, elle permet de comprendre la manière dont les réseaux sociaux se forment. Mais dans le cadre de notre étude, elle revêt un caractère explicatif très important. En effet, elle permet de tisser des pistes explicatives sur la composition du réseau des demandeurs d'emploi défavorisés, lesquels pourraient y compter davantage de relations défavorisées. Nous explorerons cet élément à l'aune de nos résultats, mais il est suffisamment important pour le relever dès à présent. Enfin, nous entrons à présent dans la quatrième et dernière partie théorique, plus spécifiquement axée sur le rôle que joue le réseau social dans la réinsertion professionnelle.

2.4 Réseaux et emploi

À présent que nous avons présenté les concepts liés à la réinsertion professionnelle ainsi qu'au fonctionnement des réseaux sociaux, nous pouvons aborder plus spécifiquement les théories concernant l'impact du réseau sur celle-ci. Le premier obstacle qui s'oppose à nous est que, malgré une quarantaine d'années de recherches sur le rôle des réseaux sociaux dans l'accès à

l'emploi, passablement d'études affichent des résultats contradictoires. Force est d'admettre que notre connaissance de ce champ reste encore très parcellaire, ce qui est à la fois une preuve de la nécessité du type de recherche que nous menons, mais peut conduire à un « égarement » théorique en raison de la multiplicité des résultats différents. Afin de maintenir une structure cohérente, nous tenterons de présenter les études qui ont le plus influencé la recherche sur la thématique qui nous intéresse, le retour à l'emploi des personnes défavorisées.

Signalons que parmi les études réalisées, très peu portent précisément sur la réinsertion des chômeurs. Cela implique que nous nous inspirons parfois d'études portant sur la mobilité professionnelle ou d'autres thématiques qui, bien que proches, ne sont pas exactement centrées sur notre objet. Il convient donc, et nous y serons attentif, d'utiliser leurs résultats avec précaution.

2.4.1 Études canoniques

Historiquement, la première étude qui s'est focalisée sur le rôle des réseaux sociaux et l'accès à l'emploi est celle de Mark Granovetter, *Getting a job*, en 1974. Elle est basée sur 282 entretiens menés auprès de personnes ayant récemment changé d'emploi à Newton, Massachusetts. Les travailleurs (uniquement des hommes) sont considérés comme des PTM en raison de leur spécialisation (Professional, Technical and Managerial workers). Il s'agit donc de travailleurs qualifiés, que l'on peut à l'époque considérer comme des « cols blancs ». L'échantillon fut choisi parmi des individus ayant changé d'emploi dans l'année écoulée. L'étude montra que les liens faibles avaient davantage permis de changer d'emploi que les liens forts, d'où la fameuse assertion désormais célèbre de la « force des liens faibles » (strength of weak ties). Cette force provient de la circulation de l'information, que les liens faibles favorisent davantage que les liens forts en permettant à l'individu d'accéder à de nouvelles sources d'information en provenance d'autres réseaux sociaux.

L'étude de Granovetter eut un impact gigantesque et international sur l'étude des phénomènes sociaux et on peut dire qu'elle ouvrit le champ de la réinsertion professionnelle grâce au réseau social. Par la suite, elle fut critiquée quant à sa méthodologie. La plupart des remises en question se focalisent sur deux écueils principaux : la constitution de l'échantillon et l'approche rétrospective (Korpi, 2001, 159). En effet, en ne considérant que des PTM ayant changé de travail dans l'année écoulée, Granovetter élimine de fait deux catégories d'individus : ceux qui, bien qu'employés, ont cherché un nouveau travail sans en trouver, et ceux qui sont passés par le chômage (Larsen, 2008, 4-5). De ce fait, l'échantillon surreprésente sans doute les personnes insatisfaites de leur travail au sein d'une catégorie socioprofessionnelle relativement similaire. Ces personnes ont de grandes probabilités de partager des caractéristiques proches en regard de la stratification professionnelle qui existait à l'époque dans ce type de métiers (blancs, hommes, etc.) (Granjon & Lelong, 2006, 155).

Granovetter évoque lui-même les biais de son étude, notamment le fait qu'en considérant les changements effectifs de travail, il ne s'intéresse pas à la circulation de l'information *en soi* mais seulement à la circulation des informations qui ont ensuite pu conduire à des changements professionnels (Granovetter, 1974, 9-10). Il ne considère en effet que les personnes ayant changé de travail, et non celles qui auraient pu accéder à une information sans en faire usage, par exemple. Ainsi, sans forcément le concevoir à l'origine, Granovetter instaure déjà une distinction entre accès aux ressources et utilisation des ressources accessibles par le réseau, distinction qui servira de point d'ancrage pour la théorie de Lin dans sa conceptualisation de l'implication individuelle dans un réseau social.

Lin est peut-être le second auteur le plus connu à s'être penché sur la thématique de la réinsertion professionnelle grâce aux réseaux sociaux. Pour Lin, le fonctionnement des réseaux sociaux est intimement couplé avec l'évolution de l'individu au sein de la structure sociale, que Lin schématise par une structure hiérarchique pyramidale. Il distingue deux caractéristiques primordiales qui expliquent la trajectoire de l'individu au sein de cette structure. La première est la position initiale, laquelle est héritée en début de vie par reproduction sociale et situe l'individu à un certain « niveau » de la pyramide. La seconde est la force des liens, et donc le type de réseaux sociaux dans lesquels l'individu évolue (Lin & Dumin, 1986, 370).

Une personne se situant à un niveau hiérarchique précis partage ce niveau avec un certain nombre d'individus, lesquels feront partie de la même classe sociale. Ces individus seront à même de développer des liens forts entre eux car, en raison de l'homophilie, leurs ressemblances seront plus importantes qu'avec des individus situés à des niveaux plus ou moins élevés qu'eux. Par contre, avec ces derniers, l'individu pourra développer des liens faibles (Wegener, 1991, 61 ; Lin, 1995, 691). Évidemment, plus l'individu monte dans la hiérarchie, moins il a de semblables car la pyramide comporte de moins en moins d'individus à positions élevées. Dès lors, pour Lin, le lien fort est un synonyme de lien de même niveau hiérarchique, tandis que le lien faible est un lien avec une personne d'un niveau hiérarchique différent. Chacun des types de liens peut être source de « revenus sociaux ».

Lin différencie ces revenus sociaux accessibles en deux catégories, lesquelles diffèrent en fonction du type de lien (faible ou fort) : les revenus instrumentaux et les revenus expressifs. Les revenus instrumentaux permettent à l'individu d'acquérir une ressource qu'il ne possède pas encore, alors que les revenus expressifs lui permettent de consolider sa position au sein de la structure (Lin, 1999, 36). L'idée est qu'un lien fort permettra à l'individu de stabiliser sa position hiérarchique au sein de sa « classe », développant ses liens avec ses semblables. Un lien faible, par contre, lui permettra de « s'élever », par le biais de l'acquisition de ressources supplémentaires qui le feront petit à petit grimper dans la pyramide et atteindre d'autres niveaux. Lin détaille toutes les actions d'un individu selon ce principe, et classe au final les réseaux sociaux comme une forme de ressource potentielle dans laquelle l'individu peut être amené à investir, au même titre qu'il peut investir dans sa formation pour atteindre une situation élevée par exemple.

Lin aborde également la question du capital social, point de friction s'il en est. En effet, la notion de capital social se rapproche souvent de celle des réseaux sociaux, à tel point qu'on peut parfois les confondre. La limite entre ces deux concepts est parfois floue et change d'une étude à l'autre. Nous ferons donc un bref crochet par cette notion complexe afin de théoriser notre perception des réseaux sociaux.

Actuellement, le capital social connaît deux définitions principales et distinctes : celle de Putnam (qui le situe dans les relations et les normes, relativement distancié de l'acteur) et celle de Bourdieu (qui le voit comme une ressource individuelle inégalement distribuée servant à positionner les acteurs au sein d'un champ) (Granjon & Lelong, 2006, 153-154). Cette différence de définition toujours non résolue s'explique notamment par le fait que même Bourdieu considérait le capital social comme difficile à appréhender précisément, *a contrario* des autres capitaux. Avec la théorie de Lin, nous aurions donc une définition précise de ce qu'est le capital social puisque pour lui, il est essentiellement constitué des réseaux sociaux (Lin, 1995, 687). Ainsi, comme il le définit lui-même :

[...] Studies that use social network data seem to indicate that « who you know » is important for labor market success (for a review, see Lin 1999). These “social capital” models of the labor market are based on the notion

that the benefit of using contacts to find work depends on how well connected the contact network is; it is not the use of contacts per se but the quality and quantity of the social resources that are accessed through using contacts that matters. The empirical literature seems to confirm this intuition, as numerous authors have found that the status of the contact person of the overall quality of the worker's social networks seems to increase the occupational prestige and/or wages of their current job

(Lin, 1999, in Mouw, 2003, 869)

Nous soutenons cette conception du capital social comme une ressource fortement dépendante du contexte, et en ce sens collective. Ainsi, tant les relations que l'individu tisse que le type et les caractéristiques des contacts qu'il peut atteindre sont des données importantes à prendre en compte. Bramoullé et Saint-Paul, à leur manière, l'évoquent également lorsqu'ils prétendent que :

In such a case, while the unemployed bond less often with the employed directly, their large rate of connections with other unemployed workers implies that they build latent social capital over time at a fast rate, which may defeat duration dependence as this latent social capital is transformed into actual social capital due to the fact that the unemployed connections find jobs.

(Bramoullé & St-Paul, 2010, 191)

Le facteur de production du capital social se loge donc dans les interactions, qu'il s'agisse de celles de groupes ou de l'individu. À l'origine, un lien social est toujours créé entre deux personnes et reste le fondement du capital social. De fait, la question théorique semble moins de savoir si réseaux sociaux et capital social sont liés, mais bien s'il est possible qu'il existe un capital social qui ne passe pas par les réseaux. Comme tout ce qui est « social » nécessite une interaction et que les réseaux sociaux sont composés d'interactions, cette question n'est pas aisée à trancher, et ne l'a pas été clairement par la théorie à l'heure actuelle.

Pour notre part, nous considérons que le capital social d'un individu regroupe l'ensemble des ressources potentiellement accessibles grâce à son réseau social, que ces ressources soient économiques, culturelles, ou autre. Mais le réseau social est un concept qui définit la structure, sans forcément qu'il soit fait mention des ressources qu'il comporte. Un réseau large n'implique pas nécessairement un capital social plus élevé. Le capital social nécessite donc, à nos yeux, de se focaliser sur cette notion de ressources, prise dans leur globalité, que véhicule le réseau social d'une personne. En quelque sorte, le capital social s'inscrit dans le réseau social, mais ne lui est pas équivalent, dépendant d'autres facteurs liés aux ressources notamment.

La conceptualisation du capital social de Lin le conduit logiquement à aborder une troisième notion importante, celle du statut de la personne partageant la relation. De fait, les ressources accessibles *via* le réseau sont également dépendantes du statut social des relations constituant le réseau. La structure sociale pyramidale décrite par Lin postule des différences structurelles entre les personnes et nécessite que les liens sociaux mettent en relation des individus appartenant à des classes hiérarchisées. Suivant cette logique, Lin tente de caractériser une certaine forme de statut social des individus basé sur la profession exercée et, de là, fait découler un statut social au réseau dans son entier (Lin, 1995). L'apport fondamental figure moins dans la différenciation hiérarchique des statuts professionnels comme caractéristique schématique des relations entre individus que dans la prise en compte de l'inégalité des ressources occasionnées par le biais du réseau social non seulement en fonction du type de lien, mais

également en fonction du type de personne atteinte par le biais de ce lien. En clair, un lien faible ou fort ne suffit pas à caractériser si une relation est une ressource potentielle, encore faut-il savoir si elle évolue dans un milieu susceptible de fournir une aide concrète. Un chirurgien dont le réseau ne compte aucun autre médecin (c'est une expérience de pensée) ne pourra que faiblement compter dessus pour favoriser sa réinsertion professionnelle. Cette précision est fondamentale puisque la compensation potentielle du handicap de réinsertion de la population qui nous intéresse grâce au réseau implique que celui-ci véhicule certaines ressources particulières.

Enfin, une autre notion développée par Lin et qui mérite d'être soulignée est la question de la temporalité. En effet, une ressource X sera potentiellement cruciale pour un individu à un temps T, mais perdra de sa pertinence avec les années. Une crèche, un emploi, un logement, sont autant de ressources dont la valeur est temporellement relative. De ce fait, l'accès aux ressources dépend non seulement du type de lien, de la personne atteinte par le biais de celui-ci mais également de la situation et de la perception personnelle de l'individu quant à ses propres ressources accessibles (Lin, 1999, 36 ; McQuaid & Lindsay, 2002, 619). On constate que les ressources du réseau n'ont pas de valeurs objectives et que, comme les interactions elles-mêmes, elles dépendent fortement de la subjectivité de l'individu et de sa situation à un moment donné. Ainsi, les ressources efficaces en matière de réinsertion professionnelle ne revêtent une telle utilité que dans le cadre de cette démarche.

Nous ne détaillerons pas plus avant Lin et renverrons à notre bibliographie pour compléter son approche. Nous relèverons qu'il est l'un des auteurs ayant le plus précisément schématisé la question de l'évolution du réseau au sein d'une structure sociale, même s'il n'est évidemment pas le seul (Wegener, 1991, 61). De plus, sa différenciation entre approche micro et approche macro (individu vs réseaux) est un élément fondamental de compréhension du fonctionnement de ces méso-structures que sont les réseaux sociaux (Lin, 1995, 686).

On peut cependant se demander si la conceptualisation des structures sociales selon une répartition hiérarchique pyramidale ne risque pas de provoquer une schématisation trop simplifiée du monde social et de ce fait des relations qui s'y développent et y évoluent. Par ailleurs, Lin semble parfois beaucoup s'approcher du paradigme du choix rationnel en illustrant les différentes actions accessibles à un individu sous une approche coûts/bénéfices qui, si elle n'est pas forcément sans pertinence, est également susceptible de trop de simplification. Quoi qu'il en soit, Lin a permis un défrichage d'un autre pan de l'analyse des réseaux sociaux, à savoir leur évolution dans un monde social plus détaillé et stratifié.

En 1994, Granovetter publie un *Afterword* dans lequel il reprend l'ensemble des études qui ont été publiées à sa suite et revient sur ses conclusions initiales à la lumière des nouveaux résultats dans le domaine des réseaux sociaux et de l'accès à l'emploi. La première distinction qu'il fait est une séparation entre approche sociologique et approche économique. Certains auteurs ont effectivement une approche économique de la réinsertion professionnelle (Bramoullé & Saint-Paul, Mouw, etc.) qui, si elle n'est pas erronée, n'est qu'imparfaitement compatible avec les interrogations des sociologues, pour qui les inégalités, le marché du travail et les ressources accessibles à un individu sont des préoccupations différentes du salaire de réserve, de la sélection du travail et de l'acquisition de l'information, qui intéressent les économistes (Granovetter, 1995, 139).

Granovetter conteste par ailleurs l'approche basée sur le salaire de réserve et sur les modèles de recherche d'emploi tels que d'autres les présentent (Mouw notamment). Nous rejoignons sa position selon laquelle le salaire de réserve est incapable de révéler toutes les dimensions d'un travail, notamment tous ses aspects non pécuniaires (temps partiel, localisation, statut, utilité,

etc.). De plus, la modélisation qui consiste à mettre l'individu dans une situation de choix entre un poste intéressant et un autre qui ne l'est pas, souvent utilisée, n'est pas réaliste, les chercheurs d'emploi allant par défaut chercher des emplois qu'ils jugent intéressants. La schématisation du « accepter ou refuser » des offres qui se présentent apparaît ainsi comme une simplification trop éloignée de la complexité du monde du travail réel (Granovetter, 1995, 142). Le positionnement de notre recherche comme sociologique nous conduit à devoir prendre en compte la complexité des phénomènes sociaux que nous étudions. C'est la raison pour laquelle ce travail, nous le développerons au chapitre 3, tente d'élargir l'utilisation du réseau social en utilisant notamment une approche qualitative.

L'apport le plus important de Granovetter dans son *Afterword* est peut-être à trouver dans sa relativisation de la supériorité absolue des liens faibles pour accéder à un emploi. En effet, il admet que les liens forts peuvent être davantage motivés à aider l'individu, bien que les liens faibles disposent d'un avantage structurel qui les conduit à être davantage utiles (Langlois, 1977, 215 ; Granovetter, 1995, 148-149). De fait, Granovetter reconnaît une utilité importante aux liens forts, voire aussi importante qu'aux liens faibles, sans pouvoir définir lesquels sont les plus utiles.

Granovetter estime également que les réseaux sociaux nécessitent une approche individuelle. Selon lui, il n'est pas possible de répondre aux questions les plus fondamentales par une approche trop large. Il est nécessaire d'avoir une optique plus axée sur l'individu (Granovetter, 1995, 154).

Enfin, il souligne également l'importance de la prise en compte du contexte national, du contexte économique, du secteur d'activité, etc. (Granovetter, 1995, 160). Concrètement, Granovetter nous montre à quel point les études actuelles n'ont pas encore réussi à définir de façon unilatérale ce qu'étaient les réseaux sociaux. En reprenant certaines d'entre elles et en relativisant quelque peu la portée, il nous indique également à quel point le champ des réseaux sociaux nécessite d'autres enquêtes, plus spécifiques, afin de réussir à en construire progressivement les grandes lignes de fonctionnement. Nous le verrons dans les chapitres 4, 5 et 6, plusieurs éléments contextuels revêtent effectivement une certaine importance, mais d'autres sont à relativiser. Nous nous en servons dans les suggestions de notre conclusion, au chapitre 7.

Après quarante ans d'ouverture du champ, force est de constater que les conclusions de Granovetter à son *Afterword* restent malheureusement d'actualité et que, malgré la parution de nombreuses études, nous ne sommes toujours pas en mesure de proposer un modèle théorique crédible à même d'incorporer toutes les découvertes qui ont déjà été réalisées dans ce domaine (Mouw, 2003, 870 ; Fernandez & Fernandez-Mateo, 2006, 43). Cependant, plusieurs recherches récentes ont permis d'améliorer notre compréhension du phénomène (voir notamment Korpi, 2001, Brandt, 2006, Larsen, 2008 et Chauvac, 2011). Grâce à elles, et même si elles restent encore contradictoires sur certains points, notre connaissance du champ progresse et nous permet de poursuivre notre réflexion.

2.4.2 Réseau et réinsertion

Nous l'avons déjà évoqué, les réseaux peuvent être considérés comme les « canaux informels de recrutement » (Pellizzari, 2004, 1 ; Larsen, 2008, 12). En effet, en considérant que la réinsertion d'une personne au chômage peut se faire de différentes manières, on distingue les canaux formels (ORP, agences de placement, journaux) des canaux informels, c'est à dire le réseau social de l'individu (Rees, 2001, 559 ; Mouw, 2003, 874).

Le réseau est responsable d'une grande proportion des places de travail que trouvent les chômeurs. Même si ces pourcentages varient fortement d'une étude à l'autre, ils sont toujours très élevés, entre 30 et 80% (Habich, 1987, 69 ; Wegener, 1991, 63 ; Rees, 2001, 559 ; Larsen, 2008, 12). Cette variation de chiffres s'explique à la fois par des différences de contextes et de méthodes entre les études. Ceci étant, malgré cette diversité d'approches, les réseaux confirment toujours leur importance. Nous le constatons notamment en observant ces chiffres d'une enquête de l'International Social Survey Program (ISSP), menée en 2001 dans une grande partie des pays occidentaux. Le tableau ci-dessous recueille les réponses des sondés à la question « D'où provenait la première information sur votre emploi actuel ? ».

Tableau 1 : Provenance de l'information sur le dernier emploi

Sources of information about jobs	Freq.	Percent
From parents, brother, sister	3'047	10
From other relatives	2'242	7.4
From a close friend	3'896	12.8
From an acquaintance	4'453	14.7
Public employment agency	2'054	6.8
Private employment agency	605	2
School or university office	1'218	4
Advertisement or a sign	4'636	15.3
Contact by employer	2'914	9.6
Call or ask for work	4'459	14.7
Other	812	2.7
	Total	30'336
		100

Source : International Social Survey Program 2001

Les résultats suisses sont les suivants :

Tableau 2 : Provenance de l'information sur le dernier emploi (Suisse)

Sources of information about jobs	Freq.	Percent
From parents, brother, sister	46	6.1
From other relatives	42	5.6
From a close friend	75	10
From an acquaintance	131	17.4
Public employment agency	20	2.7
Private employment agency	33	4.4
School or university office	13	1.7
Advertisement or a sign	258	34.3
Contact by employer	79	10.5
Call or ask for work	55	7.3
	Total	752
		100

Source : International Social Survey Program 2001

Le réseau (ou moyens informels) est constitué ici des parents, des relations, des amis, des connaissances et du contact par l'employeur. Les moyens formels sont les agences privées et

publiques, les services scolaires et les annonces. L'offre spontanée constitue une catégorie à part sur laquelle nous reviendrons.

Les résultats globaux nous indiquent que 16'552 personnes sur 30'336 ont eu leur information par leur réseau, soit 54.6%. On en dénombre 8'513 qui l'ont obtenue par des moyens formels, soit 28%, et 4'459 qui ont été engagées suite à une offre spontanée, soit 14.7%.

En Suisse, 373 personnes sur 752 ont eu l'information par leur réseau, soit 49.6%, 324 par des moyens formels, soit 43.1%, et 55 par une postulation directe, soit 14.7%. La Suisse affiche donc des résultats différents des chiffres globaux pour l'ensemble des pays interrogés, avec un réseau visiblement moins responsable des emplois trouvés. Pour autant, il reste très important.

En matière de retour à l'emploi, la division entre les canaux formels d'un côté et le réseau social de l'autre ne permet pas de classer la candidature spontanée. En effet, cette méthode peut être influencée par les relations (qui poussent à postuler auprès de certains employeurs par exemple) mais peut également découler d'annonces formelles. Pour cette raison, certains auteurs la considèrent comme un moyen d'accès à l'emploi à part entière (Langlois, 1977, 218-219 ; Bessy & Marchal, 2009 ; Chauvac, 2011, 88, 119). Dans la mesure du possible, nous suivrons ce choix et la traiterons à part afin de ne surreprésenter ni les moyens formels, ni les moyens informels.

Ce premier élément est fondamental pour notre théorie. En effet, notre sous-chapitre 2.2 a montré que les signaux et indices des chômeurs les plus vulnérables les conduisent à un handicap en matière de réinsertion *via* les moyens formels. Or si une majorité des emplois trouvés le sont grâce aux moyens informels, cela signifie que ce handicap est bien moindre pour notre population. Certes, il existe toujours, mais n'implique pas de si grandes inégalités de réinsertion qu'il le laisserait supposer. La question est de savoir à quel point les réseaux agissent, pour leur part, de manière égalitaire ou non.

Si la réinsertion grâce au réseau est proportionnellement importante, son efficacité varie notamment en fonction du poids du système de réinsertion formel national. Plus celui-ci est faible, plus il est probable que les individus se tournent vers leurs propres ressources. Ceci étant, même au Danemark, qui dispose d'un système de réinsertion formel efficace et promu par le politique, le réseau social continue à jouer un rôle très important (Larsen, 2008, 8). Et même à Singapour, État prônant la seule méritocratie comme méthode d'accès à l'emploi afin d'éviter tout recours aux relations, les réseaux sociaux continuent à jouer un rôle non négligeable (Chua, 2011). Preuve s'il en est que les réseaux sociaux sont une composante des trajectoires professionnelles avec laquelle il faut compter.

Outre les structures de réinsertion officielles, d'autres facteurs influencent le recours au réseau social. Le secteur d'activité est sans doute l'une des variables les plus influentes. En effet, certains secteurs voient la recherche d'emploi se faire davantage par le réseau que par un autre moyen (Mouw, 2003, 886). L'utilité du réseau dépend donc de la manière dont le recrutement se déroule dans un secteur donné, étant entendu qu'un recrutement très formel et bureaucratique diminue l'impact des relations (Chua, 2011, 1). L'utilisation des réseaux est donc fortement liée à la catégorie socioprofessionnelle (De Graaf & Flap, in Chauvac, 2011, 90).

Si l'utilisation du réseau est dépendante de facteurs externes, elle ne conduit pas non plus à des résultats équivalents. Ainsi, certaines études se sont penchées sur la qualité de l'emploi obtenu, afin de mesurer si le recours aux moyens informels permettait d'obtenir un travail de meilleure qualité (Bridges & Villemez, 1986 ; Franzen & Hangartner, 2006 ; McDonald et al., 2013, 9). En 1974 déjà, Granovetter montrait que les emplois trouvés grâce aux liens faibles étaient de meilleure qualité (Forsé, 2005, 13). Cependant, d'autres études ont remis en question cette corrélation entre réseau et salaire, affirmant que les canaux formels permettaient d'obtenir de

meilleurs emplois (Fernandez & Fernandez-Mateo, 2006, 42-44). Enfin, d'autres recherches ont montré qu'il n'existait aucun lien entre le type de canal utilisé et le salaire obtenu (Mouw, 2003, 869, 878-879). Si, à l'heure actuelle, aucune réponse générale ne fait consensus quant au lien entre recherche par réseau et qualité de l'emploi trouvé, nous pensons qu'une approche sectorielle permettrait de préciser la question. En effet, les secteurs dans lesquels le réseau est prépondérant (nettoyage, construction, etc.) sont sans doute également dominés par des bas salaires (Pellizzari, 2004, 9). À l'inverse, les secteurs qui comptent massivement sur des moyens formels regroupent certainement des entreprises ayant les moyens d'investir dans de telles démarches de recrutement. Comme nous l'avons vu précédemment, le processus d'embauche dépend largement des moyens à disposition de l'employeur et il y a fort à parier que les emplois à haute valeur ajoutée représentent un plus grand risque pour l'entreprise et nécessitent dès lors l'utilisation d'un maximum de moyens, notamment formels. C'est encore plus vrai si elle ne peut se rendre compte immédiatement de la qualité du candidat embauché (Bonoli & Hinrichs, 2010, 8-9).

Si le contexte national et le secteur sont des considérations importantes à prendre en compte, la dernière et peut-être la plus importante touche bien évidemment au réseau de l'individu, et plus précisément aux types de contacts qu'il peut mobiliser. Nous l'avons mentionné plus haut, Granovetter et surtout Lin ont montré que les relations ne se valaient pas en termes d'accès à l'emploi. Les relations de travail apparaissent comme davantage susceptibles d'apports que, par exemple, les relations familiales (Granovetter, 1974). Cette différence d'utilité des relations explique en partie pourquoi les chômeurs de longue durée utilisent moins leur réseau, puisqu'ils disposent de moins en moins de relations liées au monde professionnel au fur et à mesure que leur chômage se prolonge (Bramoullé & Saint-Paul, 2010). En ce qui concerne notre population de chômeurs vulnérables, ces distinctions sont fondamentales car si l'on considère que leur réseau social peut avoir un effet différent de celui des autres demandeurs d'emploi, alors il est raisonnable de considérer que cela est dû à l'un ou plusieurs de ces facteurs, et donc que leur réseau soit structuellement différent, soit s'inscrit dans un secteur d'activité qui rend son fonctionnement différent.

La question de l'utilité différente des contacts a été poussée plus loin par plusieurs chercheurs. Ainsi Lin et Dumin ont démontré que la position sociale des contacts avait un impact direct sur la réinsertion et que :

[...] Respondents whose fathers had white-collar jobs had better access to white-collar occupations through social ties, compared to those whose fathers had blue-collar jobs. More than 96 percent of respondents of white-collar fathers (both upper and lower categories) had access to upper-white occupations through ties. They also had better access to lower white occupations than others. [...]

(Lin & Dumin, 1986, 375)

En d'autres termes, les réseaux sociaux sont influencés par le statut des personnes qui les composent et une personne aura accès à des postes en relation directe avec le statut de ses contacts (Korpi, 2001, 158). Les réseaux sociaux conduisent donc les individus à se réinsérer dans des postes similaires, ou en tout cas à statut social relativement équivalent. À nouveau, cet élément est important en ce qui concerne une population de chômeurs vulnérables puisque cela signifie que le statut social reproduirait ses inégalités à travers la réinsertion, et donc que notre population serait à nouveau victime de son handicap dans le type d'emploi qu'elle retrouve.

Au final, le recours au réseau social dépend à la fois du pays, du secteur d'activité et de la composition du réseau. D'un point de vue institutionnel, cette complexité rend délicate la mise

en place de mesures favorisant l'utilisation du réseau social. Elle n'est de toute façon pas prise en compte actuellement par les politiques de réinsertion suisse. En effet, les conseillers ORP que nous avons interrogés nous ont simplement répondu que leur action en la matière consistait à dire aux demandeurs d'emploi « d'activer leur réseau ». Sans donner d'outils sur la manière de le faire, sans cibler d'action selon le secteur d'activité concerné, on voit bien ce que ce conseil a de général et d'imprécis, quelque peu utopique, et à quel point il serait nécessaire de développer des actions ciblées selon les critères que nous avons relevés.

2.4.3 Les fonctions du réseau favorisant l'accès à l'emploi

La complexité de l'aspect théorique des réseaux sociaux nous a conduit à schématiser leur impact sur la réinsertion en quelques fonctions principales qui, à notre sens, permettent de mieux comprendre leur fonctionnement. Ces fonctions sont la circulation de l'information, la recommandation auprès d'un employeur, le diplôme social et le soutien. Nous étudierons également le « dark side » des réseaux sociaux, c'est-à-dire le favoritisme. Les réseaux sociaux étant des structures mouvantes, ils ne sauraient être considérés comme des éléments figés et déterminés dont les fonctions n'agissent que dans des limites précises. Bien au contraire, elles s'influencent souvent. Si on ne retrouve pas une catégorisation précisément similaire chez d'autres auteurs, la plupart théorisent certaines de ces fonctions, notamment Lin et Brandt (Lin, 1995 ; Brandt, 2006 ; Ducret⁸).

Pour appréhender correctement ces fonctions, nous rappelons certaines notions que nous avons présentées au sous-chapitre 2.2. Ainsi, nous parlerons ici de réseau « égocentré », c'est-à-dire focalisé sur l'individu (Lemerrier, 2005 ; Cristofoli, 2008).

Un nombre de contacts reliés entre eux forment ce que l'on nomme une chaîne relationnelle, dont la longueur est définie par le nombre de contacts qui la composent (Granovetter, 1974 ; Grossetti, 2008 ; Chauvac, 2011). Enfin, les réseaux se constituent en partie à cause de l'homophilie, qui décrit la tendance des relations sociales à se créer entre similaires (Lin, 1995 ; McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001). Des individus partageant des caractéristiques semblables auront davantage de chances de développer des relations, ce qui conduit les réseaux à se composer d'individus ayant des caractéristiques communes, ces caractéristiques pouvant être très diverses (race, sexe, âge, opinions politiques, etc.).

2.4.3.1 Première fonction : circulation de l'information

La circulation de l'information est une fonction largement reconnue (McDonald et al., 2013, 9). Elle implique un marché à information imparfaite. En effet, sur un marché à information parfaite, chacun serait informé immédiatement des ressources disponibles. Aucun marché ne fonctionne ainsi, le marché de l'emploi encore moins que les autres (Larsen, 2008, 2).

Concrètement, lorsqu'un individu transmet une information à un membre de son réseau, il la fait circuler. Dans le cadre de l'accès à l'emploi, l'information est la recherche d'un employé par un employeur. À travers des chaînes relationnelles, cette information est susceptible de parcourir une grande distance sociale. C'est un processus central dans le fonctionnement des réseaux sociaux (Korpi, 2001, 157).

La fonction informative est la grande découverte de Granovetter en 1974, nous l'avons déjà mentionné. L'étude eut pour effet de mettre en lumière l'énorme impact de cette circulation de

⁸ Ducret, André, *Le concept de « configuration et ses implications empiriques : Elias avec et contre Weber*, article en ligne accessible à l'URL suivant : <http://sociologies.revues.org/3459>

l'information dans le cadre d'un marché à information imparfaite, expliquant les différences de trajectoire des individus mais également la difficulté d'une répartition géographiquement optimale d'offre et demande de travail. Granovetter prouva non seulement à quel point la circulation de l'information était décisive mais également qu'elle était majoritairement effectuée à travers les liens faibles. Sa conclusion attribue donc aux liens faibles un impact sur le parcours professionnel supérieur à celui des liens forts.

Si l'on schématise la circulation de l'information dans un réseau égocentré, on peut imaginer facilement le chemin parcouru, passant d'une personne à l'autre au gré des interactions. Or si cette information se contente de circuler à travers les liens forts du réseau, elle reste proche de l'individu et tourne en « circuit fermé ». *De facto*, elle ne touche qu'un nombre de personne relativement restreint, probablement en passant plusieurs fois par les mêmes individus. Par contre, en circulant à travers les liens faibles, l'information voyage sur une bien plus grande distance et est donc susceptible de toucher davantage de personnes. C'est pour cette raison que Granovetter estime que les ponts sont les contacts les plus importants en raison d'un très net avantage structurel (Granovetter, 1974, 53 ; Granovetter, 1995, 148).

La circulation de l'information à travers les liens faibles est cependant limitée dans son expansion. La chaîne relationnelle semble pouvoir s'allonger au maximum à deux contacts. Au-delà, l'information ne semble plus jouer son rôle et seul un très faible pourcentage de l'échantillon de Granovetter a obtenu une place grâce à ces plus longues chaînes (Granovetter, 1974).

De plus, outre la distance sociale maximale qu'une information est susceptible de parcourir, la rapidité avec laquelle elle le fait est importante. Korpi estime que cette circulation est nécessairement lente, car dépendante des interactions entre personnes (Korpi, 2001). Cette lenteur structurelle expliquerait d'ailleurs pourquoi beaucoup d'individus ont trouvé leur emploi actuel sans l'avoir cherché activement, le réseau nécessitant du temps pour s'avérer efficace (Granovetter, 1974 ; Langlois, 1977, 225 ; McDonald & Elder, 2006). Avoir un réseau qui travaille dans la durée est donc plus efficace car cela laisse le temps à l'information pertinente de circuler. Or nous constatons ici un avantage des employés sur les chômeurs, puisque ces premiers ne sont pas soumis à la pression de se réinsérer le plus rapidement possible. Les seconds, par contre, doivent obtenir des résultats rapides, ce qui peut nuire à l'efficacité de leur réseau puisque certaines informations ne pourront leur parvenir dans le temps imparti.

D'autre part, la circulation de l'information est fortement dépendante du secteur d'activité dans lequel le chômeur souhaite se réinsérer. De fait, les moyens de recrutement diffèrent grandement, la recherche par contact étant bien plus fréquente dans certains secteurs que dans d'autres, essentiellement dans les secteurs à faible qualification (Bessy & Eymard-Duvernay, 1997 in Chauvac, 2011, 354). Par ailleurs, le recours aux employés est également courant chez les grandes entreprises qui, si elles usent davantage des moyens formels (annonces, agences de placement, etc.), n'en recourent pas moins fréquemment au réseau de leurs employés (Chauvac, 2011, 103). Il convient de considérer que la fonction d'information revêt donc une importance qui varie fortement d'un secteur à l'autre, mais sans doute également au sein d'un secteur donné, les entreprises n'étant pas toutes équivalentes et composant différemment avec le « bouche-à-oreille ».

Enfin, nous considérons que certains contacts sont plus utiles que d'autres pour obtenir des informations pertinentes. Nous pensons que leur proximité avec le marché de l'emploi explique cette plus grande utilité (Calvo-Armengol & Jackson, 2004, 428), et nous prendrons en compte cette différence d'utilité dans nos analyses.

2.4.3.2 Deuxième fonction : recommandation auprès d'un employeur

La recommandation est une fonction qui consiste à conseiller à un employeur d'embaucher un candidat précis, ce qui augmente potentiellement ses chances d'engagement. Elle peut également être considérée comme source d'influence (McDonald et al., 2013, 9).

Il est nécessaire, pour bien comprendre le rôle de cette fonction, de préciser qu'elle s'inscrit dans le processus d'embauche que nous évoquions au sous-chapitre 2.1, et plus précisément dans la phase de sélection. Or cette phase entière est dominée par la crainte du risque que prend l'employeur en embauchant un nouveau travailleur, à savoir de réaliser une mauvaise transaction et d'acquérir un élément nuisible à l'entreprise (Bonvin & Moachon, 2010 ; Chauvac, 2011).

Pour minimiser ce risque, le processus d'embauche consiste en une série d'obstacles qui doivent conduire à un tri parmi les candidats et ainsi diminuer le risque d'embaucher un *lemon*. Dès lors, si l'employeur reçoit une recommandation de la part d'une relation quant à la qualité d'un candidat, le risque encouru par son embauche diminue. Cette diminution du risque augmente donc les chances du postulant grâce à un signal positif envoyé à l'employeur et la prise de responsabilité du recommandant (Bonoli & Hinrichs, 2010, 21). De ce fait, la recommandation permet également de compenser certains effets discriminatoires, lorsque ceux-ci sont liés à la discrimination statistique (Fernandez & Greenberg, 2013).

Il est difficile de définir une limite précise entre information et recommandation. En effet, lorsqu'un employeur utilise son réseau pour trouver un candidat potentiel, l'information qu'il recherche est la disponibilité d'un candidat sans risque. Dès lors, quiconque lui transmettra une telle information fera, *de facto*, une recommandation. Ce n'est donc pas sur le processus en lui-même que nous pouvons séparer ces deux fonctions. Par contre, nous pouvons les différencier sur la base des contacts mobilisables pour les effectuer. C'est ici que la distinction entre liens faibles et liens forts prend tout son sens.

Lorsque, en 1974, Granovetter expose sa théorie sur la force des liens faibles, il ne considère pas que l'on puisse utiliser le réseau de deux façons distinctes, l'impact des réseaux sociaux se résumant essentiellement à la circulation d'une information dans un marché à information imparfaite. Par contre, dans son *Afterword* de 1994, il aborde la question de la recommandation et la différencie de l'information. En effet, il considère *a posteriori* que les liens forts sont potentiellement dotés de davantage de motivation et prêts à soutenir plus activement l'individu, même si les liens faibles bénéficient toujours d'un avantage structurel qui leur permet d'être en possession de davantage d'information. Il revient donc sur son assertion initiale de 1974 selon laquelle les liens faibles sont les plus utiles (Granovetter, 1995, 158). Ce faisant, il reconnaît l'existence d'une autre fonction que la circulation de l'information ainsi que son importance.

Cette différenciation de deux fonctions selon le type de lien mobilisé (fort pour la recommandation, faible pour l'information) est confirmée par Chauvac, qui mobilise la notion de chaîne relationnelle. Elle distingue en effet l'information de la recommandation par la taille de la chaîne relationnelle utilisée. Selon elle, l'information peut circuler jusqu'à un maximum de trois « maillons » en gardant une efficacité relative. La recommandation, pour sa part, en dépasse rarement deux. L'explication d'une telle différence tient dans le fait que la recommandation implique la prise de risque du recommandant, lequel expose sa crédibilité à l'employeur. Cette prise de risque nécessite l'existence d'un certain rapport de confiance, rapport qui se traduit par une proximité dans le réseau (Chauvac, 2011, 377-378). Dès lors, la recommandation est liée aux liens forts tandis que l'information, si elle ne les exclut pas, donne un avantage aux liens faibles. Surtout, la recommandation implique une prise de risque, un

investissement de la part de l'individu. Nous verrons dans notre chapitre 6 à quel point information et recommandation sont vues différemment par les chômeurs eux-mêmes, nos entretiens mettant notamment en évidence la nécessité d'un rapport de confiance dans certains cas.

Cette distinction entre les deux fonctions reste bien évidemment mouvante puisque la définition d'un lien faible ou d'un lien fort n'est pas clairement établie. Cependant, elle nous permet de mieux comprendre la manière dont le réseau social est susceptible d'apporter son aide. De plus, une seconde différence entre les deux fonctions provient du moment auquel le réseau s'avère utile. En effet, l'information permet à un individu d'avoir connaissance d'une place disponible et de postuler, et agit donc fortement en amont du processus. La recommandation s'applique dans le cadre de l'embauche et lui permet d'augmenter les probabilités de franchir la sélection mise en place par un employeur dans le cadre d'une embauche. Elle intervient donc plus tard.

Enfin, nous postulons également que l'utilité de la relation en matière de recommandation est liée à sa responsabilité au sein de l'entreprise. Connaître directement l'employeur, par exemple, procure un plus grand avantage que connaître un « simple » employé. Nous tenterons de prendre en compte cette différence de « ressources » que représente la relation selon son statut hiérarchique.

2.4.3.3 Troisième fonction : le diplôme social

La structure et la composition du réseau social peuvent être considérées comme autant de signaux et d'indices sur l'individu. Le diplôme social est une fonction du réseau social moins immédiatement liée à l'insertion professionnelle. Il s'agit davantage d'une fonction diffuse qui n'est pas sciemment utilisée et peut être considérée comme une plus-value latente apportée par le réseau. Concrètement, disposer d'un réseau social étendu véhicule une image positive auprès des autres individus et d'un éventuel employeur (Brandt, 2006). Le réseau social fournit alors une indication sur la personne, certaines de ses compétences sociales ainsi que les ressources accessibles via son réseau (McDonald et al., 2013, 9).

Plus latent, le diplôme social n'en est pas moins un élément à prendre en considération lorsqu'on étudie le processus d'accès à l'emploi. Il nous semble important d'avoir conscience de son existence et de l'influence qu'il exerce. Il s'agit d'un gage de crédibilité, voire de qualité, auprès de personnes qui ne connaissent pas l'individu. Le réseau social d'une personne est une forme de carte de visite et permet, en raison de l'homophilie notamment, de se faire une opinion sur un individu en fonction de la composition de son réseau.

Lin aborde également la question de la validation de l'individu par le réseau, donc du diplôme social. En effet, sa conceptualisation de la reconnaissance identitaire est une forme de valeur accordée à l'individu par son réseau permettant non seulement à l'individu de se définir et de bénéficier de ressources importantes, mais véhiculant également une image de lui à l'extérieur (Lin, 1999, 31). Le réseau social ne doit donc pas être compris simplement comme pourvoyeur de ressource au travers des deux premières fonctions, mais bien comme un élément qui s'inscrit dans l'identité de la personne.

De plus, le diplôme social exerce un second impact dans le cadre de l'embauche. Non seulement il est un signal positif que l'individu envoie à l'employeur, mais il est également synonyme pour ce dernier d'un accès à des ressources plus larges. L'employeur peut en effet s'attendre, s'il embauche un candidat au large réseau, à bénéficier de certaines de ses ressources (Erickson, 2001, 128). De fait, Brandt estime que l'employeur est intéressé aux bénéfices que le réseau d'un employé peut lui procurer (Brandt, 2006).

2.4.3.4 Quatrième fonction : le soutien

Le réseau social n'agit pas uniquement d'une manière active sur le marché de l'emploi. En étant au chômage, la perte du réseau social signifie un moindre investissement dans toute une série d'activités sociales améliorant le bien-être de l'individu. Ce bien-être permet d'augmenter les chances de réinsertion, en permettant à l'individu d'être plus actif, et sans doute d'utiliser davantage l'ensemble de ses ressources. En considérant que le réseau social est source de soutien psychologique, d'une diminution du stress et de moindres risques de dépression (McDonald et al., 2013, 19), nous pensons également que les chômeurs les mieux soutenus ont davantage de chances de réinsertion (Winklermann, 2006, 2, 13). Il est donc important de considérer que le réseau social ne pourrait être réduit à une dimension purement utilitariste, et confirme qu'il s'agit d'une caractéristique sociale de l'individu. De plus, à travers le soutien qu'il fournit, le réseau social a également un impact sur la santé, les personnes isolées faisant plus souvent états de problèmes physiques ou psychiques (Cattell, 2001, 1508).

Ce soutien peut également se traduire par une influence sur le comportement, et en ce sens être une forme de pression sociale. Nous considérons que l'intégration des normes comportementales d'une personne se fait notamment en raison de son inscription dans certains réseaux sociaux dans lesquels ces normes prédominent.

2.4.3.5 Le favoritisme

Même s'il ne s'agit pas à proprement parler d'une fonction, le favoritisme modifie l'utilisation du réseau et nécessite que nous expliquions son fonctionnement. Il s'agit d'une utilisation du réseau social dans laquelle celui-ci est clairement considéré sous son aspect utilitariste. Le processus entre en œuvre lorsqu'un individu accomplit une action dans le cadre de son réseau pour le seul bénéfice qu'il pourra espérer en retirer. De ce fait, la réciprocité et la solidarité que l'on peut attendre des relations sociales deviennent les raisons de l'action. Il s'agit notamment de pratiques de népotisme qui permettent à des individus de se servir de leur réseau pour supplanter leurs caractéristiques propres. Alors que le réseau reste seulement un outil supplémentaire quoiqu'important dans le cadre des quatre fonctions précédentes, il devient ici la seule source de promotion et d'accès à l'emploi.

Le recours au réseau devenant prioritaire, l'individu a tout intérêt à rendre celui-ci le plus fonctionnel et efficace possible. Il s'agit de développer ses relations, de se créer un réseau efficace, bref, d'investir dans son réseau de façon totalement utilitariste, de manière à pouvoir ensuite bénéficier des ressources que celui-ci permettra d'atteindre. La vision complètement fonctionnelle du réseau social est essentiellement à l'œuvre au sein de certains milieux (politique, people, etc.). Les relations sociales ne sont plus une conséquence des interactions mais bien développées dans un but précis, et certaines règles de fonctionnement du réseau peuvent s'en trouver modifiées (homophilie notamment).

C'est d'ailleurs afin d'éviter ce type particulier d'utilisation des réseaux que certains pays ont mis en place des règles pour lutter contre la corruption et le « copinage » qu'elle implique (Chua, 2011). En effet, si les fonctions d'information et de recommandation peuvent permettre à un individu d'accroître ses chances de réinsertion professionnelle, elles peuvent également lui permettre de bénéficier de traitements de faveurs et, au final, conduire celui qui en bénéficie à avoir un net avantage sur celui qui n'en bénéficie pas, ou moins.

Précisons que la frontière entre recommandation et favoritisme est relativement floue et tient plus de l'ordre du continuum que d'un réel positionnement dogmatique. Il s'agit essentiellement d'une appréciation morale socialement validée et donc directement influencée par des normes sociétales et non par le fonctionnement des réseaux sociaux eux-mêmes. Cependant, cette

norme sociale est importante car elle influence certaines politiques et actions publiques et peut conduire un gouvernement à des actions pour la limiter (Chua, 2011). Le favoritisme est en effet négativement perçu lorsqu'il implique népotisme ou corruption. Cette perception du favoritisme peut également avoir une influence sur la facilité qu'auront les individus à utiliser leur réseau. Ainsi la légitimité pour l'individu de recourir à son réseau social découle en partie de la légitimité qui lui est donnée socialement, que ce soit par les autorités ou par les comportements dominants. Ou, autrement dit, dans un environnement où tout le monde recourt à son réseau, il est probable que l'individu finisse par considérer cette pratique comme faisant partie de la norme et n'impliquant donc pas de problème moral. Nous approfondirons cette question au chapitre 6 en analysant la perception des individus à ce sujet.

À notre sens, deux éléments permettent de différencier recommandation et favoritisme. Le premier est que la recommandation ne signifie pas un passe-droit. Elle permet d'améliorer les chances d'un candidat, d'ajouter un *plus* à son profil, mais ne saurait compenser de sérieux manques. Or le favoritisme conduit à une embauche qui tient moins compte, voire pas du tout, de l'adéquation entre candidat et poste et vise d'abord à placer un individu dans une situation avantageuse pour lui ou pour celui qui l'a favorisé afin de provoquer un bénéfice (matériel ou symbolique) pour l'une des deux personnes, voire les deux.

Le second est que l'utilisation de relations dans une optique de favoritisme va avoir une influence sur la constitution du réseau. Les relations sociales se développent par homophilie et au gré des sympathies, et la recommandation nécessite un rapport de confiance. Le favoritisme, lui, fait de l'acquisition d'avantage la raison de la création de la relation sociale. Favoriser une personne ne se fait pas seulement parce qu'on a une certaine relation avec elle. Cela peut être fait pour l'avantage qu'un tel placement peut procurer à celui qui favorise. En ce sens, les notions de relations sociales et de rapport de confiance sont quelque peu contournées car celles-ci ne présupposent pas d'un intérêt (matériel, etc.) mais bien de sentiments (sympathie, etc.). Le favoritisme peut donc conduire à une modification de la structure du réseau de l'individu en amenant celui-ci à se développer pour favoriser un accès optimal à certaines ressources. Même s'il est à notre sens illusoire d'imaginer un réseau social entièrement construit dans cette logique d'optimisation, nous pensons qu'il faut considérer le favoritisme comme une forme d'utilisation du réseau social qui diffère sensiblement de l'utilisation « classique » de l'information et de la recommandation.

2.4.4 Réseau et sortie du chômage

La théorie que nous avons développée jusqu'à présent concerne l'utilisation du réseau social dans l'accès à l'emploi. Cependant, des études se sont focalisées plus précisément sur le rôle des réseaux dans la réinsertion professionnelle des chômeurs. Elles nous permettent de préciser davantage les concepts et la théorie que nous mobiliserons par la suite. Car même si de nombreux éléments sont similaires (influence du secteur, caractéristiques du réseau, etc.), l'utilisation des réseaux par les chômeurs comporte plusieurs spécificités. Nous pensons donc important de préciser quelques points.

Notre étude se focalise sur une population de chômeurs, lesquels constituent la base de données qui servira à nos analyses quantitatives (cf. chapitre 3). Même si les chômeurs ne forment pas une population homogène, pas plus qu'il n'est possible de définir ce que pourrait être un « réseau social de chômeur » type, certaines tendances générales peuvent être observées, et notamment en raison du contexte particulier qu'ils partagent. Ainsi, les chômeurs sont dans une situation où le recours au réseau social prend une dimension particulière.

Tout d'abord, le recours au réseau ne se conçoit pas uniquement dans sa capacité de réinsertion « directe ». Certes, les fonctions d'information et de recommandation sont importantes. Ceci étant, le chômage est un épisode de vie relativement stressant et il est probable que le réseau social joue également un gros rôle de soutien. Nos entretiens auront notamment pour objectif de creuser cette question (cf. chapitre 6). Toujours est-il qu'il serait erroné de considérer le réseau social sous le seul aspect « direct », car le soutien qu'il peut apporter à un chômeur peut ensuite avoir un impact sur ses capacités de réinsertion, en lui permettant par exemple d'être plus sûr de lui, plus confiant, etc. (Cattell, 2001, 1508).

De plus, la situation de chômage peut faire apparaître des différences structurelles du réseau social. L'éloignement du marché de l'emploi a un impact sur les relations sociales de l'individu et sa capacité à y recourir (Larsen, 2008). Et il est tout à fait envisageable que certains types de relations prennent de l'importance dans le temps, en raison de leur résistance à cet éloignement (la famille, par exemple) tandis que d'autres relations réputées plus efficaces pour la réinsertion (anciens collègues) disparaissent. Le chômage influe sans doute fortement sur le réseau social de l'individu et conduit probablement à une redéfinition de l'utilité de certaines relations, ce qui pourrait nous amener à des résultats divergents d'études plus générales sur le réseau social et les trajectoires professionnelles.

Enfin, les chômeurs sont en recherche active d'emploi. Or la différence entre population de « chercheurs » et de « non-chercheurs » est fondamentale, si l'on considère qu'un certain nombre de personnes ayant trouvé un emploi grâce à leur réseau n'en cherchaient pas activement un. En effet, 30% des travailleurs n'ont pas cherché activement leur emploi actuel, mais entre 73 et 83% d'entre eux l'ont obtenu grâce à un contact (McDonald & Elder, 2006, 523). Il est dès lors tout à fait raisonnable de penser qu'il existe des différences de « rendement » du réseau social entre les personnes qui cherchent activement un emploi et celles qui ne le cherchent pas.

Et ce rendement n'est pas forcément à l'avantage des chômeurs. Certes, ils cherchent activement et la multiplication des démarches devrait leur permettre d'augmenter les probabilités d'embauche. Cependant, deux écueils se présentent à eux. Le premier est que si le réseau est une source d'information importante, celle-ci circule lentement. Il est tout à fait possible que le réseau soit efficace sur le long terme, et donc plus efficace en cas de recherche lente (Korpi, 2001, 158). Les chômeurs étant en recherche active, le réseau ne les aide pas forcément davantage que les autres.

D'autre part, les employés ne souffrent d'aucun stigmatisme dans leur recherche, tandis que les chômeurs, nous l'avons vu, ont de grandes probabilités de devoir en surmonter un. La question est donc de savoir dans quelle mesure le réseau social est susceptible de permettre aux chômeurs de compenser le handicap de réinsertion lié à leur stigmatisme. De manière générale, il semble que les chômeurs qui utilisent le plus leur réseau ont de plus grandes chances de réinsertion.

Cette utilisation est notamment dépendante de la durée du chômage. Ainsi, les chômeurs de courte durée font davantage usage des canaux informels que les employés tandis que seulement 23% des chômeurs de longue durée ont eu des informations sur leur emploi actuel à travers des canaux informels (Larsen, 2008, 14). Au final, on peut constater que les chômeurs de longue durée sont ceux qui utilisent le moins leurs réseaux, tandis que les chômeurs de courte durée les utilisent bien davantage. Le recours au réseau varie donc avec la durée du chômage, diminuant progressivement tandis que le stigmatisme du chômage augmente.

Cependant notre population, nous l'avons dit, ne nous permet pas d'étudier précisément les chômeurs de longue durée, c'est-à-dire d'utiliser la durée du chômage comme variable

indépendante (cf. chapitre 3). Nous avons donc décidé de nous focaliser sur la capacité du réseau à réinsérer les chômeurs vulnérables, c'est-à-dire à compenser ou non les stigmates qu'ils portent. Celui-ci naissant des indices et signaux qu'ils véhiculent, la question fondamentale est de savoir à quel point le réseau est lui aussi lié aux caractéristiques des individus, lesquelles constituent indices et signaux sur le marché de l'emploi. Si le réseau est lié à ces caractéristiques, encore faut-il ensuite savoir s'il en compense les effets ou les amplifie.

2.4.5 Choix théoriques

Nous avons présenté les différents éléments théoriques existants et en avons déduit certaines notions sur la base de précédentes études, telles que les fonctions par exemple. Cependant, certains écueils propres à l'analyse des réseaux sociaux et de la réinsertion impliquent que nous fassions des choix théoriques, que nous présentons ici.

À notre sens, le réseau social fait réellement partie de l'individu. Il est important de le considérer comme une caractéristique au même titre que la formation ou l'âge. Il ne s'agit évidemment pas d'une caractéristique innée mais bien plutôt d'une caractéristique acquise et construite au fil du temps, proche en cela de la formation par exemple. Cependant, le réseau social est bien plus complexe et bien plus vaste que la formation même si, comme elle, il est influencé par ce que Lin nomme la position initiale. En ce sens, nous nous approchons de la vision du réseau social comme une forme de capital social. Surtout, nous considérons comme Forsé que le réseau social ne peut se comprendre par une addition de relations et qu'il est nécessaire de le concevoir comme un tout, une structure dont les membres sont interdépendants (Forsé, 2005, 12). Cette vision doit toujours rester présente à l'esprit afin de ne pas tomber dans une « classification » simpliste des types de relations.

Nous considérons également que le réseau social, en tant que caractéristique sociale de l'individu, se construit en permanence et sous l'influence double du contexte et des actions de la personne elle-même. Nous appelons contexte à la fois l'ensemble des normes sociales dans lesquelles l'individu évolue, mais également les interactions sociales qui constituent le réseau, évidemment influencées par ces mêmes normes. La socialisation de l'individu passe par les interactions sociales qui constituent son réseau et le conduisent à adopter certaines normes comportementales, à valoriser certains actes, certaines opinions. Cela va se traduire par une attitude de sa part qui le conduira à développer certaines relations plutôt que d'autres, à évoluer dans certains milieux sociaux plutôt que dans d'autres, ce qui influera sur son réseau social à nouveau, et ce dans un cycle permanent. En évolution constante, le réseau social influe donc sur la personnalité de l'individu. Cela revient simplement à admettre l'influence du contexte sur la personne à travers ses contacts. La causalité est parfois évoquée comme un problème dans l'analyse des réseaux sociaux (Erickson, 2001, 128 ; Mouw, 2003, 869). C'est en acceptant une influence réciproque de l'individu et de son réseau que nous pensons sinon résoudre, au moins dépasser cet écueil.

Nous considérons que certaines fonctions du réseau social, que nous avons détaillées plus haut, permettent d'accéder à des ressources. En ce sens, le réseau social n'est pas *en soi* une ressource mais bien un moyen d'accès à elles. Les ressources varient d'une personne à l'autre, selon les périodes, etc., mais nous nous concentrerons ici évidemment sur celles liées au monde professionnel. Nous nous distançons donc légèrement de McDonald et de ses collègues qui considèrent que la fonction d'information, l'influence et le statut sont des ressources du réseau (McDonald et al., 2013, 9). À notre sens, ce sont des caractéristiques fonctionnelles dépendantes de la structure.

Dans le cadre du retour à l'emploi, nous isolons les dimensions du réseau qui sont liées au parcours professionnel. Ici, l'influence du réseau social se mesure à l'aune de caractéristiques précises, que nous détaillerons dans notre chapitre 4. Ces caractéristiques qui « placent » l'individu dans certaines situations sur le marché de l'emploi sont également liées à la constitution du réseau et contribuent à le rendre plus ou moins utile, notamment en matière de réinsertion professionnelle.

Les chômeurs sont donc des individus qui ont deux dimensions liées. La première est composée de leurs caractéristiques individuelles intrinsèques qui jouent des rôles négatifs ou positifs sur leurs probabilités de réinsertion à travers les signaux et indices qu'elles renvoient. La seconde est composée de leur réseau social, lequel est dépendant de leurs caractéristiques intrinsèques mais également du contexte d'évolution de l'individu, de ses possibilités d'interactions, etc. En raison de ces facteurs, le réseau social développe certaines caractéristiques propres telles qu'une certaine taille, une certaine densité, une certaine intensité des relations, etc.

Ces deux dimensions, les caractéristiques individuelles et le réseau social, doivent être étudiées pour pouvoir comprendre non seulement le lien existant entre elles, mais aussi pour pouvoir agir sur le réseau, actuellement peu exploité, alors qu'il s'avère extrêmement utile pour la réinsertion. Nous pourrions dire qu'il s'agit en quelque sorte de la dimension sociale de l'individu.

Nous développerons notre méthodologie dans notre chapitre 3. Puis dans nos chapitres 4, 5 et 6, nous aborderons et analyserons les caractéristiques individuelles que nous retenons tout comme les variables qui nous servent à mesurer les dimensions du réseau.

2.5 Hypothèses

Notre question de recherche est de savoir si le réseau social contribue à augmenter ou à diminuer les inégalités dont sont victimes les personnes les plus vulnérable sur le marché de l'emploi. Nous pouvons à présent la développer en plusieurs hypothèses qui nous guideront dans notre recherche.

1. Le réseau social est lié aux caractéristiques de l'individu. Il se construit en fonction des inégalités et les amplifie. Les personnes les plus vulnérables sur le marché de l'emploi ont donc les moins bons réseaux.

Nous avons vu que les signaux et indices des individus contribuaient à la création d'inégalités sur le marché de l'emploi. Nous savons également que l'homophilie, en tant que règle de création des réseaux sociaux, contribue à la formation de réseaux regroupant des profils similaires. Dès lors, les individus les plus aisés à réinsérer auront des réseaux composés de personnes en situation plus avantageuse sur le marché du travail, véhiculant davantage de ressources. Leur réseau sera donc structurellement plus performant. Cette première hypothèse considère donc que le réseau social et les ressources qu'il contient se distribuent de façon similaire aux autres ressources culturelles et économiques (Lin, 1995) et donc que les réseaux sociaux amplifient les inégalités.

2. Le réseau social est lié aux caractéristiques de l'individu. Il se construit en fonction des inégalités et les compense. Les personnes les plus vulnérables sur le marché de l'emploi ont donc les meilleurs réseaux.

Nous considérons ici, à l'inverse de la première hypothèse, que c'est l'utilisation du réseau social qui conduit les individus à prendre conscience de son importance. Dès lors, les personnes les plus difficiles à réinsérer par des moyens formels y recourent davantage (Mouw, 2003 ;

Chua, 2011). Elles l'utilisent donc plus fréquemment et ont une meilleure connaissance et compréhension des ressources qu'il peut fournir. Leur réseau sera plus développé et vecteur de davantage de ressources (Marchal & Rieucan, 2007, 3, 11-13). De plus, une certaine solidarité de profils défavorisés pourrait rendre ces réseaux plus efficaces, comme par exemple pour certaines nationalités immigrées. Cette deuxième hypothèse considère que les réseaux sociaux diminuent les inégalités. Par exemple, là où la nationalité peut être source d'inégalités *en soi*, nous faisons l'hypothèse que le réseau se construit en partie sur la nationalité et avantage ces personnes *a priori* désavantagées en leur fournissant un réseau plus intéressant (plus grand, comprenant plus de ressources, etc.) (Falcón, 1995, 19).

Si cette deuxième hypothèse s'inscrit à l'inverse de la première, il est important de mentionner que les deux pourraient être globalement confirmées. En effet, certaines dimensions du réseau social peuvent contribuer à amplifier les inégalités tandis que d'autres les diminuent. Cependant, chaque résultat précis ne pourra valider qu'une d'entre elle et nous montrera l'effet de chaque dimension particulière que nous interrogerons. Ces deux premières hypothèses seront testées au chapitre 4 et considéreront les différentes dimensions du réseau social comme variables dépendantes, et les caractéristiques des individus comme variables indépendantes.

3. Le réseau social permet de réduire la durée du chômage et d'augmenter la résistance au chômage de longue durée.

Cette hypothèse découle de notre question de recherche et se base sur les résultats de la plupart des études menées sur le sujet (Granovetter, 1974 ; Lin, 1999 ; Mouw, 2003 ; Larsen, 2008). Nous considérons ici que le réseau social a un impact sur la réinsertion professionnelle. Si tel n'est pas le cas, les inégalités de réseau social que nous mesurerons au chapitre 4 n'auront aucune conséquence sur la trajectoire des chômeurs. Cette hypothèse sera testée dans le chapitre 5 (sous-chapitres 5.1 et 5.2) et considérera la durée du chômage comme variable dépendante et les différentes dimensions du réseau comme variables indépendantes.

4. Certaines sous-populations tirent un avantage spécifique de certaines dimensions de leur réseau social, ce qui leur permet de compenser certaines inégalités dont elles sont victimes.

Cette quatrième et dernière hypothèse considère que certains sous-groupes peuvent avoir une utilisation spécifique de leur réseau social, ou que celui-ci peut véhiculer davantage de ressources et ainsi compenser certaines inégalités. Ainsi, il est possible que certaines nationalités soient péjorées dans leur réinsertion par rapport aux Suisses mais que certaines dimensions de leur réseau (les anciens collègues par exemple) soient particulièrement avantageuses pour elles, au point de compenser leur handicap. Il s'agirait ici d'un effet du réseau qui découlerait d'une différence structurelle ou d'utilisation, que nous testerons au sous-chapitre 5.3, en utilisant à nouveau la durée du chômage comme variable dépendante et les caractéristiques du réseau ainsi que des variables représentant les effets d'interaction comme indépendantes.

Une fois ces quatre hypothèses testées, nous pourrions répondre à notre question de recherche et définir si et dans quelle mesure les réseaux sociaux amplifient ou diminuent les inégalités des chômeurs les plus vulnérables. Nous pourrions également détailler les différentes dimensions du réseau social et leurs effets particuliers.

Nous poursuivrons encore notre recherche en approfondissant notre compréhension de l'utilisation du réseau social par les chômeurs vulnérables. Notre chapitre 6 procède de manière qualitative à l'analyse du discours de plusieurs chômeurs que nous considérons comme vulnérables afin de mieux comprendre la manière dont ces personnes perçoivent les ressources

que peut leur fournir leur réseau social. Nous tenterons également d'expliquer les causes de certains résultats quantitatifs grâce aux discours de nos interviewés afin de mettre en perspective les effets mesurés dans les chapitres 4 et 5.

Lorsque nous aurons terminé cette analyse, nous pourrons conclure définitivement notre travail. Le chapitre 7 reviendra sur les hypothèses, exposera les résultats les plus importants et proposera également des pistes de réflexions pour la recherche scientifique ainsi que pour d'éventuelles politiques publiques.

3 Méthodologie

Notre approche méthodologique diffère doublement des études menées jusqu'aujourd'hui sur la thématique du retour à l'emploi. Tout d'abord, elle consiste en un suivi longitudinal d'une population de 4'612 chômeurs, et pas en une approche rétrospective subséquente à un changement d'emploi. Deuxièmement, elle combine une approche quantitative et une approche qualitative, complétant les résultats du suivi par des entretiens individuels.

Le choix de l'approche longitudinale fait partie de l'étude dans lequel s'inscrit notre recherche. L'approche s'est avérée spécialement intéressante au vu des critiques formulées dans de nombreuses recherches contre les biais découlant des questionnaires rétrospectifs (Korpi, 2001, 159). Le faible nombre d'études longitudinales sur cette thématique et leur inexistence en Suisse sont deux arguments supplémentaires. Outre notre recherche, nous avons ainsi pu participer à la création d'une base de données utile (nous l'espérons) pour de futures analyses. Il est important de signaler que la constitution de cette base de données, ainsi que l'élaboration des questionnaires et, finalement, toutes les démarches nécessaires à la bonne conduite du projet, ont été menées par l'entier d'un groupe de recherche composé, outre l'auteur, de Giuliano Bonoli, Rafaël Lalive, Daniel Oesch, Anna von Ow, Patrick Arni et Pierpaolo Parrota. Signalons également qu'une mesure de sensibilisation aux réseaux sociaux a été mise en place dans le cadre de cette étude mais que nous n'en développerons pas les résultats ici.

L'approche qualitative doit pour sa part sa légitimité à notre volonté de dépasser le caractère descriptif et d'entrer, en partie du moins, dans la perception des individus. C'est pour cette raison que nous avons décidé de recourir à des entretiens individuels. Les deux approches combinées nous semblent les mieux à même de mettre en évidence à la fois les phénomènes sociaux et une partie de leurs raisons d'être. De plus, si le quantitatif est approprié pour décrire les mécanismes à l'œuvre dans l'utilisation des réseaux sociaux pour le retour à l'emploi, le qualitatif est une nécessité pour comprendre la perception de l'acteur principal de cette réinsertion que sont les chômeurs. C'est également parce que notre approche se centre sur les inégalités et les personnes qui en sont victimes que nous n'avons pas voulu entrer dans une logique comparative au niveau des entretiens. Il aurait en effet été possible d'interroger également des personnes ne correspondant pas au profil que nous avons retenu, afin de comparer les réponses des deux populations. Mais cette logique ne s'applique que peu aux analyses qualitatives puisque personne ne pourrait raisonnablement prétendre qu'une vingtaine de personnes interrogées sont représentatives d'une population. Nous avons voulu identifier des pistes explicatives et des perceptions, pas aboutir à une représentativité qui, selon nous, découle avant tout de la partie quantitative.

Une question qui s'est posée tout au long du travail concerne la causalité. En effet, notre chapitre 4 teste laquelle de nos deux premières hypothèses est valide sur chacune des dimensions du réseau social. Quant au chapitre 5, il teste nos troisième et quatrième hypothèses en mesurant l'impact du réseau social sur la réinsertion et les spécificités d'utilisation de la part de sous-populations précises. Or dans chacune de ces démarches, nous nous sommes heurté à la question du lien de causalité. Nous reviendrons dessus plus précisément dans notre chapitre 5 mais nous tenons à souligner cet écueil.

Il est difficile de définir de manière sûre et définitive le lien de causalité entre le réseau social et la réinsertion professionnelle. En effet, il est possible qu'une autre variable – la personnalité par exemple – influe à la fois sur le réseau social de l'individu et sur sa capacité à passer un entretien d'embauche. Ce n'est qu'un exemple d'une théorie qui pourrait affaiblir nos résultats en réduisant leur portée explicative.

Nous répondons à cet écueil en soulignant que même s'il est possible que d'autres variables influencent à la fois réseau et réinsertion, nos résultats indiquent que le réseau joue un rôle. Celui-ci pourrait être diminué, mais ne saurait être complètement ignoré, et ce surtout pour en attribuer la responsabilité à une variable dont l'influence est tout sauf prouvée. Nos corrélations existent et elles sont, en grande partie selon nous, dues au réseau et justifient nos analyses. Vouloir déterminer quelle part de la « personnalité », par exemple, est responsable de la réinsertion demanderait une autre étude. Nous mettons en lumière certains facteurs explicatifs de la trajectoire de notre population, il serait dommage de les négliger en raison d'un doute légitime, mais non étayé, ce d'autant plus que nous avons systématiquement inclus plusieurs variables de contrôles dans chacun de nos modèles afin d'en renforcer la robustesse.

3.1 Partie quantitative

Nous avons créé une base de données originale, constituée auprès de tous les nouveaux chômeurs du canton de Vaud entre les mois de février, mars et avril 2012. En ce qui concerne le mois d'avril, pour des raisons techniques, notre population exclut les nouveaux chômeurs inscrits à l'ORP de Lausanne. Notre échantillon regroupe au final 4'612 personnes qui ont accepté de se soumettre à notre questionnaire, lequel visait à définir une sorte de « profil » de leur réseau social. Pour ce faire, nous avons divisé le réseau social en plusieurs dimensions, chacune traduite ensuite en plusieurs questions. Le questionnaire comportait de plus quelques questions sans lien avec le réseau social, dans un souci de rendre la base de données la plus complète possible pour d'autres études (salaire de réserve, moyens matériels, satisfaction avec la vie, etc.). Au final, le questionnaire regroupait une soixantaine de questions portant à la fois sur les relations de l'individu (amicales et familiales), sa participation associative, son investissement informatique mais également sur sa trajectoire de chômeur et sur sa perception de la situation actuelle. Ce premier questionnaire s'appelle le Q1.

Sur les 4'612 personnes qui ont répondu à notre questionnaire, 3'546 ont accepté que nous utilisions leurs informations LAMDA (base de données du SECO sur les chômeurs) à des fins d'appariement. Cela nous a permis d'obtenir une série d'informations sociodémographiques très utiles. Grâce aux réponses au Q1, nous avons créé une base de données, enrichie des données LAMDA pour les personnes ayant validé la démarche. Nous n'avons pas pu utiliser les données des autres personnes et pour ne pas travailler sur des bases de données différentes, elles ont été exclues des analyses qui suivent puisque le recours aux informations sociodémographiques a été fondamental pour les réaliser. Au final, donc, notre base de données complète est composée des réponses de 3'546 personnes.

Nous avons ensuite, au fil des mois, reçu des données du Service de l'Emploi concernant la situation des chômeurs que nous suivions. Cela signifie qu'à chaque mois, nous avons pu mettre à jour nos informations sur les demandeurs d'emploi encore inscrits au chômage et les raisons du départ des autres. Chaque personne qui s'est désinscrite a alors reçu un questionnaire (nommé Q2) chez elle, avec un bon d'achat au magasin Coop de 10.- en guise d'incitation à nous répondre. Le Q2 contenait une série de questions sur les raisons de la désinscription, la manière dont la personne avait trouvé du travail le cas échéant, etc., dans le but de saisir précisément la trajectoire de la personne.

Ce suivi a été mené pendant une année entière, jusqu'au mois d'avril 2013. Ainsi, chaque chômeur s'est vu suivre durant au moins un an. Les informations sont donc progressivement venues enrichir notre base de données initiale, mais ne nous ont permis de disposer des données finales qu'en début 2014, le temps que tous les questionnaires nous soient retournés, qu'ils soient codés et que les informations soient appariées avec LAMDA et vérifiées. Certaines bases

de données ultérieures sont apparues par la suite, comportant de très légères modifications. Nous travaillons sur la dernière en date, reçue le 30.09.2014.

Enfin, une fois l'année écoulée, toutes les personnes encore au chômage ont reçu un troisième questionnaire (nommé Q3), lequel s'intéressait essentiellement aux démarches de l'individu pour trouver du travail. L'objectif des questions ici posées était de permettre d'éventuelles comparaisons entre le comportement des individus toujours au chômage et celui des personnes ayant trouvé un emploi et ayant répondu au Q2. Le Q3 a en réalité été envoyé en juin 2013 pour des questions organisationnelles.

Notre base de données a donc été constituée progressivement dans le temps, nous obligeant à réaliser une bonne partie de nos analyses sur des bases de données partielles avant de les confirmer sur la base de données finale. Surtout, il est important de saisir que l'influence du réseau social sur la réinsertion des chômeurs, que nous présentons ici, n'est qu'une petite partie de ce qu'il est permis d'attendre de la base de données, celle-ci étant plus vaste que notre seule thématique de recherche.

La démarche nous expose à différents biais. Le plus important est sans doute le contexte dans lequel le questionnaire a été récolté. Malgré nos efforts pour rendre la démarche distincte des ORP, il est possible que certaines personnes aient été influencées par la situation, du fait de la présence de conseillers ORP, ou du caractère officiel et obligatoire de la séance. Ceci étant, ce contexte est sans doute également responsable du taux très élevé de réponse au Q1, plus de 95%. Ceci constitue un avantage non négligeable.

Un autre biais potentiel provient du questionnaire lui-même, devant être rempli en 20 minutes et compréhensible par une population très hétérogène. En effet, les SICORP s'adressent à tout nouveau chômeur, quelle que soit sa maîtrise de la langue française, sa connaissance du contexte suisse, etc. Nous avons donc opté pour des questions fermées formulées de manière simples, mais il est probable que le niveau de compréhension du Q1 soit un facteur influençant les réponses.

Nous avons effectué un test de « goodness of fit » pour mesurer si les différences entre les personnes ayant répondu à notre Q1 et celles ayant accepté l'appariement LAMDA sont significatives, ce qui n'est pas le cas. Cela implique que les analyses menées sur notre base de données peuvent s'étendre à l'ensemble de la population ayant répondu au Q1, soit l'entier des nouveaux chômeurs inscrits dans le canton de Vaud entre février et avril 2012 (excepté Lausanne pour avril 2012). La table ci-dessous présente les fréquences et les pourcentages de notre population selon nos variables indépendantes, que nous développerons plus bas. Elle intègre également le nombre de sorties du chômage et de répondants au Q2 à des fins informatives. Il s'agit d'une mise à jour complétée de la table que nous avons réalisée pour la commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance chômage.⁹

⁹ Intitulé *L'impact des réseaux sociaux sur le retour à l'emploi des chômeurs*, Etude mandatée par la commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage, disponible à l'url suivant :

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.iza.org%2Fen%2Fwebcontent%2Fpublications%2Freports%2Freport_pdfs%2Freport_pdfs%2Fiza_report_60.pdf&ei=0HBOVP_OF-HnygPktIBI&usq=AFQjCNGc_6i1trddaTozETr1-RllfKSCkg&bvm=bv.77880786,d.bGQ

Table 1 : Statistiques descriptives des effectifs des variables utilisées aux différentes étapes de la création de la base de données					
Variables	Q1	Accord pour appariement LAMDA	Sortis du chômage	Q2	Q3
Total	4'612	3'546	2'778	1'418	441
Hommes	2'409 52.2%	1'862 52.5%	1'487 53.5%	681 48%	200 45.7%
Femmes	2'203 47.8%	1'684 47.5%	1'291 46.5%	737 52%	238 54.3%
Suisses	2'500 54.2%	1'912 53.9%	1'532 55.2%	869 61.3%	234 53.4%
Français	364 7.9%	265 7.5%	214 7.7%	107 7.6%	29 6.6%
Italiens	178 3.9%	139 3.9%	95 3.4%	46 3.2%	25 5.7%
Espagnols	116 2.5%	85 2.4%	67 2.4%	28 2%	12 2.7%
Portugais	515 11.2%	414 11.7%	337 12.1%	148 10.4%	44 10%
Ressortissants d'ex- Yougoslavie	210 4.6%	165 4.7%	124 4.5%	32 2.3%	20 4.6%
Autres	729 15.8%	566 16%	409 14.7%	188 13.3%	74 16.9%
Formation obligatoire	1'292 28.2%	1'029 29.2%	781 28.3%	313 22.3%	135 31%
Secondaire II	1'831 40%	1'415 40.2%	1'132 41%	577 41%	152 34.9%
Secondaire II Maturité	334 7.3%	264 7.5%	204 7.4%	110 7.8%	33 7.6%
Formation professionnelle supérieure	160 3.5%	116 3.3%	82 3%	46 3.3%	19 4.4%
Hautes Ecoles	964 21%	697 19.8%	560 20.3%	360 25.6%	96 22%
Moins de 30 ans	1'588 34.4%	1'244 35.1%	1'109 39.9%	471 33.2%	59 13.5%
Entre 30 et 50 ans	2'312 50.1%	1'761 49.7%	1'327 47.8%	745 52.5%	238 54.3%
Plus de 50 ans	712 15.4%	541 15.3%	342 12.3%	202 14.3%	141 32.2%
Né en Suisse	2'224 49.4%	1'725 50.1%	1'407 52.2%	780 56.4%	193 45.1%

Table 1 : Statistiques descriptives des effectifs des variables utilisées aux différentes étapes de la création de la base de données					
Variables	Q1	Accord pour appariement LAMDA	Sortis du chômage	Q2	Q3
Né hors de Suisse	2'275 50.6%	1'716 49.9%	1'287 47.8%	603 43.6%	235 55%
Agriculture	72 1.6	56 1.6%	51 1.8%	23 1.6%	2 0.5%
Industrie	530 11.5	431 12.2%	336 12.1%	133 9.4%	46 10.5%
Technique et informatique	307 6.7	229 4.5%	176 6.3%	102 7.2%	32 7.3%
Construction	350 7.6	284 8%	257 9.3%	94 6.6%	12 2.7%
Commerce et transport	824 17.9	610 17.2%	457 16.5%	234 16.5%	87 19.9%
Restauration et tourisme	718 15.6	581 16.4%	440 15.8%	183 12.9%	72 16.4%
Banques et assurances	1'072 23.2	793 22.4%	601 21.6%	364 25.7%	120 27.4%
Santé et social	521 11.3	398 11.2%	316 11.4%	209 14.7%	57 13%
Autre	218 4.7	164 4.6%	144 5.2%	76 5.4%	10 2.3%

Source : élaboration propre

3.1.1 Premier questionnaire Q1

Pour bien comprendre la manière dont nous avons opéré, il est nécessaire d'être quelque peu familiarisé avec le processus d'inscription auprès des ORP. Toute personne qui souhaite toucher le chômage en Suisse doit être reconnue comme « apte au placement », ce qui signifie qu'elle doit être prête à prendre un emploi lorsque celui-ci lui est proposé (avec certaines limitations selon l'âge, la formation, etc.). Ce n'est qu'à cette condition que l'individu peut ensuite prétendre au chômage. L'ORP tiendra compte du taux d'activité recherché par la personne (exprimé en pourcentage de temps de travail) et de son ancien emploi pour déterminer le montant d'indemnité auquel elle aura droit. Il existe énormément de cas particuliers mais le principe général vise une indemnisation des individus à 80% de leur ancien salaire s'ils ont une charge familiale et à 70% si ce n'est pas le cas, pendant une durée plus ou moins longue selon les années de cotisations - c'est-à-dire principalement d'emploi - de l'individu avant d'arriver au chômage. Certaines catégories de personnes bénéficient de régimes plus avantageux que d'autres, notamment en raison de leur âge, lequel peut rendre la réinsertion plus problématique. Les personnes sortant d'étude, par contre, sont clairement défavorisées par un délai d'attente de six mois avant de pouvoir prétendre à seulement quatre mois d'indemnités, la formation étant considérée comme ayant un impact significatif sur la réinsertion professionnelle.

Chaque chômeur qui s'inscrit à l'ORP et qui peut prétendre au chômage est ensuite invité à une séance d'information obligatoire, nommée SICORP, durant laquelle il est informé de ses droits

et devoirs en tant que chômeur. Cette séance a également pour objectif de lui expliquer le fonctionnement de l'assurance-chômage. Tout nouveau chômeur doit donc nécessairement assister à cette séance avant de pouvoir bénéficier d'une indemnisation quelconque. S'il ne s'y présente pas, il ne peut prétendre à l'assurance.

Nous nous sommes servis des SICORP durant les mois de février, mars et avril 2012. Les Conseillers ORP responsables de ces séances ont pris 20 minutes au début de chaque séance pour faire remplir les questionnaires. En les faisant passer au début, nous courions moins de risques de biais suite aux informations délivrées par les conseillers en cours de séance. En effet, nous craignions que les questions relatives aux démarches de recherches effectuées soient influencées par les sanctions possibles en cas d'un trop faible nombre de postulations. En tout, environ 130 SICORP modifièrent leur présentation.

Le plus important obstacle auquel nous avons dû faire face est sans doute le caractère hétéroclite de notre population. En effet, les « nouveaux chômeurs » qui assistent aux SICORP sont constitués autant d'universitaires que d'individus sans formation, de francophones que de non-francophones, d'hommes que de femmes, etc. Il fallait donc que le Q1 soit assez large pour englober un maximum de situations différentes découlant de ces parcours de vie divers, suffisamment simple à comprendre pour des personnes rencontrant des difficultés avec le français, et qu'il puisse être complété en 20 minutes. Nous avons donc tenté de créer le questionnaire le plus simple et accessible possible, en nous inspirant des études existantes sur le réseau (notamment celle de l'International Social Survey Program, 2001, mais également de celle de Larsen, 2008).

L'accès à la base de donnée LAMDA nous a permis d'éviter de poser toute une série de questions démographiques qui auraient rallongé le questionnaire et nous auraient contraints à enlever d'autres questions plus importantes. Cependant, comme nous l'avons précisé auparavant, l'accès à ces informations était conditionné à l'acceptation par l'individu. Cette question figurait sur la première page du questionnaire. Enfin, notre questionnaire Q1 ne comportait que trois questions démographiques : la date de naissance, le sexe et le pays de naissance (Suisse ou non), de manière à nous permettre de réaliser un appariement le plus sûr possible.

Chaque chômeur a reçu un questionnaire individualisé, la première page mentionnant son nom et son numéro personnel LAMDA. Le questionnaire était facultatif, mais distribué dans une séance obligatoire. Dès lors, même si les conseillers ORP le précisèrent, nul doute que c'est ce contexte qui a conduit plus de 95% d'entre eux à répondre.

On le voit, les conseillers ORP ont été largement sollicités dans la démarche puisqu'il leur est revenu la responsabilité de présenter le questionnaire (et donc en partie l'enquête qui le justifiait), de répondre aux questions qui leur étaient posées sur le sujet et d'augmenter le temps nécessaire pour les SICORP des 20 minutes requises par le remplissage. Nous avons pris une demi-journée au mois de janvier 2012 pour leur expliquer les raisons de notre étude, un peu de théorie sur les réseaux sociaux et modifications que l'enquête allait apporter à leur quotidien pendant quelques mois. Nous avons également profité de l'occasion pour discuter de manière plus approfondie avec eux et pour les remercier de leur investissement. Au vu du rôle important qu'ils avaient à jouer dans notre démarche, il nous semblait tout à fait indispensable et normal de les associer pleinement.

Nous n'avons pas pu distribuer nos questionnaires à l'ORP de Lausanne durant le mois d'avril 2012 car nous avions initialement prévu de terminer notre récolte à la fin mars. Cependant, au vu de la taille de la population ainsi touchée (environ 3'500 individus, en-deçà de nos

espérances), nous avons demandé au Service de l'Emploi de prolonger la récolte. Celui-ci accepta pour tous les ORP, excepté Lausanne qui, en avril justement, allait se lancer dans un changement de structure important.

Avant de distribuer le questionnaire, nous avons procédé à différentes étapes préparatoires. Nous avons réalisé trois entretiens avec des conseillers ORP avec pour objectif notamment de saisir leur perception du chômage et des chômeurs. Ces entretiens nous ont également permis de mieux saisir le fonctionnement de l'institution et de perfectionner nos questionnaires en y incluant ou enlevant certaines questions. Enfin, ils se sont déroulés dans les locaux des ORP, selon un schéma semi-directif, et dans un très bon climat. De manière générale, le SDE et les conseillers ORP furent invités à nous donner leurs impressions et nous avons modifié notre questionnaire à plusieurs reprises de manière à prendre en compte leur apport de professionnels du terrain.

Nous avons par la suite suivi une SICORP « incognito » afin de concevoir la meilleure manière d'intégrer le questionnaire à la présentation sans trop la perturber. Une fois ceci établi, nous avons ensuite procédé à deux « tests » dans les ORP de Morges, tests lors desquels les conseillères ORP présentèrent l'étude comme actuelle de manière à plonger les participants dans des conditions les plus similaires possibles à celles du terrain à venir. Suite à ces deux tests, nous avons identifié différents éléments à modifier ou intégrer dans les questionnaires avant d'en établir une version finale.

Enfin, une fois l'enquête lancée, nous nous sommes également rendus à une SICORP pour constater dans quelle mesure les conseillers ORP respectaient les conditions que nous avions établies. Suite à cette séance, nous avons décidé qu'une précaution supplémentaire pouvait s'avérer utile et nous avons recueilli les numéros individuels de chaque conseiller, de manière à pouvoir séparer les cohortes par présentateur si jamais des différences de trajectoires devaient survenir.

Le Q1 figure en annexe au sous-chapitre 9.1.1. Nous souhaitons détailler ici les raisons qui nous ont conduits à le construire sous cette forme. Le travail de création prit plusieurs mois et demanda de très nombreuses modifications en regard des contraintes auxquelles il devait se conformer. La formulation, le sens des questions, la pertinence de celles-ci furent systématiquement interrogés. Pas moins de vingt-quatre versions furent nécessaires avant d'aboutir au questionnaire final qui figure en annexe de ce travail.

Nous n'avons pas voulu réduire l'analyse du réseau à une fréquence des contacts, mesure très souvent utilisée dans les études sur les relations sociales, mais qui n'est finalement qu'une hypothèse (Marsden & Campbell, 1983). Nous avons considéré qu'elle comportait passablement de biais et avons tenté de les dépasser. Pour ce faire, nous avons décliné le réseau social en différentes dimensions que nous avons ensuite interrogées spécifiquement. Ces dimensions sont : les réseaux associatifs, les réseaux informatiques, les réseaux familiaux, les réseaux amicaux. Le questionnaire en annexe permet de se faire une idée précise de la manière dont nous avons ensuite traduit ces catégories en questions. Pour des raisons de temps et de traitement des données, nous avons également opté pour des questions fermées. Certaines questions « réseau », notamment sur les recherches déjà effectuées, s'inscrivent avec des questions qui ne sont pas directement liées au réseau social, comme le fait d'avoir une voiture par exemple. Mais ces regroupements nous ont semblé cohérents dans le questionnaire et, comme nous l'avons dit plus haut, imposés par la nécessité de créer une base de données la plus complète possible.

La section A ne traite que des questions démographiques de « contrôles » ainsi que de l'obtention de l'autorisation d'appariement avec LAMDA. L'appariement devait se faire grâce au numéro LAMDA mais, en cas d'erreur, nous avons donc la date de naissance, le sexe et le pays de naissance pour permettre un appariement sûr.

La section B porte sur l'engagement associatif. En effet, nous avons voulu vérifier si la participation à de tels groupes pouvait avoir un impact sur la trajectoire professionnelle des demandeurs d'emploi (Chauvac, 2011, 182-184). Nous avons également voulu mesurer le degré d'investissement de l'individu, afin de savoir si l'engagement actif dans une association permet de bénéficier de davantage de retours de la part du réseau que le fait d'en être un simple membre.

La section C s'intéresse aux réseaux informatiques. Il s'agit de ressources de plus en plus importantes pour l'accès à l'emploi. Outre le simple fait d'avoir ou non un profil sur un réseau social informatique, nous avons mesuré le degré d'activité par une fréquence d'utilisation. Enfin, nous avons également mesuré la perception de l'individu quant à l'utilité de ce type d'outil.

La section D porte sur le réseau familial de l'individu. Nous nous intéressons à la taille de celui-ci, notamment au nombre de parents habitant en Suisse. Nous l'avons réduit à la Suisse dans la mesure où nous avons estimé que les personnes vivant à l'étranger avaient un moins grand potentiel d'aide à la réinsertion professionnelle en Suisse. Ce faisant, nous sommes conscients de perdre les personnes qui pourraient bénéficier de leur réseau pour trouver un poste dans un autre pays mais cette perte nous est apparue comme un moindre mal dans notre optique de simplification. En effet, tenir compte de l'entier du réseau familial d'un individu nous aurait conduit soit à allonger excessivement le questionnaire, soit à « noyer » les parents vivants en Suisse parmi les autres.

La section E aborde la question du réseau amical dans une optique relativement similaire. Le concept d'ami n'a pas été objectivement défini. En effet, au vu des styles et des rythmes de vie différents que les individus peuvent avoir, et du fait qu'il est très difficile de définir ce qu'est l'amitié, nous avons préféré laisser ce terme soumis à l'interprétation de chacun (Montaigne, Essais, 1595). En établissant une définition stricte de ce qu'est une relation amicale, nous aurions très certainement réduit la portée de ce concept, et aurions ainsi exclu certaines relations pourtant considérées comme amicales par les individus eux-mêmes. Une définition normée de ce qu'est un ami ne peut qu'imparfaitement recouper la réalité floue et sentimentale d'une telle relation. En laissant une marge de manœuvre interprétationnelle, nous pensons que nous saisissons la réalité sociale plus précisément. C'est ainsi que nous pensons avoir réussi à surmonter le dilemme que nous exposons au sous-chapitre 2.3, qui met le chercheur devant la double nécessité de saisir la subjectivité de l'individu et de généraliser ses résultats à plusieurs personnes différentes. Granovetter déjà, et Lin après lui, ont estimé que des distinctions catégorielles n'étaient pas idéales et qu'il fallait s'intéresser à des notions comme l'intensité émotionnelle et l'intimité de la relation (Lin & Dumin, 1986, 384 ; Wegener, 1991, 63). Ainsi, en nous appuyant sur la subjectivité de l'individu, nous avons donné de l'importance à ces notions, tout en intégrant celles-ci dans un cadre plus global de relations (amicales, familiales, etc.).

En interrogeant le nombre d'amis appartenant à différents réseaux, nous pouvons également avoir une vue d'ensemble des « sous-groupes » dans lesquels les relations amicales de l'individu se sont développées, et ainsi être plus exhaustif dans notre analyse. Cela permet aussi à l'individu de se souvenir plus aisément du nombre d'amis qu'il a en lui permettant de s'appuyer sur un contexte. Nous interrogeons également la densité du réseau (relations entre les amis) ainsi que le soutien que l'individu escompte d'eux, que ce soit pour trouver un emploi ou dans

d'autres circonstances, ici un emprunt important d'argent. Ces questions sont directement inspirées du questionnaire de l'International Social Survey Program.

La section F se penche sur la situation professionnelle de l'individu avant son arrivée au chômage. En cernant notamment la manière dont la personne a obtenu son emploi précédent, nous pouvons savoir si elle a déjà eu recours au réseau, ce qui pourrait augmenter ses chances d'utilisation future.

La section G se focalise davantage sur les efforts que fait l'individu pour se réinsérer. Par ailleurs, c'est également dans cette section que nous interrogeons les attentes financières de l'individu, notamment par le biais du salaire qu'il espère pouvoir toucher pour un futur emploi, de son salaire de réserve et de la période qu'il envisage de passer au chômage.

La dernière section, la H, est sans doute la plus personnelle de toutes. Nous visons ici à mesurer l'impact du chômage sur la vie quotidienne, sur la satisfaction personnelle, les capacités financières, etc. L'objectif est ici de saisir autant que possible les différences psychologiques qui peuvent exister entre individus. Nous ne visons pas une compréhension profonde, nos entretiens y pourvoient (cf. chapitre 6). Nous voulons seulement mesurer si une perception en surface permet de dégager des tendances.

La logique structurelle du questionnaire est, nous l'avons dit relativement dépendante des contraintes externes. Nous l'avons commencé par les questions les plus générales avant de pénétrer davantage dans les aspects personnels, de manière à heurter le moins possible les individus. Nous avons également fait attention à formuler nos questions d'une manière qui ne laisse pas croire à l'individu qu'il subit un interrogatoire de la part du chômage. En effet, bien que le questionnaire ait été soumis au début de la SICORP, nous voulions minimiser au maximum les biais éventuels dus à la situation de remplissage. C'est d'ailleurs pour cela que nous avons affiché très visiblement sur nos questionnaires les logos de l'UNIL, du NCCR LIVES et de l'IDHEAP et avons bien précisé aux conseillers de mettre l'accent sur le caractère indépendant et facultatif de notre questionnaire. Nous espérons avoir ainsi réduit les mauvaises réponses intentionnelles au minimum, même si nous sommes conscients qu'elles ne sauraient avoir été entièrement évitées.

3.1.2 Deuxième questionnaire Q2

Le second questionnaire et le suivi longitudinal ont principalement relevé de la responsabilité d'Anna Von Ow. Néanmoins, comme nous travaillons sur la même population et sur des thématiques proches, il est évident que les échanges, critiques et soutiens furent nombreux. Ce fut le cas pour l'ensemble du travail de recherche par ailleurs.

Le premier questionnaire demandait l'accord de l'individu pour pouvoir effectuer un appariement entre ses réponses et la base de données LAMDA. Les personnes qui ont refusé cet appariement n'ont pas participé à notre étude longitudinale. Pour les autres, nous avons reçu chaque mois les informations du SDE sur leur situation personnelle. C'est ainsi que nous avons été informé, mois après mois, des personnes de notre population qui retrouvaient un emploi ou qui quittaient l'assurance-chômage. À chaque fois qu'un individu s'est désinscrit, un questionnaire Q2 lui a été envoyé.

Le Q2 était soumis à d'autres facteurs contraignants. Il n'y avait aucune limite de temps pour le remplir, et il pouvait donc être plus long. Par contre, il ne se déroulait pas dans une séance obligatoire et le taux de réponses allait forcément être moins élevé.

Les réseaux sociaux : un outil de réinsertion pour les chômeurs désavantagés

Pour maximiser celui-ci, nous avons inclus une incitation sous forme d'un bon d'achat inconditionnel de CHF 10.- à la Coop. De plus, les personnes interrogées ont reçu d'abord une lettre d'information avec une possibilité de remplir le questionnaire en version informatique, puis le questionnaire papier, puis un rappel avec un questionnaire.

Le taux de réponse se monte à 52%, soit 1'418 personnes sur les 2'778 personnes ayant accepté d'être contactées et ayant quitté le chômage durant l'année de suivi.

La forme du questionnaire Q2 est identique à celle du Q1. Nous l'avons divisé en plusieurs sections. Il est à noter que certaines sections ne concernent que certaines catégories de répondants. En effet, parmi les personnes à qui le Q2 a été envoyé, certaines avaient retrouvé un emploi et d'autres non. Il fut donc nécessaire de différencier les questions. Le Q2 figure en annexe au sous-chapitre 9.1.2.

La première section, la A, pose quelques questions sociodémographiques. Il s'agit ici de vérifier les informations obtenues par la base de données.

La B s'intéresse aux recherches d'emploi et aux moyens utilisés par l'individu pour se réinsérer. Nous avons également questionné la perception de l'individu de ses propres ressources et capacités. Enfin, nous avons demandé à nouveau le salaire de réserve, afin de le comparer avec le Q1.

La section C porte sur les personnes du réseau qui ont été d'une quelconque utilité pour le retour à l'emploi. L'idée est ici d'interroger les ressources du réseau de l'individu, la manière dont il s'est tourné vers son entourage et le soutien que celui-ci lui a apporté.

La section D, très courte, se penche sur la situation actuelle de l'individu et tente de mesurer la manière dont il a vécu son épisode de chômage. Il s'agit ici de saisir si le chômage a eu un impact négatif sur la psychologie de l'individu. À nouveau, la question est très succincte mais nous ne visons qu'à établir une tendance.

La section E ne concerne que les personnes ayant trouvé un emploi. Elle vise à savoir par quel moyen l'individu y a eu accès.

La section F se penche sur le contact précis qui a permis d'accéder à l'emploi. L'idée est ici de saisir sa place dans le réseau de l'individu ainsi que ses caractéristiques personnelles (femme, formation, etc.). L'intérêt est d'éclaircir le lien entre notre questionné et son contact qui s'est avéré utile.

La section G s'intéresse au poste actuel de la personne. L'objectif est de mesurer quel type de poste l'individu a eu et s'il y a un lien entre la manière de retrouver un emploi et les caractéristiques de celui-ci.

3.1.3 Troisième questionnaire Q3

Au bout de 13 à 17 mois (selon l'entrée au chômage), les personnes qui n'ont pas trouvé de travail ont reçu un Q3. Cette étape a clôturé définitivement le suivi longitudinal. L'objectif du Q3 était de récolter des informations sur les personnes encore inscrites à l'assurance-chômage après une année. Ce questionnaire avait deux objectifs : le premier de mesurer l'impact d'une année de chômage sur le réseau d'un individu, et donc les différences de réponses entre Q1 et Q3. Le second de mesurer les différences de comportement des individus ayant trouvé un emploi de ceux toujours au chômage après un an, soit les différences de réponses entre Q2 et Q3.

À nouveau, dans sa forme, le Q3 est similaire au Q1 et au Q2. Les personnes ici interrogées étaient toutes encore inscrites à l'ORP, mais pouvaient néanmoins connaître des situations fort différentes. Taux d'activité différents, recours à une autre assurance sociale, voire au Revenu d'Insertion (aide sociale vaudoise), il nous a fallu concevoir des questions suffisamment larges pour toucher chacun, mais suffisamment précises pour être utiles.

Le Q3 fut également accompagné d'un bon d'achat de CHF 10.-. Ici, le taux de réponse se monte à 57%, soit 441 des 769 personnes ayant accepté d'être recontactées et encore au chômage après une année de suivi. Le taux de réponse total aux Q2 et Q3 est de 53%, soit relativement élevé pour un questionnaire de ce type. Le Q3 figure en annexe au sous-chapitre 9.1.3.

La section A comporte deux questions, une première pour une vérification dans la base de données (date de naissance) et une seconde sur la situation professionnelle.

La section B pose la même question que le Q1, à savoir la participation associative de l'individu. L'objectif est ici de mesurer l'impact d'une année de chômage sur l'engagement associatif.

La section C pose également celles du Q1 concernant les réseaux informatiques, dans le même objectif de comparaison que la section B.

La section D suit à nouveau cette logique, avec les relations amicales et les ressources accessibles *via* le réseau.

La section E reprend certaines questions du Q1, telles que le salaire de réserve ou le vécu du chômage. Mais elle demande également à l'individu de se projeter dans l'avenir et d'imaginer sa date de sortie du chômage. De plus, nous posons quelques questions sur les aspects importants pour la vie de l'individu. En effet, il est intuitif de supposer que le chômage a un impact fort sur le psychisme des individus. C'est pourquoi nous avons voulu mesurer celui-ci de la manière la plus précise possible.

La section F vise à une comparaison avec les réponses obtenues au Q2. Nous nous sommes penchés sur les recherches d'emploi effectuées par l'individu afin de mesurer les différences avec les personnes qui ont quitté l'assurance-chômage.

La section G ne concerne que les individus qui ont trouvé un poste. En effet, certaines personnes peuvent travailler et toucher encore le chômage (très faible pourcentage notamment).

3.1.4 Information pratiques sur le traitement des données

Nous avons principalement fait coder nos données par des assistants-étudiants, lesquels n'ont eu accès pour le Q1 qu'à des données anonymisées et, pour le Q2, qu'aux données des personnes ayant accepté que nous utilisions leurs données LAMDA. Les questionnaires ont été réalisés sur Limesurvey, ce qui nous a permis pour les Q2 et Q3 d'avoir des questionnaires que l'on pouvait également compléter en ligne. Nous avons pour notre part géré les relations avec l'ORP dans le cadre du remplissage du Q1, ainsi que son anonymisation et son codage.

Une fois les données entrées, Pierpaolo Parrota a effectué l'appariement des bases de données (Q1, Q2, LAMDA, SDE). Anna von Ow a également travaillé sur cet appariement et a effectué le traitement final des variables, de manière à nous fournir une première version de la base de données identique à tous, laquelle fut disponible au mois de septembre 2014. Enfin, nous avons réalisé toutes nos analyses quantitatives avec le logiciel Stata.

3.1.5 Codage des variables

Nous interrogeons la capacité du réseau à compenser les handicaps de réinsertion des chômeurs les plus vulnérables. Pour ce faire, nous avons identifié au chapitre théorique certaines caractéristiques qui sont en partie responsables de ces handicaps. Nous interrogerons donc l'impact de la nationalité, de la formation, de l'âge et du sexe (Demazière, 1995 ; Russel, 1999 ; McQuaid & Lindsay, 2002, 619-620 ; Forsé, 2005 ; Fernandez & Fernandez-Mateo, 2006, 43 ; McDonald et al., 2013). Comme nous l'avons déjà mentionné, notre base de données ne nous permet pas de mesurer le lien entre durée du chômage (considérée comme variable indépendante) et réinsertion. Cependant, comme nous l'avons théorisé également au chapitre 2, ce lien est en partie lié au cumul de plusieurs caractéristiques individuelles handicapantes. En ce sens, le chômage de longue durée peut certes être considéré comme un handicap en soi, mais il est également la résultante d'autres facteurs. Nous mesurerons cette dimension au chapitre 5, en testant la résistance au chômage de longue durée des chômeurs les plus vulnérables, afin d'identifier dans quelle mesure leurs caractéristiques expliquent celui-ci, mais également si les réseaux sociaux permettent de le contrebalancer.

Bien évidemment, le fait que nous puissions identifier certains chômeurs comme les plus vulnérables sur la base de ces quatre caractéristiques est la preuve que le réseau social ne compense pas leur handicap, en tout cas pour chacun d'entre eux. Ceci étant, il est tout à fait possible que ces personnes bénéficient tout de même d'un réseau plus efficace que les autres qui leur permet d'être moins vulnérables qu'elles ne le seraient. Il est également possible que certaines caractéristiques soient compensées et pas d'autres. L'action du réseau peut ainsi avoir un effet sur le handicap plus subtil qu'une simple compensation.

Outre les caractéristiques que nous avons mentionnées, nos régressions incluent des variables de contrôle afin de rendre nos résultats plus robustes. Il s'agit notamment du fait d'être ou non né en Suisse, étant entendu que le réseau social se développe en partie en fonction du contexte d'évolution et que la seule nationalité n'est pas un élément suffisant pour différencier les trajectoires dans un pays qui pratique le droit du sang.

La deuxième variable concerne le secteur d'activité. Le marché du travail étant segmenté en plusieurs domaines spécifiques, nationalité, âge et sexe sont susceptibles d'augmenter ou de diminuer les chances d'embauche de façon différente selon les secteurs. Ainsi, la nationalité suisse peut elle-même occasionner une méfiance de la part de l'employeur dans certains secteurs peu qualifiés (comme le nettoyage, Bonoli, 2008). Les indices et les signaux prennent donc une valeur différente selon le contexte dans lequel ils sont perçus.

Nous avons codé nos cinq variables indépendantes de la manière suivante :

En ce qui concerne le sexe, la catégorie de référence est constituée des hommes.

Nous avons décidé de recoder la nationalité, à l'origine constituée d'une catégorie par pays, en sept catégories principales. Nous avons gardé les catégories qui comptaient au minimum 80 individus, ce qui nous a amené à sept variables binaires représentant les Suisses, les Français, les Italiens, les Espagnols, les Portugais, les ressortissants d'Ex-Yougoslavie et les personnes d'une autre nationalité. La catégorie de référence est constituée des Suisses. La septième catégorie, les personnes d'une autre nationalité, est délicate à interpréter car elle regroupe des profils très différenciés, mais compte malgré tout majoritairement des individus originaires de pays en voie de développement (Afrique, Asie, Amérique du sud) et les résultats vont souvent dans le sens d'un handicap de ces individus, possiblement compensé par les quelques ressortissants du Canada, d'Australie ou des USA, peut-être plus faciles à réinsérer.

En ce qui concerne l'âge, nous avons également recodé notre variable originelle (continue), en trois variables binaires: les moins de trente ans, les personnes de cinquante ans et plus, et les individus entre les deux. Il y a deux raisons à ce codage. La première est que les personnes de moins de trente ans ne sont pas soumises à la catégorie de « travail convenable » (art 16 al. 3bis LACI), ce qui les rend bien plus aisées à replacer sur le marché de l'emploi. Leur régime étant différent, il nous semblait important d'en faire une catégorie distincte. La seconde est que les personnes de cinquante ans et plus ont été identifiées comme trouvant davantage par le réseau (Bessy & Marchal, 2009, 135), mais également comme celles chez qui les ressources sociales commencent à diminuer (McDonald & Mair, 2010, 347), ou qui y recourent d'une manière différente, davantage axée sur la famille (Forsé, 1997, 156). Nous avons donc estimé que cette catégorie méritait d'être considérée avec ses spécificités. Enfin, le recodage en trois catégories permet selon nous une lecture plus compréhensible des effets de l'âge que si la variable était traitée de façon continue. Cependant, lorsque nous considérons l'âge comme variable de contrôle uniquement (au chapitre 5 notamment), nous avons utilisé la variable continue.

Pour la formation, nous avons recodé les catégories originelles de la base de données LAMDA, au nombre de seize, en cinq variables binaires, c'est-à-dire Formation obligatoire ou moins, Secondaire II, Secondaire II Maturité, Formation professionnelle supérieure, Hautes écoles. La catégorie de référence est constituée des personnes avec une formation obligatoire ou moins. Certaines catégories de formation ont un N relativement bas, comme la catégorie « Secondaire II Maturité », à 336 cas, ou la « Formation professionnelle supérieure », à 160 cas. Nous aurions pu les regrouper en seulement trois catégories, par exemple Formation obligatoire, Maturité ou équivalent, Hautes Ecoles. Cependant, nous avons décidé de maintenir cinq catégories afin de saisir plus précisément les différences et ne pas considérer de manière homogène les personnes ayant une formation professionnelle supérieure et celles ayant un master universitaire, leur réinsertion étant probablement liée à l'aspect professionnalisant ou non du titre.

Le fait d'être né en Suisse est une variable binaire avec comme catégorie de référence les personnes nées à l'étranger.

Les secteurs d'activité reprennent la nomenclature générale des activités économique (NOGA) et sont également codés en variables binaires, c'est-à-dire : Agriculture, Industrie, Technique et informatique, Construction, Commerce et transport, Restauration et tourisme, Banques et assurances, Santé et social, Autre. La catégorie de référence est l'Industrie.

La table ci-dessous présente les effectifs de ces variables.

	Fréquences	Pourcentages
Hommes	1'862	52.5%
Femmes	1'684	47.5%
Suisses	1'912	53.9%
Français	265	7.5%
Italiens	139	3.9%
Portugais	85	2.4%
Espagnols	414	11.7%
Ex-Yougoslavie	165	4.7%
Autre	566	16%
Formation obligatoire ou moins	1'029	29.2%

Secondaire II	1'415	40.2%
Secondaire II Maturité	264	7.5%
Formation professionnelle supérieure	116	3.3%
Haute École	697	19.8%
Moins de trente ans	1'244	35.1%
Entre trente et quarante-neuf ans	1'761	49.7%
Cinquante ans et plus	541	15.26%
Nés en Suisse	1'725	50.1%
Nés hors de Suisse	1'716	49.9%
Agriculture	56	1.6%
Industrie	431	12.2%
Technique et informatique	229	6.5%
Construction	284	8%
Commerce et transport	610	17.2%
Restauration et tourisme	581	16.4%
Banques et assurances	793	22.4%
Santé et social	398	11.2%
Autre	164	4.6%
Total	3'546	

Source : élaboration propre

Au vu des variables indépendantes que nous avons retenues, nous avons effectué un test de Variance Inflation Factor (VIF) afin de confirmer que ne se posait pas de problèmes de multicollinéarité (Kohler & Kreuter, 2012, 296). De plus, nous avons testé différents autres modèles en y ajoutant des variables indépendantes supplémentaires (salaire, salaire de réserve, etc.) sans que cela ne modifie nos résultats, raison pour laquelle nous avons décidé de ne conserver que les variables indépendantes les plus pertinentes dans nos analyses.

3.2 Partie qualitative

Granovetter le soulignait déjà, il est des questions qui nécessitent une approche individuelle et il est illusoire d'espérer pouvoir répondre à certaines des interrogations les plus importantes à travers un questionnaire (Granovetter, 1995, 154). De ce fait, il nous a semblé essentiel de compléter notre démarche par le biais d'entretiens.

Un travail en « mixed methods » ne consiste cependant pas seulement en une superposition de deux méthodes, mais bien en un dialogue entre le quantitatif et le qualitatif. Notre approche ne vise donc pas uniquement à renvoyer d'une partie à l'autre mais bien plutôt de poursuivre le questionnement plus en profondeur. En voulant saisir la manière dont le réseau social est susceptible de compenser les inégalités, la perception des acteurs est une dimension fondamentale à considérer. En effet, l'approche statistique vise à saisir des tendances mais celles-ci regroupent des attitudes différentes que nous voulons comprendre. C'est en ce sens que nos hypothèses doivent se concevoir, comme un approfondissement qui nécessite un changement de méthode, afin de pouvoir donner une réponse claire à la question de recherche qui motive notre travail.

Nous avons également fait usage du qualitatif de manière préparatoire. Ainsi, nos trois premiers entretiens furent menés auprès de conseillers ORP et avant la création de la base de données. L'objectif était d'acquérir un maximum d'informations factuelles sur leur travail (catégorisation

des chômeurs, fréquence du suivi, etc.) et sur l'assurance-chômage. Nous voulions également cerner leurs perceptions du chômage et des chômeurs en général. Ces entretiens se sont avérés spécialement constructifs pour toute notre démarche. Même s'ils n'offrent pas énormément de possibilités d'exploitation pour le travail de thèse, nous les avons cités quelquefois lorsque nous l'avons jugé pertinent et les retranscriptions figurent en annexe au sous-chapitre 9.5. Il s'agit en fait d'entretiens exploratoires qui visaient à définir notre domaine d'étude aussi précisément que possible.

La majeure partie des entretiens s'est déroulée auprès de personnes sans-emploi que nous avons sélectionnées parce qu'elles n'avaient aucune formation. En effet, nos résultats statistiques nous ont montré à quel point l'absence de formation était un critère unilatéralement handicapant toutes autres caractéristiques confondues.

Les huit premiers entretiens ont été menés directement auprès de membres de notre population suivie, que nous avons contactés grâce à l'appariement LAMDA. Cependant, une grande majorité des personnes ont refusé de se prêter à la démarche, n'étaient pas joignables, ont « oublié » le rendez-vous, etc. C'est pourquoi nous avons dû développer une autre stratégie en cours de route, face à cette inaccessibilité.

Grâce à un contact qui travaille au sein de l'entreprise de placement « Connexion Ressources », nous avons eu accès à une population de demandeurs d'emploi faiblement qualifiés. Ces individus ne sont pas des chômeurs de relativement courte durée, comme ceux que nous avons suivis, et sont majoritairement au bénéfice du Revenu d'Insertion. Cependant, nous n'avons choisi que des individus que l'entreprise considérait comme plaçables afin qu'ils soient en train d'effectuer des recherches d'emploi. L'idée était de rapprocher autant que possible les profils de nos deux sous-populations. Cette difficulté a été source de nouveaux éléments à analyser puisque nous avons pu identifier des différences intéressantes entre les deux catégories, différences que nous mettons en évidence dans notre chapitre 6. Cela nous a également poussé à adopter une logique à la fois déductive par rapport aux éléments de notre théorie, mais aussi bien inductive en acceptant les nouveaux éléments abordés par nos individus.

Plus concrètement nous avons, sur la base des résultats quantitatifs, identifié des dimensions que nous souhaitons interroger. Ainsi, après l'explication de la démarche et le don de *l'incentive* (50.- CHF), nous avons questionné le parcours professionnel de la personne. Celui-ci nous a permis de saisir les éléments factuels de référence (nombre et changements d'emploi, dates, etc.). Cela nous a également permis de relever dans quelle mesure le recours au réseau était spontanément mentionné. Enfin, au cours de cette description souvent assez longue et détaillée, nous avons appris les pratiques des différents secteurs d'activité et le point de vue de l'individu quant à celles-ci.

Nous avons ensuite interrogé la période de chômage, d'abord factuellement (dates, expérience déjà vécue par le passé, etc.) avant de questionner la manière dont l'individu cherchait un emploi. Là aussi, l'objectif était de saisir les références spontanées au réseau social. Par la suite, nous avons abordé plus frontalement le thème, en questionnant les différentes expériences que l'individu a pu vivre en recourant à son réseau, bonnes comme mauvaises. Nous avons également questionné la perception que la personne avait de l'utilisation du réseau, que ce soit dans son cas personnel ou lorsqu'elle avait été témoin d'une telle utilisation par des collègues. Enfin, nous avons terminé en interrogeant les « limites » de l'utilisation du réseau, notamment les critères nécessaires à celle-ci (confiance, types de relations, etc.).

Nous avons tenté de rester au plus proche du discours des acteurs, en utilisant leurs termes (nous ne parlions pas forcément de réseau, par exemple, mais de bouche-à-oreille, etc., selon leur

langage). De plus, au vu de la situation parfois difficile de ces individus, la discussion s'est souvent éloignée du sujet. Nous y avons vu un moyen de sortir du cadre stricte de l'entretien, ce qui nous a semblé nécessaire car les sujets abordés pouvaient s'avérer parfois difficiles. Dans tous les cas, nous avons tenté d'être à l'écoute des individus et de suivre leur discours plutôt que dans une logique de questions-réponses.

Une fois nos entretiens enregistrés et intégralement retranscrits, nous avons identifié et regroupé les éléments de chaque discours correspondant aux thématiques prédéfinies. Nous avons ainsi fait émerger une sorte de « discours dominant » en croisant les discours et les perceptions. Cette technique, essentiellement déductive, nous a permis de confirmer ou d'infirmer plusieurs éléments, notamment les fonctions du réseau social (cf. sous-chapitres 6.1 et 6.2). Cependant, les entretiens ont également fait émerger de nouveaux thèmes, que nous avons regroupés de la même manière. C'est la démarche inductive. En procédant ainsi, nous avons obtenu un équilibre dans notre approche à la fois en confrontant les tendances quantitatives au discours des acteurs (en expliquant les raisons de certaines tendances, ou les différences de recours à certaines fonctions par exemple) et en faisant émerger de nouveaux thèmes qui nous avaient échappés jusqu'alors (en mettant en évidence les facteurs d'influence notamment, mais également la diversité des relations sociales).

Les entretiens ont été menés dans un format semi-directif. La grille des questions a évolué au fil des entretiens et sa dernière version figure en annexe au sous-chapitre 9.6. Tous les entretiens ont été enregistrés et retranscrits. Lorsque cela été possible, nous avons retrouvé la personne dans le lieu de son choix (restaurant, appartement, etc.), de manière à la placer dans un environnement le plus confortable possible et ainsi diminuer la pression d'une telle démarche. En effet, celle-ci n'est pas anodine, notamment pour les huit premières personnes qui ont été contactées par un universitaire grâce à des informations fournies par l'assurance-chômage. La plupart de ces personnes n'ont pas bien compris notre objectif, certaines ont pensé qu'il s'agissait de faire un rapport sur le fonctionnement des ORP, d'autres sont venues avec leurs preuves de recherche d'emploi. Nous avons évidemment toujours tenté d'expliquer les choses de la manière la plus claire possible, mais il faut admettre que faire comprendre une démarche de thèse et l'intérêt des entretiens semi-directifs est parfois difficile à expliquer.

Chaque participant a reçu, nous l'avons mentionné, un *incentive* de 50.- CHF pour avoir accepté de participer à la démarche. Il s'agissait à la fois d'une incitation à accepter notre demande d'entretien et d'une reconnaissance du temps consacré. Ces individus étant en situation financière relativement difficile, il nous aurait semblé injuste de bénéficier gratuitement de leur bonne volonté. Bien évidemment, l'anonymat leur a été garanti. Tous les entretiens figurent en annexe au sous-chapitre 9.7.

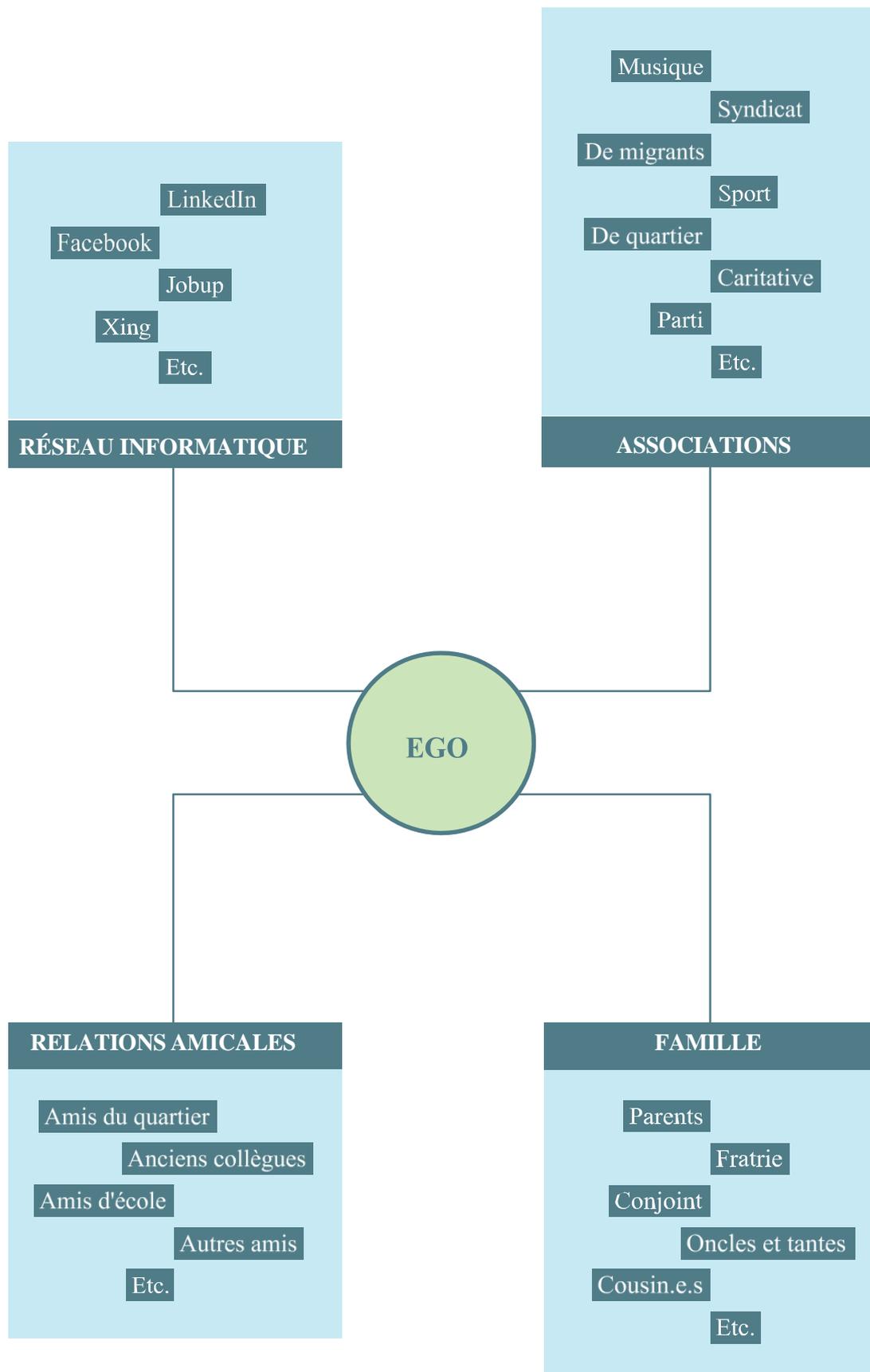
4 Caractéristiques et inégalités de réseau

Ce chapitre vise à explorer le lien entre les caractéristiques individuelles et le réseau social et ainsi à tester laquelle de nos deux premières hypothèses est valide. Nous verrons donc si le réseau social se construit à l'avantage des plus vulnérables, compensant ainsi potentiellement leur handicap, ou si au contraire il se développe en favorisant les plus avantagés, devenant ainsi amplificateur d'inégalités. Nous ne testerons l'efficacité du réseau sur la réinsertion que dans le chapitre 5, seul nous intéresse ici le lien entre caractéristiques et réseau. C'est un premier pas nécessaire pour pouvoir, sur la base des deux chapitres quantitatifs, déterminer à la fois si l'impact est lié aux caractéristiques et s'il amplifie ou compense les inégalités.

Nos analyses sont principalement basées sur des régressions logistiques, ordonnées dans certains cas. Nous n'utilisons ici que les réponses données au Q1. De plus, nous n'avons gardé de celui-ci que des éléments qui nous semblent pouvoir jouer un rôle sur la réinsertion. Nous n'interrogeons dès lors pas le réseau social de l'individu *dans l'absolu*, mais bien les dimensions liées à la trajectoire professionnelle.

Nous l'avons précisé dans notre chapitre méthodologique, notre questionnaire a été divisé en différentes sections portant sur des aspects divers du réseau social de la personne. Nous avons repris les mêmes sous-chapitres et les détaillons dans l'ordre. Ces sous-chapitres correspondent aux dimensions du réseau social que nous pourrions illustrer avec le schéma suivant :

Grphe 1 : Schématisation des dimensions du réseau social



Nos catégories de référence sont restées les mêmes tout au long de nos régressions, de manière à simplifier au maximum les analyses. La plupart des tableaux de ce chapitre indiquent des résultats de régressions logistiques. Nous spécifions lorsqu'elles sont ordonnées et, si c'est le cas, c'est en raison du type de variable dépendante. Dans certains cas, les tableaux ont été renvoyés en annexe afin de fluidifier la lecture.

4.1 Participation associative

Le réseau associatif est une composante importante du réseau social d'un individu. Même si son utilité par rapport à la réinsertion professionnelle est parfois remise en question (Chauvac, 2011), il reste un créateur de lien social important et mérite d'être pris en considération (Granovetter, 1974, 50 ; Cattell, 2001, 1509 ; Brandt, 2006). Enfin au-delà du réseau social, la participation associative est reconnue pour avoir un impact plus large sur la trajectoire professionnelle d'un individu et mérite à ce titre d'être considérée ici (McDonald & Mair, 2010, 340 ; McDonald et al., 2013, 23).

Nous avons différencié plusieurs associations dans lesquelles un individu peut s'investir. Par ailleurs, nous n'avons pris ici en considération que la participation active, c'est-à-dire les cas où les individus indiquaient à la fois être membre et participer aux événements associatifs, et non seulement être membre. De notre point de vue, le lien social nécessite davantage qu'une simple affiliation et c'est seulement en entrant en contact avec les autres membres qu'il est susceptible de se construire.

Nous avons néanmoins effectué quelques régressions en incluant dans notre variable dépendante l'ensemble des membres actifs et non-actifs de l'association, de manière à repérer d'éventuelles différences importantes entre nos résultats. Si certaines valeurs affichent une significativité différente, les résultats sont restés relativement similaires.

Nous avons résolu de ne pas procéder à une analyse des correspondances multiples (MCA). Malgré le pourcentage élevé de variation expliqué grâce à l'indice créé (plus de 90%), les différences thématiques entre les associations nécessitent, de notre point de vue, une différenciation. En effet, l'investissement dans un syndicat ne peut pas être comparé à l'investissement dans une association religieuse ou un club sportif. De plus, chaque association a un lien particulier avec le marché de l'emploi, et est donc susceptible d'exercer une influence différente sur le potentiel de réinsertion professionnelle (Chauvac, 2011).

Nous présentons nos résultats dans le tableau 1.

Tableau 1 : Modélisation du lien entre les caractéristiques et la participation associative (Odds ratios)

	Association sportive	Syndicat	Association religieuse	Parti politique	Cercle de migrants	Association de quartier	Association caritative	Fanfare	Autre association
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)									
Femme	.52***	.60**	1.05	.58	.88	1.17	1.41	.56***	.79
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)									
France	.94	.76	.15***	-	.59	.72	.78	.86	.52**
Italie	.74	1.26	1.02	.85	1.39	.30	.44	1.30	.45
Espagne	.70	.89	.37	.74	11.27***	1.93	1.41	1.85	1.12
Portugal	.44***	1.93	.60	.22	4.46**	.63	.34	.81	.33***
Ex-Yougoslavie	.79	3.08**	.15	.64	1.74	.52	.27	.26	-
Autre	.82	1.19	1.61	1.36	7.22***	1.00	.74	1.31	.81
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)									
Secondaire II	1.41***	.80	1.31	.79	.77	2.09**	1.04	1.11	1.10
Secondaire II Maturité	1.01	.16	1.88	.66	.49	1.81	.53	1.13	1.33
Formation prof. sup.	1.93***	1.05	2.35**	1.43	1.00	3.20**	.84	.43	2.21**
Haute École	1.68***	.61	1.58	.46	1.05	2.87***	1.80	1.13	2.18***
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)									
Moins de 30 ans	1.40***	.31***	.54***	.23***	.70	.35***	.76	1.77***	.92
50 ans et plus	.95	1.66	1.46	1.52	2.31**	1.74**	1.72**	1.80**	1.53***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)									
Né en Suisse	.95	.57	.62**	1.06	.60	.68	.73	1.58	1.48**
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)									
Agriculture	1.12	4.31	1.45	-	9.53	-	-	.90	1.71
Technique et informatique	1.23	1.26	1.14	3.84	11.57**	1.51	1.92	2.72**	1.32
Construction	1.08	4.02***	2.59**	1.52	7.67	.43	.58	1.68	.99
Commerce et transport	.77	1.16	.83	1.54	5.17	1.59	1.12	1.34	.78
Restauration et tourisme	.89	2.36	1.39	2.31	5.34	1.47	1.32	1.31	.89

Les réseaux sociaux : un outil de réinsertion pour les chômeurs désavantagés

Banques et assurances	1.22	1.30	1.24	1.27	6.70	1.22	.87	1.79	.88
Santé et social	1.05	2.48	1.49	3.96	9.05**	1.31	1.41	2.42**	1.37
Autre	1.03	.79	1.17	3.40	7.70	1.08	1.80	1.74	1.17
<hr/>									
N	2813	2658	2645	2372	2603	2588	2580	2614	2508
LR chi2	138.58	84.75	87.80	37.10	70.62	86.53	43.93	48.20	128.87
Prob> chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0114	0.0000	0.0000	0.0024	0.0010	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variables dépendantes binaires : *Membre actif/Non membre actif.*

Il est important de préciser que, comme nous l'avons montré au chapitre 3, les effectifs des différentes associations sont très inégaux. Ainsi les catégories de membres actifs d'un syndicat, d'un parti politique et d'un cercle de migrants sont relativement faibles (N plus petit que 100). Nous présentons les résultats ici mais devons être prudent dans leur analyse, afin de ne pas surinterpréter sur la base de ces seuls résultats.

Nous constatons que le sexe est lié à la participation à certaines associations seulement, en l'occurrence l'association sportive, le syndicat et la fanfare, et toujours négativement pour les femmes. Le fait d'être une femme indique donc soit des chances similaires d'investissement par rapport aux hommes dans certains milieux associatifs, soit des chances moindres, et n'est jamais corrélé à davantage d'investissement associatif.

Il a été démontré que la trajectoire professionnelle des hommes est fortement liée aux associations (McDonald & Mair, 2010, 340). Nos résultats pourraient impliquer que cette différence de l'importance des associations dans les trajectoires entre hommes et femmes soit la conséquence d'un plus grand investissement de la part des hommes. Dans tous les cas, nos résultats montrent que les femmes ne s'investissent jamais davantage que les hommes, et ce peu importe le type d'association, *a contrario* de ce qui a parfois pu être affirmé (McDonald & Mair, 2010, 340).

La nationalité est plus délicate à interpréter. Dans la plupart des cas, elle n'est pas liée à une différence de participation associative, à quelques exceptions près. Les Français sont nettement moins susceptibles que les Suisses de s'investir dans une association religieuse ou dans une « autre association ». Les Italiens, pour leur part, ont autant de chances que les Suisses de s'investir dans toute association citée. Les Espagnols s'investissent autant que les Suisses, sauf dans les cercles de migrants, où ils ont onze fois plus de chance d'être actifs, ce qui n'est pas étonnant en soi mais pose la question de savoir pourquoi les autres nationalités ont des résultats moins élevés. Les Portugais sont ceux qui affichent le plus de différences avec les Suisses. Moins actifs dans les associations sportives et les « autres associations », ils le sont davantage dans les cercles de migrants. Les ressortissants d'Ex-Yougoslavie, pour leur part, s'investissent davantage syndicalement, sans autres différences. Il est intéressant de relever que l'investissement associatif, à quelques exceptions près, ne semble globalement pas impacté par la nationalité. Nous ne pouvons en effet relever de tendance explicative générale. Cet investissement des étrangers relativement égal à celui des Suisses pourrait s'expliquer par le fait que les réseaux associatifs sont une bonne manière de s'intégrer dans un pays étranger, les migrants étant plus dépendants que les autres de leurs réseaux pour accéder à différentes ressources (Portes, 2000, 5).

La formation nous montre qu'elle n'est pas non plus systématiquement liée à des différences d'investissement associatif. Par contre, à chaque fois qu'un lien existe, il est positif. Nous précisons ici un résultat précédent déjà mentionné par Portes, qui indiquait que le niveau d'éducation influence la participation associative (Portes, 2000, 5). De plus, on voit que les personnes formées s'investissent globalement davantage, mais pas dans n'importe quelle association. Bien évidemment, rappelons que la formation est un critère sans doute corrélé avec les moyens temporels et financiers à disposition pour s'investir dans une association, ce qui peut expliquer certaines différences d'investissement (association caritative notamment).

L'âge illustre un investissement variant avec les moments de vie. Les personnes de moins de trente ans ont davantage de chances de s'investir dans une association sportive ou une fanfare. Elles ont par contre beaucoup moins de chances d'être membres actives d'un syndicat, d'un parti politique, d'une association religieuse ou d'une association de quartier. Il est intéressant de relever que les personnes de plus de cinquante ans, pour leur part, s'engagent globalement

davantage que les autres. On peut ici envisager qu'il s'agit d'une différence de parcours de vie qui conduit les personnes, au fur et à mesure de leur parcours de vie, à s'investir dans différentes activités associatives sans systématiquement abandonner les précédentes. Nous pensons également que ces différences d'investissement traduisent une évolution des intérêts de la personne.

Nos résultats indiquent donc que les caractéristiques individuelles sont liées à l'investissement associatif. Ils permettent également de distinguer deux inégalités claires, les femmes et les personnes sans formation étant fréquemment moins investies que les autres, et pouvant donc moins compter sur ce type de réseau social. La nationalité et l'âge, par contre, sont davantage liés à des différences d'association dans lesquelles la personne s'investit qu'à une différence d'investissement global. Les ressources à disposition sont donc probablement différentes, sans pour autant être moindres. Même si les N de trois des associations considérées ici sont problématiques, la tendance générale au désavantage des femmes et de moins formés reste présente.

4.2 Ressources informatiques

Les études sur l'utilisation des réseaux sociaux informatiques mettent en avant leur capacité à élargir le capital social des individus. Cependant, la plupart de ces études se concentrent sur des réseaux tels que Facebook, c'est-à-dire très larges et sans objectif professionnel. Les résultats concluent à une amélioration du réseau social, non par le développement de nouveaux liens mais par un renforcement des liens existants (Steinfeld, Ellison & Lampe, 2008, 5). Ceci notamment en raison de la capacité de Facebook à permettre le regroupement des individus selon leurs centres d'intérêts, augmenter l'expression des individus et donc les échanges d'informations, et à procurer davantage d'opportunités de communications, publiques comme privées, larges comme ciblées, etc. (Steinfeld, Ellison & Lampe, 2008, 17). Ces caractéristiques sont importantes et justifient que nous nous intéressions à un réseau comme Facebook. Cependant, elles ne s'appliquent que partiellement aux outils informatiques qui nous ont intéressés.

En effet, LinkedIn et Xing sont clairement destinés à la mobilité professionnelle. En cela, les réseaux sociaux informatiques ne se valent pas tous. Nous les avons regroupés pour des raisons thématiques, mais il est important de considérer que chaque réseau informatique obéit à ses propres règles de fonctionnement et n'est pas motivé par les mêmes objectifs. Nous avons également ajouté tout ce qui concerne l'utilisation des outils informatiques, également pour des raisons thématiques, dans ce chapitre.

Car l'activité informatique est une composante fondamentale du marché du travail actuel, ne serait-ce qu'en raison de l'informatisation croissante de nombreuses professions. De plus, énormément de ressources professionnelles passent aujourd'hui par Internet, qu'il s'agisse des nouveaux réseaux sociaux ou des sites pour trouver un emploi. De fait, « Internet a engendré une banalisation de l'acte de candidature [...] », ce qui a des effets positifs comme négatifs (plus grande facilité mais plus grande concurrence et moindre autocensure) (Chauvac, 2011, 116). Quoi qu'il en soit, le fait d'être familiarisé avec ces supports est de nature à augmenter drastiquement les probabilités de réinsertion professionnelle. Cela traduit également une familiarité avec l'outil informatique, de plus en plus (pour ne pas dire complètement) présent dans certains types d'emploi.

Énormément d'entreprises recourent à cet outil pour leur recrutement (Chauvac, 2011, 252) et passablement de liens sociaux sont actuellement développés via le support informatique, ce qui doit être considéré ne serait-ce que pour la circulation de l'information. Si certaines personnes

sont moins actives informatiquement, elles ont dès lors accès à moins de ressources que les autres. Certains auteurs considèrent même les réseaux informatiques comme une nouvelle forme de capital social, dont il est évidemment plus avantageux de disposer de manière importante (Lin, 1999, 45-48 ; Steinfield, Ellison & Lampe, 2008), même s'il n'y a toujours pas d'estimation claire de l'impact des relations informatiques par rapport aux relations « réelles » (Granjon & Lelong, 2006, 163 ; Valenzuela, Park & Kee, 2009, 880). Dans notre objectif de mesurer les inégalités de réseau social en lien avec les caractéristiques individuelles, il est donc légitime de considérer l'activité informatique.

Nous étudions le lien entre nos variables indépendantes et l'activité informatique dans le tableau 2. Précisons que les réponses n'étaient pas exclusives, une seule personne pouvant être active sur plusieurs réseaux.

Tableau 2 : Modélisation du lien entre les caractéristiques et les ressources informatiques (Odds ratios)

	Profil sur Xing	Profil sur LinkedIn	Profil sur Facebook	Profil sur un autre réseau informatique	Membre d'aucun réseau	Actif au moins plusieurs fois par mois	Pensez-vous que les réseaux informatiques aident à trouver un emploi ?	Êtes-vous inscrit sur un site pour trouver un emploi, comme Jobup ou autre ?
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)								
Femme	.64	.65***	1.09	.70***	1.24**	.83**	.93	.89
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)								
France	.76	.98	1.07	1.04	.87	.82	.76	1.52**
Italie	1.50	.72	.85	.76	.97	.82	1.29	.75
Espagne	-	.45	1.05	1.72	.74	.98	.86	.84
Portugal	.30	.24***	1.10	.70	.71**	.98	1.31	.79
Ex-Yougoslavie	1.22	.56	.66**	.64	.95	.59**	1.56	.56***
Autre	1.02	.70	.88	1.27	.71**	.91	1.47	1.01
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)								
Secondaire II	.92	1.76**	1.18	.88	.98	1.02	.66***	1.58***
Secondaire II Maturité	2.61	3.39***	1.33	1.52**	.82	1.28	.58**	2.42***
Formation prof. supérieure	3.93**	8.42***	1.80***	2.17***	.53***	1.77**	.72	4.31***
Haute École	4.50***	17.00***	1.64***	1.77***	.42***	1.88***	.64**	3.12***
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)								
Moins de 30 ans	.30***	.84	3.33***	1.20	.36***	1.96***	.71***	1.17
50 ans et plus	.72	.68**	.36***	.79	2.41***	.53***	.84	.51***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)								
Né en Suisse	1.05	.82	.80**	.76	1.19	.68***	.53***	.90
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)								
Agriculture	-	-	1.07	1.23	1.11	.81	.65	.40***

Les réseaux sociaux : un outil de réinsertion pour les chômeurs désavantagés

Technique et informatique	4.84**	4.78***	1.65***	2.56***	.51***	1.39	1.13	1.43
Construction	.99	.22**	.84	1.25	1.16	1.07	1.26	.51***
Commerce et transport	4.01	2.80***	1.19	1.82***	.78	1.31	1.08	1.25
Restauration et tourisme	1.57	.81	1.04	1.57**	.90	1.34	1.05	.88
Banques et assurances	4.17	4.15***	1.66***	1.67**	.51***	1.78***	.95	2.18***
Santé et social	1.14	1.52	1.32	1.37	.72	1.36	1.02	.79
Autre	2.59	2.15**	1.59**	1.61	.67	1.41	.70	.95
<hr/>								
N	3281	3363	3416	3416	3416	2715	2330	3308
LR chi2	105.29	875.21	493.89	120.10	413.58	188.39	123.50	419.76
Prob> chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variables dépendantes binaires : *Oui/Non*.

Les femmes ont moins de chances d'avoir un profil sur LinkedIn ou sur un autre réseau informatique que ceux cités. On peut envisager qu'il s'agisse d'une conséquence de la ségrégation du marché du travail, les hommes occupant des postes à responsabilités dans lesquels l'utilisation d'un réseau comme LinkedIn est fréquente. Le sexe est également lié à une activité moins importante de la part des femmes. Par contre, nous ne remarquons aucune différence dans la perception de l'utilité des réseaux ni dans le recours à un site pour trouver un emploi. Au final, nous constatons une inégalité globale entre hommes et femmes, ces dernières étant moins présentes ou actives sur les réseaux sociaux informatiques. Cette inégalité s'efface dans les cas d'outils informatiques directs pour la réinsertion, comme un site Internet. Nos résultats diffèrent de certaines études qui montrent que les femmes ont davantage de chances d'être présentes sur Facebook (Valenzuela, Park & Kee, 2009, 889).

La nationalité n'est que peu liée à des différences d'activité informatique. Cependant, à une exception près, elle exprime toujours un désavantage par rapport aux Suisses. Nous nous attendions à constater un avantage encore plus important de ces derniers, notamment en raison de la ségrégation du marché de l'emploi. Force est de constater que la nationalité n'est pas un facteur important d'inégalités par rapport aux réseaux informatiques.

La formation est par contre fortement corrélée à des différences d'activité informatique. En effet, les personnes formées ont systématiquement davantage de chances d'être actives sur les réseaux sociaux comme d'être inscrites sur un site pour trouver de l'emploi.¹⁰ Ce résultat confirme l'importance de cette variable en ce qui concerne l'activité sur des réseaux sociaux informatiques (Ellison, Seinfeld & Lampe, 2011, 11). Par contre, nos résultats viennent quelque peu infirmer ceux de Marchal et Rieucan qui montraient que la formation n'était, en France, pas liée à une différence de consultation d'offres d'emploi sur Internet (Marchal & Rieucan, 2007, 8-9). Certes, nous ne considérons pas exactement la même variable, mais il serait surprenant que les différences que nous relevons soient sans lien avec une telle consultation.

Il est dès lors surprenant que les personnes formées considèrent moins que les autres les réseaux informatiques comme des moyens utiles pour accéder à l'emploi. Une piste explicative pourrait être que les réseaux informatiques, méconnus de la part de ceux qui ne les utilisent pas ou peu, semblent être une ressource inaccessible. En d'autres termes, la méconnaissance d'une ressource augmenterait son attractivité. À l'inverse, les individus qui recourent fréquemment aux réseaux sociaux les connaissent mieux, ont probablement eu des expériences diverses et peuvent porter un jugement basé sur leur expérience, peut-être moins mythifiée. Dans tous les cas, les personnes à formation obligatoire ou moins sont presque toujours en situation de désavantage.

L'âge, pour sa part, est lié à une différence non négligeable dans l'utilisation des ressources informatiques. Plus précisément, nous constatons deux tendances différentes. La première est selon nous due à une différence générationnelle indiquant systématiquement les plus de cinquante ans comme ayant moins de chances d'être membres de réseaux informatiques ou inscrits sur un site. Cette tendance est relativement intuitive au vu de l'existence récente des réseaux sociaux informatiques, ainsi que de l'essor du Web cette dernière décennie, et confirme les résultats d'autres études (Valenzuela, Park & Kee, 2009, 888). La seconde tendance est que

10 On peut d'ailleurs relever que si l'impact de la formation est si fort, c'est sans doute parce qu'il est corrélé à une ségrégation du marché de l'emploi. En effet, les personnes sans formation ont davantage de probabilités d'occuper des emplois à faible composante informatique. Dès lors, il paraît relativement logique qu'ils n'aient pas une relation aussi aisée que d'autres qui travaillent couramment sur un ordinateur.

les personnes entre trente et cinquante ans sont les plus actives sur les réseaux à visée professionnelle (Xing et LinkedIn) et sont également plus nombreuses à attribuer aux réseaux informatiques un impact sur la réinsertion. Cette deuxième tendance est intéressante et nous permet de postuler une piste explicative.

En effet, on peut considérer que les réseaux informatiques « professionnels » nécessitent d'avoir déjà une certaine position sur le marché de l'emploi, ce qui n'est pas le cas des individus trop jeunes. Adhérer à Xing ou à LinkedIn serait une autre démarche qu'adhérer à Facebook. Dès lors, l'appartenance à un réseau informatique professionnalisant peut être considérée comme liée à la position sur le marché du travail, ce qui avantage les personnes entre trente et cinquante ans par rapport aux moins de trente ans.

4.3 Réseau amical

Les relations amicales d'un individu sont souvent considérées comme l'une des composantes les plus importantes de son réseau social et il n'est pas surprenant qu'elles aient été régulièrement placées au centre des analyses sur les réseaux sociaux. Les questions que nous avons posées interrogent la taille du réseau amical d'un individu mais également, dans la mesure du possible, l'intensité des relations. Comme nous l'avons précisé au chapitre 3, notre approche repose sur la subjectivité de l'individu quant à sa définition d'un ami.

Quatre des questions du Q1 demandaient à l'individu combien de ses amis ont un poste fixe, selon quatre contextes différents afin de percevoir les ressources accessibles. En effet, les personnes à situation professionnelle stable sont plus à même que les autres d'avoir accès à des informations utiles (Topa, 2001, 292), voire d'influencer une décision d'embauche. Elles représentent donc à nos yeux des ressources potentiellement plus importantes pour accéder à l'emploi.

Enfin, pour mesurer l'impact de nos variables indépendantes, nous avons utilisé des régressions logistiques ordonnées en raison de variables dépendantes ordinales. Les réponses possibles étaient catégorielles, chaque personne pouvant répondre qu'elle avait aucun, 1-2, 3-4, 5-6, 7-10, 11 ou plus amis.¹¹ Les coefficients obtenus par une régression logistique ordonnée ont ensuite été convertis en Odds Ratio, ceci de manière à avoir tous les résultats de ce chapitre dans le même format, les chances. En l'occurrence, les résultats des modèles logistiques ordonnés sont à interpréter comme la chance de la variable dépendante de passer dans une catégorie supérieure grâce à un changement de catégorie de la variable indépendante, si toutes les autres variables restent constantes. Ainsi par exemple, l'Odds Ratio des femmes en ce qui concerne les amis d'école ou d'apprentissage indique que le fait d'être une femme diminue les chances d'être dans une catégorie « supérieure » (soit d'avoir davantage d'amis) par rapport aux hommes (Kohler & Kreuter, 2012, 357-358).¹²

11 Lorsque nous avons utilisé des régressions logistiques ordonnées, la catégorie « je ne sais pas » a été remplacée par une valeur manquante pour ne pas fausser l'OLR. D'autre part, la variable dépendante concernant les postes fixes a été codée de manière à éliminer toutes les personnes qui ont répondu « aucun » et donné une autre réponse au nombre d'amis avec un poste fixe. Ce gros travail de recodage a été réalisé par Anna von Ow.

12 *Stata Data Analysis Examples : Ordered Logistic Regression*, Institute for digital research and education

Tableau 3 : Modélisation du lien entre les caractéristiques et les relations amicales (Odds ratios)

	Amis dans le quartier	Parmi eux, postes fixes	Amis parmi les anciens camarades d'école ou d'apprentissage	Parmi eux, postes fixes	Amis parmi les anciens collègues de travail	Parmi eux, postes fixes	Autre amis	Parmi eux, postes fixes
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)								
Femme	.88	.98	.77***	.97	.86**	1.04	.85**	1.13
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)								
France	.71**	.95	.96	.92	1.04	1.07	.85	1.15
Italie	1.01	.76	1.18	.84	1.40	.91	.86	.63**
Espagne	.87	.68	1.24	.94	1.15	.78	.71	.61**
Portugal	1.24	.95	.91	.79	1.95***	.92	.77	.76**
Ex-Yougoslavie	1.57***	.75	.88	.57***	1.55**	.74	.69	.59***
Autre	.76**	.66***	.66***	.51***	.80	.57***	.51***	.58***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)								
Secondaire II	.95	1.25***	1.15	1.74***	1.28***	1.59***	1.30***	1.50***
Secondaire II Maturité	.65***	.99	1.17	1.46***	.91	1.38**	1.20	1.31**
Formation prof. supérieure	1.26	1.56**	1.66***	2.14***	1.69***	1.84***	1.84***	1.74***
Haute École	.92	1.34***	2.53***	2.87***	1.73***	1.84***	1.72***	1.59***
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)								
Moins de 30 ans	1.12	.77***	2.50***	1.10	.68***	.91	1.37***	.64***
50 ans et plus	1.13	1.03	.66***	.68***	.97	.90	.62***	.60***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)								
Né en Suisse	.98	.93	1.10	1.13	.82**	1.00	1.04	1.13
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)								
Agriculture	1.48	1.27	1.29	.93	1.35	1.29	.93	1.19

Les réseaux sociaux : un outil de réinsertion pour les chômeurs désavantagés

Technique et informatique	.85	1.19	1.14	1.05	1.17	1.50**	1.08	1.62***
Construction	1.12	1.21	1.05	.94	1.06	.86	1.08	.98
Commerce et transport	1.04	.98	.98	.85	1.24	1.07	.90	1.08
Restauration et tourisme	.85	.85	.78	.82	1.02	1.02	.62***	.93
Banques et assurances	1.11	1.21	1.23	1.14	1.61***	1.46***	1.32**	1.62***
Santé et social	.99	1.10	1.12	1.06	1.14	1.16	1.09	1.45**
Autre	1.13	.72	1.54**	.78	.99	.71	1.30	.90
<hr/>								
N	3277	3232	3119	3119	3197	3166	3111	3144
LR chi2	79.10	95.71	434.90	286.82	168.80	183.50	255.04	276.56
Prob > Chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variables dépendantes catégorielles pour le nombre d'amis : *Aucun, 1-2, 3-4, 5-6, 7-10, 11 ou plus.*

Variables dépendantes catégorielles pour le nombre d'entre eux avec un poste fixe : *Tous, Presque tous, Plusieurs, Presque aucun, Aucun.*

Les femmes indiquent globalement avoir moins d'amis que les hommes, mis à part les amis de quartiers. Par contre, elles ont autant de relations à postes fixes que les hommes. Leur réseau amical semble donc moins large, mais comptant proportionnellement autant de relations insérées professionnellement, donc potentiellement plus utiles que les autres. Il est très probable, en raison de l'homophilie, que les hommes aient des réseaux d'hommes et les femmes des réseaux de femmes, ce qui pourrait conduire à une forme de « reflet » de la ségrégation sexuelle du marché de l'emploi (Chauvac, 2011, 176). Nos résultats viennent par ailleurs contredire l'affirmation de Russel selon laquelle les chômeuses sont majoritairement des femmes célibataires devant compter sur des réseaux non-professionnels (Russel, 1999, 209). Enfin, le fait que les femmes ne développent pas davantage de relations amicales extra-professionnelles que les hommes est une surprise puisque la théorie actuelle considère que les réseaux masculins sont plutôt homophiles professionnellement tandis que les réseaux féminins le sont géographiquement (McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001, 430). Nous aurions donc dû retrouver un avantage des femmes dans le nombre d'amis de quartier ou d'autres amis.

Le lien entre nationalité et réseau amical permet d'identifier une tendance générale. En effet, à trois exceptions près, lorsqu'il y a une différence, celle-ci est à l'avantage des Suisses. Ceux-ci bénéficient donc d'un réseau amical plus large que les autres. Ceci étant, ces exceptions sont intéressantes en ce qu'elles montrent que les Portugais et les ressortissants d'ex-Yougoslavie ont davantage d'amis parmi leurs anciens collègues. Or il s'agit des relations amicales souvent considérées comme les plus utiles pour la réinsertion (Granovetter, 1974 ; Cappellari & Tatsiramos, 2011, 1 ; McDonald, 2011, 1664). Nous voyons donc ici que le réseau social avantagerait des personnes d'une autre nationalité que les Suisses ce qui, pour la première fois, montre que le réseau peut potentiellement se construire en compensant un désavantage lié aux caractéristiques individuelles. Mais cela reste ténu et nous devons mesurer au chapitre 5 l'effet de ce type de relations sur la réinsertion avant de parler de compensation.

La formation est la variable la plus corrélée avec les différences de réseau amical. À une exception près, le fait d'avoir suivi une formation est toujours un avantage, ce qui est cohérent avec l'analyse de Forsé qui veut que les personnes des milieux supérieurs aient des réseaux plus étendus (Forsé, 2005, 14). Nous constatons donc que les personnes avec une formation obligatoire ou moins ont un réseau amical moins large mais comportant également moins de relations à postes fixes. Nous avons ici un clair résultat montrant que le réseau se constitue en fonction des caractéristiques individuelles, dessinant ici un désavantage des moins favorisés, ce qui va dans le sens d'une validation de notre première hypothèse et d'une invalidation de la deuxième. Il ne s'agit cependant que d'un résultat parmi d'autres et nous devons poursuivre l'analyse sur les autres dimensions pour confirmer cette tendance.

On peut envisager que cet effet de la formation soit dû à une combinaison de facteurs. Les anciens amis d'école, par exemple, nécessitent d'avoir effectué une formation. Plus celle-ci fut longue, plus il y a de chances que des amitiés s'y soient construites. De plus, on peut également penser que les personnes formées ont davantage de chances d'avoir eu des emplois dans lesquels le relationnel était important. Dès lors, la formation pourrait exercer son influence à travers la mise en contact de davantage de personnes et donc permettre de développer un réseau plus important.

Les personnes de moins de trente ans ont davantage de chances d'avoir des amis d'école, ce qui peut s'expliquer par le fait qu'elles sont potentiellement plus proches de leur période de formation et des amitiés qui s'y sont développées. Leur réseau amical semble également plus varié et compte davantage « d'autres amis ». À l'inverse, elles sont moins nombreuses à avoir d'anciens collègues, ainsi qu'à avoir des amis actifs professionnellement, ce qu'on peut supposer

lié à l'homophilie générationnelle de leur réseau (Langlois, 1977, 222). Ces personnes ont sans doute passablement d'amis du même âge et dans une situation professionnelle similaire, c'est à dire en fin d'étude ou en début d'insertion sur le marché de l'emploi, sans poste fixe. Les personnes de plus de cinquante ans, pour leur part, semblent avoir un réseau amical moins étendu que celui de leurs cadets. Ces résultats confirment que le nombre de contacts semble décroître chez les personnes plus âgées (Forsé, 2005, 14 ; McDonald & Mair, 2010, 340).

4.4 Réseau familial

Avec les relations amicales, les relations familiales constituent l'autre principale composante du réseau d'un individu. Héritées plutôt qu'acquises, elles obéissent à des règles quelque peu différentes, notamment en termes d'homophilie ou de réciprocité (McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001, 431 ; Chauvac, 2011, 455-456). Depuis les premières études sur le réseau social d'un individu, les auteurs les ont différenciées des relations amicales en utilisant (pas toujours de la même manière d'ailleurs) la fameuse distinction entre liens forts et liens faibles. Comme nous l'avons expliqué dans notre chapitre 2, cette distinction entre liens faibles et forts a son sens dans certaines analyses (recommandation vs information par exemple) mais nous estimons, comme pour les relations amicales, que c'est à l'individu de définir la force de ses liens, et nous ne catégoriserons pas les relations familiales *a priori* d'une certaine manière.

Il semble que les relations familiales soient une ressource sur laquelle les chômeurs peuvent compter longtemps et susceptible de leur fournir également un support psychologique en situation de crise, ce qui n'est pas (ou nettement moins) le cas des relations issues du monde du travail (Larsen, 2008, 10 ; Chauvac, 2011, 382-384). Leur caractère externe au marché de l'emploi serait donc à la fois un handicap en matière de réinsertion (Granovetter, 1974) mais également une force en cas d'éjection de l'individu de ce marché (Larsen, 2008, 10 ; Russel, 1999, 208). C'est cette idée qui a fait postuler que les femmes étaient plus résistantes au chômage que les hommes à cause d'un réseau moins lié au marché de l'emploi, et c'est ce que nos précédents résultats sur les relations amicales ont remis en question.

Le recours aux liens familiaux varie selon la période de vie. En effet, l'utilisation du réseau familial pour trouver un emploi est plutôt l'apanage des nouveaux travailleurs, qui s'insèrent pour les premières fois sur le marché de l'emploi (Marchal & Rieucou, 2007, 3). Par la suite, les relations amicales remplacent les relations familiales dans leur impact sur la trajectoire professionnelle (Lin, Ensel & Vaughn, 1981, 401 ; Chauvac, 2011, 73). Nos résultats sur les relations amicales ont en effet montré que les moins de trente ans avaient moins d'amis insérés et donc potentiellement moins de ressources à même de favoriser leur réinsertion inscrites dans leur réseau amical.

À part en ce qui concerne père, mère et conjoint, qui sont des parents proches, nous avons décidé de ne considérer que les membres de la famille adultes et vivants en Suisse. Comme mentionné au chapitre 3, cela nous a en effet semblé le meilleur moyen de ne considérer que le réseau local des individus et ainsi de les placer en situation d'égalité en termes de réinsertion professionnelle en Suisse.

Les personnes interrogées avaient la possibilité de choisir plusieurs réponses, nos catégories n'étant pas exclusives. Il était dès lors possible d'indiquer avoir une mère rentière et à l'étranger. Ce choix a été fait pour nous permettre de tenir compte de toutes les réalités de la situation des proches. Il nous a aussi permis de limiter des différences de réponses entre personnes vivant une même situation.

Nous avons différencié nos questions selon une certaine forme d'intensité des relations familiales. En l'occurrence le père, la mère et le conjoint nous ont semblé nécessiter une approche plus détaillée que les autres en raison de l'impact probable que ces personnes pouvaient avoir (eu) sur la vie de l'individu. Pour des raisons de place et de temps, nous avons simplifié les questions concernant les autres relations, non parce que nous estimons qu'elles ne sont pas importantes mais parce que nous avons dû établir une priorité dans nos questions. À nouveau, nous avons eu recours à des régressions logistiques ordonnées.

L'analyse de nos résultats nous a révélé que certains étaient très difficiles à interpréter, notamment en ce qui concerne la situation du père et celle de la mère. L'une des raisons est que nos catégories de réponse ne sont finalement pas très adaptées. Ainsi, avoir un.e père.mère rentier.ère et un.e père.mère en poste irrégulier n'est pas suffisamment précis pour permettre de cerner une situation. Une rente AVS n'est pas une rente AI ni l'aide sociale, par exemple. Et la notion de « poste irrégulier » est trop floue. Cependant, même si nous aurions dû utiliser d'autres termes, nous avons décidé de maintenir ces analyses. Car en effet, il nous semble très important de mesurer le lien entre la situation parentale et les caractéristiques individuelles. Nos analyses montrent que les caractéristiques jouent un rôle sur le développement du réseau social. Ici, nous voulons mesurer si les caractéristiques sont également liées à un accès à certaines ressources, notamment financières mais également de soutien (quatrième fonction, cf. chapitre 2) pour les individus. Le contexte familial est une variable importante pour la trajectoire des individus et nous pouvons ici, à la marge, le saisir quelque peu. Cependant, au vu de la quantité des variables ici étudiées et afin de ne pas alourdir par trop cette section, nous avons renvoyé plusieurs tableaux en annexe.

Situation de la mère

Le tableau de la situation professionnelle de la mère figure en annexe. Parmi nos catégories, deux sont de claires situations de désavantage pour l'individu : une mère décédée et une mère en situation inconnue. Il s'agit en effet des deux situations dans lesquelles la mère n'est pas susceptible d'apporter du soutien. *A contrario*, avoir une mère en poste fixe/indépendante augmente les possibilités d'accéder à des ressources matérielles et nous semble la situation la plus favorable.

Le sexe n'est pas corrélé à une différence de la situation de la mère. C'est intéressant dans la mesure où cela implique que les relations mère-fille et mère-fils sont similaires. C'est un élément d'autant plus important à mentionner que, nous le verrons, le sexe joue parfois un rôle sur d'autres relations familiales.

En ce qui concerne la nationalité, nous constatons tout d'abord et fort logiquement que les personnes d'autres nationalités ont bien plus de chances d'avoir une mère à l'étranger que les Suisses. Il est également intéressant de relever que plusieurs ont moins de chances que les Suisses d'avoir une mère en poste fixe ou indépendant. Il est possible que cela soit la conséquence de normes sociales, en lien avec le taux de participation des femmes sur le marché de l'emploi. On constate également que le fait d'être né en Suisse est lié à une forte chance d'avoir sa mère dans le pays, ce qui indique peut-être pour les personnes qui ne sont pas nées en Suisse une immigration sans leurs parents et à un âge plus avancé.

La formation joue un faible rôle. Elle est liée à une diminution partielle des chances de se trouver dans l'une des deux situations négatives que nous évoquons, et elle augmente celles d'avoir une mère dans une situation favorable. Cependant, l'effet global reste faible. On peut donc dire de la formation qu'elle reste corrélée à un avantage, mais que celui-ci est moins discriminant à l'égard des individus à formation obligatoire ou moins.

L'âge est important, ce qui semble relativement logique. Les personnes de moins de trente ans ont bien plus de chances d'avoir une mère active professionnellement, tandis que celles de plus de cinquante d'avoir une mère décédée. Il est intéressant de constater, par contre, que ce sont les personnes entre trente et cinquante ans qui ont le plus de chances d'avoir une mère à l'étranger, ce qui pourrait s'expliquer par une corrélation avec une migration des personnes de cette catégorie d'âge. Enfin, on constate que les personnes de moins de trente ans ont davantage de chances d'ignorer la situation de leur mère, ce qui pourrait s'expliquer en partie par le fait que lorsque la mère meurt, par exemple, l'information a de bonnes chances d'être transmise à l'enfant même s'il n'était pas au courant de sa situation auparavant. Au final, il est tout à fait compréhensible que la situation maternelle évolue au fil de la vie de l'individu.

Situation du père

Le tableau de la situation professionnelle du père figure en annexe. Comme pour la mère, la variable sexuelle n'est pas liée à une différence de situation. Le sexe de l'individu n'est donc pas lié à la situation professionnelle ou, autrement dit, hommes et femmes ont les mêmes chances d'avoir des parents en situation avantageuse, et les mêmes risques de les avoir en situation désavantageuse.

La nationalité est liée à des différences de chances d'avoir un père à l'étranger et, comme pour la mère, cette relation nous semble intuitive. Pour le reste, les résultats ont tendance à être globalement égaux à ceux des Suisses, à quelques exceptions près sur lesquelles nous ne nous pencherons pas. En effet, la probabilité moindre de certaines nationalités d'avoir un père décédé par exemple, ou d'avoir un père rentier, sont des situations qui nécessiteraient pour être expliquées une comparaison des systèmes de soins ou d'allocations d'un pays à l'autre. Par contre, il est intéressant de relever que les ressortissants d'autres pays n'ont pas (Français et Autres à part) moins de chances d'avoir un père en poste fixe/indépendant, ceci alors qu'ils avaient pratiquement tous moins de chances d'avoir une mère en poste fixe/indépendante. On peut, ici, y voir une différence de ségrégation sexuelle des marchés du travail entre la Suisse et ces autres pays. Il est enfin très surprenant que les Italiens affichent une telle différence avec toutes les autres nationalités quant aux chances d'avoir un père en poste irrégulier.

Le lien entre formation et situation du père est relativement similaire à celui de la mère. En effet, la formation est corrélée à de plus grandes chances d'avoir un père en situation avantageuse (poste fixe) et à de moins grandes chances d'avoir un père en situation désavantageuse (décédé ou en situation inconnue). Même si l'avantage reste ténu, il indique que les personnes à formation obligatoire ou moins ont un moindre accès à des ressources *via* leurs parents. Nous confirmons ici qu'ils se retrouvent dans une situation plus difficile que les autres (Lin & Dumin, 1986, 383 ; Lin, 1995, 694, 697).

L'âge nous indique que les moins de trente ans ont davantage de chances d'avoir un père en poste fixe, et les plus de cinquante d'avoir un père décédé. On constate donc que l'âge est lié de manière similaire à la situation de la mère et du père. Il est possible qu'ici, nous fassions face à notre erreur de conception de la catégorie « poste irrégulier », qui aurait pu nous révéler une différence de qualité d'emploi entre père et mère, en lien avec une structure genrée du marché du travail mais, comme expliqué plus haut, en raison de cette imprécision, nous en sommes réduit à des conjectures.

Situation du conjoint

Le tableau de la situation professionnelle du conjoint figure en annexe. Le conjoint est une personne importante en termes de ressources, tant matérielles que psychologiques. C'est peut-être la seule relation familiale issue d'une relation amicale, et donc en partie choisie.

En considérant que la majorité des couples en Suisse sont hétérosexuels, nous pouvons interpréter les résultats de la variable sexuelle comme des indicateurs d'inégalités entre les genres. Ainsi, les femmes ont plus de chances que les hommes d'avoir un conjoint en poste fixe/indépendant et moins d'avoir un conjoint en poste irrégulier. Donc, au sein d'un couple, les hommes ont des chances plus importantes d'être en poste fixe, ce qui traduit une inégalité de l'accès aux postes à temps plein sur le marché du travail suisse.

Par contre, au sein de notre population, les femmes sont moins nombreuses à être célibataires, ce qui leur permet de bénéficier de davantage de ressources. En fait, nos résultats sont le reflet d'une structure de couple où les femmes peuvent davantage compter sur leur conjoint, celui-ci étant majoritairement en poste fixe. Ce résultat vient contredire une précédente étude selon laquelle la population des chômeurs est majoritairement composée d'hommes mariés et de femmes célibataires (Russel, 1999, 209) mais les différences de contexte d'étude peuvent peut-être expliquer ces variations.

La nationalité indique peu de différences. Pourtant, nous présumons que les ressortissants d'une autre nationalité auraient davantage de chances d'avoir un conjoint à l'étranger, ce qui ne se confirme pas. Le fait que Portugais, ex-Yougoslaves et « Autres » aient davantage de chances d'avoir un conjoint s'explique peut-être par des différences culturelles liées au statut du couple, mais nous ne pouvons que faire des suppositions.

La formation est liée à une augmentation des chances d'avoir un conjoint en poste fixe ou indépendant, ce qui indique un désavantage des individus sans formation et de ceux avec un titre Secondaire II Maturité. De plus, les personnes avec un titre d'une Haute Ecole ont davantage de chances d'avoir un conjoint, donc accès à des ressources supplémentaires. On constate ici que la formation est corrélée avec un avantage des personnes avec une formation supérieure. Il est intéressant de relever que les individus avec un titre Secondaire II Maturité ont moins de chances d'avoir un conjoint.

L'âge est évidemment lié à de fortes différences quant au conjoint. Les personnes de moins de trente ans et celles de plus de cinquante ans ont moins de chances d'avoir un conjoint en poste fixe/indépendant. Les moins de trente ans ont davantage de chances d'être célibataires, ce qui s'explique par le parcours de vie, et les plus de cinquante ans d'avoir un conjoint rentier, ce qui est sans doute lié à une sortie progressive du marché de l'emploi.

La situation du conjoint nous montre que la présence de cette personne fondamentale dans le réseau de l'individu est en partie liée à ses caractéristiques. L'âge, le sexe et, dans une moindre mesure, la formation, jouent un rôle. Les caractéristiques individuelles influent donc sur les chances d'être en couple et de pouvoir compter sur les ressources d'une telle personne. Les femmes, plus désavantagées sur le marché de l'emploi, pourraient ici compenser leur « handicap », ce qui irait dans le sens d'une validation de notre deuxième hypothèse. À l'inverse, les moins formés semblent avoir moins de chances de pouvoir compter sur cette relation, ce qui va dans le sens de notre première hypothèse. Il semble donc que toutes les caractéristiques n'influencent pas de la même manière tous les types de liens susceptibles d'être développés. Ce qui est au final tout à fait compréhensible, mais nous conduira à une analyse plus globale en fin de chapitre sur les tendances générales observées au fil de ces analyses.

Situation de la famille proche

Par famille « proche », nous avons considéré les enfants et la fratrie, tous adultes et en Suisse. À nouveau, il s'agit selon nous de personnes synonymes d'un accès à certaines ressources importantes, tant financières que psychologiques. C'est d'autant plus vrai pour les chômeurs puisqu'il a été démontré qu'ils restent en lien avec leur famille durant leur épisode de chômage

(Larsen, 2008, 10). Dès lors, ces relations sont susceptibles de durer et représentent un avantage significatif pour celles et ceux qui en disposent. Nous n'avons pris en considération que les enfants majeurs car, selon nous, un enfant mineur implique également une charge financière potentielle, et nous ne souhaitons pas mélanger les contraintes que représentent des enfants mineurs avec les ressources que peuvent symboliser des enfants majeurs, même s'il s'agit d'une distinction quelque peu simplificatrice, nous en sommes conscient.

Nous avons à nouveau utilisé un modèle logistique ordonné. Les réponses que les sondés pouvaient donner sont similaires à celles des relations amicales. En effet, nous avons d'abord interrogé le nombre de frères, sœurs et d'enfants, les réponses possibles étant : « aucun, 1, 2, 3, 4, 5, 6 ou plus ». Puis, comme dans les modèles amicaux, nous avons interrogé le nombre d'entre eux avec un emploi fixe, toujours en considérant que cette situation était synonyme de davantage de ressources accessibles pour l'individu. Les réponses possibles sont ici les suivantes : Je ne sais pas, aucun, 1, 2, 3, 4, 5, 6 ou plus. » Nos résultats sont regroupés dans le tableau 7.

Tableau 7 : Modélisation du lien entre les caractéristiques et la famille proche (Odds ratios)

	Nombre de frères et sœurs adultes vivant en Suisse	Nombre de frères et sœurs avec un emploi fixe	Nombre d'enfants de 18 ans ou plus vivant en Suisse	Nombre d'enfants avec un emploi fixe
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)				
Femme	1.18**	1.19**	1.68***	1.58***
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)				
France	.16***	.16***	.31***	.51
Italie	.83	.91	.92	.84
Espagne	.51***	.51***	.56	.50
Portugal	.56***	.69**	1.06	.86
Ex-Yougoslavie	1.31	.99	3.27***	2.71***
Autre	.31***	.28***	.64**	.59
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)				
Secondaire II	1.15	1.31***	.89	.78
Secondaire II	.70**	.76	.52***	.43***
Maturité				
Formation prof. supérieure	1.19	1.48	.85	.49
Haute École	.67***	.73***	.47***	.25***
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)				
Moins de 30 ans	1.20**	.88	.08***	.06***
50 ans et plus	1.01	.80**	7.37***	7.86***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)				
Né en Suisse	2.13***	1.87***	.87	1.54**
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)				
Agriculture	1.14	1.07	.49	.65
Technique et informatique	.94	.98	.64	.69
Construction	1.21	1.14	.92	.88
Commerce et transport	.75**	.82	.91	1.12

Restauration et tourisme	.76**	.76	.90	.96
Banques et assurances	.72***	.78	.63**	.68
Santé et social	.82	.85	.59**	.64
Autre	.90	.77	.90	.49
<hr/>				
N	3327	3288	3214	3201
LR chi2	706.46	565.67	951.97	688.51
Prob> chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variables dépendantes catégorielles pour le nombre : *Aucun, 1, 2, 3, 4, 5, 6 ou plus.*

Variables dépendantes catégorielles pour le nombre avec emploi fixe : *Aucun, 1, 2, 3, 4, 5, 6 ou plus.*

Le genre nous indique que les femmes ont davantage de frères et sœurs ainsi que d'enfants, et également que davantage d'entre eux ont un emploi fixe. On peut en déduire qu'elles ont potentiellement accès à davantage de ressources familiales que les hommes. Ce lien entre sexe et structure familiale va dans le sens de notre deuxième hypothèse en impliquant une compensation possible des inégalités dont sont victimes les femmes sur le marché de l'emploi, et éclaire certains résultats d'autres études quant aux moindres ressources inscrites dans les réseaux féminins (McDonald, 2011, 319).

La nationalité nous indique plusieurs tendances. De manière générale, les étrangers ont moins de membres de fratrie ou d'enfants en Suisse, si ce n'est pour les Italiens qui affichent des résultats similaires aux indigènes. L'exception intéressante concerne les ressortissants d'ex-Yougoslavie, qui ont bien davantage d'enfants que les Suisses. Il est possible qu'il s'agisse ici d'une conséquence des raisons migratoires. En effet, les autres étrangers sont venus en Suisse probablement majoritairement pour des raisons économiques, tandis qu'une partie des ressortissants d'ex-Yougoslavie peut être venue en raison de la guerre des Balkans. Il est tout à fait envisageable que ces deux types de migration diffèrent et conduisent par exemple dans le second cas à une migration de toute la famille, davantage que lorsque la migration se fait pour trouver un emploi. Mais nous en restons au stade des conjectures. Nous constatons ici par contre, comme pour les femmes, que le réseau familial est susceptible de compenser quelque peu le handicap à l'embauche que subissent les ressortissants d'ex-Yougoslavie.

La formation joue un rôle intéressant. En effet, lorsqu'elle est corrélée à des différences, elle est liée à une diminution du nombre de membres de la fratrie ou du nombre d'enfants. Ainsi, les personnes avec un titre HE ont davantage de chances de n'avoir ni frères, ni sœurs, ni enfants adultes. Il s'agit d'un constat intéressant car il indique que les personnes avec une formation obligatoire bénéficient d'un réseau familial proche plus étoffé. Ici aussi, comme pour les femmes et les ressortissants d'ex-Yougoslavie, le réseau social va dans le sens d'une compensation des inégalités puisqu'il semble avantager les plus vulnérables. Nous pouvons par ailleurs envisager une piste explicative en ce qui concerne ce lien entre formation élevée et fratrie moindre. En effet, la reproduction des inégalités sociales conduit les personnes au bénéfice d'une formation HE à être majoritairement issues d'une famille dans laquelle un des deux parents a déjà un titre HE. Or ces familles sont également celles qui ont un taux de fécondité le moins élevé (Sécurité sociale CHSS, 2/2009, 112). Dès lors, les personnes au bénéfice d'un titre HE font vraisemblablement partie de familles moins nombreuses, ce qui se constate ici.

Enfin, les personnes de moins de 30 ans ont davantage de frères et sœurs en Suisse. On peut imaginer qu'au fil du temps, certains membres de la fratrie émigrent, ce qui pourrait expliquer

cette différence. Par ailleurs, ils sont logiquement nettement moins nombreux à avoir des enfants majeurs tandis que les plus de cinquante ans affichent pour leur part des résultats nettement au-dessus, tant en termes d'enfants majeurs que de ceux d'entre eux avec un poste fixe. À nouveau, ces résultats sont sans surprise mais reflètent une différence d'accès aux ressources familiales, avec un avantage bien plus important pour les plus de 50 ans.

Famille éloignée

Le fait de définir certaines relations familiales comme plus éloignées que d'autres, c'est à dire potentiellement moins intenses, est dû à des raisons de place disponible dans le Q1. Cela nous a conduit à considérer certaines relations comme moins pourvoyeuses de ressources. Bien évidemment, une tante ou un beau-père sont des personnes qui peuvent être très proches de l'individu mais nous avons postulé que dans la majorité des situations, leur proximité était moindre que celle du père, de la mère, du conjoint, des enfants, des frères et des sœurs. Le tableau 8 expose nos résultats. Il s'agit à nouveau de régressions logistiques ordonnées.

Tableau 8 : Modélisation du lien entre les caractéristiques et la famille éloignée (Odds ratios)

	Nombre de cousins/es adultes en Suisse	Nombre d'oncles et tantes en Suisse	Nombre de beaux- parents en Suisse	Nombre de beaux-frères et belles-sœurs adultes en Suisse	Nombre de nièces et neveux adultes en Suisse
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)					
Femme	1.35***	1.428***	1.111	1.38***	1.17
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)					
France	1.12***	1.00***	.26***	.24***	.18***
Italie	.66**	.48***	.64	.76	.76
Espagne	.31***	.34***	.42**	.54**	.60
Portugal	.75	.69**	.50***	1.01	.61***
Ex-Yougoslavie	1.49	.98	.56**	1.35	1.41
Autre	.26***	.25***	.44***	.58***	.37***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)					
Secondaire II	1.18	1.30**	1.16	1.04	.85
Secondaire II	.77	1.03	.82	.78	.52***
Maturité					
Formation prof. supérieure	1.27	1.20	1.17	1.18	1.05
Haute École	.69***	.79	.80	.59***	.37***
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)					
Moins de 30 ans	1.11	1.33***	.74***	.42***	.26***
50 ans et plus	1.24	.69***	.71**	1.58***	1.90***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)					
Né en Suisse	3.67***	4.79***	1.46***	1.77***	1.68***
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)					
Agriculture	.39***	.41***	.46	.47**	.67
Technique et informatique	1.09	.99	.75	.82	.87
Construction	1.04	1.10	.82	.96	1.08
Commerce et transport	.82	.76	.55***	.62***	.84

Restauration et tourisme	.66***	.66**	.55***	.66**	.78
Banques et assurances	.74**	.68***	.65**	.64***	.85
Santé et social	.87	.74	.85	.68**	.83
Autre	.86	.78	.58**	.55***	.96
<hr/>					
N	2637	2542	2262	2522	2411
LR chi2	959.64	1084.73	213.32	397.85	594.18
Prob> chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variables dépendantes catégorielles : 0, 1-2, 3-4, 5-6, 7-8, 9 ou plus.

Le sexe nous indique que les femmes ont davantage de belle-fratrie, ce que nous pouvons mettre en lien avec nos résultats précédents indiquant qu'elles sont majoritaires dans notre population à avoir un conjoint. Elles ont également davantage de cousins et d'oncles et tantes. Si nous ne pouvons expliquer pour quelles raisons, nous constatons que tout comme avec la famille proche, le réseau social familial va dans le sens d'une compensation de l'inégalité dont sont victimes les femmes sur le marché de l'emploi.

La nationalité est globalement liée à des chances moindres pour les ressortissants d'autres pays d'avoir de la famille en Suisse, à deux exceptions près. Ces différences sont relativement intuitives et s'ajoutent à celles que nous avons relevées concernant la famille proche. Elles sont selon nous liées au processus migratoire.

La formation n'est que faiblement liée à des situations familiales différentes. On constate néanmoins que les personnes avec un titre HE ont globalement moins de famille éloignée que les autres catégories. Nos résultats vont donc dans le même sens que les précédents, affichant les personnes HE comme majoritairement issues de familles peu nombreuses, et ayant donc un réseau familial moins étoffé. Le réseau familial confirme à nouveau ici sa tendance à compenser les inégalités entre personnes de niveaux de formation différents (Marchal & Rieucou, 2007, 3).

Les différences liées à l'âge s'expliquent relativement intuitivement. Les moins de trente ans ont moins de chances d'avoir un conjoint, nous l'avons vu. Donc également d'avoir une belle famille. Par contre, ils ont davantage d'oncles et de tantes, sans doute en raison d'un décès de ces relations pour les personnes de plus en plus âgées. Quant aux nièces et neveux, à l'inverse, il est intuitif que l'âge soit positivement corrélé avec de plus grandes chances de compter de telles relations familiales dans son réseau. Les plus de cinquante ans affichent donc logiquement des résultats opposés aux moins de trente ans. Les beaux-parents sont moins nombreux pour les deux catégories, sans doute parce que les moins de trente ans sont moins nombreux à être mariés, et que ceux des plus de cinquante ans soient en partie décédés.

4.5 Autres dimensions du réseau

Jusqu'à présent, nous avons questionné les différences structurelles du réseau des individus. Nous avons ainsi relevé que les différentes composantes du réseau social (associatif, informatique, amical et familial) varient en lien avec les caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi. Cet effet est très intéressant et nous permet d'anticiper de plus en plus clairement une confirmation de l'existence de ce lien. Cependant, il semble également que ce lien entre structure et caractéristique conduise les plus vulnérables à des réseaux structurellement moins intéressants, mis à part en ce qui concerne les relations familiales,

comme nous l'avons vu au sous-chapitre précédent. Notre première hypothèse semble donc se confirmer.

Mais le réseau social ne se résume pas à une question de structure. En effet, d'autres dimensions méritent d'être interrogées pour saisir le plus précisément possible les différences de ressources entre individus. Ainsi, ce sous-chapitre en questionnera d'autres, telles que la densité, la proximité ou la présence de personnes plus à même de favoriser la réinsertion. Nous interrogerons également la capacité de l'individu à se tourner vers son réseau, étant entendu que celle-ci est un facteur sans doute important de son utilité. Ce n'est que lorsque nous aurons questionné ces autres dimensions que nous pourrons avoir une vision plus générale sur les différences à la fois de réseau et d'utilisation de celui-ci, et donc que nous pourrons savoir laquelle de nos deux premières hypothèses est valide.

Emprunt d'argent

La première variable, exposée dans le tableau 9, est basée sur la question de savoir à qui la personne aurait emprunté une importante somme d'argent (1'000 CHF) si elle avait dû le faire. Cette question est reprise du questionnaire de l'International Social Survey Program et son idée sous-jacente est que les personnes qui savent pouvoir compter sur leur réseau se tourneront plus spontanément vers lui que vers un service privé ou public. Nous mesurons donc ici à quel point l'individu se sent prêt à compter sur son réseau.

D'un point de vue méthodologique, nous avons effectué deux modélisations. La première, présentée ici, considère chaque réponse possible à la question comme une variable dépendante binaire Oui/ Non sélectionnée. Les coefficients expriment donc la différence entre les personnes ayant répondu « oui » et toutes les autres. La deuxième modélisation était multinomiale. Nous avons créé une variable avec trois catégories : au réseau, à une institution officielle, à personne. Nous avons finalement choisi la première modélisation pour les raisons suivantes : tout d'abord, le tableau multinomial était relativement difficile à interpréter et n'apportait dès lors pas vraiment de plus-value par rapport aux régressions. De plus, pour être exhaustif, il aurait fallu effectuer plusieurs régressions multinomiales avec les mêmes variables en changeant la variable de référence, ce qui aurait encore davantage compliqué l'interprétation. Enfin, il nous semble que le modèle que nous présentons ci-dessous permet des interprétations intéressantes, et bien plus détaillées que le modèle multinomial ne le permettait.

Tableau 9 : Modélisation du lien entre les caractéristiques et un emprunt d'argent important (CHF 1'000) (Odds ratios)

	À un parent	À un ami	À une banque ou un organisme de crédit	À un service public ou social (chômage, aide sociale, etc.)	À quelqu'un d'autre	À personne	Ne sait pas
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)							
Femme	1.51***	.64***	.67***	.86	.56	.76**	1.09
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)							
France	.86	1.39	1.39	.78	.71	1.20	.72
Italie	1.08	.41**	.80	.92	-	1.10	1.77**
Espagne	.79	.76	1.25	3.04***	-	1.04	.94
Portugal	.76	1.16	1.38	1.71	-	.88	1.12

Ex-Yougoslavie	.47***	1.46	1.05	1.28	1.12	.71	1.04
Autre	.41***	1.77***	1.15	1.50	2.88	1.07	1.48**
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)							
Secondaire II	1.37***	1.05	1.09	.86	.34	1.02	.81
Secondaire II Maturité	1.45**	1.01	1.25	1.05	.40	1.35	.47***
Formation prof. supérieure	2.58***	1.07	1.07	.58	-	.93	.30**
Haute École	3.26***	.69**	.98	.53	.90	0.65	.25***
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)							
Moins de 30 ans	1.66***	.87	.50***	.98	1.90	1.04	.85
50 ans et plus	.56***	1.19	1.52***	1.07	.60	1.08	1.58***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)							
Né en Suisse	1.49***	.92	.67**	.70	.56	.98	.74
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)							
Agriculture	.76	.81	.66	2.39	3.25	.59	.68
Technique et informatique	.93	1.99***	.95	1.00	-	1.06	.64
Construction	.80	1.49	.93	1.03	-	1.16	.86
Commerce et transport	.90	1.49	1.17	1.74	.86	1.04	.69
Restauration et tourisme	.73**	1.40	.99	1.91	.66	1.11	.97
Banques et assurances	1.09	1.79***	1.36	1.15	.73	.66	.50***
Santé et social	1.05	1.39	.95	1.98	1.11	.69	.55**
Autre	1.10	1.46	.75	1.08	.57	.74	.75
N	3416	3416	3416	3416	2366	3416	3416
LR chi2	502.18	66.23	85.70	43.46	19.35	35.02	159.51
Prob> chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0041	0.2510	0.0386	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variables dépendantes binaires : *Oui/Non*.

Les femmes se tournent plus facilement vers leurs parents, mais par contre sont moins nombreuses à se déclarer prêtes à emprunter à d'autres personnes ou institutions. Ce résultat est à mettre en relation avec les précédents qui nous ont indiqué que les femmes avaient un réseau familial plus étoffé que les hommes. Elles semblent donc en plus davantage prêtes à y recourir.

La nationalité n'est pas liée à une différence claire entre catégories, même si certaines réponses varient. Ainsi, les Espagnols ont trois fois plus de chances de se tourner vers un service public pour trouver un tel montant. Les Italiens, pour leur part, ont moins de deux fois moins de chances de recourir à l'aide d'un ami. Ces différences ont sans doute des causes complexes que nous ne pouvons analyser ici (honte, proximité, relation à l'État), mais méritent d'être relevées.

La formation est également liée à quelques variations de résultats. On constate une relation linéaire avec l'emprunt à un parent, relation qui place les personnes à formation obligatoire ou

moins dans la situation la plus défavorable. Cette situation défavorable se confirme par la relation (presque) linéaire inverse avec le fait de ne pas savoir à qui emprunter. Les personnes à titre d'une Haute École sont donc celles qui ont le plus de chances d'emprunter à un parent et sont également les plus nombreuses à savoir à qui emprunter en cas de besoin. Il est frappant de constater que, pour le reste, les relations amicales ne sont pratiquement pas liées à des différences de formation. Enfin, il est intéressant de relever qu'alors que les personnes à formation obligatoire ou moins ont, nous l'avons vu, le réseau familial le plus étendu, elles sont moins nombreuses prêtes à y recourir en cas de besoin. Nous reviendrons sur cet état de fait mais il y a ici une remise en question des ressources que peut fournir le réseau familial.

L'âge, enfin, nous montre une tendance inverse entre les moins de trente ans et les plus de cinquante. Les premiers emprunteraient davantage à un parent et moins à une banque, tandis que les plus de cinquante ans feraient l'inverse s'ils le devaient. Nous faisons l'hypothèse que le recours aux parents est facilité pour les moins de trente ans dans la mesure où ils se trouvent dans une situation de dépendance financière relativement acceptée socialement, qui plus est peut-être liée à leur non-intégration sur le marché de l'emploi. Cette dépendance financière (tout comme la non-intégration sur le marché de l'emploi par ailleurs) est sans doute bien plus difficile à vivre pour les personnes de plus de cinquante ans, qui peut-être ne souhaitent pas la partager avec leur entourage.

Intensité et densité

Les résultats que nous détaillons dans le tableau 10 concernent l'intensité des relations et la densité du réseau. La première question vise à mesurer à quel point la personne a parlé de sa situation à son réseau. En effet, communiquer sur une rupture du parcours professionnel n'est pas anodin et implique un lien relativement proche avec ses relations. Nous verrons d'ailleurs dans le chapitre 6 que cette communication est parfois problématique, ce qui la rend d'autant plus importante à analyser ici. En effet, la circulation de l'information mais également la recommandation sont des fonctions qui nécessitent que le réseau soit informé de la situation de l'individu pour lui faire bénéficier de son soutien.

La seconde question vise à saisir la densité, c'est-à-dire le nombre de relations existantes sur le nombre de relations possibles au sein d'un réseau. Comme nous l'avons mentionné, la densité n'est pas *en soi* négative ou positive. Par contre, elle implique une modification structurelle du réseau liée à la fois à un soutien plus important en cas de problème mais également à une diminution de la variété des ressources accessibles (Cattell, 2001, 1509 ; Chauvac, 2011).

Tableau 10 : Modélisation des liens entre les caractéristiques et la proximité / la densité du réseau. Régressions logistiques ordonnées (Odds ratios)

	Parmi les personnes que vous connaissez (amis, parents, connaissances, etc.), combien savent que vous êtes au chômage ?	Parmi les quatre propositions suivantes, quelle est celle qui vous correspond le mieux ?
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)		
Femme	1.09	.82**
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)		
France	1.54***	1.00
Italie	.80	1.19
Espagne	.70	.90
Portugal	.83	1.34**
Ex-Yougoslavie	.55***	1.23

Autre	.7+**	1.14
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)		
Secondaire II	1.29***	.83
Secondaire II Maturité	1.02	.59***
Formation prof. supérieure	1.34	.78
Haute École	1.42***	.62***
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)		
Moins de 30 ans	1.01	1.79***
50 ans et plus	.72***	.85
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)		
Né en Suisse	1.23**	1.24**
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)		
Agriculture	1.14	1.03
Technique et informatique	1.12	.62***
Construction	.87	.97
Commerce et transport	.91	.70***
Restauration et tourisme	.79	.71**
Banques et assurances	.96	.78
Santé et social	.83	.74**
Autre	.73	1.01
N	3204	2969
LR chi2	119.73	193.46
Prob> chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante proximité : *Personne ou presque, une minorité, une majorité, tous ou presque.*

Variable dépendante densité : *Presque aucun de mes amis ne se connaît, certains se connaissent, la plupart se connaissent, presque tous se connaissent.*

La communication envers les proches sur le fait d'être au chômage n'est pas liée au sexe de l'individu. Hommes comme femmes ont des chances similaires d'avoir communiqué sur leur rupture professionnelle, ce qui est important car illustre un rapport similaire au réseau social sur le plan de la proximité. La densité du réseau affiche par contre une différence, les femmes ayant un réseau moins dense que les hommes. Leur réseau semblerait donc structurellement différent, leur permettant une plus grande variété de ressources accessibles (Chauvac, 2011) mais également un moins fort soutien.

Il est intéressant de relever que les Français communiquent davantage que les autres sur leur situation, tandis que les ressortissants d'ex-Yougoslavie et ressortissants « d'autres nationalités » le font moins. On peut envisager ici que les motifs migratoires sont une piste explicative, ou alors qu'il s'agit de différences culturelles, le rapport au chômage étant très différent d'une culture à l'autre. Notre chapitre 6 détaille en effet à quel point certaines personnes peuvent être plus durement touchées par une forme de « jugement » de la part de leur réseau, et ainsi moins communiquer avec lui.

En ce qui concerne la densité, les Portugais sont les seuls à avoir un réseau plus dense. La composition de celui-ci est peut-être en grande partie liée à d'autres caractéristiques comme la nationalité ou la profession, ce qui pourrait expliquer la plus grande proportion de relations

amicales interconnectées. Il est très intéressant également de constater qu'aucune des autres catégories n'affiche de différences sur cette dimension-là. Cela implique également que la migration n'a pas d'impact sur la composition d'un réseau plus homogène.

Nos résultats montrent que les personnes avec un titre du Secondaire II ou un titre HE communiquent davantage que les autres sur leur situation de chômeur. Cela traduit une plus grande capacité à mobiliser leurs relations et donc un meilleur accès aux ressources du réseau.

Deux catégories sont liées à une moindre densité du réseau. Ici, les personnes avec une formation de type Secondaire II ou un titre HE notamment ont un réseau moins dense, soit plus varié.

L'âge nous indique que les personnes de plus de cinquante ans communiquent moins sur leur situation que les autres. Nous attribuons cette différence au fait qu'il est moins facile de vivre une rupture de parcours professionnel à la fin de sa carrière qu'au début.

Les moins de trente ans, pour leur part, ont davantage de chances d'avoir un réseau plus dense. On peut ici considérer qu'il s'agit d'une conséquence de l'homophilie générationnelle et qu'au fil de la vie, le réseau d'un individu s'étoffe de nouvelles personnes provenant des différents milieux qu'il côtoie.

En matière de communication à son réseau sur la situation de chômage, nous pouvons dire que les personnes de plus de cinquante ans, déjà vulnérables, sont moins à même de bénéficier de l'aide de leur réseau. À part ce résultat, aucune tendance claire ne nous permet de déduire si le réseau amplifie ou compense les inégalités. Quant à la densité, celle-ci indique plutôt une différence structurelle de réseau. La fonction d'information peut souffrir d'une plus grande densité, ce qui placerait les moins de trente ans en désavantage et les plus de cinquante en avantage. La circulation de l'information pourrait donc ici compenser le handicap des plus âgés. Cependant, la fonction de soutien est favorisée par une plus grande densité et, dès lors, la compensation du handicap est relative.

Ressources accessibles

Nous nous sommes penchés plus précisément sur les ressources accessibles grâce au réseau. En effet, en matière de réinsertion professionnelle, tous les contacts ne se valent pas et certains peuvent apporter davantage de ressources que d'autres (McDonald, 2011, 319). Le tableau 11 présente deux types de relations potentiellement importantes et une mesure de la capacité de la personne à recourir à son réseau pour trouver un emploi.

La première variable mesure le nombre de personnes à responsabilités hiérarchiques, lesquelles peuvent grandement favoriser la fonction de recommandation, étant entendu que leur impact est plus important au sein de l'entreprise. La deuxième variable mesure le nombre de membres du réseau ayant une activité professionnelle dans le même secteur que l'individu. Ici, nous questionnons l'accès à des informations pertinentes, étant entendu que pour la fonction d'information, ces contacts s'avèrent plus intéressants que les autres. La troisième variable, enfin, mesure l'aide qu'a déjà pu recevoir l'individu de la part de son réseau pour se réinsérer professionnellement, en partant du principe qu'il s'agit d'une mesure de l'efficacité démontrée par le passé autant que de la capacité de l'individu à recourir à ses relations. Nous supposons qu'une personne qui a déjà bénéficié de l'aide de son réseau dispose à la fois d'un réseau efficace mais démontre aussi sa capacité à y recourir, et a donc davantage de chances de se réinsérer à nouveau grâce à ce moyen.

Tableau 11 : Modélisation du lien entre les caractéristiques et les personnes accessibles dans le réseau / l'utilisation du réseau dans le passé. Régressions logistiques ordonnées (Odds ratios)

	Parmi vos amis, membres de la famille ou connaissances, combien ont des responsabilités hiérarchiques dans leur travail (gestion d'équipe, chef d'entreprise, directeur) ?	Parmi les personnes que vous connaissez (amis, parents, connaissances, etc.), combien travaillent dans le même secteur ou ont la même profession que vous ?	Avez-vous déjà reçu l'aide d'un ami, d'une connaissance ou d'un parent pour trouver du travail ?
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)			
Femme	.76***	1.06	.78***
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)			
France	1.20	1.17	.78
Italie	.59***	.83	.78
Espagne	.78	1.49	.86
Portugal	.53***	1.75***	.87
Ex-Yougoslavie	.51***	1.44	1.18
Autre	.59***	1.15	.90
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)			
Secondaire II	1.37***	1.18	.86
Secondaire II	1.59***	1.11	1.04
Maturité			
Formation prof. supérieure	3.51***	1.38	1.28
Haute École	3.35***	1.76***	1.35**
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)			
Moins de 30 ans	.63***	.96	1.34***
50 ans et plus	.90	.93	.71***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)			
Né en Suisse	1.09	1.01	.87
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)			
Agriculture	1.20	2.07**	2.09**
Technique et informatique	.98	1.60***	1.08
Construction	1.03	1.54***	1.17
Commerce et transport	1.25	1.48***	1.05
Restauration et tourisme	1.05	1.61***	1.35**
Banques et assurances	1.66***	2.12***	1.14
Santé et social	.99	2.02***	1.31
Autre	1.01	1.58**	.87
N	3110	3170	2996
LR chi2	401.72	111.62	86.10
Prob> chi2	0.0000	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variables dépendantes catégorielles des personnes accessibles : *Personne ou presque, une minorité, une majorité, tous ou presque.*

Variable dépendante catégorielle de l'utilisation du réseau dans le passé : *Jamais, 1-2 fois, 3-4 fois, 5 fois ou plus.*

Le sexe nous indique que les femmes ont moins de relations avec des responsabilités hiérarchiques. On peut postuler qu'il s'agit là d'un effet de la ségrégation du marché de l'emploi couplé à l'homophilie sexuelle. C'est d'ailleurs le constat de Russel, qui estime que les femmes ont moins de contacts avec un impact sur les décisions d'engagement (Russel, 1999, 220). Elles sont donc désavantagées quant à la fonction de recommandation. Les femmes ont par contre autant de relations du même secteur d'activité et devraient donc bénéficier d'autant d'accès à des informations pertinentes que les hommes, la fonction d'information étant égale dans ce cas précis. Enfin, elles ont moins bénéficié de leur réseau par le passé, ce qui traduit potentiellement un moindre recours ou une moins grande utilité de celui-ci. Les femmes ont donc un réseau moins efficace que les hommes, en tout cas dans la fonction de recommandation, et souffrent d'un désavantage qui s'affiche notamment par la moindre aide que celui-ci leur a apporté par le passé pour se réinsérer, que ce désavantage soit dû au réseau lui-même ou à leur capacité à l'utiliser (question que nous explorerons davantage grâce aux entretiens et exposerons au chapitre 6). Ces résultats vont clairement dans le sens d'une amplification des inégalités puisque le réseau social semble moins utile aux femmes, (McDonald, 2011, 319).

Mis à part pour les Espagnols et les Français, qui se situent au niveau des Suisses, toutes les autres nationalités ont moins de chances d'avoir des personnes à responsabilités hiérarchiques dans leur entourage. En l'occurrence, on peut envisager que nous mesurons ici un effet de l'homophilie nationale couplé à une ségrégation du marché de l'emploi. En ce qui concerne les Français et les Espagnols, cette explication ne tient pas et il serait nécessaire d'explorer précisément les types d'emplois de ces ressortissants. Nous retenons ici qu'à part pour ces deux catégories, les ressortissants étrangers sont majoritairement défavorisés quant à la capacité de leur réseau de leur faire bénéficier d'une recommandation plus efficace.

En ce qui concerne les relations du monde professionnel au sein du réseau, les Portugais affichent un avantage par rapport aux autres nationalités, Suisses compris. Leurs réseaux semblent donc composés majoritairement de personnes travaillant dans les mêmes secteurs. Notre base de données nous indique qu'ils sont surreprésentés dans les domaines de la construction et de la restauration/tourisme, ce qui confirme ce résultat. Il est intéressant de mettre cette observation en relation avec le tableau 10, dans lequel les Portugais indiquaient avoir un réseau plus dense que toutes les autres catégories. Ces deux résultats pourraient résulter d'un réseau constitué de relations professionnelles similaires liées entre elles, comme une forme de « réseau portugais » présent dans certains secteurs d'activité. Cette image sera également mentionnée par certains de nos interviewés et nous l'analyserons dans notre chapitre 6. Enfin, il est intéressant de relever que la nationalité n'est pas liée à une différence d'utilisation du réseau par le passé, chaque ressortissant ayant autant de chance que les Suisses d'avoir déjà bénéficié de l'aide de son réseau pour trouver un emploi. Ainsi, même si cet éventuel « réseau portugais » existe, celui-ci ne semble pas conduire à un avantage significatif pour ses membres.

La formation est clairement liée au nombre de relations à responsabilités hiérarchiques. En effet, nos résultats montrent que les individus avec une formation élevée ont bien plus de chances d'avoir ce type de relations. On peut supposer qu'il s'agit d'un effet de l'homophilie éducative, laquelle conduit les personnes avec une formation avancée à côtoyer d'autres personnes du même niveau de formation, lesquelles sont davantage susceptibles d'avoir des postes à responsabilités. Les individus à formation obligatoire ou moins ont, pour leur part, moins de chances d'avoir ce type de relations. Les personnes avec un titre HE ont également davantage de chances de compter des relations actives dans le même secteur d'activité. Elles

bénéficient donc de meilleures chances de bénéficier à la fois de la fonction de recommandation et à la fois de celle d'information. Ce double avantage pourrait être la cause de notre troisième résultat les concernant, lequel indique que les personnes avec un titre d'une Haute École ont bénéficié davantage que les autres de l'aide de leur réseau par le passé. Le réseau social, à nouveau, semble conduire à une amplification des inégalités entre catégories de personnes, avantagant les moins vulnérables.

L'âge nous indique que les moins de trente ans ont moins de chances que les autres d'avoir des relations à responsabilités, ce qui peut être considéré comme un effet de l'homophilie générationnelle, soit le fait que leur réseau est probablement composé d'individus du même âge n'ayant pas encore grimpé les échelons de la hiérarchie. Le fait qu'il n'y ait pas de différences entre les personnes entre trente et cinquante et les plus de cinquante ans peut s'interpréter comme la preuve que ces relations se forment entre trente et cinquante ans et que leur nombre se maintient. L'âge n'est par ailleurs corrélé avec aucune différence de proximité professionnelle du réseau. En d'autres termes, à trente comme à soixante ans, l'individu a autant de relations actives dans le même secteur d'activité parmi ses contacts.

On pourrait trouver surprenant que les moins de trente ans aient davantage bénéficié de leur réseau par le passé, alors que les plus de cinquante ans indiquent des chances moindres. Cependant, il existe plusieurs éléments de réponse. Tout d'abord, un effet de la mémoire. Les personnes de moins de trente ans sont temporellement bien plus proches de leurs différentes expériences professionnelles, tandis que celles de plus de 50 ans en auront probablement vécues davantage sur une période temporelle plus longue, ce qui peut conduire à des oublis ou à des minimisations. Un stage de quelques mois en début de carrière ne sera ainsi probablement pas mentionné de la même manière entre les deux catégories. Ensuite, les personnes de moins de trente ans sont confrontées à une première insertion, relativement délicate puisqu'elles n'ont pas encore d'expérience professionnelle. Dès lors, le recours au réseau social est un moyen courant de réaliser cette première entrée. À plus de cinquante ans, l'expérience est plus développée et le recours au réseau peut s'avérer moins systématique, ou, pour le dire autrement, l'individu au début de carrière verra peut-être son réseau comme primordial et son utilisation davantage « normale » qu'une personne en fin de carrière, élément que nous approfondirons également dans l'analyse des entretiens au chapitre 6. Enfin, il y a également sans doute un aspect « générationnel » qui conduit les personnes de moins de trente ans, qui se heurtent comparativement à un fort taux de chômage en Suisse comme ailleurs, à n'avoir aucune honte à recourir à des proches. À l'inverse, les personnes de plus de cinquante, nous l'avons vu, communiquent moins avec leur réseau et peuvent être gênées d'y recourir. Il ne s'agit ici que d'avancer des hypothèses plausibles, mais il serait nécessaire de mener une analyse par entretiens détaillée pour comprendre ce phénomène.

Provenance de l'information sur le dernier emploi

Nous avons questionné la manière dont le réseau transmet de l'information. Pour ce faire, nous sommes entrés davantage dans le détail en ce qui concerne l'utilisation que la personne en a faite par le passé et avons détaillé la provenance de l'information sur le dernier emploi de plus de six mois que la personne a occupé. L'objectif est de mesurer si la source de cette information est liée à des différences de caractéristiques.

Nous supposons que le réseau est susceptible de compenser les handicaps à la réinsertion. Si c'est le cas, cela implique que les personnes davantage vulnérables dans leur réinsertion auront plus que les autres bénéficié de leur réseau social par le passé. En effet, ce n'est que si le réseau a un plus grand impact sur elles que sur les autres qu'il peut y avoir une compensation.

Le tableau ci-dessous présente les différentes questions liées aux sources d'information. Nous les avons par ailleurs regroupées en suivant la catégorisation exposée au sous-chapitre 2.1 et que nous avons utilisée au sous-chapitre 2.4.2 concernant les résultats de l'enquête ISSP, soit en trois catégories : les moyens formels (regroupant Internet, ORP, presse, agence de placement), les moyens informels (employeur, ancien collègue, connaissance, parent, ami, présentation en personne) et les offres spontanées, qui sont un mélange hybride des deux (Bessy & Marchal, 2009, 133) dans la mesure où il s'agit d'une démarche formelle qui peut avoir été impactée par le réseau (Rees, 2001, 559). Le tableau 12 présente nos régressions. Signalons que la réponse « d'une autre manière » a été exclue du tableau car aucune de ses réponses n'était significative à 0.05 et que l'entier de la régression avait une p-valeur de 0.0736.

Tableau 12 : Modélisation du lien entre les caractéristiques et la provenance de l'information sur le dernier emploi de plus de six mois (Odds ratios)

	Jamais travaillé plus de six mois d'affilée	Moyens formels				Moyens informels						Par offre spontanée
		Par Internet	Par l'ORP	Par la presse	Par une agence de placement	Par l'employeur	Par un ancien collègue de travail	Par une connaissance	Par un parent	Par un ami proche	En se présentant en personne	
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)												
Femme	.96	1.23	1.37	.98	.95	.64***	.83	1.17	.88	.92	1.05	1.79***
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)												
France	.52	1.65**	.98	.93	.94	1.03	1.49	.82	.73	.69	1.60	.96
Italie	1.67	.76	.86	1.01	.81	1.21	1.00	1.01	1.56	1.09	.91	1.10
Espagne	.59	.22**	-	.64	.88	2.46***	1.52	.72	.94	1.24	2.04	.69
Portugal	.42**	.58	.95	.61	1.27	1.37	1.79**	.91	1.40	1.29	1.32	.67
Ex-Yougoslavie	.72	.44	.67	.22**	.69	1.63	1.68	1.19	.60	1.82**	.89	.44
Autre	1.50	.85	1.02	.59**	1.26	1.31	1.44	1.18	.54	.98	.57**	.59**
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)												
Secondaire II	.44***	1.79***	1.21	2.05***	1.76***	1.12	1.30	.66**	.62**	.91	.83	1.33
Secondaire II	1.26	2.16***	.40	2.40***	1.93***	.72	1.39	.77	.70	1.08	.59	.64
Maturité												
Formation prof. Supérieure	.50	2.87***	.45	1.92	1.36	.80	1.76	1.33	.42	1.58	.46	1.11
Haute École	1.10	2.74***	.30***	1.57	2.15***	1.13	1.69**	.83	.43***	1.12	.43***	.87
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)												
Moins de 30 ans	2.90***	1.38**	.55**	.38***	.69***	1.20	.63***	1.14	1.74***	1.24	1.20	1.18
50 ans et plus	.33**	.51***	1.04	1.47**	.78	1.26	1.15	1.00	.72	1.10	1.47	.41***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)												
Né en Suisse	.98	.83	.80	1.64***	.75	1.00	1.42	.94	1.40	.67**	.90	.98
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)												
Agriculture	1.21	.76	1.67	.30	.22**	1.81	.55	1.51	2.58**	2.07	1.09	.44

Les réseaux sociaux : un outil de réinsertion pour les chômeurs désavantagés

Technique et informatique	.58	1.77**	.81	.77	.64	.87	.84	1.67	.96	1.57	.77	1.13
Construction	.49	.77	.51**	.33**	1.24	1.06	1.00	1.82	1.82	1.50	.79	.34**
Commerce et transport	1.02	1.38	.48	.87	.30***	.74	1.05	1.73	1.24	1.98***	1.33	1.56
Restauration et tourisme	.89	.85	.64	1.39	.27***	1.13	.82	2.26***	1.45	2.00***	1.24	.48**
Banques et assurances	.53	1.61**	.82	1.13	.90	.96	.87	1.74**	1.50	1.62	.37***	.56**
Santé et social	1.55	1.04	.58	1.21	.21***	1.05	1.20	.96	.85	1.77	.82	1.70
Autre	3.38***	.73	.18	1.19	.54	.84	.47	1.65	.76	1.12	.66	1.06
N	3416	3416	3332	3416	3416	3416	3416	3416	3416	3416	3416	3416
LR chi2	177.26	152.73	47.39	159.86	156.74	51.32	32.23	35.61	72.11	39.99	89.79	120.81
Prob> chi2	0.0000	0.0000	0.0008	0.0000	0.0000	0.0004	0.0736	0.0334	0.0000	0.0108	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variables dépendantes binaires : *Oui/Non*.

Les femmes affichent deux différences par rapport aux hommes. Elles ont des chances moindres d'avoir obtenu leur information directement par l'employeur mais supérieures d'avoir eu recours à une offre spontanée. Il faudrait se pencher sur les discriminations sexuelles lors du processus d'embauche pour tenter une analyse des raisons conduisant à cet état de fait. En effet, il est possible que lorsque l'employeur décide de recruter et de contacter quelqu'un, une certaine discrimination soit effectuée. À l'inverse, l'offre spontanée peut « casser » cette discrimination, les femmes postulant pour des emplois pour lesquels elles n'auraient sinon peut-être pas été recrutées. À nouveau, il ne s'agit ici que de pistes explicatives qui mériteraient d'être creusées davantage.

La nationalité n'indique pas de tendance globale. À nouveau, les Italiens affichent des résultats identiques aux Suisses. Espagnols, Portugais et ex-Yougoslaves affichent à chaque fois deux différences entre lesquelles nous pouvons postuler des liens. En effet, les Espagnols ont moins de chances d'avoir trouvé la première information sur leur emploi par Internet, mais davantage de chances de l'avoir obtenue *via* l'employeur. Les Portugais ont moins de chances de n'avoir jamais travaillé six mois d'affilée et davantage de chances d'avoir eu l'information par un collègue, ce que l'on peut notamment lier au tableau 11 qui nous indiquait que les Portugais avaient davantage de relations actives dans le même secteur. Enfin, les ex-Yougoslaves ont moins de chances d'avoir eu l'information par la presse, mais davantage par un ami proche. Ces trois résultats vont dans le sens de notre deuxième hypothèse. En effet, pour ces catégories plus vulnérables que les Suisses, les moyens formels sont moins efficaces mais le réseau, par contre, l'est en partie davantage, ce qui offre une forme de compensation, en tout cas quant au handicap que peut représenter la nationalité sur le marché de l'emploi.

La formation va un peu dans le même sens, dans la mesure où les avantages des personnes formées s'expriment surtout dans le recours aux moyens formels. On voit ici une confirmation du fait que les moyens formels sont plutôt destinés aux personnes au bénéfice d'une formation (Rees, 2001, 559 ; Mouw, 2003, 886). Cependant, les personnes avec un titre d'une Haute École ont malgré tout moins de chances d'avoir eu l'information par l'ORP, et davantage de l'avoir eu par un ancien collègue, ce qui contredit cette tendance globale. La faible propension des personnes avec un titre HE à avoir bénéficié de l'ORP est un élément intéressant puisqu'il indique une différence de l'utilité des Offices en fonction de la formation des chômeurs. Comme l'ORP est le plus stigmatisant des moyens de retour à l'emploi, les personnes à formation HE souffrent donc moins de ce stigmatisme.

Il est très intéressant de constater que les individus ont, tous niveaux de formation confondus, les mêmes chances d'avoir été recrutés directement par l'employeur, d'avoir bénéficié de l'aide d'un ami ou d'une offre spontanée. Au final, notre interprétation est la suivante : les moyens formels (ORP mis à part) sont utilisés davantage par les personnes avec une formation, tandis que les moyens informels sont utilisés par tout le monde, avec des différences selon ces moyens. L'ensemble de la population bénéficie de son réseau (mais de composantes différentes de celui-ci) et, en plus, les personnes avec une formation recourent aux moyens formels, qui sont des manières supplémentaires d'accéder à l'emploi. Cela leur procure un net avantage global pour leur réinsertion.

L'âge est lié à la probabilité de n'avoir pas encore travaillé plus de six mois d'affilée, les moins de trente ans affichant un risque bien plus élevé, ce qui semble intuitif. Il indique également une différence générationnelle en matière de recours aux moyens formels. En effet, les moins de trente ans recourent davantage à Internet, et moins aux autres moyens (presse, ORP, agence). De plus, la composante de leur réseau à laquelle ils recourent davantage est constituée de leurs parents, ce qui n'est guère surprenant puisque d'autres études ont déjà mis en évidence que les relations familiales étaient souvent de première utilité pour les plus jeunes (Forsé, 1997, 156 ;

Marchal & Rieucou, 2007, 3 ; Chauvac, 2011, 73, 453 ; McDonald et al, 2013, 20). Les plus de cinquante ans, pour leur part, usent moins d'Internet et davantage de la presse, ce que nous pouvons à nouveau attribuer, comme pour l'activité informatique, à l'arrivée relativement récente d'Internet dans le contexte social. Il est également très intéressant de relever qu'il n'y a aucune différence d'utilisation de moyens informels entre les personnes de trente à quarante-neuf ans et celles de cinquante ans et davantage.

Nos résultats montrent que certaines catégories de chômeurs utilisent davantage certains moyens plutôt que d'autres pour trouver un emploi. Cela illustre donc un comportement différent en matière d'insertion professionnelle. De plus, le recours aux moyens informels semble être à l'avantage de certaines catégories défavorisées (les moins bien formés, ou certaines nationalités) mais l'effet reste faible et, dans certains cas, ce sont les favorisés qui en bénéficient (titre d'une Haute École par exemple). Par contre, les moyens formels affichent de réelles différences. Notre analyse est donc que les chômeurs utilisent tous leur réseau social, parfois en bénéficiant de composantes différentes par rapport à d'autres, et que le seul effet de ce recours aux moyens informels est à l'avantage de certains des chômeurs les plus vulnérables. Cependant, il est trop faible pour compenser les inégalités liées aux moyens formels. En matière d'accès à l'information, le réseau compense en partie certaines inégalités, ce qui va dans le sens de notre deuxième hypothèse. Cette compensation est toutefois relativement faible.

Recherches d'emploi dans les sept derniers jours

Notre dernier approfondissement vise à connaître la manière dont l'individu a utilisé son réseau pour réaliser ses recherches d'emploi récentes. La question porte ici sur les sept jours précédant la SICORP. Cette limite de sept jours a été fixée pour gagner en précision et éviter un oubli, d'une part, et également parce qu'il y a des chances pour que les attitudes deviennent de plus en plus similaires avec le temps, ce qui aurait conduit à des réponses relativement identiques.

L'intérêt d'une telle question est de mesurer à quel point les individus ont déjà mobilisé leur réseau au tout début de leur chômage. Cela traduit également une forme d'intensité de la relation, et l'utilisation directe du réseau à des fins de réinsertion. Le tableau 13 présente nos résultats.

Tableau 13 : Modélisation du lien entre les caractéristiques et les discussions sur les recherches d'emploi dans les sept derniers jours (Odds ratios)

	Avec des anciens collègues	Avec des connaissances	Avec des amis proches	Avec des parents	Avec quelqu'un d'autre	Avec une personne
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)						
Femme	.88	.83**	1.22**	1.48***	.85	.91
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)						
France	1.15	.92	1.06	.87	1.01	1.03
Italie	.74	.92	.97	.88	.79	1.45
Espagne	1.45	.77	.96	.68	1.67	1.77
Portugal	.89	.80	.78	.74**	1.10	.96
Ex-Yougoslavie	.54***	.66**	.67**	.44***	.79	2.13**
Autre	.68***	.82	.58***	.35***	1.23	1.84**
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)						
Secondaire II	1.61***	1.26**	1.38***	1.49***	.93	.81
Secondaire II Maturité	1.25	1.08	1.58***	1.68***	1.42	.97

Formation prof. supérieure	1.92***	1.06	2.17***	2.08***	1.06	.71
Haute École	2.48***	1.61***	2.09***	2.61***	1.26	.58**
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)						
Moins de 30 ans	.80***	.71***	1.37***	2.28***	.81	1.08
50 ans et plus	1.01	.91	.63***	.47***	1.06	1.87***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)						
Né en Suisse	.86	.89	.96	1.61***	.93	1.26
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)						
Agriculture	.64	.75	.97	.92	1.11	.92
Technique et informatique	1.49**	.98	1.48**	1.42	1.21	1.20
Construction	.73	.72**	.74	.70**	.83	1.18
Commerce et transport	1.20	.95	1.44***	1.01	.81	1.09
Restauration et tourisme	1.07	.82	.99	.76	.86	.94
Banques et assurances	1.40**	1.03	1.64***	1.51***	1.08	.91
Santé et social	1.35	.82	1.04	1.10	.91	.88
Autre	.61**	.85	1.03	1.21	1.08	.89
N	3416	3416	3416	3416	3416	3416
LR chi2	216.56	87.51	242.20	672.95	37.28	35.67
Prob> chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0221	0.0329

***p<.01 ; **p<.05

Variables dépendantes binaires : *Oui/Non*.

Les femmes communiquent davantage sur leurs recherches d'emploi avec leur réseau proche (amis et famille), mais moins avec des connaissances. On peut envisager qu'il s'agit ici d'une conséquence d'une plus grande intensité dans leurs relations avec leurs contacts (Russel, 1999, 207). Or la fonction d'information repose sur l'entier du réseau, et plutôt sur les relations éloignées, de manière à obtenir un maximum de nouvelles informations. Dès lors, les femmes pourraient être désavantagées de ce point de vue. Par contre, le fait de s'ouvrir davantage à leurs relations proches pourrait les faire davantage bénéficier du soutien de leur réseau.

Suisses, Français, Italiens et Espagnols ont communiqué de la même manière sur leurs recherches d'emploi dans les sept jours précédant le chômage. Par contre, Portugais, ressortissants d'ex-Yougoslavie et ressortissants d'autres pays communiquent moins. Il est difficile d'avancer pourquoi mais, comme nous l'avons fait au tableau 10 et comme nous l'expliquerons dans le chapitre 6, la pression que peut faire ressentir le réseau social aux personnes sans emploi est en partie liée à la culture dans laquelle s'inscrit l'individu. Il peut s'agir d'une raison expliquant une moins grande communication de certaines nationalités.

Le lien entre formation et utilisation du réseau pour ses recherches d'emploi est flagrant : les personnes formées communiquent davantage avec leurs relations, quelles qu'elles soient. Les personnes avec une formation obligatoire ou moins utilisent donc moins leur réseau pour leurs recherches. On peut considérer qu'il s'agit là d'un désavantage net car il est fort probable que cette moindre communication conduise à un moindre accès aux ressources.

L'âge nous indique ici que les personnes de moins de trente ans parlent davantage de leurs recherches à leurs amis et à leur famille et moins que les autres à des anciens collègues ou des connaissances. Par ailleurs, on retrouve le recours aux relations familiales déjà constaté plus haut chez les moins de trente ans (Marchal & Rieucan, 2007, 3). Et à nouveau, leur carrière professionnelle moins longue peut expliquer un moindre recours aux collègues. Ces personnes se tournent donc davantage vers leur réseau proche, ce qui peut potentiellement affecter l'efficacité de la fonction d'information. À l'inverse, les personnes de plus de cinquante ans semblent moins s'ouvrir auprès de leurs amis et de leurs parents. Cet effet est intéressant, car il montre que l'épisode de chômage n'implique pas le même recours au réseau selon le moment de la vie où il est vécu. Il est de fait tout à fait envisageable qu'un épisode de chômage à plus de cinquante ans soit plus difficile à vivre qu'à moins de trente ans, et donc à aborder avec des proches. La question de la honte et de la pression du réseau pourrait expliquer ces différences et sera notamment thématiquée dans le chapitre 6 et l'analyse des entretiens, qui font ressortir cet élément.

4.6 Synthèse

Le présent chapitre s'est avéré riche en informations. Nous avons tenté de cerner les différences de structure et d'utilisation du réseau entre individus, en fonction de leurs caractéristiques personnelles les plus liées à des différences de réinsertion professionnelle (sexe, nationalité, formation, âge). Après une présentation aussi détaillée, il convient de résumer les principaux éléments à retenir.

Tout d'abord, nos résultats montrent qu'il existe bel et bien un lien entre les caractéristiques que nous avons retenues et le réseau social, que ce soit dans sa structure ou dans l'utilisation que l'individu en fait. Dès lors, notre vision du réseau social comme une forme de « caractéristique sociale » se confirme. Le réseau est donc une construction qui doit en tout cas une partie de ses traits aux caractéristiques de l'individu.

Il ne s'agit pas non plus ici de dire que le réseau d'une personne se construit sur les seules nationalité, sexe, âge et formation, ni que son utilisation ne dépend que d'elles. Bien évidemment, la situation est plus complexe et nos analyses ne correspondent qu'à une simplification du monde social. Certains de nos résultats ont par ailleurs montré que le contexte exerçait également une influence sur l'utilisation du réseau, dans le cadre par exemple des relations informatiques puisque nous y avons relevé des différences générationnelles.

Notre objectif était de montrer l'existence d'un lien entre les quatre caractéristiques que nous avons retenues et le réseau social. L'existence de ce lien très clair nous permet de déduire que les inégalités basées sur ces caractéristiques se poursuivent à travers lui. En l'occurrence, les personnes à formation obligatoire ou sans formation sont pratiquement systématiquement désavantagées. Le seul avantage qu'elles affichent sur les autres provient du nombre de relations familiales qu'elles comptent dans leur réseau. Cependant, nous avons pu constater qu'elles étaient moins prêtes à se tourner vers elles en cas de besoin, ce qui limite grandement leur utilité. Pour le reste, l'ensemble de nos questions indique que la formation joue un rôle crucial dans la constitution du réseau et son utilisation. La formation est donc un facteur lié à un plus ou moins grand nombre de ressources accessibles au sein de son réseau. Si certains effets locaux montrent un avantage des moins formés, l'effet global confirme notre première hypothèse, selon laquelle le réseau se construit en relation avec les caractéristiques et à l'avantage des moins vulnérables.

Comme la formation augmente également *en soi* les probabilités de réinsertion, nous pouvons en conclure que le réseau social augmente bien plus qu'il ne diminue les inégalités entre

personnes (McDonald et al., 2013, 10), confirmant ainsi notre première hypothèse et invalidant la deuxième. Les personnes ayant une formation élevée sont doublement avantagées par rapport aux personnes à formation obligatoire ou moins, de par *l'effet pur* de leur formation sur leurs probabilités d'embauche, et de par *l'effet via le réseau* de leur formation, qui rend celui-ci vecteur de davantage de ressources. Il serait d'ailleurs plus exact de dire que l'inégalité actuelle en matière de réinsertion entre ces deux catégories est déjà constituée d'un cumul de ces deux effets, et que nous avons plutôt distingué leurs deux natures. Ceci étant dit, il nous restera à mesurer, dans le chapitre suivant, à quel point cet *effet via le réseau* est important ou non. Cela dépendra de l'utilité du réseau pour la réinsertion professionnelle.

L'âge joue un rôle plus contrasté. Il nous indique que l'individu n'utilise pas les mêmes ressources selon sa période de vie. En effet, au fur et à mesure de son existence, l'individu développe différents types de relations et en perd d'autres, ou y recourt moins volontiers (McDonald et al., 2013, 19-20). L'âge nous a également permis de cerner un impact contextuel, nous l'avons déjà dit. Ainsi, le recours aux moyens informatiques est sans nul doute lié à un aspect générationnel (Internet est récent). L'âge nous montre également que l'attitude de l'individu varie au fil du temps. Le chômage est un élément qui n'est sans doute pas vécu de la même manière par la « jeune » génération que par la génération plus ancienne, ce que nos résultats illustrent quant à la capacité plus importante des jeunes à parler de leur situation de chômeurs. Dès lors, l'âge ne traduit pas uniquement une modification du réseau social selon les étapes de vie, mais il illustre également un rapport au réseau social qui se transforme en fonction du contexte dans lequel évolue l'individu.

La nationalité est une caractéristique extrêmement délicate à interpréter, et tout autant à résumer, puisqu'elle ne donne pas de tendance très claire. L'une des difficultés que nous rencontrons dans l'analyse des catégories migratoires que nous avons retenues est lié au fait que la Suisse pratique le droit du sang. Dès lors, nos catégories regroupent à la fois de nouveaux migrants et des « secondos », aux trajectoires peut-être différentes de celles de leurs parents. Nous l'avons souvent souligné, il serait nécessaire d'étudier plus en détail les questions migratoires et culturelles des différentes nationalités présentes en Suisse pour pouvoir tenter une explication plausible de ces différences de comportement. Par contre, on peut relever que la nationalité reste liée à des variations du réseau social entre les individus. Dans la majorité des cas que nous avons étudiés, les Suisses disposent de davantage de ressources au sein de leur réseau. Toutefois, il est certaines exceptions intéressantes à souligner. Ainsi, le nombre d'amis parmi les anciens collègues est plus nombreux pour les Portugais et les ressortissants d'ex-Yougoslavie. Cet effet confirme localement notre deuxième hypothèse, sans remettre en question l'effet globalement inégalitaire.

Le sexe, enfin, agit également de manière contrastée, et les femmes sont souvent désavantagées par rapport aux hommes. Même si dans certains cas le sexe n'est pas lié à une différence et que dans de rares cas il indique un avantage des femmes, la grande majorité des situations montre qu'elles ont un réseau comportant moins de ressources, même si elles sont davantage prêtes à y recourir. Il convient également de relever que la structure sexuée du marché de l'emploi n'est presque jamais prise en compte dans nos tableaux, à l'exception de la première colonne du tableau 11 (collègues à responsabilités hiérarchiques). Cette seule question d'ailleurs nous indique à quel point il serait pertinent de questionner le fonctionnement du réseau social en lien avec la ségrégation sexuée du marché de l'emploi, tout comme il conviendrait de le faire pour la nationalité. Ce n'est pas notre propos ici, mais il est important de garder à l'esprit que certaines dimensions ont pu être masquées involontairement.

Nous pouvons donc, au terme de ce chapitre, revenir sur notre hypothèse.

Les caractéristiques individuelles influent sur la structure du réseau ainsi que sur son utilisation. Même si d'autres facteurs, notamment contextuels, jouent un rôle, il y a un lien flagrant entre les ressources à disposition dans le réseau social et les caractéristiques discriminantes dans la réinsertion professionnelle. Ces ressources se traduisent par un réseau plus large, un meilleur accès à l'information, une plus grande chance de bénéficier de recommandations et une plus grande capacité à utiliser son réseau social comme soutien. Certaines caractéristiques du réseau échappent à cette règle. Ainsi, les réseaux des personnes à formation obligatoire ou moins comptent davantage de relations familiales que les autres. Cependant, cet effet est contrebalancé par d'autres résultats indiquant un manque de ressources du réseau ou une incapacité à recourir à ces relations et donc à les transformer en avantage. Le réseau social se construit dès lors en fonction des caractéristiques et, validant notre première hypothèse, renforce les inégalités. Les plus vulnérables n'ont pas un meilleur réseau que les autres, au contraire. Moins large, vecteur de moins de ressources, leur réseau social n'est potentiellement pas aussi utile que celui des personnes ayant des caractéristiques avantageuses pour la réinsertion professionnelle, à l'inverse de ce que notre deuxième hypothèse supposait.

Cependant, des exceptions existent. En effet, certaines dimensions du réseau indiquent une autre tendance. Ainsi les ressortissants d'ex-Yougoslavie, qui comptent dans leur réseau davantage d'amis parmi leurs anciens collègues que les Suisses. À quelques reprises, le réseau social semblait également avantager les femmes, les personnes moins formées peuvent par ailleurs compter sur davantage de relations familiales, etc.

Les différents exemples de ce type, que nous avons relevés lorsqu'ils se présentaient, nous permettent de penser que le réseau n'est pas forcément amplificateur d'inégalités de réinsertion. Si l'effet global est que les moins vulnérables ont structurellement le meilleur réseau, il reste malgré tout possible que les plus vulnérables en aient une utilisation différente, plus efficace. Certaines sous-catégories *a priori désavantagées* pourraient ainsi tirer un plus grand bénéfice de leur réseau social. Le désavantage structurel des plus vulnérables n'est peut-être pas lié à un réseau moins efficace.

Pour répondre à cette question, nous allons à présent tester notre troisième hypothèse, celle qui considère que le réseau social joue un rôle sur la réinsertion. Nous allons ainsi mesurer si la structure du réseau influence la durée du chômage et, si c'est le cas, quelles sont les dimensions qui exercent cette influence. Nous testerons également d'éventuels effets d'interaction pour certaines sous-populations plus vulnérables afin de mesurer si certaines dimensions de leur réseau sont susceptibles d'avoir un effet spécifiquement compensateur ou amplificateur.

À la fin du cinquième chapitre, nous saurons quelles sont les dimensions du réseau social qui ont un impact sur la réinsertion professionnelle. Si celles-ci sont celles que nous avons relevé lors du présent chapitre à l'avantage des plus vulnérables (réseau familial, certains types d'amis, etc.), alors le réseau social pourrait toujours s'avérer compensateur d'inégalités. À l'inverse, si ce sont les dimensions que nous avons révélées majoritairement liées aux meilleurs profils, l'effet du réseau social sur la réinsertion sera inégalitaire.

Une fois ces éléments éclaircis et nos troisième et quatrième hypothèses testées, nous pourrions conclure quant à l'effet du réseau social sur les inégalités de réinsertion professionnelle. Nous savons à présent qu'il a tendance à amplifier les inégalités, encore faut-il en mesurer l'ampleur.

5 Réseau et réinsertion

Le chapitre 4 s'est penché sur les liens entre caractéristiques individuelles et réseau social, tant dans sa structure que dans son utilisation. Nous avons montré que ces liens conduisaient à un accroissement des inégalités dans la mesure où les personnes les plus vulnérables avaient également les réseaux – structurellement et dans l'utilisation qui en est faite – potentiellement les moins performants. Bien évidemment, certains résultats vont à l'inverse de cette tendance, mais le constat global reste très net : les réseaux sociaux sont positivement liés aux inégalités. Il nous reste maintenant à mesurer l'impact du réseau social sur la réinsertion à proprement parler afin de définir si cet effet est perceptible.

C'est le thème de ce chapitre, qui vise à répondre à nos troisième et quatrième hypothèses, en mesurant si le réseau social a ou non un impact sur la réinsertion professionnelle et la résistance au chômage de longue durée, et si certaines sous-populations peuvent souffrir ou bénéficier d'un effet spécifique de leur réseau social.

Nous reprenons nos variables – c'est-à-dire les différentes dimensions du réseau social que nous avons analysées dans le chapitre 4 – et montrons dans quelle mesure elles influent directement sur la réinsertion. Participer à une association, par exemple, pourrait augmenter les chances de réinsertion des individus, ce qui nous renseignerait sur l'utilité du réseau associatif d'une part, et sur l'effet sur la réinsertion professionnelle des inégalités de réseau que nous avons mesurées au chapitre précédent.

Nous allons procéder à nos analyses en quatre temps. Tout d'abord, nous présenterons une analyse exhaustive de l'effet de nos variables sur la durée du chômage, sous la forme d'une succession de régressions linéaires. Puis, dans un deuxième temps, nous nous pencherons sur la résistance au chômage de longue durée. Nous présenterons alors quelques régressions logistiques afin de mesurer l'impact de nos variables sur la sortie en une année. Dans un troisième temps, nous reviendrons sur la question des personnes défavorisées, par une analyse d'effets d'interaction sur des sous-populations ayant des chances de réinsertion différentes.

La quatrième partie de ce chapitre diffère un peu des autres, en ce qu'elle traite de la causalité. Comme nous l'avons brièvement mentionné au chapitre 3, cette question est particulièrement délicate en ce qui concerne ce chapitre. Nous n'avons pas voulu commencer en présentant directement nos résultats car ils reprennent des variables du Q2 et il nous semblait plus cohérent de les présenter en fin de chapitre car celui-ci repose sur des résultats issus du Q1. Notre sous-chapitre sur la causalité ne reprendra pas l'entier de nos résultats mais montrera si l'on peut raisonnablement considérer que le réseau exerce une influence sur la réinsertion.

5.1 Durée du chômage

Notre variable dépendante est constituée de la durée avant la sortie du chômage pour raison d'emploi trouvé. Nous n'avons en effet pris en compte que les annulations pour cause d'emploi et non toutes les annulations, qui peuvent signifier un départ de l'assurance-chômage pour une autre raison (abandon, autre assurance sociale, etc.). Même si certaines de ces annulations ont peut-être conduit à un emploi par la suite, nous estimons qu'il vaut mieux commettre l'erreur de sous-estimer l'impact de nos variables plutôt que de leur attribuer une importance trop grande en incluant tous les départs de l'assurance-chômage.

La variable de notre population est censurée à droite puisque comme nous l'avons expliqué au chapitre 3, notre suivi s'est arrêté après une année. À ce moment, tous les individus encore au chômage (1'008 personnes) ont été considérés comme appartenant à la même catégorie. En

raison de cette censure, nous avons utilisé un modèle « tobit »¹³. Enfin, notre variable dépendante exprimant la durée du chômage en jours, les coefficients obtenus expriment des variations en nombre de jours. La table ci-dessous présente les statistiques descriptives de la variable dépendante retenue pour ce chapitre, en comparaison de l'effectif total de notre population. Nous avons effectué des tests de goodness of fit sur chaque variable. À l'exception du sexe, toutes indiquent des proportions statistiquement différentes parmi la sous-population des personnes ayant trouvé un emploi. La différence entre l'effectif total de notre population et l'effectif total des personnes ayant trouvé un emploi regroupe les personnes ayant quitté l'assurance-chômage sans trouver d'emploi ainsi que des personnes pour lesquelles nous n'avons pas d'information quant à la situation professionnelle.

Table 1 : Effectifs et pourcentages des personnes ayant trouvé un emploi et des effectifs totaux de la base de données		
Variabiles	Personnes ayant trouvé un emploi	Effectif total
Hommes	997 53.3%	1'862 52.5%
Femmes	874 46.7%	1'684 47.5%
Suisses	1'073 57.4%	1'912 53.9%
Français	161 8.6%	265 7.5%
Italiens	65 3.5%	139 3.9%
Portugais	48 2.6%	85 2.4%
Espagnols	244 13%	414 11.7%
Ex-Yougoslavie	61 3.3%	165 4.7%
Autre	219 11.7%	566 16%
Formation obligatoire ou moins	458 24.6%	1'029 29.2%
Secondaire II	789 42.4%	1'415 40.2%
Secondaire II Maturité	136 7.3%	264 7.5%
Formation professionnelle supérieure	61 3.3%	116 3.3%
Haute École	415 22.3%	697 19.8%

13 *Stata Data Analysis Examples : Tobit Analysis*, Institute for digital research and education, accessible à l'url suivant : <http://www.ats.ucla.edu/stat/stata/dae/tobit.htm>

Moins de trente ans	734 39.2%	1'244 35.1%
Entre trente et quarante-neuf ans	924 49.4%	1'761 49.7%
Cinquante ans et plus	213 11.4%	541 15.26%
Nés en Suisse	997 54.9%	1'725 50.1%
Nés hors de Suisse	819 45.1%	1'716 49.9%
Agriculture	32 1.7%	56 1.6%
Industrie	215 11.5%	431 12.2%
Technique et informatique	139 7.4%	229 6.5%
Construction	173 9.3%	284 8%
Commerce et transport	306 16.4%	610 17.2%
Restauration et tourisme	272 14.5%	581 16.4%
Banques et assurances	456 24.4%	793 22.4%
Santé et social	203 10.9%	398 11.2%
Autre	75 4%	164 4.6%
Total	1'870	3'546

Source : élaboration propre

Nous avons gardé les mêmes catégories de référence que dans le chapitre 4, et nous suivrons globalement la même structure de présentation. Celle-ci était liée à la construction de notre questionnaire en différentes dimensions, il nous semble donc cohérent de la conserver. Cependant, nous avons décidé de traiter l'âge comme variable continue. En effet, nous ne l'utilisons à présent que comme variable de contrôle et n'analyserons plus les différences entre catégories, comme au chapitre précédent. Pour cette raison, les variables de contrôle seront d'ailleurs omises des tableaux de ce chapitre, afin de gagner en lisibilité. Seule la variable réseau sera présentée même si, bien évidemment, chaque modèle est contrôlé pour le sexe, la nationalité, la formation, l'âge, le fait d'être né en Suisse et le secteur d'activité. Les tableaux complets figurent en annexe, sous-chapitre 9.3.

Enfin, nous voulons signaler que notre approche quantitative s'expose à un risque d'endogénéité, et ce notamment en raison de la causalité inverse entre réseau social et durée du chômage. En effet, il est démontré que la durée du chômage influence le réseau social et son utilisation (Larsen, 2008). Or les analyses quantitatives de ce chapitre considèrent différentes dimensions du réseau social comme des variables indépendantes et la durée du chômage comme variable dépendante, ce qui les expose théoriquement à un risque de causalité inverse. Cependant, ce problème est techniquement difficilement surmontable en ce que notre base de

données ne nous permet pas de trouver pour chaque modèle une variable instrumentale qui nous permettrait de tester l'existence d'un tel effet. De plus, d'un point de vue théorique, il nous semble davantage probable que les individus qui jouissent du meilleur réseau social aient une durée du chômage réduite, et donc que les effets que nous relèverons dans ce chapitre traduisent un effet de causalité potentielle du réseau social sur la durée du chômage. Cependant, il convient de garder à l'esprit ce problème de causalité inverse dans l'interprétation des résultats.

En raison de l'importance du profil de la personne pour retrouver un emploi (Larsen, 2008 ; Bonoli & Hinrichs, 2010 ; Bonvin & Moachon, 2010) et afin d'exposer au moins une fois les coefficients de nos variables de contrôle, le tableau 1 présente les liens entre les caractéristiques individuelles et la durée du chômage.

Tableau 1 : Modélisation du lien entre les caractéristiques et la durée du chômage avant réinsertion professionnelle (jours)

Sexe (Catégorie de référence : Hommes)	
Femme	4.46
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)	
France	-21.74
Italie	23.84
Espagne	4.90
Portugal	-18.16
Ex-Yougoslavie	71.38***
Autre	51.58***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)	
Secondaire II	-25.29**
Secondaire II Maturité	-17.69
Formation professionnelle supérieure	-2.25
Haute École	-23.96
Âge (Variable continue)	
Âge	4.69***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)	
Né en Suisse	-27.98***
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)	
Agriculture	-27.91
Technique et Informatique	-9.62
Construction	-68.90***
Commerce et transport	31.01**
Restauration et tourisme	17.71
Banques et assurances	10.33
Santé et social	19.89
Autre	11.72
N	2569
LR chi2 (22)	342.34
Prob > chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Le sexe n'est pas lié à une différence de durée du chômage, à l'inverse de ce que d'autres analyses ont pu montrer (Demazière, 1995). Cependant, cette absence d'inégalité vient confirmer l'analyse du Conseil d'Orientation pour l'Emploi, selon laquelle la surreprésentation des femmes au chômage de longue durée a diminué ces dernières années (Conseil d'Orientation pour l'Emploi, 2011, 29). Précisons encore que nous ne mesurons ici ni la « qualité » de l'emploi trouvé, ni le taux d'activité, deux dimensions importantes en matière d'inégalités hommes-femmes sur le marché de l'emploi (Smith, 2000 ; Chauvac, 2011).

La nationalité est liée à certaines inégalités importantes sur le marché de l'emploi vaudois. Nous constatons que les ressortissants d'ex-Yougoslavie souffrent du plus grand désavantage, 71 jours de chômage de plus. Les ressortissants d'une « autre nationalité » sont à 52 jours supplémentaires mais il est important de se rappeler que cette catégorie n'est pas homogène et qu'au sein de celle-ci, certaines nationalités sont susceptibles de retrouver un emploi plus rapidement que d'autres.

Il est intéressant de relever que la formation n'est un avantage que pour le Secondaire II, même s'il convient de signaler que la formation HE a une p-valeur de 0.052. Nous pourrions interpréter ceci comme le fait que le système de formation suisse ne saurait être considéré sur une échelle de progression linéaire. Ainsi, un critère comme le « niveau de formation », s'il peut sans doute être lié au type d'emploi trouvé, au niveau des salaires, etc., n'est peut-être pas la meilleure manière d'analyser la réinsertion professionnelle en Suisse, le marché de l'emploi ayant besoin de personnes avec des degrés de formation différents. Cela expliquerait également pourquoi une formation moins poussée est liée à une augmentation des chances de réinsertion.

L'âge est lié à un effet très net, chaque année augmentant de 5 jours la durée du chômage. Cependant, afin de ne pas considérer l'évolution de l'âge de façon linéaire, nous avons également construit un modèle qui le traite comme variable catégorielle. Une telle analyse nous montre que les moins de trente ans ont un chômage moins long de 76 jours alors que les plus de cinquante ans le prolongent de 59 jours. Si l'on considère la différence entre ces deux catégories, on se trouve face à la plus grande inégalité parmi nos résultats. Cet effet confirme de précédentes études sur l'importance de cette caractéristique (Demazière, 1995 ; Cappellari & Tatsiramos, 2011). En raison de la dernière révision de la loi sur l'assurance-chômage, à laquelle toute notre population est soumise, rappelons que les plus de cinquante ans et les moins de trente ans sont soumis à des régimes qui diffèrent quelque peu. Toutefois, cette différence de régimes ne saurait expliquer l'entier de l'écart entre ces deux catégories d'âge.

Travailler dans le domaine de la construction est lié à une très forte réduction de la durée du chômage. Il peut s'agir d'un effet saisonnier dû à la période de sélection de notre population (février, mars, avril), qui correspond à la reprise des chantiers. Les personnes qui travaillent dans le secteur du commerce et des transports, par contre, affichent une durée du chômage plus longue que les autres.

5.1.1 Participation associative

Nos résultats montrent que la participation associative n'est pas liée à une diminution de la durée du chômage. Nous nous attendions à mesurer au moins un effet, peut-être de l'investissement syndical en raison de son lien avec l'activité professionnelle, ou des associations de migrants, souvent vues comme favorisant les capacités d'insertion des nouveaux arrivants. Mais l'investissement associatif n'est aucunement corrélé avec une modification des chances de réinsertion. Cela signifie que les associations ne sont pas vectrices de ressources permettant de se réinsérer. Ce constat vient quelque peu affaiblir notamment les résultats de McDonald et Mair selon lesquels les trajectoires professionnelles des hommes sont

passablement liées aux associations, même s'il faut rappeler que nous ne considérons qu'une population de chômeurs (McDonald & Mair, 2010, 340). Nous pouvons donc supposer que les particularités de notre terrain expliquent ces différences. Quoi qu'il en soit, ce constat donne du crédit à l'explication de ce que Chauvac considère être des identités différentes (Lemerrier, 2005, 107 ; Chauvac, 2011, 183-184). Nous renvoyons ici à la notion de multiplicité que nous exposons dans notre chapitre 2. De fait, connaître quelqu'un par une association sportive n'en fait pas forcément un contact mobilisable pour trouver du travail. L'« identité » sur laquelle le lien s'est construit est celle d'un sportif, pas d'un salarié. Il devient dès lors difficile d'en faire une ressource pour la réinsertion, car le « gardien de but » de l'équipe s'accompagne d'une relation particulière, laquelle devrait s'effacer pour laisser la place au « chômeur » afin de construire une autre relation, susceptible de favoriser la réinsertion. Ce premier constat affaiblit notre troisième hypothèse sur l'utilité des réseaux sociaux dans le processus de réinsertion, et nous le creuserons davantage à travers le discours de personnes interviewées, au sous-chapitre 6.6.6.

5.1.2 Ressources informatiques

Même si les ressources informatiques s'avèrent peu liées à la durée du chômage, l'une d'entre elle y est toutefois corrélée. Le tableau 2 présente nos résultats.

Tableau 2 : Modélisation du lien entre les ressources informatique et la durée du chômage avant réinsertion professionnelle (jours)

Inscrit sur un site Internet	-23.68***
N	2489
LR chi2 (23)	331.09
Prob>chi2	0.0141

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Pas inscrit sur un site Internet.*

Il est intéressant de voir que ni des réseaux professionnels comme Xing et LinkedIn, ni un réseau plus généraliste comme Facebook n'ont de liens avec la durée du chômage. Dès lors, malgré la capacité de Facebook à améliorer la circulation de l'information, notamment grâce sa capacité à augmenter le nombre de relations distantes et hétérogènes (Steinfeld, Ellison & Lampe, 2008, 436, 443), il ne semble pas à même de diminuer la durée de non-emploi.

Être inscrit sur un site Internet est lié à une réduction du chômage de 24 jours. Il semble donc que les réseaux sociaux informatiques soient moins efficaces que les sites Internet. Ce résultat pourrait être dû à une plus grande utilisation des sites par les employeurs par exemple, ce qui expliquerait l'importance de ce moyen de réinsertion. Quoi qu'il en soit, ce résultat nous montre que les inégalités de réinsertion sont liées aux outils informatiques et qu'il est dès lors important de penser la réinsertion en les considérant.

Nos résultats du chapitre 4 sur les liens entre caractéristiques individuelles et outils informatiques ont montré de grandes différences liées au sexe, à la nationalité et surtout à l'âge et à la formation, notamment en ce qui concerne l'inscription sur un site Internet pour trouver un emploi. Nous venons ici de montrer que cet outil en particulier est lié à une durée de chômage différente. Les inégalités d'utilisation des ressources informatiques pourraient donc clairement avoir un lien avec des inégalités de réinsertion.

5.1.3 Relations amicales

Le tableau 3 présente les résultats significatifs concernant les relations amicales. Précisons à nouveau, comme nous l'avons fait dans les chapitres 3 et 4, qu'il s'agit ici d'une estimation délivrée par l'individu. Il ne s'agit donc pas d'une mesure « objective » du nombre d'amis.

Tableau 3 : Modélisation du lien entre les relations amicales et la durée du chômage avant réinsertion professionnelle (jours)

	Amis d'école et d'apprentissage	Anciens collègues
1-2	-7.85	-16.07
3-4	-16.57	-31.20**
5-6	-29.28**	-20.74
7-10	-45.45***	-46.13***
11+	-27.01**	-19.65***
N	2348	2428
LR chi2 (27)	326.88	331.48
Prob>chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégories de référence respectives des variables réseau : *Aucun.*

Tableau 4 : Modélisation du lien entre les relations amicales et la durée du chômage avant réinsertion professionnelle (jours)

	Proportion d'amis d'école ou d'apprentissage à postes fixes	Proportion d'anciens collègues à postes fixes
Presque aucun	-17.93	-32.22
Plusieurs	-10.89	-13.61
Presque tous	-19.86**	-17.90
Tous	-10.50	-26.08**
N	2353	2404
LR chi2 (27)	330.91	319.68
Prob>chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégories de référence respectives des variables réseau : *Aucun.*

Nos résultats montrent que le nombre d'amis est une dimension importante à considérer dans l'analyse du processus de réinsertion. Avoir un réseau plus large est lié à une durée du chômage plus courte, ce que nous pouvons attribuer à un plus grand accès à des ressources utiles.

Notre premier constat est que tous les types de relations amicales ne sont pas liés à une réduction de la durée du chômage. En effet, seuls les amis d'école et les anciens collègues sont corrélés à un épisode de chômage plus court. Les amis de quartier et les « autres amis » n'apparaissent pas. Cela nous permet de considérer que certaines relations amicales sont plus utiles à la réinsertion que d'autres. Nous pouvons faire l'hypothèse que cette différence est due au fait que ce type d'amis est davantage lié à l'identité professionnelle de l'individu. En effet, il s'agit des personnes qui ont partagé avec lui une expérience professionnelle ou une formation, relations maintes fois identifiées pour leur utilité (Granovetter, 1974 ; Larsen, 2008 ; McDonald, 2011, 1664).

Le chapitre 4 nous a montré que certaines caractéristiques individuelles étaient liées à davantage d'amis d'école ou parmi les anciens collègues, à l'avantage des mieux formés notamment. Nous constatons ici que ces catégories d'amis sont en lien avec des chances de réinsertion plus importantes. Dès lors, les plus formés bénéficient d'un avantage de réinsertion dû à leur plus grand réseau amical. L'impact du réseau semble donc augmenter les inégalités de chances de réinsertion.

Le second constat est que les amis en poste fixe diminuent la durée du chômage. Nous ne nous attarderons pas sur les différences entre les types de réponses, les effectifs pouvant varier passablement. Nos résultats indiquent une tendance qui confirme ici que la distance des relations amicales par rapport au marché de l'emploi est un facteur explicatif quant à la trajectoire de réinsertion (Calvo-Armengol & Jackson, 2004, 428). Ce constat implique également que les personnes n'ayant pas ou plus d'amis employés sont désavantagées, ce qui peut arriver aux chômeurs de longue durée notamment, lorsqu'ils se coupent de leur réseau. Nous explorerons davantage la situation des chômeurs de longue durée dans le chapitre 6, à travers les entretiens avec les personnes au Revenu d'Insertion.

5.1.4 Relations familiales

Le tableau 5 présente les variables du réseau familial liées à une variation de la durée du chômage.

Tableau 5 : Modélisation du lien entre les relations familiales et la durée du chômage avant réinsertion professionnelle (jours)

Conjoint en poste irrégulier	50.37***	
Nièces/neveux en Suisse		21.63**
N	2569	1861
LR chi2 (26)	351.96	247.04
Prob>chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégories de référence des variables réseau : *Variables binaires.*

Notre premier constat est que très peu de variables familiales sont liées à des différences de durée. Avoir un conjoint en poste irrégulier augmente la durée du chômage. Nous pensions pourtant qu'un conjoint employé, même irrégulièrement, impliquait une plus grande proximité avec le milieu professionnel et donc une augmentation des ressources. Or nous voyons ici que ce n'est pas le cas. Cela nous conduit à nouveau à l'écueil que nous évoquions au chapitre 4 sur la mauvaise définition de ce qu'est un « emploi irrégulier ». Nous ne voulons pas tenter d'interprétation mais nous pouvons néanmoins constater que nos résultats confirment l'impact de cette relation sur la trajectoire professionnelle (Chauvac, 2011, 40).

Par ailleurs, avoir des nièces ou des neveux adultes en Suisse est lié à un allongement de la durée du chômage. Nous trouvons surprenant que l'existence de proches, qui devrait être synonyme de davantage de ressources accessibles, soit liée à un chômage plus long. Nous avons mesuré si c'était le nombre de nièces et neveux qui jouait un rôle, mais le seul fait d'en avoir un ou deux implique déjà un allongement de la durée du chômage. Nous en déduisons que les nièces et neveux ne représentent donc pas une ressource pour l'individu. Cela pourrait être attribué au fait que, par exemple, les ressources de la fratrie sont moins disponibles puisque celle-ci a des enfants. Mais cela reste une hypothèse.

Ces résultats montrent une fois de plus que si les relations familiales sont liées à des trajectoires professionnelles différentes, la « fameuse » distinction entre famille, amis et connaissances, utilisée dans plusieurs études antérieures, n'est pas valide (Lin & Dumin, 1986). En effet, toutes les relations familiales ne sauraient être considérées sur un pied d'égalité. De manière générale, nous sommes d'ailleurs surpris du faible nombre de relations familiales ayant un lien avec la durée du chômage. La plus grande utilité des amis sur la famille a d'ailleurs déjà été théorisée par Granovetter lui-même, et confirmée par la suite (Lin & Dumin, 1986). Nos résultats vont dans le même sens et nous pouvons faire l'hypothèse que les amis d'école et les anciens collègues sont vecteurs de davantage de ressources que ne le sont les liens familiaux. Le réseau familial étant finalement peu corrélé avec la durée du chômage, son impact potentiel est faible. Cet élément implique également que l'avantage des personnes à formation obligatoire ou moins que nous relevions au chapitre 4, à savoir un plus grand nombre de relations familiales dans leur réseau, n'en est en réalité pas un en regard de la plus faible utilité de ceux-ci. Les réseaux sociaux sont donc encore plus inégalitaires que nous le supposions après notre chapitre 4.

5.1.5 Autres dimensions du réseau

Les tableaux 6, 7 et 8 présentent nos résultats concernant les autres dimensions du réseau, de la même manière que dans le chapitre 4. Cependant seules certaines d'entre elles sont liées à une réduction de la durée du chômage. Le tableau 6 présente la corrélation entre la durée du chômage et l'intensité des relations, toujours mesurée par la capacité de l'individu à compter sur son réseau en cas de besoin.

Tableau 6 : Modélisation du lien entre le type de personne à qui emprunter de l'argent en cas de besoin (au moins 1'000 CHF) et la durée du chômage avant réinsertion professionnelle (jours)

Un parent	-30.78***	
Je ne sais pas		54.83***
N	2569	2569
LR chi2 (26)	358.01	361.67
Prob>chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégories de référence des variables réseau : *Variables binaires.*

Nous constatons que les personnes qui se disent prêtes à emprunter à leurs parents en cas de besoin vivent un chômage plus court. À l'inverse, les personnes qui ne savent pas vers qui se tourner affichent un clair désavantage.

Ces résultats nous permettent deux explications. La première est que le soutien financier auquel a accès un chômeur est une ressource importante (Russel, 1999, 216), que nous voyons ici liée à une réduction de la durée du chômage. Nos résultats montrent donc que la logique de faire ressentir une pression financière sur le chômeur pour le pousser à se réinsérer au plus vite est erronée puisque ce sont ceux qui disposent de plus de moyens qui ont une durée du chômage réduite. De fait, l'accès à différentes ressources permet de favoriser la réinsertion des chômeurs, à l'inverse de la logique sous-tendant les différentes restrictions financières qui ont été appliquées lors des récentes révisions des régimes d'assurance chômage en Suisse.

Ensuite, en considérant que les réponses données indiquent une forme d'intensité des relations entre l'individu et son réseau, les personnes qui sont prêtes à recourir à leurs relations familiales en sont relativement proches. À l'inverse, celles qui ne savent pas qui, dans leur réseau, pourrait leur apporter un soutien en cas de problème, indiquent une moins grande intensité de relations.

L'intensité du réseau est donc liée à la trajectoire de réinsertion des chômeurs, à l'avantage des relations intenses.

Enfin, il est intéressant de relever que la réponse « à un ami » ne ressort pas. Les relations familiales seraient donc, *a contrario* de nos résultats du sous-chapitre précédent, davantage utiles que les relations amicales. Nous pourrions expliquer cet avantage justement en raison d'une plus grande intensité potentielle des relations familiales, traduisant chez l'individu une capacité à se tourner vers les unes plutôt que vers les autres. L'un de nos interviewé exprime cette idée

E : J'ai beaucoup de connaissances, mais... des relations... sûres, à part la famille, y a pas grand-chose.

[...]

I : Si... si vous tombez malade, par exemple, ou si vous avez un problème... personnel ou une maladie, vous comptez sur vos... sur vos amis, votre famille ?

E : Ah ben j'ai quand même de la famille, oui...

De fait, en interrogeant le recours au réseau pour un emprunt d'argent important, nous interrogeons la fonction de soutien, que nous évoquions au chapitre 2. Moins directement liée à la réinsertion, elle est tout de même corrélée à la durée du chômage, d'une part, et permet également de mettre en évidence la plus grande utilité des relations familiales quant à cette fonction.

Le tableau 7 présente les liens entre la composition du réseau et la durée du chômage. Nous pouvons ici mesurer l'impact des fonctions de recommandation et d'information.

Tableau 7 : Modélisation du lien entre la durée du chômage avant réinsertion professionnelle et les personnes du réseau... (jours)

	À responsabilités hiérarchiques	Actives dans le même secteur
Une minorité	-24.59***	-27.07***
Une majorité	-31.71***	-36.03***
Tous ou presque tous	-21.87	-47.66**
N	2353	2399
LR chi2 (26)	313.33	341.54
Prob>chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégories de référence des variables réseau : *Personne ou presque personne.*

Les individus qui ont des relations à responsabilités hiérarchiques vivent un chômage moins long. Nous attribuons une partie de cet effet à la fonction de recommandation, et nous voyons donc que les inégalités que nous relevions dans le tableau 11 du chapitre 4, à savoir un grand avantage des personnes les mieux formées, peuvent porter à conséquence en matière de réinsertion et potentiellement conduire à des inégalités. Notre deuxième hypothèse de compensation du handicap par le réseau, à nouveau, semble infirmée par ces résultats. Signalons que les personnes qui ont répondu « tous ou presque tous » n'ont pas de différence de durée significative, mais que leur N est relativement faible (86).

La proximité professionnelle des relations est également liée à une diminution de la durée du chômage. L'hypothèse que nous faisons est que cette proximité favorise la circulation d'informations pertinentes, et donc que le réseau permet de disposer d'une meilleure fonction d'information. Nos résultats du chapitre 4 ont mis en évidence surtout deux inégalités de caractéristiques quant à cette dimension (titre HE et Portugais). Nous voyons ici que la fonction d'information peut jouer un rôle important. Surtout, les personnes avec un titre HE cumulent les avantages par rapport aux autres sur de multiples dimensions du réseau.

Le tableau 8 présente les liens entre le fait d'avoir communiqué sur ses recherches d'emploi et la durée du chômage. Comme dans le chapitre 4, nous pensons que l'attitude de l'individu -soit sa capacité à utiliser son réseau - exerce une influence sur ses chances de réinsertion. À nouveau, nous ne considérons ici que les personnes avec lesquelles l'individu a communiqué dans la semaine précédant la SICORP.

Tableau 8 : Modélisation du lien entre les personnes à qui l'individu a parlé de ses recherches d'emploi et la durée du chômage avant réinsertion professionnelle (jours)

Avec des anciens collègues	-18.43**			
Avec des amis proches		-28.12***		
Avec des parents			-27.67***	
Avec personne				35.78**
N	2569	2569	2569	2569
LR chi2 (26)	348.60	355.40	353.80	347.51
Prob>chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégories de référence des variables réseau : *Variables binaires.*

Nos résultats sont très clairs : communiquer sur ses recherches avec son réseau social est lié à une réduction de la durée du chômage. On voit ici que les personnes qui ont échangé avec leur famille ont une durée de chômage plus courte que les autres, même si cette réduction est très similaire à celle des personnes ayant échangé avec leurs amis. Ces résultats ne nous permettent pas d'attribuer l'effet à une quelconque fonction, mais nous autorisent à dire que l'échange avec le réseau est susceptible d'avoir des effets sur la durée du chômage. Nous voyons qu'il est important de se tourner vers ses relations dans un épisode de chômage, ce que prouve la dernière colonne des personnes n'ayant communiqué à personne au cours des sept derniers jours.

Parmi les types de relations avec lesquelles l'individu peut avoir échangé, il est surprenant que les anciens collègues ne soient pas liés à une plus grande diminution de la durée du chômage que les autres. Cependant, cela peut s'expliquer par le fait que la discussion dans les sept jours n'implique pas forcément de leur avoir demandé activement de l'aide à la réinsertion. À l'inverse, le fait d'en avoir parlé avec des amis ou de la famille peut plus facilement impliquer un soutien de leur part pour la période de chômage à venir, et donc être synonyme d'une plus grande implication du réseau dans la trajectoire de l'individu.

Ces résultats montrent que l'attitude de l'individu est susceptible d'influencer la durée du chômage, selon qu'il recoure ou non à son réseau social, élément que nous creuserons dans notre sous-chapitre 6.3 à travers nos entretiens. Nos résultats du chapitre 4 quant à ces questions montraient un avantage des personnes formées. À nouveau, le réseau social semble donc creuser les inégalités, avantageant plus fortement les individus porteurs d'un titre. Notre troisième hypothèse se confirme en partie, à savoir que le réseau social a sans doute un impact sur la trajectoire du chômeur.

La durée du chômage est une variable importante et nous estimons avoir montré en quoi le réseau social d'un individu était important à considérer pour l'étude exhaustive du processus de réinsertion. Cependant, il reste d'autres dimensions à étudier, telle que la résistance au chômage de longue durée.

5.2 Chômage de longue durée

À présent que nous avons analysé les liens entre le réseau social et la durée du chômage, nous voulons étudier la résistance au chômage de longue durée. Nous considérons ici que les personnes qui ne sont pas sorties après un an de chômage entrent dans le chômage de longue durée et, dès lors, connaissent des difficultés plus importantes pour se réinsérer (Calvo-Armengol & Jackson, 2004, 427 ; Bonoli & Hinrichs, 2010), difficultés qui impacteront également l'entier de leur carrière professionnelle (Decreuse & Di Paola, 2002, 198-199). Le sous-chapitre précédent mesurait les différences de réinsertion au jour près. Cependant, une différence de réinsertion de quelques jours n'implique pas nécessairement une plus grande vulnérabilité. Par contre, ne pas avoir trouvé d'emploi en une année de chômage bien davantage. Plus précisément, quatre arguments nous poussent à considérer le chômage de longue durée de manière spécifique.

Tout d'abord, il y a certains secteurs d'activité dans lesquels il faut compter davantage de temps pour se réinsérer. Dès lors, la durée du chômage peut ne pas être une mesure égale de la réinsertion des individus. En effet, celui-ci dépend au final des places disponibles. Les secteurs avec un fort taux de roulement ont probablement des durées moyennes de chômage plus courtes. Par contre, le chômage de longue durée est un mauvais signal pour tous, et est en ce sens une mesure plus égalitaire entre secteurs d'activité.

De plus, le chômage de longue durée est une étape importante dans la vie d'un individu. Il s'agit d'un seuil psychologiquement important, qui est susceptible d'entraîner des changements de comportement de l'individu notamment.

Troisièmement, et comme nous l'avons mentionné plus haut, il constitue un signal source de discrimination à l'embauche (cf. chapitre 2). En ce sens, il mérite d'être considéré différemment de la durée du chômage.

Enfin, nous pensons que son analyse nous permettra une mesure plus complète du réseau social. En effet, notre chapitre 2 détaille des fonctions moins directement axées sur la réinsertion professionnelle, telle que le soutien. Certains aspects du réseau social peuvent donc nécessiter davantage de temps pour faire effet. La résistance au chômage de longue durée peut donc, en ce sens, nous permettre de saisir le fonctionnement du réseau social de manière plus exhaustive.

Pour mesurer cette résistance au chômage de longue durée, nous avons procédé à des régressions logistiques, en regroupant toutes les personnes sorties en une année dans une catégorie, et toutes celles encore inscrites à l'assurance-chômage dans l'autre. Notre variable dépendante est donc binaire pour ce sous-chapitre, les personnes ayant trouvé un emploi correspondant à la catégorie 1, les autres à la catégorie 0. Les coefficients s'interprètent donc comme des chances d'avoir trouvé un emploi par rapport à la catégorie de référence.

5.2.1 Ressources informatiques

Le tableau 9 présente les trois ressources informatiques qui sont liées à une meilleure résistance au chômage de longue durée.

Tableau 9 : Modélisation du lien entre les ressources informatiques et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

Profil sur Xing	3.13**		
Profil sur LinkedIn		1.85***	
Inscrit sur un site (Jobup, etc.)			1.53***
N	2643	2643	2570
LR chi2	158.60	166.87	168.58
Prob> chi2	0.0000	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégories de référence des variables réseau : *Variable binaires.*

Les personnes qui ont des profils sur des réseaux à visée professionnelles comme Xing et LinkedIn ont une meilleure résistance au chômage de longue durée. Si le nombre de personnes de notre population ayant un profil sur Xing est faible, les résultats de LinkedIn nous permettent de les confirmer puisque les deux réseaux sont très similaires. Nous constatons également que les personnes inscrites sur Facebook n'ont pas une résistance meilleure que les autres, ceci alors que leur durée du chômage était réduite. Il est en effet intéressant de voir qu'en termes de résistance au chômage de longue durée, ce sont les réseaux à visée professionnelle qui semblent les plus utiles. Leur efficacité pourrait donc prendre le pas sur les caractéristiques de Facebook au fur et à mesure que le chômage s'allonge, mais cela reste une hypothèse.

Nous constatons par contre que le fait d'être inscrit sur un site Internet semble également lié à une meilleure résistance. Cet outil est le seul à être lié à la fois à une diminution de la durée du chômage et à une meilleure résistance au chômage de longue durée, ce qui en fait l'outil potentiellement le plus efficace.

5.2.2 Relations amicales

Les tableaux 10, 11, 12 et 13 présentent les liens entre les relations amicales et la résistance au chômage de longue durée. Nous les avons regroupés par « contexte » d'amis et, à chaque fois, avons inclus la variable sur le nombre d'entre eux avec un poste fixe puisque celle-ci était significative.

Tableau 10 : Modélisation du lien entre les relations amicales dans le quartier et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

1-2 amis	1.45***	
3-4 amis	1.24	
5-6 amis	1.65***	
7-10 amis	1.63**	
11 amis ou plus	1.21	
Aucun n'a de poste fixe		1.12
Presque aucun n'a de poste fixe		1.12
Presque tous ont un poste fixe		1.71***
Tous ont un poste fixe		1.73***
N	2534	2505
LR chi2	166.90	171.87
Prob> chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Les réseaux sociaux : un outil de réinsertion pour les chômeurs désavantagés

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégories de référence des variables réseau :

Aucun ami.

Plusieurs ont un poste fixe.

Tableau 11 : Modélisation du lien entre le nombre d'anciens amis d'école ou d'apprentissage et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

1-2 amis	1.03	
3-4 amis	1.16	
5-6 amis	1.77***	
7-10 amis	2.13***	
11 amis ou plus	1.17	
Aucun n'a de poste fixe		1.01
Presque aucun n'a de poste fixe		.77
Presque tous ont un poste fixe		1.41**
Tous ont un poste fixe		1.70***
N	2435	2426
LR chi2	187.98	182.01
Prob> chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégories de référence des variables réseau :

Aucun ami.

Plusieurs ont un poste fixe.

Tableau 12 : Modélisation du lien entre le nombre d'amis parmi les anciens collègues et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

1-2 amis	1.71***	
3-4 amis	2.44***	
5-6 amis	2.46***	
7-10 amis	2.47***	
11 amis ou plus	2.10***	
Aucun n'a de poste fixe		.71**
Presque aucun n'a de poste fixe		1.24
Presque tous ont un poste fixe		1.42**
Tous ont un poste fixe		1.51***
N	2476	2449
LR chi2	189.44	198.11
Prob> chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégories de référence des variables réseau :

Aucun ami.

Plusieurs ont un poste fixe.

Tableau 13 : Modélisation du lien entre le nombre d'autres amis de l'individu et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

1-2 amis	1.47	
3-4 amis	1.28	

5-6 amis	1.53**	
7-10 amis	2.01***	
11 amis ou plus	1.44**	
Aucun n'a de poste fixe		.93
Presque aucun n'a de poste fixe		.66
Presque tous ont un poste fixe		1.61***
Tous ont un poste fixe		1.96***
<hr/>		
N	2424	2445
LR chi2	153.61	187.77
Prob> chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégories de référence des variables réseau :

Aucun ami.

Plusieurs ont un poste fixe.

Notre premier constat est que tous les types de relations amicales sont liés à une meilleure résistance au chômage de longue durée, ceci même pour la catégorie plus éloignée du marché de l'emploi que sont les amis de quartier. Nous interprétons ces résultats comme un net avantage de la part des personnes ayant le réseau le plus large, dans le sens où toute relation amicale permet d'accéder à des ressources utiles (Lévesque & White, 1999, 28 ; Cappellari & Tatsiramos, 2011 ; McDonald et al., 2013, 22).

Au sein de chaque variable, il est surprenant que certaines catégories de réponses ne soient pas liées à une meilleure résistance. Ainsi, difficile d'expliquer pourquoi les personnes ayant 7-10 amis parmi leurs anciens amis d'étude bénéficient d'un avantage significatif, mais pas celles en ayant 11 ou plus. Dans certains cas, cette absence de significativité peut être attribuée à un faible N. Cependant, de manière générale, il semble que le nombre d'amis est moins important que le fait d'en avoir. Ainsi, seules les personnes sans amis semblent souffrir d'un réel désavantage par rapport aux autres.

Cette interprétation implique que la taille du réseau est peut-être moins importante que nous le supposons. Il semble en effet relativement peu pertinent de différencier les réseaux amicaux en fonction du nombre d'amis qu'ils incorporent. À ce stade, nous ne pouvons donner d'explication et relevons simplement que l'importance de la taille doit être quelque peu relativisée.

Nos résultats indiquent également un lien fort entre résistance au chômage de longue durée et nombre d'amis avec un poste fixe. Il est très intéressant de voir que les personnes dont presque tous ou tous les amis ont un poste fixe affichent des probabilités supérieures d'avoir trouvé un emploi en une année. Nous attribuons cette différence en partie à un accès facilité à des informations utiles. Avoir des relations insérées permet donc un meilleur accès à des ressources sociales (Larsen, 2008, 11 ; Bramoullé & Saint-Paul, 2010). Dès lors, si la taille doit être questionnée, les différences d'accès aux ressources confirment ici leur importance. Les individus qui sont intégrés dans des réseaux comptant une majorité d'employés ont donc davantage de chances d'éviter le chômage de longue durée (Cappellari & Tatsiramos, 2011, 1).

5.2.3 Autres dimensions du réseau social

Pratiquement aucun résultat concernant les liens entre relations familiales et résistance au chômage de longue durée n'était significatif. Il était dès lors difficile d'en tirer des

interprétations sur des effets potentiels du réseau social. Nous avons donc préféré les laisser de côté, tout en retenant que le réseau familial confirme une fois de plus être moins utile que le réseau amical, ce que nous avons déjà mentionné en partie 5.1.

À présent, nous présentons dans les tableaux 14 à 18 les liens entre les autres dimensions du réseau social et la résistance au chômage de longue durée.

Tableau 14 : Modélisation du lien entre le type de personne à qui emprunter en cas de besoin (au moins 1'000 CHF) et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

À un parent	1.30***		
À personne		.70**	
Ne sait pas			.69***
N	2643	2643	2643
LR chi2	158.02	155.57	156.98
Prob> chi2	0.0000	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégories de référence des variables réseau: *Variables binaires.*

Les personnes qui peuvent emprunter de l'argent à leur famille résistent mieux au chômage de longue durée. Les personnes qui, par contre, ne savent pas à qui emprunter ou n'emprunteraient pas sont plus vulnérables. En ce sens, les ressources financières auxquelles l'individu juge pouvoir accéder dans son réseau sont liées à sa réinsertion. Il est possible que la proximité familiale permette d'accéder à des ressources financières plus aisément que les relations amicales. Comme cette importance des relations familiales est déjà apparue dans certains de nos précédents résultats, nous pensons que nos résultats confirment ce que Chauvac nomme les relations mobilisables, celles

« qu'il sait ou croit pouvoir solliciter sans risquer d'essuyer un refus, sauf si elles sont dans l'incapacité totale de rendre le service attendu. Ces personnes ne sont pas les mêmes suivant qu'il s'agit d'un service ou d'un autre. »

(Chauvac, 2011, 452).

Il est intéressant de considérer les relations familiales comme les plus « mobilisables ». Selon nos termes théoriques, cela signifie que ces relations sont plus intenses. Cela n'influe pas sur les ressources qu'elles véhiculent, mais bien sur la capacité de l'individu à en bénéficier. Surtout, ces résultats confirment que les relations amicales et les relations familiales diffèrent dans l'utilité qu'elles ont pour la réinsertion professionnelle. Il ne faudrait pas les considérer sur une même échelle d'utilité, mais bien plutôt interroger le type de fonction qu'elles permettent de mettre en œuvre. Car cette différence serait justement à même d'expliquer en quoi les différences de réseau social que nous avons mis en évidence dans notre chapitre 4 incluent des différences de trajectoire une fois au chômage. Il ne s'agirait plus de considérer le réseau social comme un ensemble de relations comportant des ressources, mais de différencier plus précisément le type de relations selon les fonctions qu'elles permettent d'activer. Ce type d'analyse nécessiterait une étude complémentaire mais nous pensons important de soulever la réflexion.

Le tableau 15 mesure le lien entre le fait d'avoir parlé avec son réseau de sa situation et la résistance au chômage de longue durée. Nous pensons que la capacité de l'individu à communiquer immédiatement avec son réseau sur sa situation traduit une plus grande aisance

dans le recours à celui-ci sur le long terme, et que cela devrait se traduire par une meilleure résistance au chômage de longue durée.

Tableau 15 : Modélisation du lien entre le nombre de personnes sachant que l'individu est au chômage et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

Une minorité	1.74***
Une majorité	1.71***
Tous ou presque	1.69***
N	2489
LR chi2	155.18
Prob> chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégorie de référence de la variable réseau: *Personne ou presque personne.*

Nos résultats montrent que les personnes qui ont parlé à leur réseau de leur situation ont des chances accrues d'avoir trouvé un emploi durant la première année de leur chômage. Il s'agit d'un résultat sur lequel nous voulons tenter une hypothèse.

En effet, si nous supposons un lien de causalité entre les deux éléments, ce qui semble relativement intuitif, alors nous pouvons considérer que les chômeurs ont tout intérêt à parler de leur situation à leur entourage. Cacher sa situation diminue les chances de se réinsérer. Or le fait de communiquer avec son entourage sur sa situation est une attitude sur laquelle il est possible d'agir. Nos résultats, pour peu que l'on accepte l'idée de causalité, montrent qu'une mesure de sensibilisation pourrait permettre d'augmenter la résistance au chômage de longue durée. Il y a là, selon nous, matière à agir et la mise en place d'une mesure pourrait s'avérer utile.

Les variations entre nos trois résultats significatifs sont faibles. Il est surprenant que nous ne retrouvions pas un effet croissant dû au nombre d'individus informés de la situation. En acceptant l'hypothèse de causalité, nous aurions pu supposer que les personnes ayant parlé de leur chômage à tout leur réseau auraient bénéficié d'un avantage sur celles n'en ayant parlé qu'à une minorité. Nous voyons ici qu'avoir parlé à quelques personnes de son entourage s'avère aussi avantageux qu'avoir communiqué à tout son réseau. De la même manière que pour le nombre d'amis, il semble moins important de déterminer à *combien* de personnes l'information a été passée, mais plutôt de savoir qui l'a fait et qui ne l'a pas fait. Il est tout à fait possible que cet effet soit dû à une circulation de l'information au sein du réseau. Une fois la situation communiquée à quelques personnes, celles-ci peuvent en effet en informer les autres membres du réseau. L'information échappe au seul contrôle de l'individu et, si nous acceptons cette idée, le nombre de personnes que l'individu a mis au courant personnellement de sa situation n'est pas une mesure précise du nombre de relations effectivement informées.

Le tableau 16 nous permet de creuser davantage cette question, en nous intéressant au type de personnes avec lesquelles l'individu a parlé de ses recherches d'emploi. La question portait sur les sept jours précédant la SICORP.

Tableau 16 : Modélisation du lien entre le type de personnes avec lesquelles l'individu a parlé de ses recherches d'emploi et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

Des anciens collègues	1.99***
Des connaissances	1.26***
Des amis proches	1.47***

Des parents				1.34***
N	2643	2643	2643	2643
LR chi2	205.98	157.10	168.08	159.48
Prob> chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégories de référence des variables réseau : *Variables binaires.*

Toutes les catégories de personnes informées sont liées à une meilleure résistance. Cela signifie que les personnes qui ont communiqué le plus largement à leur réseau social ont une meilleure résistance au chômage de longue durée. Tous les types de relations favorisent donc potentiellement la réinsertion durant la première année de chômage. Ce constat est important car plusieurs de nos résultats précédents ont montré la supériorité potentielle des relations amicales sur les familiales. Par la suite, nous avons vu que dans certains cas, les relations familiales s'avéraient potentiellement plus utiles. Nous voyons ici que les deux types de relations sont liés à une meilleure résistance. C'est très important car cela maintient l'importance de l'étude des liens familiaux.

Ces résultats, comme ceux du tableau précédent, se penchent davantage sur l'attitude de l'individu et sur sa capacité à communiquer à son réseau. En ce sens, à nouveau, nous voyons à quel point l'amélioration de cette capacité est susceptible d'influencer la réinsertion, et donc qu'il y a des pistes de réflexion en termes de mesures possibles.

Nous revenons à présent aux caractéristiques du réseau social. Le tableau 17 essaie de mesurer le lien entre le nombre de relations à responsabilités hiérarchiques et la résistance au chômage de longue durée, en supposant à nouveau que ces relations sont plus à même de favoriser une embauche grâce à la fonction de recommandation.

Tableau 17 : Modélisation du lien entre le nombre de proches de l'individu ayant des responsabilités hiérarchiques et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

Une minorité	1.24**
Une majorité	1.42**
Tous ou presque	.87
N	2428
LR chi2	150.51
Prob> chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Personne ou presque personne.*

Les personnes ayant des proches avec des fonctions hiérarchiques affichent un avantage. Il est surprenant que les personnes ayant répondu que « toutes ou presque » leurs relations avaient des responsabilités hiérarchiques ne soient pas plus avantagées que les autres. Leur N est toutefois relativement faible (86). Ces résultats montrent d'une part que la fonction de recommandation est potentiellement liée à une meilleure résistance au chômage de longue durée, mais également que toutes les relations inscrites dans le réseau ne sont pas équivalentes. Dès lors, les personnes qui comptent davantage de relations à responsabilités hiérarchiques dans leur réseau ont des chances supérieures d'éviter la situation de chômeur de longue durée, et donc le stigmatisme qui va avec. Or nos résultats du chapitre 4 ont montré que les personnes à formation élevée avaient davantage de relations de ce type. Dès lors, une fois de plus, le réseau

social semble accentuer les inégalités plutôt que les compenser, ce qui va dans le sens de notre première hypothèse et invalide en partie la deuxième.

Enfin, dernier tableau de cette partie, le numéro 18 présente nos résultats sur le lien entre proximité sectorielle et résistance au chômage de longue durée, dans le but ici de tester l'influence potentielle de la fonction d'information.

Tableau 18 : Modélisation du lien entre le nombre de membres du réseau travaillant dans le même secteur et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

Une minorité	1.57***
Une majorité	1.49***
Tous ou presque	1.44
<hr/>	
N	2472
LR chi2	159.71
Prob> chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Personne ou presque personne.*

Nos résultats montrent que le fait d'avoir une partie de son réseau professionnellement actif dans le même secteur d'activité diminue les risques de chômage de longue durée. Ceci confirme pour nous l'importance de la fonction d'information. Il est à nouveau surprenant que la catégorie « tous » n'ait pas plus d'impact que la catégorie de référence mais le N est restreint (80). Comme pour la fonction de recommandation, nous voyons que toutes les relations ne se valent pas et que, dès lors, les avantages liés aux différences de composition du réseau peuvent être importants. Par contre, nos résultats du chapitre 4 sur la proximité professionnelle ne montraient que peu de différences. Les mieux formés restent la catégorie la plus favorisée, mais pour le reste, les résultats sont assez similaires. On peut donc en déduire que si le réseau social accentue les inégalités, comme nos précédents résultats semblent le montrer, il reste néanmoins une aide potentielle pour tous, et est peut-être plus égalitaire dans certaines fonctions que dans d'autres.

Globalement, certains de nos résultats concernant la résistance au chômage de longue durée recoupent ceux sur la durée du chômage. Ce n'est guère surprenant. Cependant, ils nous permettent d'isoler les variables les plus influentes en matière de vulnérabilité. En effet, améliorer la situation des individus les plus vulnérables nécessite de réagir en priorité aux facteurs les plus discriminants, c'est à dire ceux qui sont liés à une augmentation des chances de finir au chômage de longue durée. La réinsertion professionnelle est toujours fluctuante d'une personne à l'autre, notamment en raison de facteurs contextuels, mais le chômage de longue durée implique, pour sa part, une réelle difficulté de réinsertion. Nous pensons que nos résultats ont permis une mise en évidence des outils les plus à même de limiter la vulnérabilité. Mais dans le but de poursuivre encore plus avant la réflexion sur cette vulnérabilité, nous avons voulu tester des effets d'interaction.

5.3 Effets d'interaction et populations vulnérables

Cette partie se focalise sur certaines catégories de nos chômeurs les plus vulnérables. Si nos résultats nous ont montré que les femmes n'affichent pas de handicap à la réinsertion *en soi*, c'est-à-dire tant que l'on ne considère pas le type ou la qualité de l'emploi trouvé (McDonald et al., 2013, 20), ils ont également régulièrement montré que l'âge, la formation et certaines nationalités étaient des variables fortement liées à des différences de chances de réinsertion.

Systématiquement, les personnes de cinquante ans et plus et les moins formées ont fait partie des personnes ayant les chances de réinsertion les plus faibles.

Nous voulons à présent tester notre quatrième hypothèse, c'est-à-dire mesurer si le réseau social a un impact différent sur certains sous-groupes particuliers. Sur la base de nos variables indépendantes (sexe, nationalité, formation et âge), nous pouvons définir des sous-populations. Notre objectif est à présent de mesurer si certaines variables du réseau interagissent spécifiquement avec l'une ou l'autre d'entre elles. L'existence d'un tel effet d'interaction signifierait que le sous-groupe en question bénéficie de son réseau d'une façon encore plus prononcée, ou souffre d'un handicap encore plus important, que le reste de la population. L'effet d'interaction nous permet donc de mesurer l'impact du réseau sur une sous-population précise.

D'un point de vue théorique, une telle hypothèse se base sur le fait qu'on ne saurait considérer que les réseaux sociaux influencent les trajectoires professionnelles des individus d'une manière similaire pour chacun d'entre eux (Wegener, 1991, 69). Nous supposons ainsi le réseau fonctionnerait différemment pour les plus vulnérables. Nos résultats, jusqu'ici, ont montré que le réseau social semblait favoriser plutôt les personnes avantagées, mais il est possible que certains effets du réseau nous aient échappés et c'est la raison pour laquelle nous voulons approfondir encore notre analyse. Les plus vulnérables peuvent en effet bénéficier ou souffrir de certains effets spécifiques du réseau, lesquels pourraient conduire à une compensation ou à une augmentation des inégalités actuellement mesurées.

Statistiquement, un terme d'interaction est utilisé pour vérifier si l'effet d'une variable indépendante varie systématiquement en relation avec une autre variable indépendante (Kohler & Kreuter, 2012, 304). Nous avons procédé en créant des variables d'interaction par la multiplication de la variable réseau (binaire) avec l'une de nos variables représentant les caractéristiques (également binaire). Dès lors, la variable d'interaction a une valeur de 1 lorsque les deux variables multipliées pour l'obtenir ont des valeurs de 1, et de 0 dans tous les autres cas. Comme pour le sous-chapitre 5.1, nous avons utilisé un modèle « tobit » en raison de la censure à droite de notre population, les coefficients expriment donc à nouveau des variations en nombre de jours puisque la variable dépendante est la même qu'au sous-chapitre 5.1, à savoir la durée du chômage.

Nous avons à nouveau décidé de traiter l'âge de manière catégorielle, en reprenant les trois catégories déjà utilisées au chapitre 4. En effet, notre objectif étant de tester les différences potentielles d'utilisation du réseau pour des sous-catégories, l'utilisation de l'âge comme variable continue nous semblait moins pertinente. Les résultats auraient également été, selon nous, moins lisibles en termes d'avantages ou désavantages de la population étudiée.

Malheureusement, en raison de la faiblesse du N de certaines catégories, nous n'avons pas pu créer de variable d'interaction pour la nationalité. Au final, nous n'avons donc considéré que deux catégories de personnes vulnérables, dont nos résultats nous ont montré qu'elles souffraient régulièrement d'importants handicaps : les plus de cinquante ans et les personnes à formation obligatoire ou moins. Par souci d'exhaustivité, nous avons tout de même créé des modèles pour les femmes et les ressortissants d'ex-Yougoslavie, mais les résultats n'affichaient aucun effet particulier ou reposaient, nous l'avons dit, sur un N trop faible pour l'interprétation.

Pour ces mêmes raisons de significativité, nous n'avons gardé dans nos tableaux que les résultats dont les catégories avaient des N approchant la centaine. Enfin, par intérêt scientifique, nous avons également questionné les effets d'interaction pour les personnes de moins de trente ans, qui connaissent une durée de chômage plus courte. Il s'agit d'une catégorie de personnes

régulièrement favorisée et nous avons voulu la mettre en perspective avec les personnes de plus de cinquante ans.

5.3.1 Durée du chômage et âge

Comme pour les sous-chapitres précédents, les tableaux complets figurent en annexe. Huit variables d'interaction affichent un résultat significatif pour les plus de cinquante ans. Les tableaux 19 à 26 les présentent, en commençant par celles qui ont un lien spécifique allongeant la durée du chômage. Il y en a deux, les six autres sont corrélées avec un chômage de plus courte durée. Nos tableaux présentent les effets d'interaction entre les variables qui réagissent et le fait d'avoir cinquante ans et plus, ainsi que les effets bruts des variables en question. Le coefficient d'interaction signifie que la variable réseau testée a un effet particulier sur la sous-population étudiée, ici les personnes de cinquante ans et plus. Pour avoir l'effet total de la variable testée, il serait nécessaire d'additionner les deux coefficients mais ce n'est pas l'objectif de ce sous-chapitre qui se concentre uniquement sur les inégalités qui peuvent découler de cet effet d'interaction.

Tableau 19 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de cinquante ans et plus et le fait d'avoir un père à l'étranger sur la durée du chômage (jours)

Père à l'étranger	-14.13
Cinquante ans et plus	48.65***
Cinquante ans et plus * Père à l'étranger	53.87**
N	2569
LR chi2 (26)	311.09
Prob>chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 20 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de cinquante ans et plus et le fait d'avoir un conjoint rentier/inactif sur la durée du chômage (jours)

Conjoint rentier/inactif	5.54
Cinquante ans et plus	46.33***
Cinquante ans et plus * Conjoint rentier/inactif	81.88***
N	2569
LR chi2 (26)	317.43
Prob>chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 21 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de cinquante ans et plus et le nombre d'oncles/tantes en Suisse sur la durée du chômage (jours)

Oncles/tantes en Suisse	4.20
Cinquante ans et plus	112.27***
Cinquante ans et plus * Oncles/tantes en Suisse	-68.07**

N	1949
LR chi2 (26)	233.01
Prob>chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 22 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de cinquante ans et plus et le nombre de beaux-frères/belles-sœurs en Suisse sur la durée du chômage (jours)

Beaux-frères/belles-sœurs en Suisse	18.17**
Cinquante ans et plus	115.77***
Cinquante ans et plus * Beaux-frères/belles sœurs en Suisse	-69.41***

N	1938
LR chi2 (26)	228.85
Prob>chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 23 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de cinquante ans et plus et le nombre de nièces/neveux en Suisse sur la durée du chômage (jours)

Nièces/neveux en Suisse	34.82***
Cinquante ans et plus	118.00***
Cinquante ans et plus * Nièces/neveux en Suisse	-64.47**

N	1861
LR chi2 (26)	238.11
Prob>chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 24 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de cinquante ans et plus et le fait d'avoir parlé de ses recherches à des parents dans les sept derniers jours sur la durée du chômage (jours)

Avoir parlé de ses recherches à des parents dans les sept derniers jours	-25.98***
Cinquante ans et plus	72.48***
Cinquante ans et plus * Avoir parlé de ses recherches à des parents dans les sept derniers jours	-46.76**

N	2569
LR chi2 (26)	327.93
Prob>chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 25 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de cinquante ans et plus et le fait d'avoir une majorité de personnes du réseau actives dans le même secteur sur la durée du chômage (jours)

Avoir une majorité de personnes du réseau actives dans le même secteur	-9.01
Cinquante ans et plus	79.44***
Cinquante et plus * Avoir une majorité de personnes du réseau actives dans le même secteur	-76.18***
N	2399
LR chi2 (26)	304.23
Prob>chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 26 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de cinquante ans et plus et le fait d'être inscrit sur un site Internet pour trouver un emploi sur la durée du chômage (jours)

Inscrit sur un site Internet pour trouver un emploi	-17.57**
Cinquante ans et plus	79.69***
Cinquante ans et plus * Être inscrit sur un site Internet pour trouver un emploi	-49.27**
N	2489
LR chi2 (26)	304.76
Prob>chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Un père à l'étranger et un conjoint rentier sont liés à une augmentation conséquente de la durée du chômage. Ces deux variables sont délicates à interpréter et, comme nous l'avons déjà mentionné plus haut, la catégorie de « rentier » est trop imprécise. Il est possible que le conjoint rentier soit lié à un âge plus avancé, par exemple lorsque le conjoint en question est à l'AVS et que l'individu en est lui-même peu éloigné. L'augmentation de la durée du chômage liée au fait d'avoir un père à l'étranger est également malaisée à interpréter, mais il est possible que les personnes de plus de cinquante ans ayant un père à l'étranger soient des immigrants plus âgés, potentiellement plus difficiles à insérer que de jeunes immigrants peut-être plus prompts à accepter n'importe quel type d'emploi. Mais ce n'est qu'une théorie.

Nous pouvons par contre combiner ces deux résultats avec ceux des autres variables d'interaction. On le voit, la présence de beaux-frères/belles-sœurs, d'oncles et de tantes ainsi que de neveux et de nièces est liée à un chômage moins long. De plus, les diminutions constatées sont importantes. Dès lors, tous ces résultats vont dans le même sens et traduisent selon nous l'importance particulière qu'a le réseau familial pour les plus de cinquante ans. De plus, avoir parlé à des parents de ses recherches d'emploi est également corrélé à une réduction de la durée, ce qui valide notre interprétation. Alors que nous pensions que les relations professionnelles seraient bien plus utiles pour les personnes en fin de carrière, qui doivent logiquement en compter davantage, nous constatons ici que c'est la famille qui exerce une plus grande influence, validant une forme de « retrait sur les proches » de la part des plus âgés et une évolution du réseau vers certains types de relations (Forsé, 2005, 14 ; McDonald & Mair, 2010, 337, 351). Ce résultat est fondamental car il permet de mettre en valeur l'utilité des relations

familiales pour certaines catégories de personnes. Jusqu'à présent, leur utilité était liée aux jeunes, comme si les relations familiales suppléaient le manque de relations professionnelles des individus devant s'insérer une première fois. Nous voyons ici que les relations familiales sont également fondamentales pour les plus de cinquante ans, et donc que le réseau social évolue avec le temps. L'individu se tourne donc vers d'autres composantes de son réseau à certains moments de sa vie. Nous verrons au chapitre 6 que la famille est souvent considérée comme la dimension du réseau sur laquelle les individus estiment pouvoir réellement compter.

Ceci étant, outre le réseau familial, la proximité professionnelle est également liée à une réduction du chômage, ici de 76 jours. Si nous interprétons cette variable de la même manière que dans les sous-chapitres 5.1 et 5.2, alors nous devons admettre que les personnes de plus de cinquante ans tirent un net avantage d'un accès à des informations pertinentes.

Enfin, l'inscription sur un site Internet offre également un avantage fort. Cela s'explique selon nous par une visibilité accrue du profil, et donc de l'expérience acquise, tout en démontrant une certaine maîtrise des outils informatiques qui permet peut-être de faire la différence parmi d'autres personnes de plus de cinquante ans, dont nous avons vu dans notre sous-chapitre 4.2 qu'elles étaient moins nombreuses à être inscrites.

Ces résultats vont dans le sens d'une validation de notre quatrième hypothèse. En effet, ils montrent que des personnes vulnérables peuvent faire une autre utilisation du réseau social et en bénéficier davantage. Le réseau social, ici, semble donc compenser les inégalités. Cependant, ces résultats sont relativement faibles car seules six variables sont liées à cet effet, ce qui ne saurait contrebalancer l'entier des résultats précédents qui démontraient une tendance générale à l'augmentation des inégalités à cause du réseau. Par contre, ils indiquent que ces inégalités sont réduites grâce à certaines relations et donc que le handicap de cette sous-population pourrait potentiellement être plus important s'il n'y avait cet effet spécifique avantageux. Cela nous conduit également à considérer que ces actions spécifiques du réseau social sont la preuve que l'utilisation peut varier d'une catégorie à l'autre, et donc que des politiques publiques spécialement destinées aux catégories les plus vulnérables sont susceptibles d'avoir un impact. Le fait d'avoir plus de cinquante ans est un handicap pour la réinsertion, nos tableaux l'indiquent. Cependant, nous constatons à présent que certaines dimensions du réseau, comme le fait d'avoir des amis actifs dans le même secteur d'activité, ou communiquer avec des parents sur les recherches d'emploi, sont susceptibles de compenser très fortement, voire presque intégralement (cf. tableau 25) l'inégalité due à l'âge.

Certaines variables s'étant avérées spécialement bénéfiques pour les plus de cinquante ans, nous avons voulu mesurer si les moins de trente ans, sous-population avantagée, affichaient des avantages ou handicaps particuliers. Les tableaux 27 et 28 présentent nos résultats.

Tableau 27 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de moins de trente ans et le fait d'avoir des amis d'école ou d'apprentissage sur la durée du chômage (jours)

Avoir des amis d'école ou d'apprentissage	-16.90
Moins de trente ans	-29.70
Moins de trente ans * Avoir des amis d'école ou d'apprentissage	-47.35**
N	2348
LR chi2 (26)	289.01
Prob>chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 28 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de moins de trente ans et le fait de n'avoir jamais travaillé plus de six mois d'affilée sur la durée du chômage (jours)

N'avoir jamais travaillé plus de six mois d'affilée	44.25
Moins de trente ans	-71.94***
Moins de trente ans * N'avoir jamais travaillé plus de six mois d'affilée	-94.23**
N	2569
LR chi2 (26)	311.83
Prob>chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Seules deux variables sont liées à une modification particulière de la durée du chômage pour les moins de trente ans, et dans les deux cas à une réduction. Cela implique que cette sous-population déjà avantagée bénéficie d'avantages encore plus importants.

Ainsi, le fait d'avoir des amis d'école ou d'apprentissage est lié à une réduction du chômage pour les moins de trente ans. Nous pouvons faire l'hypothèse que ces relations sont plus utiles pour eux que pour les personnes plus âgées qui, elles, peuvent compter sur davantage de relations professionnelles. Les amis d'école pourraient donc être une ressource plus importante pour des individus qui s'insèrent pour la première fois. Cela implique que le développement du réseau pendant la formation joue un rôle particulièrement important pour les personnes qui doivent s'insérer ensuite.

Notre deuxième variable nous indique un effet d'interaction entre le fait de n'avoir jamais travaillé plus de six mois d'affilée et d'avoir moins de trente ans. Cette situation est sans doute majoritairement celle des personnes qui s'insèrent pour la première fois sur le marché du travail. Dès lors, nous pouvons supposer que leur profil, vierge de toute expérience, ne comporte aucun stigmate, aucun licenciement et qu'il s'agit peut-être de la situation de chômeur la plus avantageuse, celle qui est considérée comme la plus « normale ». En effet, quoi de plus naturel, avant son premier travail, de s'inscrire au chômage ? Il ne s'agit en aucun cas de la conséquence d'une « faille intrinsèque », comme un chômage plus tardif ou un trou dans le CV pourraient l'impliquer. Dès lors, ces chômeurs sont peut-être ceux qui attirent le moins de méfiance de la part des employeurs.

Ce résultat étant important, nous avons testé un autre effet d'interaction, entre les personnes de trente à quarante-neuf ans et le fait de n'avoir jamais travaillé plus de six mois d'affilée. Ces personnes souffrent d'une durée du chômage allongée de 110.939 jours (p-value de 0.013). Cela va dans le sens de notre interprétation, selon laquelle le stigmate que représente une inexpérience professionnelle prend de plus en plus d'importance avec l'âge, et donc que les catégories plus âgées souffrent d'un handicap spécifique.

Par ailleurs, il nous faut rappeler que depuis sa dernière révision, la Loi sur l'Assurance Chômage et Invalidité suisse oblige les personnes de moins de trente ans à saisir le premier emploi qui leur est proposé, sans tenir compte de la correspondance de cet emploi avec la formation effectuée ou l'expérience obtenue. Nous savons que cette obligation n'est pas systématiquement appliquée, mais il est probable qu'elle ait également un impact sur nos résultats et conduise les jeunes à se réinsérer plus massivement. De fait, rappelons une fois encore que nous ne mesurons en aucun cas la qualité de l'emploi obtenu, et il est fort possible

que la sortie du chômage pour un poste implique des stages, des contrats à durée déterminée ou autre formes d'emplois plus précaires.

Ces effets d'interactions nous montrent que le réseau social peut effectivement compenser dans une moindre mesure le désavantage des plus de cinquante ans, mais qu'il accentue également l'inégalité en favorisant encore davantage les plus jeunes. Au final, donc l'effet du réseau social semble rester globalement inégalitaire, confirmant notre première hypothèse et invalidant la deuxième. Les effets d'interaction sont aussi la preuve de la nécessité d'étudier le réseau de manière précise, notamment en détaillant son lien avec certaines catégories de personnes. Enfin, ces effets confirment que notre quatrième hypothèse d'utilisations particulières du réseau à même de réduire comme d'augmenter les inégalités plus globales que nous avons mesurées précédemment.

5.3.2 Durée du chômage et formation

Les personnes à formation obligatoires ou moins ont, tout au long de nos chapitres 4 et 5, montré leur handicap en matière de caractéristiques du réseau social et de chances de réinsertion. Le tableau 29 indique l'effet d'interaction avec cette sous-population, effet lié à un chômage plus long. Dans toutes nos régressions précédentes, la catégorie des personnes à formation obligatoire était la catégorie de référence pour la formation. Nous avons changé celle-ci dans le tableau 29, pour l'attribuer aux personnes à titre d'une Haute École.

Tableau 29 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes à formation obligatoire ou moins et le fait d'avoir des amis parmi les anciens camarades d'école ou d'apprentissage sur la durée du chômage (jours)

Avoir des amis parmi les anciens camarades d'école ou d'apprentissage	-38.37***
Formation obligatoire ou moins	-11.28
Formation obligatoire ou moins * Avoir des amis parmi les anciens camarades d'école ou d'apprentissage	38.46**
N	2348
LR chi2 (26)	288.43
Prob>chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

La variable présentée ci-dessus est la seule significative. Ce résultat est surprenant puisqu'il indique que les personnes à formation obligatoire ou moins ayant des amis d'école ou d'apprentissage ont une durée de chômage plus longue.

Il est difficile d'expliquer en quoi avoir conservé des amis de formation peut s'avérer spécialement péjoratif pour la réinsertion. Nous pourrions risquer l'hypothèse que l'absence de formation (ou son abandon) n'a pas laissé une bonne image auprès des personnes qui ont étudié à leur côté, faisant de ces « amis » des handicaps, mais cette question nécessiterait d'être approfondie spécifiquement. Elle renvoie néanmoins à l'idée que le réseau social peut également s'avérer nuisible pour la carrière de l'individu (McDonald et al, 2013, 15-16), ce que nous explorerons plus avant grâce aux entretiens du chapitre 6. Quoi qu'il en soit, ces résultats nous indiquent qu'une faible formation est un handicap qui n'est compensé par aucun effet spécifique du réseau social. Notre deuxième hypothèse de l'utilisation du réseau social comme compensateur est en grande partie invalidée par ce résultat. Cela nous permet également de

mettre en évidence que les inégalités de formation sont peut-être plus difficile à compenser que celles dues à l'âge. En effet, si l'âge est une variable liée à de fortes inégalités, celles-ci peuvent être partiellement compensées, comme nous l'avons vu. À l'inverse, la formation ne semble pas l'être. Dès lors, son poids en matière d'inégalités est sans doute bien plus important.

Ces effets d'interaction sont également une justification importante de l'approche qualitative. En effet, ils sont la preuve que les particularités du profil peuvent conduire à des utilisations du réseau différentes. En poursuivant la réflexion, on peut légitimement imaginer que chaque individu a une utilisation spécifique de son réseau social. Nous avons dans ce sous-chapitre montré que les chômeurs que nous avons suivi ne peuvent être considérés comme une population homogène. L'approche individuelle est le pas suivant dans l'approche, que nous franchirons au chapitre 6.

À ce stade, nous avons mis en évidence les nombreux liens entre le réseau social et le processus de réinsertion professionnelle. Nous avons interrogé la structure du réseau ainsi que les différentes ressources qu'il est susceptible de comporter, et montré en quoi celles-ci pouvaient être des causes possibles des différences de trajectoires des chômeurs. Nous avons mobilisé les fonctions développées au chapitre 2 afin de mettre nos résultats en évidence et, progressivement, avons globalement invalidé notre deuxième hypothèse concernant la compensation du handicap grâce au réseau. Pourtant, pour confirmer que les résultats de ce chapitre peuvent être interprétés comme de réels signaux de l'influence des réseaux sociaux, il nous reste à questionner la notion de causalité. Nous l'abordions en début de chapitre, nous avons interrogé quelques résultats en provenance du Q2 afin de clarifier cette question.

5.4 La causalité

Les résultats que nous avons présentés montrent à chaque fois des corrélations entre différentes dimensions du réseau social et le retour à l'emploi. Cela n'est pas suffisant pour en conclure que ces dimensions sont *la cause* des différences de trajectoire. C'est pourquoi dans les chapitres précédents, nous avons essayé de ne pas faire le pas de la causalité, à une exception près (tableau 15), ni d'avancer que le réseau était responsable de différences de réinsertion, tout simplement parce que nous ne pouvons le prouver sur la base de nos résultats. Bref, nous avons conservé en tête le fameux adage : corrélation n'implique pas causalité.

Ceci étant, il convient tout de même de ne pas négliger les apports de nos précédents résultats. En effet, passablement d'études antérieures ont montré que le réseau social permettait d'accéder à des ressources (Lai, Lin & Leung, 1998, 162 ; McDonald & Elder, 2006, 521) et exerçait notamment une influence sur la réinsertion professionnelle (Russel, 1999, 205-206 ; McDonald et al., 2013, 9). Cela nous permet déjà de considérer nos résultats comme des indicateurs partiels d'un phénomène bien réel et d'affirmer qu'il est fortement probable que nos résultats traduisent une influence des réseaux. Mais surtout, la question majeure qui se pose en matière d'analyse des réseaux est de savoir si ce que nous mesurons est la preuve de leur impact ou n'est en fait que la conséquence d'une autre variable. Par exemple, nous avons montré que les personnes avec un réseau amical plus large avaient des durées de chômage réduites. Mais cela ne suffit pas à affirmer qu'il s'agit d'un effet du réseau. En effet, avoir un réseau large pourrait être le reflet d'une personnalité plus ouverte, plus avenante, et donc à même de davantage réussir à s'intégrer. Le réseau ne serait alors qu'une conséquence d'un autre facteur. Et le facteur le plus souvent évoqué est la personnalité. En résumé, avons-nous capté les effets du réseau social, ou avons-nous capté les effets corrélés du réseau social et de la réinsertion professionnelle, les deux étant liés à une variable explicative plus fondamentale qui serait la personnalité de l'individu (ou son capital humain, ou son attitude, les possibilités sont multiples) (Portes, 2000, 9 ; Erickson, 2001, 128) ?

Outre les très nombreuses études réalisées sur le sujet, nous avons déjà en partie répondu à cette question lorsque nous avons présenté le lien entre réinsertion et relations amicales. Selon nous, la personnalité influence certes le réseau, mais est également influencée par lui. Nous l'avons exposé plus haut, la personnalité se constitue dans le temps, en fonction des contacts et des relations. De ce fait, le réseau social d'un individu l'influence et le construit. De cela découle que le réseau social et la personnalité s'interpénètrent, et donc que les résultats que nous avons présentés reflètent en tout cas en partie une influence du réseau social. Il n'y a pas de lien clair de la personnalité vers le réseau, mais bien une succession d'influences au fil du temps.

D'autre part, nos résultats montrent parfois, et même assez fréquemment, des effets relativement forts. Ces effets sont réels et il est raisonnable de les attribuer au réseau social. En effet, il est très peu probable que l'entier des effets que nous mesurons soit dû à la personnalité, au capital humain ou à d'autres variables. De plus, pour défendre une telle affirmation, il serait nécessaire de l'étayer par d'autres résultats. Or, comme nous l'avons dit, la plupart des auteurs qui ont testé l'influence du capital social ou du réseau social sur la réinsertion sont arrivés à la conclusion que celui-ci jouait un rôle (Mouw, 2003).

Cependant, pour être sûr de mesurer une relation de causalité, il serait nécessaire d'effectuer un suivi longitudinal constitué d'entretiens successifs approfondis, de manière à mesurer l'impact réel du réseau. Une véritable analyse par réseaumétrie étalée dans le temps. Ce n'est pas le propos de notre recherche et n'a pas été celui qui a guidé la constitution de notre base de données. Nous ne pouvons donc confirmer de manière définitive le lien de causalité. Par contre, notre base de données nous permet tout de même de préciser encore un peu cette question.

Nous avons interrogé certaines variables du Q2, notamment sur la manière dont l'individu a trouvé, le cas échéant, son emploi. Les résultats sont présentés dans le tableau 30, lequel s'appuie sur le postulat suivant : les personnes ayant le plus large réseau ont davantage de chances de trouver un emploi grâce à celui-ci. Si cette relation est démontrée, l'hypothèse d'un lien de causalité entre réseau social et réinsertion le sera également.

Il est toutefois important de réaliser les limites des résultats que nous montrons ici. Basés uniquement sur les réponses obtenues au Q2, le N est relativement faible. Ainsi, seuls quelques modèles sont apparus significatifs ou proche de l'être. Il ne faudrait cependant pas déduire de cette absence de significativité que tous les résultats que nous avons présentés ne sont en rien liés à des différences de trajectoire. Nous faisons avec les outils dont nous disposons, mais nul doute que d'autres études plus poussées sur cette question précise de la causalité parviendraient à des résultats bien plus complets.

Nous avons procédé à des régressions logistiques de la même manière qu'au sous-chapitre 5.2, la variable dépendante étant binaire, les personnes ayant trouvé un emploi par réseau étant codées 1, les personnes ayant trouvé un emploi d'une autre manière (moyen formel), 0.

Tableau 30 : Modélisation du lien entre le nombre d'amis et la réinsertion professionnelle *via* le réseau social (Odds Ratios)

	Amis parmi les anciens collègues	Amis d'école
1-2	1.14	.89
3-4	1.57	1.11
5-6	1.49	1.13
7-10	1.06	1.84**
11 et plus	1.88**	1.73**

N	1117	1095
LR chi2 (26)	38.68	41.23
Prob>chi2	0.0677	0.0392

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *Emplois trouvés par le réseau (vs par un autre moyen)*

Catégories de référence des variables réseau : *Aucun*

Ces deux premiers modèles, bien qu'à prendre avec précaution, montrent tout de même que les personnes ayant un plus grand nombre d'amis ont davantage de chances de se réinsérer grâce à leur réseau. Cela s'explique selon nous par un impact des relations amicales sur la réinsertion professionnelle. Le réseau amical aide donc à se réinsérer.

Nous avons également étudié le lien entre la circulation de l'information et le fait d'avoir trouvé un emploi. Le tableau 31 présente le lien entre le fait d'avoir eu des informations sur des postes vacants ou des employeurs potentiels et la durée du chômage. La variable dépendante est donc la durée du chômage et nous avons effectué une régression selon un modèle « tobit », comme dans notre sous-chapitre 5.1. Le postulat est que les personnes qui ont accédé à des informations grâce à leur réseau ont une durée du chômage plus courte, ce qui confirmerait à nouveau l'impact du réseau.

Tableau 31 : Modélisation du lien entre durée du chômage et informations obtenues par le réseau (jours)

Anciens collègues	-29.56***	
Autres connaissances professionnelles		-26.00**
N	1254	1227
LR chi2 (26)	206.49	198.43
Prob>chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégories de référence des variables réseau : *Variables binaires*

Ces résultats indiquent que les informations obtenues grâce à d'anciennes relations professionnelles sont liées à une réduction de la durée du chômage. Il nous semble dès lors légitime d'en conclure que les anciennes relations professionnelles exercent un impact sur la réinsertion. L'une des composantes du réseau social permet donc de réduire la durée du chômage. Or nos précédents résultats, tout au long de ce chapitre, n'ont pas mis en évidence un impact particulièrement élevé de ce type de relations. Dès lors, nous pouvons en conclure que les autres corrélations que nous avons analysées sont tout aussi susceptibles de jouer un rôle et d'impacter la réinsertion professionnelle.

Comme nous l'avons dit, notre base de données n'est qu'imparfaitement adaptée à de telles études sur la causalité, et c'est la raison pour laquelle nous ne pouvons confirmer de manière définitive que chacun des résultats présentés dans nos chapitres 4 et 5 représentent l'impact net du réseau. D'autres études seraient nécessaires pour vérifier cela. Cependant, les quelques résultats que nous avons pu mettre en évidence ici nous semblent suffisants pour affirmer que le réseau exerce une influence sur la réinsertion et que, dès lors, nos analyses permettent d'en saisir en partie l'importance.

5.5 Synthèse

Même si nous sommes revenu sur la validation et l'invalidation de nos deux premières hypothèses lorsque cela s'y prêtait, nous avons principalement axé ce chapitre autour de la troisième et de la quatrième (cf. chapitre 2). La troisième est que le réseau permet de réduire la durée du chômage et d'augmenter la résistance au chômage de longue durée. Sur la base des résultats des sous-chapitres 5.1 et 5.2, nous pouvons affirmer qu'un tel effet existe. Le réseau social exerce donc un impact sur la réinsertion professionnelle et permet aux personnes qui ont le plus de ressources (nombre d'amis, types de relations, etc.) de se réinsérer plus facilement.

Notre quatrième hypothèse est que certains sous-groupes ont une utilisation spécifique du réseau social qui leur permet de réduire les inégalités dont ils sont victimes. Nous l'avons confirmée dans notre sous-chapitre 5.3 en montrant les effets d'interaction pour certaines populations spécifiques. Nous savons à présent que les personnes de cinquante ans et plus, globalement désavantagées quant à la durée de leur chômage (cf. tableau 1 du chapitre 5) peuvent compenser parfois presque intégralement ce handicap en raison de certaines dimensions du réseau social qui leur sont spécialement favorables. C'est notamment et très fortement le cas pour celles qui ont une majorité de leurs relations actives dans le même secteur ainsi que, dans une moindre mesure, pour celles qui sont inscrites sur un site Internet. Ces résultats sont fondamentaux car ils montrent que des actions ciblées sur certains groupes peuvent grandement réduire les inégalités.

Nos résultats nous ont également permis de comprendre de manière plus précise l'impact du réseau social sur la réinsertion. Si la plupart des dimensions impliquent pratiquement systématiquement une diminution de la durée du chômage ou une meilleure résistance au chômage de longue durée, nous avons montré que toutes n'ont pas le même effet. Ainsi la taille, par exemple, semble moins importante que les ressources accessibles. Les relations à responsabilités ou professionnellement actives dans le même secteur sont plus utiles que le fait d'avoir un réseau comportant un grand nombre d'amis. L'attitude de l'individu, notamment sa capacité à parler de sa situation ou à demander de l'aide à son réseau, est également un facteur important pour expliquer les variations de durée du chômage.

Nous pouvons à présent revenir rapidement sur nos hypothèses. En ayant confirmé notre première hypothèse et invalidé la deuxième, nous avons vu que le réseau social se constitue à l'avantage des moins vulnérables. En ayant validé notre troisième hypothèse selon laquelle le réseau social exerce un impact sur la réinsertion, la conclusion logique qui en découle est qu'il amplifie les inégalités de réinsertion. Cependant, en validant notre quatrième hypothèse, nous avons également montré que certaines catégories de la population peuvent compenser ces inégalités, notamment les personnes de cinquante ans et davantage, que cela soit dû à des caractéristiques particulières de leur réseau ou à une utilisation différente.

Cette conclusion est importante et permet de faire progresser notre connaissance du fonctionnement des réseaux sociaux. Elle nous permet également de réfléchir en termes de politiques publiques. Sur la base de nos résultats, nous voyons à quel point la réinsertion professionnelle est liée à des facteurs que l'individu ne contrôle que peu, voire pas du tout. Les caractéristiques individuelles influencent les relations sociales et il serait erroné de considérer qu'elles relèvent de la responsabilité de l'individu. Nous voyons donc que le réseau social n'est pas qu'une question de personnalité, ou de volonté d'activation. Il est également relatif aux caractéristiques de la personne et nécessite donc d'être appréhendé de manière différente selon celles-ci. Cela implique de saisir l'individu dans son contexte et de tenir compte de sa trajectoire pour identifier les ressources qui sont siennes. Ce n'est qu'ainsi qu'une politique efficace de réinsertion pourra utiliser le réseau social pour diminuer le nombre de chômeurs.

Certains de nos résultats nous ont également montré que les réseaux étaient susceptibles de compenser des inégalités. C'est notamment le cas de certains types de relations familiales ou amicales pour les plus de cinquante ans, ainsi que de l'inscription sur un site Internet. Ce constat est fondamental car il nous permet d'affirmer qu'un effet égalisateur des réseaux est possible. Les réseaux amplifient les inégalités, mais par différentes actions sur leur fonctionnement ou sur la manière d'y recourir (sensibilisation des chômeurs et des conseillers ORP, aide à « l'activation », aide au développement du réseau, etc.), il est sans doute possible de réduire cet effet, et de leur donner un rôle plus égalitaire.

À présent que nous avons analysé le rôle du réseau social dans la réinsertion et confirmé que celui-ci existe et amplifie les inégalités, nous voulons approfondir la manière dont le réseau social est perçu par ces personnes que nous considérons comme plus vulnérables que les autres. Car si nos résultats ont montré que le réseau dépendait fortement de contraintes structurelles, ils ont également mis en lumière l'importance dans certains cas de l'attitude de l'individu, notamment dans sa capacité à mobiliser ses relations (cf. tableau 8 du chapitre 5). C'est pourquoi nous passons à présent à un niveau plus « micro ». Le chapitre 6 tentera de répondre à cette question, et les statistiques s'effaceront pour laisser la place aux entretiens qualitatifs. Nous allons à présent tenter de mettre en lumière la perception qu'ont les personnes vulnérables de leur réseau ainsi que la manière dont elles l'utilisent. Cela nous permettra de vérifier que nous ne sommes pas passé à côté d'éléments importants dans nos analyses quantitatives. Nous poursuivrons également notre réflexion sur les possibilités de certaines dimensions du réseau d'être utilisées comme compensatrices d'inégalités, comme nous l'avions supposé dans notre deuxième hypothèse. Il est en effet possible que certains aspects du réseau aient échappé à nos statistiques mais que nous arrivions à les saisir au travers des entretiens. Enfin, cette saisie des perceptions des individus nous permettra également de creuser davantage les comportements des individus et les causes qui les sous-tendent, permettant ainsi d'envisager des politiques publiques permettant de recourir au réseau d'une manière plus efficace.

6 La perception du réseau

Les chapitres précédents nous ont permis de valider trois de nos quatre hypothèses et d'en conclure un effet global d'accroissement des inégalités par les réseaux sociaux. Nous voulons à présent en interroger les raisons, et nous pensons que le meilleur moyen d'y parvenir est à travers le discours des acteurs, en l'occurrence des personnes sans emploi que nous considérons comme vulnérables. Il est par exemple possible que ces personnes soient moins conscientes de l'utilité de leur réseau social, ce qui pourrait expliquer pourquoi elles n'en tirent pas un avantage comparable. Elles pourraient également perdre plus facilement de leur réseau social. Ou faire face à d'autres obstacles que nous n'avons pas considérés. C'est pour identifier ces causes que nous avons décidé de recourir à des entretiens.

Par ailleurs, plusieurs des variables que nous avons interrogées aux chapitres précédents nous ont montré qu'il était également important de considérer la manière dont l'individu recourt à son réseau. Ainsi communiquer sur sa situation de chômeur, recourir à ses relations pour ses recherches d'emploi ou être prêt à emprunter de l'argent, pour ne citer que celles-ci, a une influence sur l'efficacité potentielle du réseau dans le processus de réinsertion.

Ce chapitre se base sur seize entretiens menés auprès de personnes que nous considérons être des chômeurs vulnérables du point de vue de leurs chances de réinsertion. Huit d'entre elles sont des chômeurs sans formation reconnue en Suisse. Les huit autres sont des chômeurs de longue durée, également à faible formation, actuellement au bénéfice du Revenu d'Insertion, l'aide sociale vaudoise. Nous avons décidé d'axer notre approche sur les chômeurs vulnérables afin de mettre en évidence les mécanismes à l'œuvre pour la population la plus défavorisée, étant entendu que la logique qui sous-tend l'ensemble de notre travail concerne l'analyse des inégalités.

Nos huit premiers individus font partie de la population que nous avons suivie, et constituent en fait les seules personnes parmi celle-ci ayant accepté de nous accorder un entretien. En effet, nos multiples tentatives pour aborder d'autres membres de notre population se sont conclues par des échecs. Ce ne fut pas une grande surprise car mener une enquête académique auprès de chômeurs défavorisés peut revêtir un caractère officiel suscitant de la méfiance. De plus, passablement de personnes n'ont tout simplement pas répondu à nos prises de contact, n'étaient pas disponibles ou n'avaient pas envie de se livrer à l'exercice. Cependant, même si leurs raisons sont compréhensibles, cet écueil nous a contraint à une deuxième démarche.

Comme expliqué au chapitre 3, nous avons utilisé d'autres moyens pour accéder à huit personnes au bénéfice du Revenu d'Insertion. Ici encore, sur les douze initialement prévus, seuls huit entretiens ont pu être menés, un tiers de nos répondants ne s'étant tout simplement pas présenté au rendez-vous. Sans entrer dans le détail (cf. chapitre 3), nous avons sélectionné ces individus sur quelques critères. Nous voulions qu'ils soient jugés « employables » par l'institution qui s'en occupait, qu'ils soient actuellement en train de chercher un emploi de manière active, et enfin qu'ils n'aient que peu voire pas de formation (en tout cas reconnue en Suisse). Ceci afin de rapprocher leur profil le plus possible de nos huit premiers entretiens.

Au final, notre population diffère donc quelque peu de celle que nous aurions souhaité interroger *ab initio*. Nous aurions voulu interviewer autant d'hommes que de femmes, mais cet objectif n'a pas pu être atteint (dix femmes, six hommes). Par contre, cette subdivision de notre population en deux catégories au vécu différent nous a permis de découvrir de nouveaux éléments, par exemple relatifs à la durée de l'inactivité professionnelle, qui nous auraient

échappé autrement (cf. sous-chapitre 6.3.1 notamment). La table ci-dessous détaille le sexe, la nationalité (quand nous l'avons), la date et le lieu de l'entretien.

Sexe	Nationalité	Situation professionnelle	Date d'entretien	Lieu d'entretien
F	[Ex-Yougoslavie]	Chômage	18.02.2013	Morges
F	[Afrique]	Chômage	19.02.2013	Moudon
H	Suisse	Chômage	20.02.2013	IDHEAP
H	Suisse	Chômage	28.02.2013	IDHEAP
F	Suisse	Chômage	05.03.2013	Epalinges
F	Thaïe	Chômage	16.03.2013	Renens
F	Mauricienne	Chômage	05.06.2013	Vevey
F	Italienne	Chômage	06.06.2013	Bussigny
F	[Afrique]	Revenu d'Insertion	27.11.2013	Lausanne
H	Suisse	Revenu d'Insertion	27.11.2013	Chailly
F	[Afrique]	Revenu d'Insertion	04.12.2013	Lausanne
F	Portugaise	Revenu d'Insertion	05.12.2013	Lausanne
F	Suisse	Revenu d'Insertion	09.12.2013	Epalinges
H	Suisse	Revenu d'Insertion	17.12.2013	Yverdon
H	Suisse/Français	Revenu d'Insertion	17.12.2013	Yverdon
H	Français/Suisse	Revenu d'Insertion	17.12.2013	Yverdon

Source : élaboration propre

Ce chapitre est divisé en plusieurs sections. Tout d'abord, nous revenons sur les fonctions d'information et de recommandation, qui nous semblent les plus directement liées à la réinsertion et sous-tendent une grande partie de notre travail. Nous n'avons pas spécifié la fonction de diplôme social car, pour vérifier son influence, il aurait fallu mener une approche qualitative auprès d'employeurs. Cette première partie s'est avérée intéressante pour confirmer la perception qu'ont les personnes de notre population des différentes fonctions du réseau.

Dans un deuxième temps, nous détaillons plusieurs facteurs d'influence sur le fonctionnement du réseau. Et, enfin, nous terminons par une analyse des aspects du réseau moins directement liés à l'emploi mais pouvant néanmoins jouer un rôle indirect sur celui-ci, comme le soutien par exemple. À chaque fois, nous essayons de mettre en évidence en quoi ces perceptions sont liées aux résultats de nos précédents chapitres et permettent de les expliquer. Surtout, nous tentons de mettre en évidence les raisons qui poussent ces personnes à avoir un usage parfois moins efficace du réseau social, en raison de blocages, de perte de relations, etc.

Par ailleurs, nous agrémentons parfois nos analyses de citations de conseillers des Offices Régionaux de Placement. En effet, nous l'avons présenté dans le chapitre 3, nous avons mené trois entretiens exploratoires auprès de conseillers ORP. Lorsque leurs déclarations nous ont semblé pertinentes, nous les avons utilisées.

Précisons encore que nous nous sommes heurtés à une difficulté de structuration du chapitre. En effet, lors de l'analyse d'entretiens, les thèmes abordés se croisaient, s'interpénétraient et s'influençaient au gré de la compréhension des acteurs et des discussions menées. Nous avons le plus possible essayé d'adopter une logique claire et compréhensible mais il est possible que certaines sections « débordent » un peu du cadre. De plus, et c'est important, nous avons décidé

de n'utiliser que les citations les plus représentatives des tendances que nous avons observées. Ainsi, nous n'avons pas monté en épingle le discours d'une seule personne, mais avons confronté les discours entre eux pour faire émerger des perceptions similaires. Lorsqu'une seule citation apparaît, elle ne signifie donc pas forcément n'être que la perception d'une seule personne.

Toutes les personnes que nous avons interrogées ont déjà bénéficié de leur réseau, une ou plusieurs fois, pour trouver un emploi. Certaines en sont davantage conscientes que d'autres, certaines ont eu accès à un poste fixe et d'autre à un emploi à 10%, mais toutes y ont eu recours d'une manière ou d'une autre. Le réseau a donc eu un impact sur chacune de leur trajectoire.

Enfin, une dernière précision s'impose. Les personnes que nous avons interrogées sont souvent dans une situation difficile. Si une minorité a retrouvé du travail, d'autre sont au bénéfice du Revenu d'Insertion depuis des années. Nous leur avons posé des questions relativement personnelles et même si l'anonymat leur a été garanti, ainsi que le droit de ne pas répondre, nous avons abordé des moments de vie compliqués, parfois difficiles à exprimer. Il faut prendre en compte cette difficulté d'accès à l'information parce que le discours de nos interviewés peut avoir (et a sans doute) été construit en fonction de la difficulté d'aborder ces thèmes. Dans toute démarche qualitative, il faut garder à l'esprit que l'interviewé nous délivre un discours qu'il construit sur le moment, et ce plus ou moins facilement selon la thématique abordée. Ainsi, un exemple du discours produit par une de nos interviewée, illustrant ceci :

Et puis voilà, on s'est mariés, voilà, on a quand même trois ans resté là-bas. [...] On est restés là-bas et après... c'était quelqu'un [...] il était ivre tout le temps. C'était dommage parce que c'était quelqu'un de jeune, c'était quelqu'un de bien, [...] ça fait des années qu'on s'est divorcés déjà [...]

Y avait mon fils ici avec moi qui voulait partir. C'était... vraiment une série noire pour moi et là j'ai fait une grave dépression. Au point de vouloir me suicider.

[...]

Parce que je me suis divorcée, je ne voulais plus de lui. Ça, il a gardé toujours... c'était sa faute parce qu'il avait tout le temps une maîtresse.

Nous interrogeons le rapport de ces gens à l'emploi sur une longue période de vie. Leur discours évoquera forcément d'autres événements, annexes, qui ont eu un impact sur leur vie et sans doute leur parcours professionnel. Si l'enquête par entretien permet de « mettre en évidence des faits particuliers » grâce à la parole (Blanchet & Gotman, 2007), le sujet que nous approfondissons ici a un aspect émotionnel important et qu'il faut garder à l'esprit. Signalons enfin qu'il n'a pas été toujours facile pour nous de maintenir une attitude de stricte objectivité face à des individus qui, souvent, étaient heureux de parler d'eux et de leur situation, et de partager leurs malheurs avec quelqu'un. Nous avons donc souvent eu également un rôle « reconfortant », celui d'une personne qui se trouvait à l'écoute de leur vie, souvent difficile. Cela nous a notamment permis de « casser » la distance entre l'enquêteur et l'enquêté et d'acquérir des informations plus personnelles, directement liées au vécu.

6.1 L'information

L'un des problèmes que l'on rencontre lorsque l'on analyse les réseaux est l'unicité des situations dans lesquelles il s'est avéré utile. C'est le fameux dilemme entre subjectivité des acteurs et généralisation que nous évoquions aux chapitres 2 et 3. Cette unicité se constate particulièrement en matière d'accès à l'information. En effet, il existe une infinité de manières

d'obtenir l'information qu'un poste est vacant. Certaines personnes ont reçu l'aide d'un contact qui leur a indiqué où postuler tandis que d'autres ont bénéficié du réseau de leur employeur (CV transmis, ou « prêt » d'un employé à un autre employeur). Certains ont sciemment activé leur réseau tandis que d'autres en ont bénéficié sans l'avoir voulu. En bref, les situations sont multiples. Cependant, deux éléments se retrouvent systématiquement : une place potentiellement vacante (il n'est pas obligatoire qu'une place effective soit visée, elle peut être relativement floue, par exemple en cas de création de poste), et l'utilisation d'un canal informel pour l'apprendre.

Ici, un exemple « classique » d'utilisation de la fonction d'information :

I : Pourquoi vous avez contacté cet ami ?

E : Parce qu'il travaillait là-bas et je savais qu'il y avait du boulot dans les centraux à l'époque. C'était le début de la transformation des centraux téléphones mécaniques en centrales téléphones électroniques semi-informatisées.

I : Et lui, il vous a simplement dit qu'il y avait de la place, qu'ils cherchaient, ou il a aussi aidé à votre embauche ?

E : Non, il m'a dit : « Ecoute, vas-y, tu verras bien. » Non non, il n'a pas appuyé ma demande.

L'intéressant est qu'ici l'interviewé fait clairement la distinction entre information et recommandation, pour laquelle le contact aurait « appuyé la demande ».

6.1.1 Accès aux contacts utiles

Le premier élément qui influe sur l'accès à l'information, c'est l'accès au « canal » d'information, c'est-à-dire aux relations qui peuvent véhiculer l'information utile. Nos interviewés ont souvent estimé qu'être inséré sur le marché de l'emploi permettait d'accéder à davantage d'informations, tandis que la situation de chômeur conduisait à se couper d'un certain nombre de canaux d'accès. Ainsi :

I : Mais quand vous travailliez, vous aviez plus de collègues, vous avez l'impression, vous aviez plus de relations qui travaillaient autour de vous, avec qui vous pouviez avoir des informations ?

E : Quand on travaille ? Oui. Ah oui, c'est beaucoup mieux.

I : Le réseau est plus... Y a plus de réseau, en fait ?

E : Voilà, plus de réseau et puis... c'est très différent.

I : Comment ça ?

E : Ben quand on est au chômage, donc, on est un peu retiré, je trouve. Bon, le réseau marche, mais tout le monde travaille, et puis nous on est un peu à part, aussi. Mais quand on travaille, voilà, on voit tout le monde, on voit tout le réseau, en quelque sorte. C'est différent.

On voit ici que les relations professionnelles sont également valorisées par les chômeurs, attitude importante puisque nos résultats du chapitre 5 ont montré l'utilité de ce type de contacts. De plus, on constate que l'individu au chômage « ressent » son isolement du marché de l'emploi et, surtout, l'impact que cet isolement a sur son réseau social et les ressources qu'il véhicule.

Nos entretiens nous ont également montré que la circulation de l'information dépendait de la valorisation qui lui était attribuée par le réseau de l'individu. Au sens de Lin (Lin, 1995, 687),

une ressource n'en est pas une *en soi*, mais l'est en fonction du contexte, du vécu et des attentes de la personne. Si l'accès à l'emploi n'est pas une préoccupation, le réseau perd clairement de sa capacité d'information, comme dans le cas de cette personne qui, mère monoparentale, est insérée dans un réseau de femmes au foyer entretenues par leur mari :

E : ... Non. Non parce que le réseau que j'avais avant n'est plus du tout le même que celui que j'ai maintenant. Et la région où j'habite en plus c'est beaucoup des revenus aisés, dont les femmes n'ont pas besoin de travailler donc elles ne s'occupent pas vraiment... elles n'écoutent pas s'il y a quelque chose, parce qu'elles n'ont pas besoin de travailler. C'est pas leur problème, quoi.

On voit ici une confirmation de ce que présente Lin lorsqu'il estime que certaines ressources sont importantes pour certaines personnes à des moments précis de leur vie, mais pas *dans l'absolu*. Ici, cette personne s'est composé un réseau de « mamans », grâce à l'école de ses enfants. Mais les préoccupations de ces mamans sont éloignées des siennes et, dès lors, la circulation de l'information est défailante car la place potentiellement vacante n'est pas considérée comme une ressource à acquérir ou à faire circuler au sein du réseau. Le réseau des femmes aux foyers, dans notre exemple, peut donc s'avérer moins utile. Ceci étant, il est possible que sa distance avec le marché de l'emploi soit génératrice de davantage de soutien durant le chômage (Russel, 1999, 208).

Il est intéressant de relever ici l'influence de l'homophilie. En effet, le réseau de notre interviewée s'est constitué par une homophilie géographique (même quartier) et de situation familiale (enfants à l'école) (McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001). Cependant, notre interviewée est un individu qui « détonne » dans le réseau par sa recherche d'un emploi, et ne partage donc pas l'homophilie professionnelle des autres individus. Cette conception nous conduit à penser qu'une personne « souffrant » d'hétérophilie dans un réseau bénéficiera *de facto* de moins d'aide de sa part, sans forcément qu'elle soit mise à l'écart volontairement mais parce que son réseau ne valorisera pas forcément les ressources utiles à la personne. Cela revient à dire que l'importance d'une ressource est déterminée socialement en fonction des valeurs du groupe (Lin, 1995).

6.1.2 Facilité d'information

Un deuxième élément que nous avons relevé sur la fonction d'information est à quel point il est aisé d'en bénéficier comparativement à la recommandation. Elle n'implique pratiquement aucune prise de risque de la part des membres du réseau. Nous développerons plus loin les spécificités de la fonction de recommandation, notamment la sélection faite par les individus des personnes « recommandables ». Ici, nous constatons que la circulation de l'information n'engage à rien, et donc qu'il est très aisé d'en bénéficier. Ainsi :

E : Non, pas plus que ça. J'ai toujours dit : « Essaie. » J'ai toujours dit : « Essaie, ça ne coûte rien. C'est oui c'est oui, c'est non c'est non. Si ton dossier est intéressant, ils vont le garder. Mais essaie. » Quand on m'a dit : « Ah, écoute, ils cherchent chez toi ? » J'ai jamais dit : « Non, oublie. » J'ai toujours dit : « Écoute, essaie. Peut-être que moi, je ne suis pas au courant de quelque chose, on ne peut jamais savoir, peut-être qu'ils vont garder le dossier, ou quoi que ce soit. Donc essaie toujours. »

Ou :

E : [...] Les gens qui cherchaient du boulot, je leur disais : « Écoute, essaie, je peux en parler à Daniel, mais envoie ton CV et tu verras bien. » Et j'ai jamais... si, j'ai donné des tuyaux, c'est tout. Dire : « Essaie là. » Mais je ne peux pas dire : « Tu peux avoir ton job, sûr à 100% ». C'est pas moi qui décide.

La circulation de l'information est donc considérée « normale » et bien plus utilisée que la recommandation (Chauvac, 2011, 378). À tel point que certains de nos interviewés avaient même oublié avoir déjà reçu ou donné des informations sur des places potentiellement vacantes. Il s'agit d'un acte tellement anodin que la plupart de nos interviewés ne le considèrent même pas comme un recours à l'aide de leurs proches. Comme le dit cette personne :

E : Mais le bouche à oreille, il existe pour tout. Pas que pour le boulot. Je veux dire... la mère de famille, elle parle de ses pots de yogourt qu'elle a acheté alors que l'autre lui a rien demandé, quoi. Moi je crois que ça a existé de tout temps.

Cela, au final, nous fait prendre conscience à quel point la circulation de l'information est l'essence même des échanges sociaux entre individus. C'est ce qui la rend si difficile à circonscrire précisément. Tout le monde échange sur sa vie, sur sa situation. Lorsqu'une personne révèle qu'elle est au chômage, elle signifie de fait qu'une information sur une place potentiellement vacante a de l'importance pour elle, ce qui augmente la probabilité qu'une telle ressource lui soit fournie. Mais la place potentiellement vacante n'est finalement qu'une information parmi d'autres, utile à certains moments de vie. C'est la preuve qu'il est moins important de chercher une information précise à un moment donné que d'avoir un réseau fonctionnel en tout temps, qui va délivrer des informations au cours de l'existence, en fonction de l'importance qu'elles prennent à certaines périodes de vie. L'existence même du réseau présuppose une circulation d'information, c'est bien plutôt le type d'information qui doit être déterminé, et avec elle les relations les plus utiles pour favoriser sa circulation. Cela confirme les démarches que nous avons utilisées pour nos chapitres 4 et 5, en analysant les différences de structure du réseau dans un premier temps, puis en mesurer les différences d'impact liés à ces différences de structure, toujours en gardant à l'esprit que la circulation qui nous intéressait était celle d'une information professionnellement utile. Nul doute que l'analyse de l'utilité des réseaux sociaux pour la circulation d'une information sur un appartement, ou une place de crèche, etc., ferait émerger d'autres types de relations importantes, donc d'autres structures.

6.1.3 La place « potentiellement » vacante

Granovetter s'est penché sur la circulation de l'information pour expliquer pourquoi certaines entreprises manquaient de main-d'œuvre tandis que des travailleurs du même secteur étaient au chômage. Cependant, dans son analyse, l'information utile existait, tout simplement parce qu'il y avait des places disponibles. Il s'agissait en fait d'analyser la question de la circulation de l'information sur un marché à information imparfaite. Or, en ce qui nous concerne, il est des cas où l'existence même de la ressource peut être remise en question. Car dans certains secteurs, le marché de l'emploi est réellement saturé. Ou ne peut offrir de place à l'individu. Ainsi :

I : Et vous pensez que vous pourrez retrouver par le bouche à oreille, à un moment ?

E : Un coup de bol. Quelqu'un qui quitte une place pis y a une place de libre mais... c'est pas... ça dépend quel emploi, encore... autrement il faut commencer depuis le départ, et il faut s'inscrire... comme dans les communes, des fois y a deux ans d'attente.

On pourrait considérer que le marché présente dans certains secteurs un rapport très inégal entre les places disponibles et le nombre de candidats potentiels. Cette inégalité va finir par réduire l'importance de la fonction d'information. En effet, s'il s'agit juste de mettre en relation des chômeurs et des employeurs en manque de main-d'œuvre, l'information suffit *en soi*. Mais lorsqu'il y a une pénurie de places, il faut bien concevoir que la circulation de l'information n'est pas un moyen exclusif d'accès à l'emploi. En effet, il est fort probable qu'une fois une place vacante, plusieurs individus en soient informés et se placent en concurrence pour la même embauche. La fonction d'information a donc une utilité relative au nombre de places vacantes.

Dès lors, si l'on souhaite mesurer à quel point l'accès à l'information est utile, il faut considérer le rapport entre le nombre de places potentiellement vacantes et le nombre de candidats potentiels. Moins il y a de places, plus il est probable que la moindre d'entre elle provoque énormément de postulations. En raison de la loi de l'offre et de la demande, en quelque sorte, la ressource « place vacante » prend de l'importance à cause de sa rareté relative par rapport au nombre de candidats.

Mais c'est cette prise d'importance qui va finir par diminuer l'utilité de l'accès à l'information. Car en effet, au vu du nombre de postulations probable, à moins d'avoir un avantage comparatif – c'est là qu'entrera en jeu la recommandation - l'information semble perdre de son efficacité sur l'individu.

Au final, ce n'est que si le rapport est faible, ou en d'autres termes que lorsque l'information sur la place potentiellement vacante n'est une ressource utile que pour quelques personnes, qu'il y aura un réel avantage à y avoir accès. Ainsi :

E : Ben déjà, bon, quand c'est une annonce, bon, déjà, où je travaille, il y a eu... il a mis une annonce pendant trois jours, il a eu septante offres. Donc pour passer dans les septante, des fois c'est pas évident. Vous voyez ce que je veux dire ?

Ici, si l'employeur n'avait reçu que quelques postulations, l'information aurait proportionnellement plus d'avantage pour chaque individu. Nous en concluons que l'importance de la fonction d'information varie selon le contexte de concurrence entre employés. De plus, et nous reviendrons sur cet élément au sous-chapitre suivant, cela explique que dans certaines circonstances la fonction de recommandation prenne le pas sur la fonction d'information.

Or, et on l'a vu dans nos chapitres quantitatifs, le réseau varie structurellement dans sa taille, sa composition, etc., ce qui nous permet d'affirmer que certains sont sans doute plus avantageux pour faire circuler l'information et d'autres pour favoriser la recommandation. Dès lors, selon le contexte, un certain type de réseau sera plus à même de garantir un meilleur accès à l'emploi qu'un autre. Les différences structurelles prennent ici de l'importance. Un réseau large devrait permettre un meilleur accès à des informations tandis qu'un réseau plus restreint mais composé de personnes jouant un rôle sur l'embauche, par exemple, fournira moins d'informations mais favorisera peut-être d'autres fonctions, comme le soutien par exemple.

Cette différence d'utilité du réseau selon sa structure est également liée à une différence d'utilité selon le secteur d'activité. Certaines structures semblent plus adaptées à certains secteurs. Nous approfondirons cette influence dans une prochaine section mais voulons ici mentionner deux exemples. Il s'agit de deux de nos interviewées, qui nous parlent dans les deux cas de leurs relations professionnelles. On peut considérer qu'il s'agit de réseaux professionnels créés au fil du temps. Elles les utilisent ou les ont utilisés pour chercher du travail depuis leur arrivée au

chômage. On constate à quel point la fonction d'information, même au sein d'un bon réseau, est limitée par l'existence effective d'une place vacante.

I : D'accord. Si on revient sur la manière dont vous avez cherché du travail pendant que vous étiez au chômage, vous pouvez me dire comment ça s'est passé ?

E : Alors d'abord, j'ai pris tout ce qui était le plus près de chez moi. Les vétérinaires de la région, j'allais les trouver, je leur téléphonais.

I : Vous les avez choisis comment ?

E : Parce que je les connaissais, déjà. Et après j'ai fait un peu plus éloigné, sans les connaître, et par écrit. Et voilà.

I : Vous avez téléphoné ?

E : Oui oui.

I : Vous avez téléphoné aux gens.

E : Oh ouais, je téléphonais chez le vétérinaire et je posais la question s'il avait besoin de quelqu'un, que je recherchais à 30%, et voilà. Et s'ils étaient d'accord que je mette leur nom sur le papier du chômage.

I : Ça a fait beaucoup de personnes ?

E : Ah, je crois que j'ai fait à peu près... une quinzaine d'offres, entre le téléphone et les lettres. Parce que ça fait... avril, mai, juin, juillet, août, septembre... ça fait cinq mois à peu près, sur cinq mois.

I : Et vous les connaissiez tous ?

E : À peu près. Avec les colloques, les... beaucoup de... rapports, tout ça.

Et qui nous dit ensuite :

E : Pour le moment, ils sont quand même assez à... à pas avoir besoin d'une deuxième, encore. Ce qui ne veut pas dire que tout d'un coup, si elle décide par exemple d'être enceinte, je pourrais pas aller donner un coup de main pour remplacer.

I : Mais on vous le dirait, ça ?

E : Ah oui !

I : Qui vous le dirait ?

E : Ah les deux. Autant la vétérinaire que je connais que... que la copine qui travaille là-bas. Ah non, alors ça, je suis sûre, je ne me fais pas de soucis.

I : Ah, alors vous avez l'impression qu'il y a des gens qui savent que...

E : Ah oui ! Oui oui oui ! Et qui connaissent ma façon de bosser, surtout. C'est vrai que c'est important.

I : Vous avez quand même une bonne série de contacts dans le milieu.

E : Oui oui oui.

La seconde interviewée, serveuse n'ayant jamais eu de problème à trouver un emploi, nous dit :

I : Ok. Et les autres personnes avec qui vous travaillez, vos collègues de travail, ils avaient aussi trouvé leur emploi par le réseau, vous savez ?

E : Beaucoup. Beaucoup. Et puis quand on savait qu'il y avait une place qui se libérait, on se parlait entre nous aussi. Si nous, entre nous, on ne connaît pas quelqu'un qui cherche du boulot, et tout. Voilà.

On le voit, un large réseau de contacts professionnels ne suffit pas en soi. Le nombre de places disponibles rend plus ou moins utile certaines fonctions et influe donc sur l'utilité relative du réseau selon sa structure. Ou, autrement dit, un réseau exhaustif de vétérinaires n'a absolument rien à avoir avec un réseau exhaustif de serveuses, le nombre de places disponibles dans le premier cas étant bien plus réduit.

6.2 La recommandation

Le fait de bénéficier d'une recommandation pour trouver un emploi peut être considéré de la manière suivante : l'individu bénéficie d'un avantage sur les autres candidats, avantage qui provient de la volonté d'une personne liée à l'employeur de le mettre en avant. Ce faisant, le « recommandant » engage sa responsabilité, laquelle influe directement sur le poids accordé à sa recommandation.

La recommandation est un *plus* sur le profil, une forme de confirmation que le candidat est un travailleur valable et pas un *lemon*, ou une *pomme pourrie*, selon la terminologie de certains auteurs (Fernandez & Greenberg, 2013, 84). Ce *plus* ne conduit pas forcément à une embauche, mais il démarque la personne par rapport à des profils similaires. Enfin, la recommandation est particulièrement appréciée des employeurs dans la mesure où elle permet d'obtenir davantage d'informations sur le candidat que ne le permettent les moyens formels. Elle permet notamment d'en apprendre davantage sur son « éthique de travail », et ce sans devoir prendre le risque de l'embaucher (Chauvac, 2011, 77).

L'importance du *plus* dépend de plusieurs éléments. Ainsi, nous pouvons mentionner au moins l'appréciation de l'employeur (appréciation du profil strict, qui place l'individu à un certain degré dans les profils intéressants), la relation de l'employeur avec le recommandant (degré de prise en compte de son avis selon la confiance qui lui est accordée), le type de relation que le recommandant a avec l'individu (qui influe à la fois sur l'intensité de la recommandation mais également sur le degré de crédibilité de la recommandation, si l'individu et le recommandant sont des anciens collègues par exemple) et bien évidemment les autres personnes avec lesquelles le candidat est en concurrence (Fernandez & Fernandez-Mateo, 2006 ; Larsen, 2008).

Ici, un extrait d'une recommandation qui a fourni un *plus* par rapport à d'autres, sans pour autant conduire à une embauche. Il s'agit d'une de nos interviewées qui, dans le passé, a dû embaucher plusieurs personnes et qui nous a expliqué l'une de ces démarches. C'est donc elle, ici, qui a reçu la recommandation de quelqu'un par rapport à deux candidats.

*I : D'accord. Mais alors qu'est-ce que ça change d'être recommandé ou pas ?
Finalement, ces deux garçons vous auriez pu les voir même s'ils n'avaient pas été recommandés.*

E : Oui j'aurais pu les voir mais... là en fait je l'ai fait pour faire plaisir à mon collègue, mais après je lui ai dit : « Non, écoute, ça ne va pas le faire. » Non, ça ne le faisait pas. J'ai pas donné suite.

I : Mais s'ils avaient envoyé une offre spontanée, ça aurait été la même chose ?

E : Non, j'aurais même pas appelé.

I : Ah non ?

E : Non.

I : Pourquoi ?

E : Parce qu'ils ne correspondaient pas, en fait.

I : Ah, ok. C'est le fait qu'ils ne correspondaient pas au CV mais comme ils étaient recommandés vous les avez reçus ?

E : Voilà.

Ainsi, bénéficier d'une recommandation leur a permis d'accéder à l'entretien, un *plus* par rapport à d'autres candidats avec le même profil. Pour autant, ils n'ont pas convaincu et la recommandation n'a pas pu les hisser plus haut encore, jusqu'à l'embauche. L'impact de la recommandation est donc limité, elle ne peut combler tous les manques d'un profil par rapport à un poste.

La recommandation peut intervenir à n'importe quel moment du processus d'embauche. Ainsi :

E : Ah oui. Oui oui. En fait, quand j'étais chez YYYY, en tant que responsable, au fait la cheffe régionale avait fait un entretien avec ma meilleure amie, et elle avait trouvé ma meilleure amie froide et elle ne l'avait pas engagée. Et ma meilleure amie travaillait chez XXXX, pistonnée par ma sœur, et je savais qu'elle voulait quitter XXXX parce que le salaire ne lui convenait pas. Et comme je connaissais très bien la cheffe régionale je lui ai dit : « Mais elle travaille tellement bien, tu as loupé quelque chose. » Et ils ont refait l'entretien et maintenant elle est responsable à Morges.

La situation est relativement similaire à celle citée juste précédemment, mais le *plus* a ici été suffisant pour conduire à une embauche. On peut envisager que l'impact de la recommandation a été plus important parce qu'il s'agissait de la meilleure amie de l'interviewée (plus grande implication), parce que la recommandante s'est portée garante de l'éthique de travail de la recommandée et, peut-être, parce qu'elle bénéficiait d'une crédibilité plus élevée auprès de sa supérieure.

Signalons par ailleurs que la force du *plus* varie également en fonction du poste visé. Plus le profil de l'individu diffère des exigences du poste, plus le *plus* devra être important pour compenser l'écart.

Les entreprises sont à la recherche d'une grande diversité de profils, selon leur taille et leur activité, et les méthodes de recrutement peuvent viser à sélectionner différents types de personnes (Pellizzari, 2004 ; Chauvac, 2011, 262-263). Or, selon la place mise au concours, certaines méthodes de recrutement seront appliquées, lesquelles impliqueront un poids différent de la recommandation. Ici, dans le cas d'un véritable « petit job » selon l'interviewé (monteur/démonteur de pneus d'hiver), nous voyons que la recommandation peut même complètement prendre le pas sur le CV, tant les exigences sont basses et les compétences très vite vérifiables :

E : Un copain mécanicien. Qui avait son propre garage. Il travaillait avec un commerce ici à Yverdon. Alors là, il leur avait lancé un coup de fil, pour leur parler de moi. Que je cherchais du boulot pour une période donnée. Et puis je me suis présenté avec mon CV. Alors textuellement, le patron m'a dit : « Que vous soyez venu avec un CV ou sans CV, de toute façon je ne comprends absolument rien à votre CV. Mais je vais faire confiance à Yvan, et on y va. » - « Bon, ben ok. »

Au final, la recommandation permet à l'individu de se démarquer dans un lot de candidatures. La ressource utile n'est plus l'information, facile à acquérir. Ici, la ressource est une prise de risque de la part d'un des membres du réseau, ce qui demande davantage de confiance, donc

une relation plus intense. C'est la raison pour laquelle la recommandation est très sélective, nous le verrons.

Enfin, signalons que la recommandation est pour plusieurs de nos interviewés spontanément synonyme de recours au réseau. La circulation de l'information va tellement de soi que lorsque nous avons mentionné l'utilisation du réseau pour se réinsérer, c'est la recommandation qui a été considérée. Par ailleurs, plusieurs de nos interviewés ont spontanément abordé la recommandation comme un élément important pour retrouver du travail. Ainsi :

I : Oui, pour trouver du travail. Vous pensez que c'est les annonces, ou que c'est les amis, famille, etc. ?

E : J'ai surtout trouvé par les amis. S'il y a déjà une recommandation derrière toi, ils te prennent plus facilement.

Ou :

I : Qu'est-ce qui fait qu'on a plus de chances ? Après tout, y a peut-être d'autres personnes qui sont là, qui peuvent peut-être avoir un réseau...

E : Ben je pense que les patrons font plus confiance quand c'est recommandé par quelqu'un. Ça vient plus de ça, je trouve.

6.2.1 Recommandation et titre

La recommandation peut même fournir un avantage non seulement par rapport aux autres candidats, mais également sur des exigences, notamment un titre. Ainsi :

I : Et ramoneur, vous l'avez trouvé comment ?

E : Ça, j'avais fait l'apprentissage. Je ne suis pas arrivé au bout mais je suis resté dans le métier.

Métier qu'il a effectué pendant quinze ans, sans jamais chercher de travail. Ou cette autre :

I : Pourriez-vous me raconter votre parcours depuis que vous êtes au chômage ?

E : Alors en fait, ça s'est passé comme ça, c'est que je me suis fait renvoyer de ma place après vingt ans, j'ai... j'ai juste... absolument aucun papier, c'est-à-dire pas de certificat, rien du tout, j'ai jamais fait d'apprentissage. Et puis j'avais cette place d'aide-vétérinaire, c'était un coup de bol, comme truc, parce que j'étais là-dedans et qu'on me l'a proposée.

I : C'est la place que vous avez eu pendant vingt ans ?

E : Voilà. Au départ à 80% et après à 30%.

Vétérinaire, ramoneur, ils ont commencé à travailler à des années où, peut-être, les exigences de formation étaient moins présentes (peut-être en raison d'une moindre armée de réserve de travailleurs) et ont poursuivi leur activité depuis, sans se soucier d'une éventuelle formation ou d'exigences à remplir. Par ailleurs, il s'agit de secteurs où, visiblement, la formation peut être compensée par l'expérience. À ce stade, les compétences qu'ils ont développées ne sont pas validées par un titre officiel, mais peuvent l'être officieusement, par un collègue ou un employeur qui les a vus travailler. Cela implique que la recommandation est potentiellement un moyen qui permet de surmonter les inégalités que créent les reconnaissances officielles. Surtout, puisque la recommandation d'un ancien collègue a du poids, le titre peut en contrepartie perdre de son importance. Nous considérons donc, avec Larsen, que le titre est un

signal de la productivité du travailleur (Larsen, 2008, 3), et que ce signal peut être compensé, dans certains cas, par une recommandation.

Bien sûr, on peut supposer qu'il y a des limites à l'impact d'une recommandation, limites qui dépendent sans doute du type d'emploi. Ainsi, on peut envisager qu'une recommandation permette de passer outre une formation de courte durée ou avoir un impact dans des secteurs peu réglementés. Mais il est difficile d'envisager un médecin ou un chimiste « formés sur le tas ». Dès lors, les secteurs à faible qualification sont sans doute ceux dans lesquels la recommandation peut jouer un rôle important. Cependant, il faut toujours considérer l'impact de la recommandation par rapport à des profils similaires. Il s'agit d'un *plus* à un profil, qui le démarque de ses concurrents directs. Cela implique que l'impact de la recommandation nécessiterait d'être étudié secteur par secteur, en tenant à chaque fois compte de l'armée de réserve présente dans celui-ci, puisque la démarche de sélection est directement liée au nombre de candidats. En effet, plus le nombre de postulants est élevé, moins l'employeur aura de temps pour analyser chaque dossier en profondeur (Marchal & Rieucan, 2007, 5-6). Ce questionnement sortirait du cadre de ce travail mais serait nécessaire pour saisir avec précision l'une des fonctions les plus importantes du réseau social.

6.2.2 Responsabilité du recommandant

Recommander une personne implique une prise de responsabilité pour le recommandant. C'est d'ailleurs parce qu'elle n'est pas anodine et qu'elle implique un partage du risque entre employeur et recommandant qu'elle est efficace (Chauvac, 2011, 377-378). Ainsi cette personne, qui nous donne son opinion sur le fait de recommander quelqu'un :

E : Par relations, c'est difficile.

I : Pourquoi ?

E : C'est difficile parce que si ça se passe mal, c'est un peu vous qui avez l'air con.

I : Dans quel sens ?

E : ... « Écoute, j'ai un copain, tout, super. » Et le type est un gros glandeur, ben c'est celui qui a proposé qui a l'air con. « Écoute, tes copains, sympa mais bon, tu te les gardes. »

[...] le proposer à quelqu'un c'est pas facile, quoi. On s'engage. Si ça se passe mal, c'est quand même, on n'a pas fait...

On « s'engage » auprès de l'employeur, on met en jeu sa responsabilité et sa notoriété (Marchal & Rieucan, 2007, 16). Et dès lors, n'est pas recommandé qui veut. Cette autre personne va dans le même sens :

E : Ouais. Parce que c'est pas qu'elle [sa sœur] travaille pas bien, mais elle a ses principes et tout et je sais qu'envers les patrons, souvent ça ne marche pas, il faut être un peu plus mollo. Voilà. Elle, je ne lui dis jamais. Peut-être une copine et tout, mais... je recommande quelqu'un, c'est que je sais que je n'aurai pas de reproches, quoi, par la suite.

I : Et elle, elle ne vous demande pas, votre sœur ?

E : Si. [rire]

I : Et vous lui avez dit, ça ?

E : Non [rire]. Non. Parce qu'une fois, bon, j'ai fait l'expérience et depuis je me suis dit... non, voilà.

I : Vous avez fait l'expérience une fois de recommander votre sœur ?

E : Oui. Et elle n'a pas fait un mois. Et après, c'est vrai, je me suis sentie vraiment mal à l'aise envers le patron, parce qu'on s'entendait super bien, et puis moi ça m'a mise mal à l'aise de lui avoir recommandé quelqu'un avec qui ça n'a pas joué.

I : Et le patron vous en a voulu ?

E : Non ! Non. Il a cherché quelqu'un d'autre et puis voilà.

Ou :

I : Et vous, quand vous êtes recommandée par quelqu'un, quand vous avez trouvé par le réseau, la personne qui vous a recommandée, vous avez l'impression qu'elle a des attentes par rapport à vous ? Du coup, qu'il faut que vous soyez irréprochable parce que c'est elle qui...

E : D'un côté, moi à sa place, j'aimerais bien que ça soit comme ça, que, vous voyez, que le patron me donne raison de lui avoir recommandé, donc j'essaie de faire la même chose, vous voyez ? Voilà.

I : Et si quelqu'un vient vers vous en vous recommandant quelqu'un ? Genre : « J'ai une amie qui cherche, etc. », vous faites quoi ?

E : Si c'est recommandé pour quelqu'un que je ne connais pas ?

I : Non, quelqu'un que vous connaissez qui vient vous dire : « J'ai quelqu'un d'autre qui cherche. » mais que vous ne connaissez pas cette personne ?

E : Non.

I : Non ? Vous ne prenez que les personnes que vous connaissez ?

E : Voilà. Et qui connaît un minimum le travail aussi, c'est pas juste la connaissance, il faut travailler, il faut connaître un minimum.

I : Oui. Mais si vous avez une de vos amies qui vient vous dire : « Telle personne est serveuse, tu ne la connais pas mais elle cherche du travail », vous faites quoi ?

E : Ben si jamais j'ai... s'il manque quelqu'un où je travaille, je demanderais à cette amie, justement, comment est-ce qu'elle est. Bon, le service, c'est pas difficile. Si elle connaît au moins le minimum, voilà. Donc c'est elle qui prend la responsabilité, hein !

I : Mais elle ne travaille peut-être pas là où vous travaillez.

E : Ben vis-à-vis de moi elle prendrait la responsabilité.

I : Ça, c'est important ?

E : Oh oui !

Ou encore :

I : Quand vous recommandez des gens, vous recommandez pourquoi ? Vous recommandez n'importe...

E : Non !

I : Quelqu'un que vous connaissez, vous le recommandez ?

E : Non. Je recommande quelqu'un qui travaille bien.

I : D'accord, il faut que la personne travaille bien.

E : Bien sûr. Sinon je ne recommande pas. Et elle, je savais que c'était une bosseuse. Et elle a eu son poste de responsable.

I : Pourquoi est-ce que vous ne recommandez pas quelqu'un... vous pourriez, je ne sais pas, recommander un cousin, quelqu'un que vous ne connaissez pas forcément très bien mais...

E : J'estime que c'est... comment dire... que c'est... c'est mettre aussi ma fiabilité, je veux dire, je ne vais pas recommander quelqu'un qui... non, qui ne fout pas grand-chose, ah non, c'est mettre ma fiabilité en doute, je veux dire. Je préfère recommander quelqu'un de fiable, qui travaille bien.

Ou encore, ici dans le cas où c'est notre interviewée qui a été recommandée et qui explique son rapport à la démarche :

I : Ok. Et vous, vous avez déjà demandé ça à quelqu'un ?

E : Non !

I : Vous n'avez pas envie ?

E : Disons non, on ne me l'a pas fait... cet ami, là, oui, après il m'avait recommandé. Donc le... mon ancien chef d'YYYY, quand il m'avait appelé pour aller à ZZZZ, après oui, lui il a été discuter pour que... pour qu'on m'engage. Mais... si moi, après, j'ai pas envie que quelque me pistonne, entre guillemets... Oui et non. Ça dépend de la personne.

I : Ça dépend de la personne ?

E : Ça dépend de la personne. Moi, je n'aime pas devoir quelque chose. Moi, je m'en sors toujours par mes propres forces, par mes... C'est simplement ça, j'aime pas devoir quelque chose à quelqu'un. Non. Si je peux m'en sortir seule. Bien sûr, avoir une information... quelqu'un qui cherche une place ou... bon, après, avec Victorio c'est différent, on est plus frères que... que voilà. Mais... non. Si on peut me dire simplement : « Écoute, je sais que là ils cherchent et quoi que ce soit. » Ok. Mais après, c'est moi qui fais les démarches, c'est moi qui me présente, c'est moi qui fais tout. Mais être pistonnée... Et même, après peut-être bien que j'aime pas le travail, peut-être bien que ça ne va pas... ça ne va pas aller, peut-être bien que je ne serai pas capable de faire ce travail, et qu'après la personne, c'est elle qui s'en prend plein la figure, vous voyez ce que je veux dire ? Donc, comme c'était arrivé une fois à mon père. Il avait ramené son frère où il travaillait, et son frère n'a fait que des bêtises, et pour finir le patron l'avait appelé et lui avait dit : « Écoute, parce que c'est toi, mais... de un, tu ne nous ramène plus personne. » Donc je ne sais pas, c'est peut-être pour ça que je n'aime pas... j'aime pas.

I : Mais vous l'avez quand même fait à YYYY ?

E : À YYYY... oui, là, ramener le dossier, oui. Et puis que Victorio parle de moi là, oui. Mais là, c'est plus un ami de famille, c'est vrai. Bon, ben voilà, il m'a juste demandé de le ramener et de parler un peu comme ça. Je l'ai fait. Pourquoi je l'ai fait, je ne sais pas. Je l'ai fait. Et puis bon ben... parce que là c'est Victorio, et je voulais sortir d'un peu tous ces problèmes et... Ouais, je ne sais pas, c'est plus un frère qu'un ami, donc... voilà.

Nous reviendrons sur la pression que le réseau fait vivre à l'individu plus loin. Ici, on le constate à plusieurs reprises, les recommandants effectuent un véritable tri, et ce selon deux critères : il

faut que la personne soit capable de travailler de manière efficace parce qu'ils prennent une forme de responsabilité vis-à-vis de l'employeur en recommandant quelqu'un ; et il faut qu'il s'agisse d'une personne suffisamment proche pour avoir confiance en elle et faire la démarche de recommandation. Rien de surprenant dès lors à ce que Granovetter ait indiqué que les relations professionnelles sont les plus efficaces au sein du réseau, surtout si elles sont connues depuis plus de trois ans (Granovetter, 1974, 75 ; Larsen, 2008, 11). En effet, les anciens collègues répondent à ces deux critères et constituent donc les contacts idéaux en matière de recommandation, ce d'autant plus que leur opinion sur les capacités de travail de l'individu a de grandes chances d'être prise au sérieux par l'employeur puisqu'il s'agit de personnes qui connaissent le métier et sa culture.

Mais le recommandant ne juge pas que les capacités professionnelles, il peut juger l'entier de l'individu, et notamment ses normes comportementales, avant d'engager sa responsabilité, comme l'employeur le fait d'ailleurs avant d'embaucher un candidat (Fernandez & Fernandez-Matéo, 2006, 44 ; Chauvac, 2011, 344). Ainsi :

E : [...] ne connaissant pas du tout la personne, vous dites ? Ben non. On peut se dire ce qu'on veut. Tandis que la personne que j'ai recommandée, je le connaissais quand même bien. Je connaissais aussi... au niveau professionnel, ben oui, y a l'acquis professionnel, mais y a aussi la personne qui est importante. Alors un type que je vois deux fois au détour d'un café et qui me dit : « Je cherche du travail, tu peux me recommander ? » J'aurais dit : « Ben écoute, pas pour l'instant, je ne connais personne, je suis désolé. » Ou alors je lui dis simplement : « Écris chez DDDD, tu verras bien. » Mais j'en aurais pas parlé au responsable. Et je ne me serais pas cité.

[...]

E : Oui. C'est plus passé par l'intermédiaire de... de celui avec qui il a fait l'école, mais on avait déjà passé quelques soirées ensemble... mon ex-femme et son amie se connaissaient aussi par l'équitation. Donc voilà. C'était... c'était par un copain proche. C'était un copain, quoi. Mais c'était quand même quelqu'un que je connaissais. Je pouvais au moins avancer le fait que c'était quelqu'un qui était stable dans la vie. C'est aussi important, je veux dire. Ça se ressent dans le travail.

On le voit, une personne doit aussi inspirer confiance, ce qui explique d'ailleurs pourquoi elle doit faire partie des contacts proches de l'individu. On pourrait presque considérer que le recommandant effectue une sorte d'évaluation de l'individu selon les critères de l'entretien d'embauche. Car de fait, ce sont toutes les caractéristiques individuelles d'une personne qui sont évaluées lors d'une embauche, et le recommandant agit comme un premier tri pour l'employeur.

Et il est très compréhensible que ce tri soit efficace. Car l'évaluation d'un candidat nécessite un réel effort de la part de l'employeur (Rees, 2001, 561). Dès lors, il n'est pas surprenant que l'avis d'un recommandant, qui vient donner son impression justement sur ces différentes dimensions, soit aussi apprécié. Ces conditions d'utilisation de la recommandation, relativement strictes, la restreignent dès lors aux contacts ayant les relations les plus intenses avec l'individu. Ici à nouveau, nous confirmons l'importance d'étudier la structure du réseau et de différencier son utilité selon sa composition et, donc, sa capacité à utiliser efficacement une ou l'autre fonction.

Nos entretiens nous ont par ailleurs conduit à nuancer la vision « binaire » que nous avions de la recommandation, à savoir que l'individu est ou n'est pas recommandé. En effet, une de nos interviewées nous a dit :

E : ... Si c'était quelqu'un, peut-être une copine que j'aimais beaucoup. Je ne sais pas. Peut-être que oui, peut-être que non. Si oui, je le disais... peut-être à la personne. « Je cherche quelqu'un – Écoutez, y a cette personne que je connais mais je ne... comment on dit... j'enlève toute ma responsabilité, je... » Vous voyez, je ne vais pas dire : « Écoute, c'est quelqu'un comme ci, comme ça. » Moi je dis tout de suite, j'enlève ma responsabilité, je ne connais pas la personne.

I : Vous enlevez votre responsabilité ?

E : C'est-à-dire que je ne vais pas me sentir responsable s'il y a quelque chose qui arrive, vous voyez ? C'est ça que je veux dire. S'il y a quelque chose qui arrive et que la personne me dit : « Ouais, vous m'avez recommandé cette personne mais elle n'est pas bien, elle est ci.. : » Alors j'avertis tout de suite.

I : Sinon, vous vous sentez responsable ?

E : ... Si je recommande quelqu'un, c'est que dans ma tête ça doit être quelqu'un de bien.

[...]

Même s'il arrivait quoi que ce soit, j'étais pas responsable mais... je me sentais un peu responsable aussi.

Même si la démarche ne semble pas évidente, il semble que l'on puisse « enlever sa responsabilité » d'une recommandation qu'on effectue. Il s'agit d'une considération importante car elle implique que la recommandation peut se faire à travers un contact peut-être moins proche, donc un membre du réseau un peu plus éloigné. Ainsi, la recommandation, si elle nécessite le rapport de confiance, peut tout de même s'étendre quelque peu. Cependant, dans tous les cas, une recommandation demande plus d'effort de la part du réseau qu'une simple information, et se limite généralement aux relations les plus intenses.

Outre les fonctions d'information et de recommandation et la manière dont elles se déclinent dans les pratiques individuelles, nous avons relevé plusieurs facteurs d'influence sur la capacité de l'individu à recourir à son réseau, ainsi que sur l'efficacité de celui-ci. Car en effet, le fonctionnement du réseau n'est pas lié qu'à ses caractéristiques structurelles, mais également à d'autres facteurs tels que l'attitude de l'individu, le secteur d'activité, etc. Nous passons ces facteurs d'influence en revue dans les sous-chapitres suivants.

6.3 L'influence de l'attitude

L'attitude de l'individu est fondamentale car nous avons pu observer, notamment aux chapitres 4 et 5, que tous n'avaient pas la même facilité dans l'utilisation de leur réseau. Leur comportement traduit leur aisance à recourir à leurs relations. Nous sortons ici des dimensions structurelles (caractéristiques du réseau, fonctions) pour explorer davantage ce qui peut expliquer le fait qu'une personne recoure – ou non – à son réseau pour se réinsérer.

Nous avons débuté nos entretiens en demandant à l'interviewé quels étaient selon lui les moyens les plus utiles pour trouver un emploi. Notre objectif était de voir dans quelle mesure les réseaux sociaux étaient abordés spontanément ou non par notre interlocuteur. Nous avons à nouveau posé cette question à la fin de l'entretien, pour voir si la discussion avait contribué à modifier la perception de l'individu quant aux ressources utiles pour trouver du travail. Si les réseaux

sociaux ne sont apparus que très rarement en début d'entretien, un autre thème nous a interpellé par sa récurrence à cette question : l'attitude à avoir (ou la motivation). Ainsi cette personne :

I : Ma première question, qu'est-ce qui permet à une personne de retrouver rapidement un emploi ?

E : ... Bon, déjà, en priorité, c'est la motivation

Qui nous répond ensuite :

I : Mais si, par exemple, vous deviez dire à une série de chômeurs... vous deviez donner des conseils à des chômeurs, vous leur diriez quoi ?

E : Oui, de... foncer droit au but, quoi. De... d'aller vers l'avant...

Ou cette autre personne, qui nous dit :

I : Si je vous redemande maintenant la question que je vous ai posée au début, à votre avis qu'est-ce qui fait que quelqu'un trouve facilement du travail ?

E : Qu'est-ce qui fait que quelqu'un trouve facilement du travail... C'est de multiplier les recherches. Visites personnelles, sur Internet, par courrier... Moins, je pense, par téléphone... Je pense que lorsqu'on multiplie les chances, il y a une chance pour... voilà. De se lever tous les matins en se disant : « Ah, je sors pour aller chercher du travail. » On va déjà se lever tous les matins. De pas se décourager. Qu'est-ce qui fait que quelqu'un trouve facilement du travail ? Déjà son expérience, et d'avoir justement la pêche de se lever tous les matins, de se dire « Il faut multiplier les chances. » Parce que si on reste à la maison...

Ou cette autre :

E : Ben ceux qui préfèrent rester à la maison et être payés par le chômage et ceux qui... je veux dire, je connais plein de personnes qui préfèrent être au chômage et ne pas travailler que d'aller travailler. Donc ces personnes-là, vous pouvez même les prendre par la main et les amener à un endroit, y aura toujours quelque chose qui ne va pas. Donc... il faut aussi que la personne soit motivée. C'est la première des choses. La toute toute première des choses, c'est la motivation. Sans ça, y a rien qui ne se fait.

Or on constate ici un discours qui fait écho à celui des conseillers ORP que nous avons interrogés :

I : Oui. Et vous, en tant que conseiller ORP, vous attendez quel comportement de la part des chômeurs ?

E : ... Beaucoup d'envie, de la motivation. Quand les gens viennent et qu'on sent qu'ils ont envie et qu'ils ont besoin d'aide, j'ai envie de la leur donner, cette aide.

Ou cet autre :

I : Pour commencer, une question peut-être un peu générale, mais selon vous, quels sont les éléments les plus importants pour qu'un chômeur retrouve du travail ?

E : Les éléments les plus importants... Son réseau, première chose. Son réseau, sa motivation. [...]

Discours qu'on retrouve chez nos trois conseillers ORP :

I : Si je vous demandais, un peu abruptement comme ça, quels sont les éléments les plus importants pour qu'un chômeur retrouve du travail ?

E : Sa motivation. Le plus important. La motivation, la façon d'être s'il obtient un entretien. C'est une catastrophe ce qui se passe maintenant. Bon, je parle de ceux qui veulent bosser. Ceux qui ne veulent pas bosser...

Il est intéressant de voir que la vision est partagée à la fois par les demandeurs d'emploi et par les conseillers ORP : une personne doit être motivée pour trouver un emploi. Autrement présenté, le premier facteur explicatif de la réinsertion relève de la responsabilité individuelle, ce qui n'est pas surprenant puisque, nous l'avons expliqué au chapitre 2, le marché suisse privilégie les actions sur les demandeurs d'emploi pour les adapter au marché, et non l'inverse (McQuaid & Lindsay, 2002, 614 ; McQuaid & Lindsay, 2005 ; Bonvin & Moachon, 2010). Dès lors, le discours des interviewés relève une réelle intériorisation de la responsabilité individuelle du demandeur d'emploi par rapport à sa situation. Il implique que celui-ci doit avoir un certain comportement et donc se traduit probablement en actes.

Nous ne pensons pas que l'ORP seul conduit à cette intériorisation, mais bien plutôt qu'il s'agit d'un discours dominant dans le contexte social et politique actuel, discours qui influence tous les acteurs et met la pression sur les exclus du marché de l'emploi (Berclaz, 2010, 7). Cette responsabilisation implique qu'une partie des chômeurs ne « veut pas » travailler (Chauvac, 2011, 331-333) et fait de la motivation une condition nécessaire, permettant de diviser les chômeurs en « bons » et « mauvais » en fonction de leur attitude, le bon chômeur étant proactif et motivé, victime du marché, en quelque sorte, le mauvais étant passif, profiteur en d'autres termes. Une typologie classique souvent utilisée à l'égard des bénéficiaires d'une assistance (Castel, 2000). Chacun des chômeurs que nous avons interrogés se considérait comme un « bon » chômeur, victime et motivé.

Il faut ici souligner un élément de différenciation important entre les deux groupes de sans-emploi que nous avons interrogés, et c'est l'un des avantages qui est apparu à avoir deux sous-populations différentes. En effet, la plupart des chômeurs « récents » (une année de chômage environ) avait tendance à percevoir le chômage comme une affaire relevant essentiellement de l'attitude individuelle et de la motivation, comme mentionné ci-dessus. Par contre, nombre des chercheurs d'emploi de longue durée ont évoqué un marché du travail de plus en plus difficile d'accès, dur, et très peu ont évoqué l'attitude de l'individu. Une seule personne a fait exception, et nous a dit :

E : Ah ben non, au contraire. Mais alors, ce que je veux dire, c'est qu'il y a... je suis au RI. Je sais qu'il y a plein de jeunes qui sont au RI et qui sont contents d'être au RI et de glander. Ils sont payés à rien foutre. Moi j'ai soixante ans, je ne demande qu'à travailler. Je ne demande qu'à travailler. Qu'on soit bien d'accords. Mais, à soixante ans... y a plus personne qui veut de vous.

Mais même cette personne a, à un moment ou un autre, relevé ou accusé la dureté du marché de l'emploi. Leur exclusion provient selon eux de problèmes contextuels ou de l'inaccessibilité du marché de l'emploi en raison de certaines de leurs caractéristiques individuelles. Ainsi :

E : Ben j'essaie. Alors maintenant je suis... bon je vous ai dit j'ai été chef de vente marketing, ingénieur, j'ai eu des gros contrats avec EDF et tout, des trucs. J'essaie. Mais je ne trouve plus dans la vente, à soixante ans. Et... j'essaie de me recycler dans le social. Mais, mais, à soixante ans ils me

disent : « Vous faites trois ans de formation. » Je suis pas sûr de trouver un boulot après et à soixante-cinq ans je suis à la retraite. Je leur ai dit : « Vous délirez. »

Ou :

I : Mais vous disiez « actuellement », mais si on remonte dans les années 90, par exemple ?

E : Ah, quand il y avait du travail ? Ah ben... alors c'était au culot. Oui. Mais vous saviez pratiquement... y avait 8 chances sur 10 que vous trouviez du job. Le marché n'était pas comme il est maintenant. Par téléphone. En allant taper à la porte. Je vous dis, une fois j'ai été : « Toc toc toc, bonjour, je cherche du travail. » - « Oui, vous commencez lundi. » C'était juste merveilleux.

Notre interprétation est que les nouveaux chômeurs ne se perçoivent pas (encore) comme « exclus ». Le chômage est une étape difficile, mais qui fait miroiter la réinsertion, laquelle reste possible, à portée. De ce fait, le discours des « nouveaux » chômeurs peut encore reproduire l'idée de la responsabilité individuelle, et diviser la population en deux, les « bons », motivés, et les « mauvais », profiteurs, ceux qui méritent de l'aide et ceux qui ne la méritent pas. Cependant, au fur et à mesure que le Graal de la réinsertion s'éloigne, le sentiment d'échec augmente, la désocialisation également et la confiance en soi diminue (Decreuse & Di Paola, 2002). L'individu reconfigure alors les responsabilités. Il ne peut continuer à prétendre que « ceux qui sont motivés se réinsèrent », et attribue la responsabilité de son exclusion à la dureté du marché du travail, qui ne cesse d'augmenter. À ce moment, l'exclu n'est plus un profiteur mais une victime d'un système excluant. Cette nouvelle perception constitue une remise en question partielle du dogme dominant de la responsabilité individuelle. La responsabilité n'est pas qu'individuelle, elle repose également sur le contexte. Ceci étant, elle ne remet pas en question sa volonté de travailler et lui permet malgré tout de s'afficher comme un « bon » chercheur d'emploi.

L'attitude de l'individu est une caractéristique générale et imprécise. Nous avons identifié quelques éléments plus précis qui ont une influence sur elle et permettent d'expliquer pourquoi certaines personnes se tournent plus facilement, plus rapidement ou plus efficacement que d'autres vers leur réseau social pour se réinsérer. Ces éléments sont détaillés ci-dessous.

6.3.1 La confiance en soi

La confiance en soi est un facteur très important pour la réinsertion professionnelle. De fait, le chômage a un impact sur le bien-être (Winkerlmann, 2006, 1) et, sans surprise, passablement de personnes sans emploi depuis des années que nous avons interrogées souffraient d'un grand manque de confiance en elles. Outre le discours, l'attitude générale, la gestuelle et la manière de parler différenciaient nos deux populations, les chômeurs de plus longue durée semblaient clairement plus fragiles, et se présentant souvent comme tels. Ainsi :

E : Alors qu'est-ce qui reste ? J'ai été faire des stages par des trucs sponsorisés par la ville de Lausanne. Y a des trucs de trois mois où on a accès à Internet, et puis voilà. Y a des gens qui ont 25 ans de moins que moi qui ont aussi de la peine, des graphistes, enfin... on peut faire plein de choses avec l'informatique, pas seulement de la programmation. Vous savez manipuler un ordinateur, vous savez ce qu'on peut faire avec un ordi, on peut faire plein de choses. Des dessins, de la vidéo, etc. Et ça, c'est un truc qui s'apprend, mais

y a des gens qui ont 25 ans de moins que moi et qui le savent. T'es plus à la page, quoi. T'es out. T'es has been, comme on dit en anglais.

Cette différence de perception, d'attribution de la « responsabilité » entre nos deux populations a des implications sur les démarches effectuées. En effet, concevoir la réinsertion comme un défi à surmonter conduit à faire des démarches, à se « battre ». À l'inverse, considérer le marché du travail comme devenu trop sélectif, se voir comme « has been » a un impact sur la volonté de réinsertion. Plusieurs de nos sans-emploi de longue durée nous ont avoué, au fil de l'entretien, ne plus réellement chercher de travail, n'y croyant plus et ayant accepté leur exclusion définitive. Or l'exclusion du marché de l'emploi est également l'exclusion d'une des principales composantes de la vie sociale actuelle de nos sociétés occidentales, on imagine donc aisément l'impact d'une telle mise à l'écart. C'est également l'une des raisons qui nous a poussé à mener une démarche qualitative dans le cadre de ce travail, afin de saisir la dimension humaine qu'il y a derrière les situations que, parfois, les statistiques ont tendances à dissimuler.

La confiance en soi est centrale pour le processus de réinsertion, dans la perception de soi en tant qu'individu qui doit, qui va, retrouver un emploi. Et la confiance en soi est également fortement liée au réseau social (Cattell, 2001, 1508). Il est d'abord important de bien saisir à quel point l'exclusion du marché de l'emploi conduit à une dévalorisation personnelle. C'est pourquoi nous proposons plusieurs citations de nos interviewés, afin de faire ressortir l'impact de la situation sur les perceptions, mais également sur l'attitude et donc, au final, sur le comportement et les actes. Ainsi :

Il me fait l'entretien mais à la fin, j'ai été déçue [...] ils m'ont laissé une minute, même pas, en me faisant : « Je vous rappellerai », la personne ne m'a jamais rappelée. J'ai compris que l'échec avait peut-être été dû d'une part par rapport à mon surpoids. Et depuis, sans vous mentir, quand je vais... moi, mon but, c'est peut-être de ramener des signatures, quoi. C'est quelque chose qui m'avait quelque part coupé, je n'ose plus trop... [...] j'aimerais quand même qu'on m'embauche pour voir de quoi je suis capable, qu'est-ce que je peux faire comme rendement dans une entreprise. Je préfère même pas qu'on me voie avant. Si c'était possible, je... je préfère pas. Ça m'a fait un tel choc que... Ils étaient vraiment. Et puis, après l'annonce continuait et j'ai jamais eu de réponses. Jamais eu de réponses. Je me suis tout de suite dit que... c'est peut-être dû... même à elle, je lui avais dit : « Tu vois, c'est peut-être dû à mon surpoids. »

Ou :

J'essaie d'utiliser tous les moyens qu'on m'a déjà appris par ORP. [...] Parce qu'ils disent qu'il y a 5 secondes à peu près pour un dossier. Voilà. Alors j'essaie de suivre les conseils... Je sais pas si je ne suis pas efficace, peut-être que je suis trop vieille, je ne sais pas.

Ou encore :

I : Est-ce que vous... vous comptez sur votre famille ou vos amis pour trouver du travail ? Vous pensez qu'ils pourront vous aider ?

E : Oui. J'ai des amis qui me conseillent, qui me disent qu'au lieu de rester fixée dans... dans telle ou telle place que j'ai envie de faire, tu pourrais peut-être élargir ton champ. Puisque, n'est-ce pas, j'ai cette opportunité-là que l'ORP peut m'offrir une formation, par exemple à la Croix-Rouge. Mais sauf

que le domaine dans lequel moi j'aimerais, aussi... par exemple si jamais il y a une ouverture, c'est pas être dans le médical. Je pourrais encore m'ouvrir... comme... comme par exemple dans la restauration... la restauration en maison de retraite, pas... en maison de retraite je me dis, par rapport aux horaires aussi, comme j'ai jamais travaillé, je me dis, dans des établissements comme celui-ci [d'ici], le rythme est peut-être plus soutenu. Comme j'ai jamais travaillé je risque de ne pas pouvoir suivre après. Je me dis que si je peux faire dans la restauration en maison de retraite, ça m'irait aussi bien.

Ou :

I : Et qu'est-ce que vous pensez qui pourrait vous permettre de trouver rapidement ? Il faudrait quoi, il faudrait que vous ayez plus d'expérience, une meilleure formation, plus de contacts ?

E : C'est-à-dire, il faudrait que... formation... aujourd'hui ça me fait peur... déjà, j'arrive à un âge...

Ou encore :

I : Vous pensez que... qu'est-ce qui pourrait faire que vous retrouviez un emploi ?

E : ... peut-être un miracle... j'ai... je me suis beaucoup posé la question, en faisant les offres d'emploi, justement si j'étais capable de recommencer ailleurs. Je pense que c'est difficile. Arrivé à un moment, c'est peut-être que moi qui suis comme ça, mais je trouve qu'à mon âge, on a plus de peine à s'adapter. S'adapter aux autres, s'adapter au mode de travail. Oui, y a des cabinets vétérinaires où j'ai... où j'ai postulé que ça m'aurait fait plaisir de travailler, parce que ça fonctionnait, ça tournait, ça... ça tourne toujours mais... je sais pas si j'aurais vraiment été capable de m'adapter aux autres et que les autres s'adaptent à ma façon de travailler. Et puis c'est vrai que dans ces cabinets ils sont tous jeunes... je ferais un petit peu tache.

Ou encore :

Avant j'avais beaucoup de confiance en moi mais j'ai perdu beaucoup de confiance.

I : Ouais, j'imagine qu'être sans travail pendant longtemps, ça...

E : Oui. Et puis mon âge.

I : C'est vrai ? Vous avez l'impression que ça joue un rôle ?

E : Oui. Oui. C'est un handicap. Ça c'est sûr. J'ai 58 ans. Même si la mademoiselle m'a dit, elle m'a dit : « Non, parce qu'on voit que vous êtes encore bien, vous êtes pleine d'énergie, on dirait pas. » À partir du moment où vous envoyez votre CV, on voit votre âge, c'est fini.

Ou enfin :

E : Maintenant j'ai perdu beaucoup de confiance en moi. Avant, vous savez ce que je faisais ? J'allais porte à porte. Dans les restaurants, dans les magasins.

On le voit, être sans emploi influe sur le moral de l'individu (Winklermann, 2006). Une partie de nos chômeurs récents et presque tous nos sans-emploi de longue durée expriment, d'une manière ou d'une autre, un doute, une peur, l'impression qu'ils ne seraient pas à la hauteur de ce qui est attendu d'eux, pour une raison personnelle (âge, surpoids, formation insuffisante, expérience manquante, enfants représentant une charge, etc.). Ce sont là certains des dommages que fait subir l'exclusion. En ce qui concerne le moral de la personne, nous pouvons postuler que se produit le processus suivant : l'individu a intégré le discours responsabilisant. Cela le conduit, plus le chômage dure, à une remise en question de ses compétences personnelles. Au fur et à mesure que son exclusion du marché de l'emploi se poursuit, cette remise en question devient de plus en plus profonde et démoralise l'individu au fil de l'échec de ses tentatives de réinsertion. Il est en effet systématiquement rejeté du marché de l'emploi, *par* le marché de l'emploi qui, en quelque sorte, lui renvoie une image de lui-même comme d'un individu insuffisant, incapable de travailler, de s'insérer. Ce processus implique une perte de confiance en soi progressive, laquelle va alors à son tour diminuer l'efficacité dans les recherches, soit parce que celles-ci se réduisent peu à peu, soit parce que l'attitude de l'individu va de plus en plus traduire ce manque de confiance. Un cercle vicieux s'installe, la démotivation impliquant le rejet. Dès lors, le chômage de longue durée arrive, porteur d'un stigmatisme clamant haut et fort la démotivation de l'individu.

Mais cet affaiblissement de la confiance en soi influe également sur l'utilisation du réseau personnel. On le verra plus loin, les personnes qui recourent le plus volontiers à leur réseau sont également celles qui semblent mieux vivre leur situation de chômeur. Ainsi, même si la situation n'est pas agréable, quelques-uns de nos interviewés souffrent moins de l'absence d'emploi :

E : [...] Moi, je dis tout le temps, parce que ça m'arrive aussi de discuter avec des gens que je croise, et je leur dis tout le temps : « Mais profite, profite, essaie de te mettre à niveau, essaie d'avoir un... » Pas profiter de l'argent que c'est quelqu'un d'autre qui paie, hein ? Profiter du temps qu'on a pour pouvoir...

I : Se remettre à niveau, en fait.

E : Se remettre à niveau, apprendre quelque chose en plus.

Ou cette personne, qui a déjà vécu plusieurs épisodes de chômage suivis d'embauches :

E : Voilà, d'un côté, je comprends. Et puis... ouais, j'ai répondu aux annonces, ils m'ont dit de venir me présenter, ça a été assez rapide. Et après, ils m'ont dit : « Bon, je vais faire un choix. » C'est souvent un jour d'essai, hein ? Et après l'essai, il me dit : « Bon, c'est bon. »

Ce qui la conduit relativement logiquement à rester confiante pour l'avenir :

I : Là, actuellement, vous êtes confiante à l'idée que vous allez retrouver du travail ?

E : Oui. J'espère. Ben oui.

Signalons que ce deuxième exemple provient d'une personne travaillant dans le domaine du service, dans lequel les interruptions de travail sont fréquentes et où, logiquement, elles n'ont pas le même impact qu'une interruption de carrière due au chômage dans d'autres secteurs. Nous traiterons de l'influence du secteur d'activité dans une section ultérieure.

On le voit, le chômage n'est pas vécu de la même manière, notamment en raison de la vision qui y est liée. Voir le chômage comme un échec personnel le rend sans aucun doute bien plus

difficile à supporter que le considérer comme une opportunité de formation, ou même comme une étape de parcours fréquente et de plus en plus « normale ». La perception qu'a l'individu du chômage (et de la perte d'emploi en général) est donc susceptible de fortement influencer son comportement s'il se retrouve dans une telle situation. Et ce sont peut-être les personnes qui ont le moins bien intégré le discours responsabilisant qui s'en sortent le mieux.

Quoi qu'il en soit, si la perte d'emploi est mal vécue, elle peut sans doute impliquer un moins grand investissement social (Russel, 1999, 206) et, au final, nuire à l'utilisation du réseau. De fait, petit à petit, le recours aux relations se complique, devient moins évident. Pour plusieurs raisons. Certains hésitent à mobiliser continuellement les mêmes contacts, même s'ils sont vecteurs de ressources :

I : Vous pensez que vos amis ou votre famille pourraient vous permettre de trouver un travail plus facilement, malgré justement ce que vous disiez, votre surpoids ou peu importe ?

E : Oui. Ben oui, je me dis parfois que la relation que ma famille ou mes amis entretiennent déjà avec leurs employeurs, facilement ils pourraient... C'est comme ma sœur m'a dit : « Viens à Glovelier, ils prennent des opératrices. » Je lui ai dit : « Je ne sais rien faire, moi, opérateur ? Je ferais quoi ? » J'ai jamais osé. Elle m'a dit : « Viens, ils embauchent des opérateurs. » et j'ai dit : « Non, je ne viens pas, je ne sais rien faire, moi. J'ai peur. J'ai peur. » Elle me dit « Oui, mais ils embauchent, j'ai très bonne réputation là-bas, je travaille bien, moi je vais sur des machines hyper difficiles, tout le monde m'admire, en plus je suis la seule noire, je propose ma sœur, peut-être que... » j'ai dit « Non, non. En plus, tu te rends compte, ta frangine et j'arrive là-bas et je suis nulle. » Et puis elle me dit : « C'est pas parce qu'on t'a dit non que tu dois rester à la maison. » Parce qu'elle est dans ce monde-là, elle dit : « C'est pas parce que, une fois, tu es allée dans une entreprise, on t'as fait non... Il faut toujours repartir. Peut-être t'es arrivée au mauvais moment, ils avaient déjà embauché quelqu'un juste avant toi. Tu repars, tu vas postuler, ils sont en manque, ils te prennent. » Mais moi, justement, quand je vais quelque part, si j'essuie un non... c'est un peu ça, je n'ose pas repartir si j'essuie un non.

I : Vous auriez peur, si vous alliez travailler là où travaille votre sœur...

E : Oui, de ne pas être à la hauteur, telle qu'elle raconte ou... Je veux dire, ses exploits, comment... voilà. Je ne sais pas si j'arriverais, quoi. C'est vrai que même déjà en Afrique, comme je suis d'origine camerounaise, au Cameroun déjà, lorsqu'on allait à l'école, elle brillait trop dans des trucs comme les mathématiques, la technologie, ces trucs elle comprenait. Mais moi je ne suis pas trop... justement les sciences, c'est pas trop mon domaine.

D'autres n'envisagent plus de pouvoir développer leur réseau, d'accéder à de nouvelles ressources potentielles :

I : Mais... donc maintenant, vous, vous essayez de développer votre réseau, par exemple ?

E : Ben non, je... bon... non. Non, parce que je ne peux plus. Je ne peux plus.

Certains ont honte :

I : [...] est-ce que vous avez demandé à certains de vos amis, de vos relations, s'ils n'avaient pas du travail pour vous ?

E : Non. Parce que c'est une situation qui est quand même pas facile. Vous avez pas envie d'en parler. Dans tous mes cercles, là, personne sait que je suis aux sociaux. Personne sait.

I : Mais vous continuez... vous avez l'impression que ça vous a coupé, un peu, de votre réseau ?

E : Bien sûr. Bien sûr. Complètement.

[...]

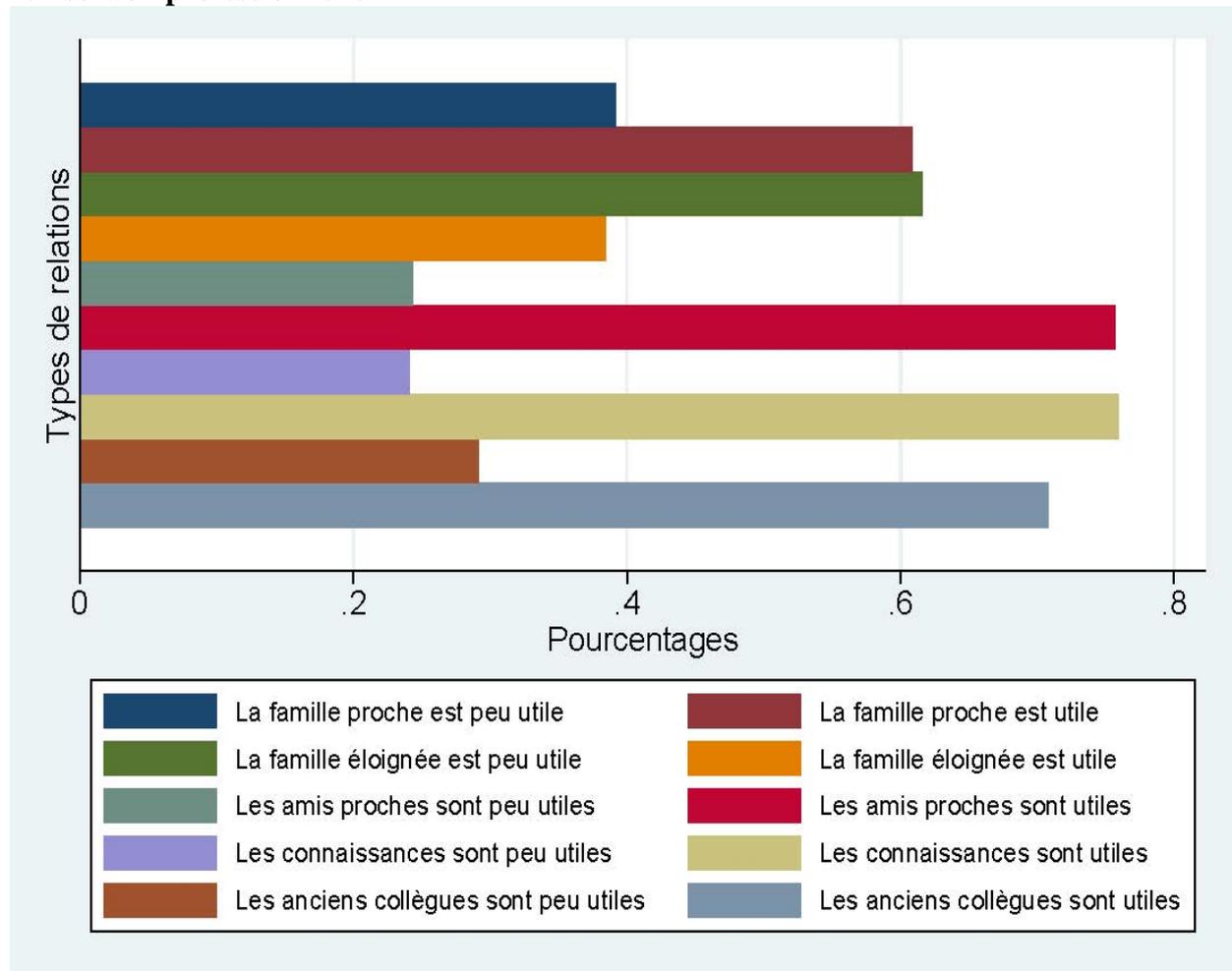
Mais j'ai pas demandé, parce que déjà je ne voulais pas que cette situation se sache. Et puis plus vous allez en avant, plus dur c'est.

Au final, ces exemples illustrent trois éléments distincts qui influencent l'attitude de l'individu et sa capacité à recourir à son réseau social : premièrement, la nécessité d'avoir confiance en soi pour se réinsérer, que ce soit par le biais du réseau ou par un moyen formel ; deuxièmement, la pression qui se dégage d'une réinsertion par recommandation, nécessitant là-aussi d'avoir confiance en ses capacités pour convaincre le recommandant de prendre le risque lié à la recommandation ; troisièmement, la honte qu'il y a pour certaines personnes à recourir à leur réseau et à montrer ainsi leur situation de sans-emploi, ce qui les expose au jugement d'autrui. Ces trois éléments viennent en partie expliquer nos résultats du chapitre 4, lesquels ont montré que certaines catégories de personnes avaient de plus grandes difficultés que d'autres à communiquer sur leur chômage notamment (cf. sous-chapitre 4.5, tableau 10). Surtout, on voit que le manque de confiance en soi diminue les chances de réinsertion *tous moyens confondus*. Or puisque le discours responsabilisant conduit en partie à cette perte de confiance, force est d'admettre qu'il handicape les chercheurs d'emploi dans leurs démarches. Il y a là un élément fort intéressant en termes de politiques publique puisqu'il implique qu'un changement de discours dominant pourrait se traduire par une meilleure capacité de réinsertion des chômeurs potentiellement plus efficace.

6.3.2 Utilité perçue du réseau

Si la confiance en soi est un élément qui influence l'attitude de l'individu, d'autres facteurs jouent un rôle non négligeable sur celle-ci. Il est par exemple relativement logique que les personnes qui considèrent le réseau comme utile y recourent plus aisément ou fréquemment, et en tirent un bénéfice plus important. Grâce à notre base de données, il a été possible de créer le graphe suivant. Il s'agit d'une modélisation en pourcentage de la perception qu'ont les individus de leurs relations, illustrant clairement l'ampleur des différences. Les individus ont été interrogés quant à l'utilité qu'ils attribuaient à leurs différents types de relations pour trouver un emploi.

Graph 1 : Perception de l'utilité des différents types de relation sociale en matière de réinsertion professionnelle



Source : élaboration propre.

Amis proches, connaissances et anciens collègues sont considérés comme utiles. La famille proche également. Par contre, la famille éloignée est majoritairement considérée comme peu utile. Surtout, l'intéressant est de constater qu'il n'y a pas d'homogénéité dans l'appréciation de l'utilité du réseau. Ainsi, presque 40% considèrent que la famille proche est peu utile, et entre 25 à 30% partagent cet avis concernant les amis proches, les connaissances et les anciens collègues. On le voit, la perception de l'utilité du réseau peut varier fortement entre les individus. En considérant que les actions de l'individu sont influencées par ses perceptions, nous pouvons logiquement supposer que plus l'individu considère son réseau comme utile, plus facilement il se tournera vers lui pour trouver un emploi.

Nous avons donc interrogé la conscience de l'utilité du réseau. Nous supposons que nos interviewés, ayant tous déjà bénéficié de leur réseau pour se réinsérer par le passé, allaient spontanément l'aborder comme un moyen de trouver de l'emploi. Nous faisons même l'hypothèse qu'ils en parleraient comme un moyen privilégié puisque leur absence de formation, nous l'avons vu au chapitre 5, est en lien avec un moindre recours aux moyens formels d'accès à l'emploi (Rees, 2001, 559 ; Chua, 2011, 1).

Or, seules deux personnes ont mentionné l'efficacité du réseau. La première l'évoque en mentionnant l'aspect facilitateur qu'ont les contacts pour s'intégrer dans une société étrangère, ainsi que pour favoriser l'évolution professionnelle. Ainsi :

I : D'accord. Et d'après vous, qu'est-ce qui fait que quelqu'un peut retrouver facilement du travail ?

E : Moi je crois que vraiment il faut avoir... une société, un entourage, qui t'apporte, tu vois, les contacts. Parce que moi, comme je suis étrangère ici... c'est normal que tu tiennes aux tiens. Les gens qui sont de ta langue, de ta culture... t'as plutôt contact avec les gens comme ça. Mais c'est vrai, quand tu arrives ici, tout ce qui t'entoure c'est les nounous, là il ne peut te trouver que nounou.

L'autre, également, en matière d'apport d'informations :

I : Si maintenant, vous deviez conseiller à quelqu'un qui est au chômage de faire des recherches, vous lui conseilleriez de faire quoi ?

E : Réseau et répondre aux annonces.

I : C'est quoi, pour vous, le réseau à ce moment-là ? Vous lui diriez de faire comment ?

E : Heu... de parler autour d'elle, à tous ses contacts, si... s'ils entendent qu'il y a quelqu'un qui cherche du boulot et tout, de la contacter. Voilà.

I : Et c'est qui les contacts les plus utiles, d'après vous ?

E : Les amis. Oui. Les anciens collègues de travail, surtout. Parce que c'est vrai que quand on est dans la restauration on connaît beaucoup de personnes dans la restauration, donc... voilà.

Pour les autres, les réponses sont plus mitigées. La plupart ne citent pas spontanément le réseau comme moyen de recherche. De plus, plusieurs sous-estiment clairement l'impact qu'il a eu sur leur parcours professionnel. Ainsi :

E : Voilà, j'ai trouvé chez GGGG, parce que j'avais... un ami avec qui j'avais travaillé chez LLLL qui connaissait comment je travaillais et qui... en fait je pourrais dire qu'il y a eu un piston aussi à GGGG, oui. Ah, maintenant que je vois, je vois que j'ai quand même beaucoup été pistonnée. J'avais jamais remarqué ça. Maintenant que vous me le dites...

Une sous-estimation sans doute due au fait que, dans le secteur d'activité de cette personne, la vente, le recours au réseau est un moyen courant d'accéder à l'emploi et qui n'est pas nécessairement remarqué. Dès lors, il est compréhensible que l'individu en ait moins conscience ou lui attribue moins d'importance que dans des secteurs plus « formels » où le recours au réseau est moins répandu et plus exceptionnel.

À la question des moyens utilisés pour retrouver un emploi, ou sur les conseils qu'ils donneraient à un nouveau chômeur, les individus citent immédiatement des moyens formels (Internet, lettres de postulation, CV, etc.). Ainsi :

I : Si vous deviez conseiller à quelqu'un qui cherche du travail... Imaginons que vous connaissez quelqu'un qui arrive au chômage pour la première fois, vous lui diriez de chercher comment ?

E : Spontané.

I : Ouais ?

E : Ouais. Ah oui. Spontané. Parce que de toute façon, même quand c'est ciblé ou quoi que ce soit, vous savez, dans les journaux, des annonces comme ça... de un, c'est rare qu'on vous réponde.

Ou :

E : Si je décidais de remonter sur le cheval du travail, j'aurais pas tellement d'autres méthodes que de faire des lettres de motivations, le CV et une éventuelle embauche.

Ou encore :

I : Et ça... si maintenant vous devez chercher du travail, vous le cherchez comment ?

E : Moi je le cherchais comme j'étais toujours habituée, je le cherche par les annonces. Je fais mes annonces, petites annonces, ou bien Anibis, ou bien par... par tout petit... ou bien dans le journal. Ce que je peux faire maintenant, c'est nounou, d'accord ? Ça, pour ça, j'ai des recommandations de mes familles qui m'ont engagée avant, même la famille de laquelle je suis partie à cause de maladie, même cette famille elle m'a donné une très bonne recommandation parce que finalement j'ai travaillé jusqu'au bout assez bien. Alors c'est par annonces que je cherche.

Ou enfin :

I : Comment est-ce que vous cherchez du travail ?

E : Des fois je lis le journal. Je lis le journal. J'écrivais. C'est une amie qui m'a aidée à écrire parce que j'écris le français mais des fois je fais quelques fautes. Elle m'a aidé beaucoup à écrire des lettres. C'était toujours négatif.

On le voit, les réseaux sociaux ne sont pas considérés comme un moyen important d'accéder à l'emploi, ce qui ouvre des pistes de réflexion quant à l'utilité d'y sensibiliser la population. De fait, cette importance de la sensibilisation est déjà en partie institutionnalisée puisque certaines formations de l'ORP semblent avoir eu un impact sur cette perception des individus. Ainsi :

E : En fait j'avais fait un cours sur, voilà, ces réseaux-là, qu'il ne faut vraiment pas les perdre, untel connaît untel, qui connaît untel. Le chômage m'avait envoyé à un cours pour faire ça. Et c'est vrai que ça marche, en fait.

I : Est-ce que ça vous a sensibilisé un peu ?

E : Oui oui. Quand je suis sortie de ce cours-là, j'ai appelé plein de gens qui connaissaient untel, qui... voilà. Mais c'est vrai que ça marche, les réseaux.

Nous avons vu que l'attitude de l'individu joue un rôle dans son recours au réseau et, partant, sur son utilité. Nous voyons ici que les sans-emploi sans formation que nous avons interrogés ne considèrent pas leur réseau comme un moyen utile pour trouver un emploi, ce qui influe probablement sur leurs chances de réinsertion. Une politique de sensibilisation à son importance pourrait donc avoir un impact et ainsi favoriser la réinsertion.

6.3.3 Entretien du réseau

Pour recourir à son réseau, il faut que celui-ci soit structurellement capable de fournir de l'aide, nous l'avons montré dans nos chapitres quantitatifs. Mais au-delà des caractéristiques du réseau, si l'on entre dans le détail, il est nécessaire que l'individu puisse compter sur ses relations lorsqu'il en a besoin. Or cela implique une forme d'entretien des relations sociales qui demande de faire des efforts et d'y consacrer du temps. Et bien qu'ils puissent avoir ce temps, les sans-emploi n'ont souvent pas l'énergie nécessaire au maintien ou à la création d'un réseau

fonctionnel. Leur situation peut au contraire les pousser à s'isoler, à se couper de leur réseau. Ainsi :

I : Là, vous aviez cet ami mécanicien qui vous avait aidé, etc., vous aviez d'autres amis qui vous aidaient un peu dans vos recherches d'emploi, qui vous proposaient des choses, etc. ?

E : Non, même pas. Non. Non, et je faisais en sorte de... non plus. J'étais vraiment dans une période de recul. Ouais, j'aurais bien été au Canada dans une baraque au milieu de la forêt. C'était le mode de fonctionnement à ce moment-là.

I : Mais vous aviez encore des contacts avec des gens ?

E : Très peu. Très peu.

Ou :

I : Mais vous continuez... vous avez l'impression que ça vous a coupé, un peu, de votre réseau ?

E : Bien sûr. Bien sûr. Complètement.

I : En quoi ?

E : ... Ces réseaux, de toute façon ils se coupent. Le mariage, les enfants... je veux dire, on n'a plus la même vie sociale, elle change. Et c'est sûr qu'il y a certains endroits où j'ai évité. Je me suis coupé moi. C'est pas une situation très agréable.

Activer son réseau social une fois au chômage n'est donc pas tout. Encore faut-il l'avoir entretenu pour pouvoir se tourner vers lui. Pour utiliser une terminologie rationnelle, les personnes qui ont « investi » dans leur capital social sont avantagées une fois au chômage. Sans emploi, le réseau social peut certes être utilisé et entretenu, mais son développement se produit avant, pendant les périodes d'activité. Lors du chômage, le réseau a tendance à se déliter. De fait, plus la personne reste au chômage, plus elle perd de contacts, et pas seulement avec ses anciens collègues, mais avec l'entier de son réseau, ne pouvant plus compter que sur les moyens formels (Larsen, 2008). Cela implique que meilleur était le réseau (structurellement parlant), mieux il résistera à l'épisode de chômage et sera susceptible d'apporter des ressources à l'individu. En d'autres termes, favoriser la création de lien social pour tous les individus devrait conduire à augmenter leur facilité de réinsertion dans le cas d'un épisode de chômage.

6.3.4 La moralité

La moralité du recours au réseau est un élément qui peut influencer l'attitude de l'individu. L'idée d'obtenir un emploi par le biais d'un contact peut être dévalorisée, vue comme l'obtention d'un avantage qu'on ne mérite pas (Chauvac, 2011, 21). Sur la question de l'acceptabilité de cette pratique, presque tous nos interviewés ont estimé qu'elle ne posait pas de problème. Ainsi cet informaticien :

I : D'après ce que vous me dites, effectivement, le recours aux amis c'est quelque chose qui se fait et qui peut s'avérer utile mais y a des gens qui voient ça d'un mauvais œil, qui se disent : « C'est du copinage... » Vous voyez ça comment ?

E : Pas du tout. Je trouve que c'est tout à fait naturel. C'est comme ça que ça se fait partout. Non seulement dans l'informatique. Dans toute recherche du boulot, copinage... j'ai pas de truc... pour autant que la personne, par

rapport à capacité égale... faut aussi peut-être voir ça. OÙ y a injustice, dans le copinage, c'est d'engager quelqu'un qui n'est pas à sa place par rapport à quelqu'un qui est supérieur professionnellement. Ça je trouve injuste. Là je suis contre le copinage. Mais autrement, le copinage à rapport égal, c'est de bonne guerre, c'est tout. Y a rien de péjoratif là-dedans.

Ou cette nettoyeuse :

E : Quand je suis partie en restauration... j'ai laissé une fille... que j'ai conseillée pour 2-3 dames que j'aimais beaucoup. Et elles m'ont demandé si j'avais quelqu'un de confiance et j'ai laissé cette fille, qui après m'a remplacée.

Le recours au réseau n'a semblé indisposer que deux de nos interviewées. La première, pour des questions éthiques, nous dit :

I : Le copinage, en fait, c'est quelque chose qui vous semble juste ? C'est normal que des gens puissent en bénéficier ou... ?

E : Non, je ne trouve pas trop. [...]

I : Mais dans l'idéal, il vaudrait mieux qu'il n'y en ait pas ?

E : Exactement.

I : Et du coup, que tout le monde...

E : Ait une chance, oui.

I : Parce que le fait qu'il y ait du copinage, ça fait que des gens ont moins de chances ?

E : Oui.

I : Pourquoi ?

E : Ça ferme la porte à d'autres personnes qui en auraient peut-être éventuellement plus besoin.

[...]

E : Je ne sais pas. Ça vient peut-être aussi de mon éducation, pourquoi on m'aide moi et on n'aide pas tel et tel. Peut-être ça.

I : Comme s'il y avait une injustice ?

E : Ouais.

On constate ici l'importance du bagage culturel de l'individu, d'une part, et aussi l'impact potentiel d'une mesure de sensibilisation au caractère courant et « normal » de l'utilisation du réseau.

La seconde se sent plutôt victime de l'injustice que provoque le recours au réseau. Ainsi :

E : Aah ! Ces gens qui trouvent comme ça. Des fois, je trouve que c'est un peu injuste. Vous savez pourquoi ? Parce que je sais des cas que ces gens demandent du travail à la famille, qui sont incapables, qui à un moment donné peut-être sont mis à la porte ou peut-être ne travaillent pas bien, et après donnent pas des opportunités à des amis que... qui ont besoin vraiment. Parce que je sais, des gens qui me connaissent, qu'ils ont donné du travail aux familles, peut-être qu'ils n'ont pas besoin autant que moi, vous voyez ce que je veux dire ? Besoin, mais pas autant. Je suis toute seule, je... Peut-être parce qu'elles ont un mari qui travaille ou peut-être... Vous voyez ? Et peut-

être que des fois ils sont... moins capables que moi, ou... Des fois, ça m'énerve. Mais bon... on ne peut rien faire, tant pis. On ne peut pas commander les gens. C'est souvent injuste mais bon.

En effet, pour des personnes encore en recherche d'emploi, le réseau n'a pas fonctionné, ou pas assez bien, et leur position à l'égard de son utilisation peut être relativement critique.

Cependant, à ces deux exceptions près, tous les individus ont plutôt estimé que l'utilisation du réseau était une réalité dont il fallait prendre acte et que le seul problème qu'elle posait, que plusieurs ont évoqué, est qu'il peut agir comme passe-droit si les compétences du bénéficiaire sont insuffisantes pour le poste. Ainsi :

I : [...] il y a des gens qui disent : « Trouver du travail par un ami ou comme ça, c'est du copinage et puis c'est pas forcément toujours bien parce que ça fait passer les gens qui sont pas forcément les plus compétents, ce genre de chose. » Alors les gens sont mal à l'aise avec ce genre de chose, ils disent : « Moi, j'ai pas besoin de ça. » Vous voyez ce que je veux dire ?

E : Ah ouais. Oui, d'accord. Non, alors du tout. Parce que moi, la place ciblée, c'était une place que je pouvais assurer. Donc à partir de là j'étais tout à fait à l'aise. Je veux dire... vous comprenez mon raisonnement ? Comment être plus concret... aux PTT, je lui ai demandé qu'il m'aide à trouver une place dans les centraux parce que je savais que c'était un travail que je pouvais assumer.

Ou :

E : Dans l'agence immobilière par exemple, chaque... chaque... gestionnaire d'immeuble avait une secrétaire, et certaines n'étaient pas très... douées dans leur travail mais elles avaient quand même le poste et elles avaient même... grimpé la hiérarchie parce qu'elles étaient copines avec le chef. Voilà. Promotion-canapé, quoi. Ça, je trouvais hyper injuste. [...]

I : Mais sans parler de promotion-canapé, vous si vous pouviez grimper la hiérarchie grâce à quelqu'un que vous connaissez au sein de l'entreprise, vous le feriez ?

E : Si j'ai les compétences, oui. Si j'ai pas les compétences, non. Ce serait stupide et injuste.

Ou encore :

I : Et à votre avis, le fait qu'il y ait autant de pistons, dans le domaine de la vente comme vous en parlez, c'est... c'est normal, ou c'est un peu un problème ?

E : Moi je trouve que c'est normal si la personne a de l'expérience. En même temps, quand j'avais mes pistons, ça se voit quand même sur mon CV, je veux dire, j'ai de bons certificats, c'est pas comme si on me pistonnait et voilà. J'ai toujours de bons retours. Je trouve que c'est normal si la personne a du potentiel. Maintenant si la personne n'en fout pas une... je trouve que c'est dommage, en fait, parce qu'il y a d'autres personnes qui pourraient prendre cette place-là.

I : D'accord. Mais vous, ça ne vous a jamais posé problème de trouver du travail comme ça ?

E : Non.

I : Et que d'autres personnes trouvent du travail comme ça autour de vous, ça ne vous a jamais... ?

E : Non, comme je vous dis ça ne me pose pas de problèmes si la personne vaut la peine. Moi aussi, quand j'avais des postes à responsabilités on m'a proposé des gens, mais quand je les ai eus à l'entretien, non, je trouvais qu'ils ne dégageaient pas ce qu'on m'avait dit, en fait.

Il est cependant important de relever que les individus que nous avons interrogés s'estiment tous compétents pour remplir les différents postes qu'ils ont eu, mais nous pouvons nous demander dans quelle mesure ils sont les meilleurs juges d'un tel état de fait. Ainsi cette personne qui juge sévèrement le « copinage » pour sa promotion des incompetents, et qui nous dit après :

I : Y a des gens... bon, disons, y a deux positions. Y en a qui disent : « Une fois que j'ai été recommandé, je me donne à 100% sinon je déçois aussi la personne qui m'a recommandé et le patron », et d'autres qui se disent : « Ben non, c'est normal, je suis moi-même et si ça se passe bien, ça se passe bien. » Vous vous positionnez comment ?

E : Moi, je savais que je suis quelqu'un de très... consciencieuse, de très... je fais bien mon travail. Donc j'avais pas trop de soucis de ce côté-là. Non, j'étais à l'aise. J'étais à l'aise.

Cette personne a bénéficié de l'aide de son réseau. Pourtant, elle estime malgré tout qu'il s'agit d'une pratique dommageable à l'échelle de la société parce qu'elle conduit des personnes incompetentes à accéder à certains postes. Cette différence d'appréciation provient selon nous du fait que les compétences propres de l'individu ne sont pas jugées de la même manière par lui-même ou par ses collègues. Autrement dit, le bénéfice qu'elle a pu tirer du réseau a pu être, à ses yeux, mérité, mais il a également pu être, aux yeux de certains de ses collègues, un moyen d'accès à un poste qu'elle ne méritait pas. L'appréciation individuelle de « compétent / incompetent » est sans doute très difficile. Ainsi, un employé ne perçoit pas toujours la « faveur » qui lui a peut-être été faite (Chauvac, 2011, 91). La question de la moralité fait ressortir ce que nous évoquions au chapitre 2 sur le favoritisme. En effet, tout notre travail repose sur l'idée que l'individu « mérite » l'emploi auquel il accède grâce au réseau. Mais il est des situations où l'individu accède à des ressources qu'il ne « mérite » pas, pour lesquelles il n'a pas les compétences. Nous n'avons pas détaillé plus avant ces situations parce qu'elles ne mettent pas, selon nous, en lumière d'autres fonctions ou caractéristiques. Elles illustrent par contre l'absence de limites intrinsèques à l'utilisation du réseau, ainsi également que la difficulté de saisir objectivement son fonctionnement, tant l'appréciation de celui-ci est liée à la subjectivité des acteurs.

Un autre élément qui influe sur la moralité, c'est la situation de sans-emploi. En effet, un tel contexte conduit à un « assouplissement » des critères éthiques. Ainsi cette personne qui nous dit :

E : Par contre, aller demander à un pote qui travaille dans une banque qu'il me pistonne pour travailler comme banquier, alors là... et qu'on me dise : « Oui, la place est pour vous. » Déjà je ne pourrais pas parce que c'est pas dans ma nature, je me sentirais beaucoup trop mal de ne pas pouvoir l'assumer. Et puis je me sentirais effectivement redevable par rapport à lui. Vous voyez ce que je veux dire ? Là, j'ai été recommandé dans un domaine

où je savais que j'allais assumer. Lui, il a fait le joint. À partir de là, j'estimais pas lui en devoir plus que ça.

Et peu après :

I : Ok. Mais quand vous avez fait... quand vous avez trouvé le job de montage-démontage de pneus, vous étiez aussi sûr de pouvoir le faire ?

E : ... Non. Non, franchement pas. Mais là, à cette époque-là je m'en foutais un peu.

Nous voyons que les valeurs et principes sont mis à mal par la situation difficile qu'est le chômage. Ainsi, en cas « d'urgence », il est possible que l'individu finisse par agir d'une manière différente. Le chômage modifie les perceptions, et donc le comportement, des individus, notamment dans leur utilisation du réseau social.

6.3.4.1 Sentiment d'être redevable

Plusieurs études considèrent que la réciprocité est la base même de l'existence des relations sociales (Lin, 1995, 687 ; Chauvac, 2011, 403). En questionnant la moralité, nous avons donc décidé d'aborder le sentiment d'être redevable que les individus peuvent ressentir à l'égard de celui ou celle qui leur a permis d'accéder à une information ou qui les a recommandés. Nous pensions en effet qu'avoir bénéficié de l'aide d'une relation conduisait à une certaine redevabilité, un peu dans une logique « don – contredon ». Or, à notre surprise, aucune des personnes que nous avons interrogées ne nous a dit s'être sentie redevable auprès de ses relations pour avoir trouvé un emploi. Ainsi :

I : Mais quand vous êtes arrivé à la FFF, c'était un de vos amis qui vous avait recommandé. Vous vous sentiez redevable par rapport à lui ?

E : Non, pas du tout. Pas du tout du tout. Ben c'est lui qui décide, il m'engage ou il ne m'engage pas. Pas de pitié, vous savez. C'était pas tellement du copinage, il m'a simplement dit : « Écoute, y a un poste de libre, on a le budget nécessaire, la banque a assez de pognon pour le moment » [...] Non, pas du tout, pas du tout redevable.

Ou :

I : Vous vous êtes senti redevable par rapport à votre ami qui vous avait conseillé, justement ?

E : Non. Non... Je ne suis pourtant pas un égoïste ou un égocentrique mais... Non, je l'ai remercié, quoi, je veux dire. C'est... Oui, pis on en parle encore mais... de là... Non. Non, parce qu'à côté de ça j'y donne du travail encore maintenant avec ma voiture, donc... C'est un échange...

En réalité, ce sentiment de redevabilité n'est pas ressenti pour une raison simple, liée à cette notion de « compétence ». C'est en effet grâce à cela que nos individus estiment avoir pu garder leur emploi. Même si nous pouvons ici supposer une influence de la situation discursive (ne pas renvoyer une image négative de soi-même, par exemple), nous considérons avec nos interviewés qu'une relation peut effectivement permettre d'atteindre un poste mais que s'y maintenir signifie *de facto* que l'individu donne satisfaction. Ainsi :

E : C'est vrai. Comme pour cette copine qui m'a trouvé du travail passé sept ans, très souvent quand on parlait... maintenant elle a arrêté, mais très souvent quand elle me parlait elle me faisait comprendre que j'ai mon travail

grâce à elle. Mais moi j'estime, c'est vrai, j'ai mon travail grâce à elle mais j'ai mon travail grâce à moi. Parce que si j'étais pas capable, je ne restais pas sept ans. Elle peut me trouver tout le travail du monde mais si j'étais pas capable, je restais pas.

Ou encore :

I : Est-ce que, quand vous avez été recommandée, ben une fois c'était par votre meilleure amie, une fois c'était par votre sœur, etc., vous vous sentiez redevable, vous aviez l'impress...

E : Non, pas du tout ! Pas du tout, alors. Parce que je sais que je travaille bien. Alors non.

Ou cette vendeuse qui, lorsqu'elle a eu des responsabilités d'embauche :

I : Alors justement, par rapport aux moments où vous avez eu des postes à responsabilités, on vous a souvent recommandé des gens ?

E : Oui. Oui.

I : Vous avez une idée de combien de fois ?

E : Alors... quand j'étais chez GGGG, on m'a recommandé deux personnes, deux garçons, mais quand je les ai eus à l'entretien, ben... comme on dit, c'est la première impression. C'était pas ça, ils m'avaient l'air trop mous alors je ne les ai pas engagés, même si on me les a recommandés. En plus, ils n'étaient même pas dans la vente, alors...

I : Vous ne vous sentiez pas... obligée ?

E : Non, pas du tout. Non, j'aime bien les gens qui travaillent. Je trouve que la première impression, ouais, elle compte. J'ai besoin, pendant l'entretien, de sentir qu'il va se donner. Et là c'était trop mou, en fait. Donc non, j'ai pas donné suite.

I : En fait, quand on vous recommande à quelque part, ça n'empêche pas... c'est pas un passe-droit, ça donne plutôt l'impression que vous devez quand même faire vos preuves.

E : Oui ! Exactement, il faut faire ses preuves. C'est pas un acquis.

Ici, encore :

I : Non, mais ce que je veux dire, c'est : « Est-ce que vous aviez l'impression que vous lui deviez quelque chose parce qu'il vous avait permis de trouver... d'avoir ce job ? »

E : Pas plus que tant. Si ç'avait pas été moi, ç'aurait été un autre. Je ne lui suis pas redevable. Je le remercie d'avoir... trouvé le boulot, mais pas plus.

Le sentiment d'être redevable envers la ou les personnes qui ont contribué à trouver un nouvel emploi ne semble donc pas être la règle. Au final, l'aide du réseau semble davantage perçue comme un « coup de pouce ». Sur la base de nos entretiens, nous supposons que la redevabilité est dépendante de deux facteurs : premièrement, la perception qu'a l'individu de ses propres compétences. Nul doute qu'avoir confiance en ses capacités conduit à se sentir moins redevable d'avoir obtenu un emploi. À l'inverse, pour l'une de nos interviewées :

E : Je me dis qu'en allant moi-même, ça peut peut-être l'amener à... en me voyant en face, en discutant avec moi, de se dire « cette personne, je peux lui donner une chance. »

On le voit, le manque de confiance en ses compétences peut conduire à espérer obtenir un emploi par la compassion qu'on inspire. Ce sentiment doit probablement inciter à se sentir redevable envers les personnes ayant fourni une aide vers le chemin de la réinsertion. Nous supposons donc que le sentiment de redevabilité est en partie influencé par la perception de l'individu du soutien reçu par son réseau comme une aide substantielle ou peu importante.

En lien direct, le deuxième facteur d'influence tient selon nous à l'impression ou non d'avoir été aidé. Ici, notre interviewé n'a pas l'impression d'avoir bénéficié d'une aide, mais bien plutôt d'avoir lui-même été une ressource pour son employeuse. Cette perception ne l'incite pas à se sentir redevable envers elle.

I : Ok. Et quand vous avez été embauché par cette amie, ou comme ça, vous vous êtes senti redevable ? Vous aviez l'impression de...

E : Pas du tout. J'ai été engagé par elle. En définitive j'ai été juste pour faire un mandat de 2-3 mois pour dépannage. On avait même pas de contrat.

I : Mais le fait qu'elle vous ait appelé ?

E : ... Elle m'a pas appelé parce que... à cause des compétences, c'est parce qu'elle se trouvait dans une situation difficile et elle voyait pas comment s'en sortir autrement. C'aurait été un autre que moi, ç'aurait été pareil. J'étais juste la bonne personne au bon moment.

Cela implique qu'une information comme recommandation sont considérées par notre population comme des actes « normaux », tout à fait légitimes et n'engageant pas de redevabilité. Il n'y a donc pas de portée symboliquement élevée à bénéficier de l'aide de son réseau. Cette perception est intéressante car elle s'inscrit quelque peu à contre-pied de l'obstacle lié à la « gêne », à la « honte ».

6.4 L'influence du secteur

Le sous-chapitre précédent nous a permis de présenter les différents éléments susceptibles d'influencer l'attitude de l'individu dans son recours au réseau. À présent, nous nous intéressons au rôle du secteur d'activité. En effet, le type d'emploi et le secteur dans lequel l'individu tente de s'insérer sont des variables cruciales, ne serait-ce que parce que les chiffres du chômage connaissent des variations sectorielles très importantes (Conseil d'Orientation pour l'Emploi, 2011). De fait, il a été montré que la réinsertion par réseau variait d'un secteur d'activité à l'autre (Chauvac, 2011, 77). Le rôle du réseau social doit donc être considéré secteur par secteur (Erickson, 2001, 129). Nos résultats des chapitres 4 et 5 ont mis en évidence que tous les secteurs n'avaient pas la même influence sur l'utilisation du réseau social et nous voulons ici explorer certaines raisons à cela.

Les conditions économiques sont sans doute fondamentales. Ainsi, les secteurs à faible qualification sont soumis à une concurrence rude, et on y travaille souvent dans l'urgence. La temporalité d'une embauche se compte en jours, parce que l'employeur a besoin de main-d'œuvre rapidement. Ainsi :

E : J'engageais beaucoup par bouche à oreille, mais ça c'était dans le temporaire... dans le temporaire, on était toujours dans l'urgence. C'est un peu le système qui fonctionne comme ça, c'est dans l'urgence, quand il faut

quelqu'un tout de suite pour demain ou après-demain. Et puis là, pour trouver quelqu'un pour le lendemain, c'est dur.

Service, nettoyage, restauration, intérim, ces secteurs ont plusieurs caractéristiques en commun. Les emplois y sont peu qualifiés et souvent précaires. On y recrute dans l'urgence et pour des durées flexibles. Enfin, on peut très rapidement « mesurer » la productivité de l'individu, ce qui n'est pas le cas des emplois à « haute productivité », dans lesquels embaucher un travailleur qui ne convient pas a de plus grands impacts financiers sur l'entreprise (Pellizzari, 2004, 2 ; Bonoli & Hinrichs, 2010, 8-9). Dès lors, les moyens formels sont peu adaptés parce qu'ils demandent du temps. Les annonces Internet ou par la presse écrite conduisent à des postulations à lire, des dossiers à comparer. Il s'agit d'un temps qui n'est pas toujours à disposition de l'employeur d'une petite entreprise (Chauvac, 2011, 120). Une embauche par réseau est ici un gain de temps nécessaire. De plus, en raison de la rapidité à constater la productivité de l'employé, il n'est pas rentable de mettre en place des moyens de sélections perfectionnés comme les moyens formels. En effet, le constat immédiat et la flexibilité des contrats limitent la prise de risque de l'employeur (Bonoli & Hinrichs, 2010, 8-9). Il n'est dès lors pas surprenant que les personnes que nous avons interrogées qui ont le plus utilisé leur réseau dans leur vie professionnelle soient actives dans la restauration, le service et le nettoyage.

Ces secteurs sont également caractérisés par le profil des employés, souvent dans des situations précaires. De fait, pour cet ancien recruteur d'agence d'intérim :

E : Donc là, j'avais un ou deux, je leur téléphonais et je leur disais que j'avais besoin de quelqu'un, et il prenait un de ses copains. Là, c'est surtout des réfugiés, des demandeurs d'asile, des trucs comme ça, qui bossaient comme ça. Alors oui.

Les personnes qui travaillent dans ces secteurs sont plus souvent en situation de précarité. Ainsi, selon Marti et Osterwald « l'analyse par branches montre que les emplois précaires sont beaucoup plus fréquents que la moyenne dans les services domestiques (par ex. aide-ménagère), l'hôtellerie, l'agriculture et les autres services (entre autre l'élimination des déchets) » (Marti & Osterwald, 2004). Cette précarité des individus est liée à leur profil et à leur handicap dans l'accès aux moyens formels de réinsertion (cf. chapitre 2). Un requérant d'asile ou un réfugié, par exemple, ont moins de chances de trouver un emploi grâce à une postulation écrite que grâce à leur réseau. Le secteur d'activité implique donc une différence de population et des réseaux sociaux potentiellement très différents.

Outre les différences de profil, nos entretiens ont révélé un autre élément de différenciation entre secteurs : la structure de la carrière. Nous avons en effet réalisé que l'impact d'une démission pouvait fortement différer d'un secteur à l'autre, et par là l'importance attribuée aux périodes sans emploi et leur impact sur la trajectoire professionnelle. En effet :

E : Office Support, comme j'étais déjà à LLLL, ils connaissaient mon travail et... quand je partais, déjà ils étaient un peu déçus que je parte et après ils m'ont appelé et ils m'ont dit : « Tu reviens ? » Et j'ai dit : « À une condition, que j'aie un poste à responsabilité. » Et ils ont dit : « oui ».

I : Mais c'est eux qui vous ont rappelée ?

E : Oui, c'est eux.

I : Vous ne les avez pas relancés ?

E : Non, non. C'est eux qui m'ont rappelée.

I : Vous connaissiez du monde là-bas ?

E : Bien sûr, je connaissais la gérante, toutes les vendeuses. Je connaissais tout le monde.

I : C'était la même équipe ?

E : Oui, oui c'était la même équipe.

Démissionner n'a pas la même importance partout, et il est sans doute très rare de se faire ensuite rappeler par son ancienne entreprise pour se faire offrir un emploi. On peut considérer qu'il s'agit ici également de différences qui, si elles sont dues en priorité à l'entreprise elle-même, sont fortement impactées par le secteur. La vente, qui connaît un turnover d'employés important, est un secteur où les trajectoires coupées et les changements d'emplois sont fréquents. Dès lors, le passage au chômage est sans doute considéré par les employeurs d'une manière différente.

De plus, cette succession de démissions et d'embauche dans des entreprises différentes au sein d'un même secteur a un impact sur le réseau de l'individu. Elle se traduit en effet par de multiples croisements des mêmes personnes et ne conduit donc pas à la perte des anciens collègues. Au contraire, ceux-ci peuvent au gré de leur évolution devenir synonymes de davantage de ressources. Ainsi, toujours dans la vente :

I : De manière générale... si on prend AAA, vous avez l'impression que les collègues que vous aviez avaient aussi trouvé par connaissances, amis, réseau, piston, ou plutôt par CV ?

E : Non, par piston parce que je connaissais plein de gens qui travaillaient là-bas. Qui se connaissaient entre eux, en fait, parce que Fribourg est une petite ville. Même à BBB, je les connaissais de vue. Je ne les connaissais pas personnellement. C'était par piston, y avait quatre personnes que je connaissais déjà là-bas. Mais d'une autre succursale. Et ils se connaissaient entre eux.

[...]

I : Et CCC Fribourg, aussi ?

E : Non, CCC je ne connaissais personne. Mais j'ai retrouvé des gens que je connaissais.

[...]

I : Ça fait... on a l'impression que c'est un petit monde, quand on vous entend. Tout le monde... vous avez l'air de connaître beaucoup de gens et de croiser souvent les mêmes.

E : Exactement, c'est ça.

[...]

E : En fait, DDD quand j'ai fini, quand ils avaient licencié la cheffe régionale, en fait elle a été où ? Chez EEE. C'est elle qui m'a appelée, qui m'a dit : « Ouais, j'ai besoin de quelqu'un, tu peux venir ? » Et j'ai été.

Si nous sortons de la vision d'un réseau égocentré, nous pourrions schématiser les réseaux sociaux par secteur d'activité. Ici, il pourrait s'apparenter à un large et unique réseau dans lequel les individus évoluent et se croisent fréquemment. Rien d'étonnant dès lors à ce que les individus actifs dans ce secteur bénéficient davantage de leur propre réseau que dans des secteurs où les trajectoires peuvent être liées aux entreprises et les emplois plus stables.

Cette création des relations au sein du secteur d'activité n'est pas spécifique à la vente. Un autre de nos interviewés nous dit que, dans le domaine de l'intérim :

E : Ouais... beaucoup se connaissent.

I : Dans le milieu des agences de placement ?

E : Oui.

I : Même d'une agence différente à l'autre ?

E : Ben oui parce qu'on se croise chez les clients.

I : Les relations ne sont pas tendues parce que vous êtes en concurrence ?

E : Non, non. Y a pas de concurrence. Y a une concurrence, oui, mais pas entre les personnes.

Les relations entre professionnels semblent donc se tisser au travers des murs de l'entreprise, et conduisent l'individu à pouvoir compter sur un réseau de personnes actives dans le domaine qui pourra le cas échéant lui permettre de se réinsérer. Les « anciens collègues de travail » perdent ici leur pertinence car les anciens concurrents peuvent être tout autant synonymes de ressources accessibles. De fait, l'idée que les anciens collègues de travail sont les personnes les plus intéressantes est liée à une schématisation du secteur d'activité qui est peut-être inadaptée à certains secteurs aux trajectoires moins typiques.

Nos entretiens nous ont également amené à considérer que l'impact du secteur sur le réseau social est aussi bien direct, lié aux pratiques de recrutement et l'utilité des différences fonctions, qu'indirect, à travers les normes comportementales qui influencent l'attitude de l'individu et notamment sa volonté de recourir au réseau. Ainsi par exemple cette personne, qui a changé de secteur d'activité et s'adapte à son nouvel environnement professionnel :

I : Oui, mais qu'est-ce qui vous a fait, justement, tout d'un coup dire : « Bon, je vais quand même aller vers des amis et demander, dire que je cherche du travail. » ?

E : Parce que c'est... après, aussi, j'ai vu que tout le monde le faisait. Voilà. Je trouvais que c'était quelque chose de normal, de faire marcher le réseau. Mais au début, je me disais : « Ohfff... ». Voilà, je me voyais mal aller vers une amie et lui dire : « J'ai pas de boulot... » Mendier, en quelque sorte, vous voyez ce que je veux dire ? Ça me dérangeait.

I : Pas très agréable ?

E : Voilà, voilà. Maintenant, non, ça ne me dérange pas.

Chaque secteur obéit à des contraintes contextuelles propres, à la « culture du métier » (Chauvac, 2011, 354). Cela modifie l'utilité du réseau. Ainsi, une recommandation entre serveuses n'est pas équivalente à une recommandation entre responsable de service dans l'administration publique, par exemple. Il est donc cohérent que les pratiques varient d'un secteur à l'autre (Erickson, 2001 ; Chauvac, 2011). Cette variation entre secteur va également avoir une influence sur le comportement de l'individu, lequel s'adaptera et finira par traduire cette « culture du métier » dans son comportement et notamment dans sa manière de faire des recherches d'emploi.

Enfin, signalons que la flexibilité des trajectoires et la présence récurrente du réseau conduisent aussi à une modification de celui-ci. Ainsi, le fait d'avoir partagé une expérience professionnelle heureuse avec des individus peut conduire par la suite à les contacter spontanément si l'occasion se présente :

I : Et vous, si vous deveniez, par exemple de nouveau responsable de quelque chose, vous avez des gens que vous appelleriez pour leur demander de bosser avec vous, parce que vous savez comment ils travaillent ?

E : Oui. Oui oui. Y a des gens, ils travaillent tellement... comme moi que... je ne peux que les appeler s'ils ne travaillent pas, bien sûr.

Le réseau d'un individu s'inscrit dans le temps et l'accompagne durant toute son existence, le reliant en permanence avec d'autres personnes. Ces relations sont soumises à des tensions, selon que la personne change d'environnement, vieillit, etc. Et dans certains secteurs d'activité, le réseau est davantage mis à contribution. Cela implique que les contacts peuvent jouer différents rôles, à plusieurs reprises. Les relations professionnelles étoffent le réseau social progressivement et, dans les secteurs où l'entreprise compte peu, le réseau est susceptible de servir plus longtemps que si l'ensemble des relations est concentré dans une seule structure.

6.4.1 La recherche d'employé par réseau : un indice sur l'emploi

Un élément que nous n'avions pas envisagé nous a été révélé par certaines personnes que nous avons interrogées. On l'a vu, dans certains secteurs le recrutement se fait davantage de manière informelle que formelle. Cela implique que le recrutement de manière formelle y est connoté. Ainsi cette personne, qui travaille comme gardienne d'enfant à domicile :

E : Et puis c'est aussi une autre relation, tu vois, c'est quelque chose qui... qui te tient à cœur. Tandis que s'il y a une annonce, si tu trouves quelque chose par annonce... assez souvent, les gens ont une raison pour avoir mis une annonce. S'ils ne trouvent pas par entourage.

I : Comment ça ?

E : Si un employeur qui cherche par exemple une nounou, tu vois, moi quand j'ai quitté mes employeurs, je leur ai toujours laissé une bonne copine que je connais bien et qui va continuer bien à ma place. Parce que ce sont des gens à qui je tiens, qui sont dans mon cœur, dont je ne veux pas qu'ils tombent... je ne les laisse pas à n'importe qui, tu vois ? Mais moi aussi, j'ai trouvé par annonce, d'accord ? Mais c'est vrai que quand j'ai trouvé par annonce, c'était surtout au noir, quand j'ai encore travaillé au noir, et quand même si c'était au noir, quand c'était par amis, je restais des années, mais quand c'était par annonce, c'était même pas un an.

Ou cette personne, dans le service :

I : Parce qu'il y a des études qui montrent que... enfin, on ne sait pas trop si les emplois trouvés par le biais du réseau sont meilleurs que ceux trouvés par annonce. L'idée c'est de dire que par le réseau, des fois, comme on connaît le patron, le patron est des fois plus sympa alors que par annonce, il donne vraiment le minimum. On ne sait pas.

E : Ouais... d'un autre côté, on peut déjà voir les conditions, aussi, quand c'est en réseau. Savoir les horaires, déjà, le salaire, comment ça marche dans la boîte et tout. Tandis que par annonce c'est assez différent. [...]

On peut voir ici un effet de sélection des conditions de travail par le chercheur d'emploi. En effet, nous sommes partis du principe que les chercheurs d'emploi étaient dans une situation qui leur impose de prendre un travail dès qu'il se présente, en raison de l'asymétrie du rapport de force de la relation de travail (cf. sous-chapitre 2.1.1). Nous supposons donc un rapport de force à l'avantage de l'employeur à cause de l'armée de réserve des employés potentiels, que

nous thématiserons en 6.6.3. Pourtant, il semble que le processus ne soit pas aussi clair. Ici, nos interviewés nous indiquent clairement que le simple fait de mettre une annonce, dans certains secteurs d'activité, signifie une incapacité pour l'employeur à trouver par le réseau, et donc un risque d'emploi à problèmes. Une telle annonce va provoquer de la méfiance. De plus, le réseau permet également au candidat d'acquérir de l'information sur l'ambiance de travail, le caractère de l'employeur, etc. (Marchal & Rieucan, 2007, 7). On peut considérer qu'il s'agit d'une forme de « discrimination statistique à l'envers » puisque l'employeur qui ne se conforme pas aux codes de son secteur d'activité va s'attirer la méfiance des candidats potentiels, de la même manière qu'un employé qui ne respecte pas les « normes » d'un secteur (nationalité, etc.) va provoquer le doute et la défiance (Bonoli, 2008 ; Chauvac, 2011, 113). La « culture du secteur », comme on pourrait l'appeler semble donc s'appliquer également à l'employeur.

6.5 L'influence des caractéristiques personnelles

Toute notre recherche s'appuie sur cette idée : les caractéristiques d'un individu influent sur la création de son réseau et sur sa capacité à y recourir de manière efficace (Mouw, 2003, 877). Sexe, nationalité, âge et formation sont les caractéristiques que nous avons retenues pour cette étude et nos chapitres 4 et 5 ont montré que cette influence était importante, tout comme de précédentes études (Lin & Dumin, 1986, 365-366). Nos interviewés sont sans formation et donc souffrent d'un important handicap, comme nous l'avons démontré quantitativement, et nous avons voulu saisir comment ces inégalités étaient vécues par ces personnes vulnérables.

Un premier élément que nous avons relevé concernant l'influence des caractéristiques sur le réseau est que la constitution d'un réseau utile demande d'avoir des caractéristiques correspondant au profil des travailleurs actifs dans le domaine (Cappellari & Tatsiramos, 2011 ; McDonald et al., 2013). En effet, un homme aura davantage de facilité à se créer un réseau utile dans un secteur à forte domination masculine. Les individus qui « détonnent » dans certaines activités risquent d'être désavantagés, pas uniquement par rapport à un employeur, mais par rapport à tout un contexte. Les secteurs d'activité sont dominés par certains « profils-types », donc au final par certaines caractéristiques. Or ces caractéristiques influent sur le comportement des autres collègues. Ainsi, les employés ont tendance à adopter des attitudes différentes en matière de recommandation notamment, en fonction de la nationalité (Fernandez & Fernandez-Matéo, 2006, 56). Cette importance d'avoir « la » bonne caractéristique a été constatée par trois de nos interviewés, par rapport aux Portugais dans le secteur de la construction d'abord :

E : D'accord [rire] Parce qu'on voit beaucoup, moi j'ai aussi pu voir beaucoup, à RRRR, en bas y avait tous les ouvriers, mais pas que les ouvriers, je veux dire dans le bâtiment y avait énormément aussi de personnes portugaises, et entre Portugais, entre famille et amis, c'est hallucinant !

I : Comment ça ?

E : Parce que s'il y a une place, ils arrivent tout de suite à ramener ou quelqu'un de la famille, ou un ami ou... c'était la même chose chez RRRR, s'il y en a un qui partait, y avait tout de suite le neveu, le frère, le... tout de suite quelqu'un à replacer de la famille ou des amis. Donc entre eux, c'est hallucinant comme c'est bien organisé, hein. Moi, j'ai jamais vu ça. C'est vraiment du Whouuuu ! C'est génial. La même chose, y a quelqu'un qui commence à faire les ongles, tout le monde, toutes les connaissances... Je ne sais pas comment vous expliquer, c'est vraiment comme si... ils s'aidaient les uns les autres. Alors y avait toujours une place pour eux, toujours... toujours.

Ou :

I : Et... avec vos anciens collègues maçons ?

E : Ouais, c'est beaucoup des Portugais, tout ça, c'est un peu vogue la galère. Ils aident pas tant. Ils prennent, mais pour leurs copains à eux, ou... ils n'aident pas tant les autres, les Suisses ils les aident pas tant.

I : Et le patron ?

E : Ben le patron, j'avais un bon contact avec... mais bon, il ne m'a pas donné d'adresse autrement [...] Ben les Portugais, on peut causer avec, y a pas de soucis, ils sont gentils. Mais pour aider un Suisse, je pense pas que...

I : Ils aident plus les Portugais ?

E : Ouais, je pense... « Ouais, c'est un cousin, c'est ci, c'est ça. »

I : Ça se faisait souvent ?

E : Ben moi, le peu que j'ai fait avec, c'est ce que j'ai vu... Autrement, je ne peux pas critiquer les Portugais.

Ou encore, cette fois-ci avec les Espagnols dans une entreprise précise :

E : C'est pas une impression, mais même ma meilleure amie a démissionné parce qu'on lui mettait tellement la pression parce que voilà elle avait eu une petite responsabilité de caisse, mais ils ont tout fait pour l'enlever, pour mettre qui ? Un Espagnol, comme par hasard. Et je vous dis, la boîte c'était du piston. [...] Bon, c'est comme partout mais là-bas c'était... spécialement c'est plus nationalité que... et c'est dommage, je trouve.

Ces exemples révèlent bien l'importance d'avoir des caractéristiques communes avec ses collègues pour pouvoir se constituer un réseau efficace, ou plutôt pour pouvoir s'intégrer dans le réseau le plus efficace du secteur. Car au sein d'un secteur donné, le réseau préexiste. Notre focalisation égocentrée nous fait considérer l'apparition et la disparition des relations du point de vue de l'individu. Mais en changeant la perspective, en schématisant un réseau sectoriel, on réalise que l'individu s'intègre dans un ensemble de relations préexistantes et que plus il parviendra à développer de contacts au sein de ce réseau, plus il est susceptible de bénéficier de ressources.

Bien évidemment, il convient d'être extrêmement prudent pour éviter de tomber dans des clichés véhiculés sans confirmation scientifique. Dans le cadre d'une démarche qualitative, nous n'avons pas la possibilité de généraliser nos analyses, et nous exposons des pistes explicatives. Cependant, c'est un fait que certaines caractéristiques sont surreprésentées dans certains secteurs.¹⁴ Dès lors, en raison de l'homophilie constitutive des réseaux sociaux, on peut conclure que les réseaux de certains secteurs regroupent des individus notamment en fonction de leurs caractéristiques personnelles et qu'il est plus difficile de s'y intégrer si l'on ne les partage pas (McDonald et al., 2013, 13). Ce d'autant plus si l'une de ces caractéristiques est l'ethnie, qui influe très fortement sur l'homophilie et sur la mobilisation du réseau (Smith, 2000 ; McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001, 420).

Par ailleurs, le fait d'avoir une caractéristique en commun, comme la nationalité par exemple, peut s'avérer nécessaire mais non suffisant. En effet, d'autres critères peuvent être déterminants

14 Rapport OFS sur l'emploi en fonction de la nationalité et du sexe :

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/data/01.html>

au sein d'un réseau lui-même déjà dominé par une caractéristique. Ainsi, si nous reprenons l'exemple des Portugais, une de nos interviewées Portugaise nous dit :

E : Je pense que c'est la compétition parce que... c'est compliqué à dire. En tout cas entre les Portugais. Moi je suis Portugaise, je vous dis, contre les Portugais je parle. Parce que ça fait trente ans que je suis là, peut-être que ma mentalité n'est pas tout à fait portugaise. [...] parce que je vois qu'il y a beaucoup de Portugais ici, beaucoup beaucoup maintenant, qui sont là depuis des années et ceux qui arrivent... c'est tellement... c'est tellement compétition, c'est... ils ont peur d'aider, qu'après il y a un autre qui soit mieux que lui, qu'il soit mis à la porte. Une jalousie. Il faut vivre dans ce milieu pour comprendre. C'est compliqué.

I : Parce que ce que moi j'ai entendu d'autres gens, ils me disaient que dans la construction, où il y a beaucoup beaucoup de Portugais, ils s'aident beaucoup. Dès qu'il y a une place de libre, ils font venir... tout ça.

E : De la famille.

I : Ils font venir quelqu'un.

E : Oui, mais la famille.

On constate sans surprise que le « réseau portugais » est bien plus complexe que ne nous l'ont dit nos précédents interviewés, eux-mêmes non Portugais. Ainsi, au sein d'un réseau homophile selon une caractéristique, d'autres critères s'appliquent. L'importance de ces critères varie probablement en fonction du contexte social. Par exemple, plus l'individu aura de membres de sa famille au chômage, plus il est probable qu'il les informe des possibilités d'emploi en Suisse plutôt que de se tourner vers « d'autres » membres de son réseau. On peut imaginer qu'une sorte de préférence s'applique dans les relations lorsqu'une personne peut faire circuler une information. Quoi qu'il en soit, nous voyons ici que le renversement de perspective et la considération d'un réseau sectoriel plutôt qu'égo-centré permettent de mettre en lumière des dynamiques complémentaires à nos analyses précédentes.

Enfin, et même si nous l'avons théorisé dans le chapitre 2, il convient de le rappeler suite à la confrontation du terrain, les caractéristiques personnelles influent directement sur l'embauche. Ici, c'est la couleur de peau qui devient un obstacle :

E : Ben... comme moi, c'est clair qu'on ne va jamais m'engager dans des enseignes où voilà, c'est tout de suite... genre HHH, vous ne verrez jamais... c'est rare. Très rare de voir une Noire là-bas. Ils vont vous sortir plein d'excuses mais bon on sait très bien pourquoi. On sait. Moi je sais qu'il y a des enseignes, je ne vais même jamais écrire, ça c'est exclu que voilà, on m'engage. C'est comme ça, j'ai pris l'habitude.

Nous touchons ici à nouveau à la thématique des discriminations à l'embauche. C'est un fait que certaines caractéristiques personnelles représentent un handicap et influencent le type d'emploi trouvé (Fibbi, Kaya & Piguet, 2003, 15 ; Bonoli, 2008 ; Chauvac, 2011, 61, 67). D'autre part, l'exclusion de certaines catégories de personnes de certains milieux conduit à les exclure aussi du réseau des personnes qui, elles, y sont admises, affectant de ce fait la mixité sociale. Les travailleurs de l'entreprise raciste mentionnée ci-dessus auront de fait sans doute moins d'amis noirs que des travailleurs d'autres entreprises du même secteur.

Les caractéristiques individuelles peuvent avoir un impact plus personnel encore. En effet, deux exemples nous ont fait considérer la possibilité d'accéder à l'emploi grâce à l'attraction

physique. L'impact de l'attraction sur le parcours de vie a été développé sous le concept de « capital érotique », qui sort du cadre de notre recherche mais qui nécessite d'être considéré pour être exhaustif quant aux facteurs d'influence des relations sociales, donc du réseau (Hakim, 2010). Nous mentionnons ici les deux exemples qui nous semblent confirmer son importance notamment sur la trajectoire professionnelle. Ainsi :

I : Ok. Africash ?

E : Je connaissais celui qui ouvrait. Il me draguait.

Ou :

E : Ensuite, j'ai été de nouveau dans la restauration. Retournée en restauration. Parce que quand je travaillais à SSSS, il y avait le gérant de UUUU qui était du côté traiteur, du côté restaurant, qui... qui venait toujours à SSSS. Il achetait des fois le journal, faire le loto. Et il me disait toujours : « J'aime beaucoup votre travail, vous êtes sympathique, vous êtes très charmante. Le jour où vous voulez du travail, vous venez vers moi, je vous engage. » J'ai rigolé. Mais il m'a dit : « Je parle sérieusement. » Et voilà. J'ai pensé à ce qu'il m'a dit le jour où j'ai quitté SSSS. J'ai été vers lui et il m'a donné du travail. Il m'a engagé.

Il s'agit là de l'influence des caractéristiques individuelles d'une personne sur ses chances de réinsertion. Et il est probable qu'une personne jugée séduisante ait des chances plus élevées d'accéder à un emploi. La « promotion canapé » évoquée par une de nos interviewées est une utilisation possible du réseau, que l'on peut lier au favoritisme dans le sens où l'individu va agir dans son propre intérêt sans nécessairement tenir compte des compétences de l'individu.

Cette importance de l'attraction physique est l'expression en termes de séduction d'un phénomène que nous avons accepté tout au long de cette étude. En effet, nous considérons que les personnes doivent plaire, « séduire », pour développer des relations sociales. En considérant qu'une personne sympathique aura davantage de relations, nous supposons donc l'existence d'un rapport de « séduction » entre individus. Ici, nous constatons que ce rapport de séduction s'étend non seulement à la sympathie, c'est-à-dire à l'attitude, mais également à des aspects physiques, à l'apparence. Les caractéristiques personnelles sont donc, définitivement, une source d'influence fondamentale sur la composition du réseau social.

6.6 Les autres apports du réseau

Les deux premiers sous-chapitres ont mis en évidence la manière dont les fonctions d'information et de recommandation étaient perçues par les acteurs. Ce faisant, nous avons pu mettre en évidence des facteurs susceptibles d'influencer leur fonctionnement et, donc, d'expliquer certaines des variations relevées dans nos résultats quantitatifs.

Les trois sous-chapitres suivants nous ont permis d'aborder des éléments influençant le fonctionnement du réseau de manière plus général. Nos entretiens nous ont en effet permis d'identifier des sources d'influence diverses qui méritaient d'être explicitées, attitude, secteur et caractéristiques jouant un rôle sur le fonctionnement du réseau allant au-delà des fonctions théorisées précédemment.

Mais il est difficile de structurer clairement et efficacement l'entier de toutes les informations saisies au travers d'entretiens qualitatifs. Nous avons opté pour une présentation respectant une certaine cohérence thématique, de manière à être le plus systématique possible. Il n'en reste pas moins que nous avons identifié plusieurs éléments qui nous semblent dignes d'être mentionnés

ici, de par l'éclairage qu'ils fournissent quant au fonctionnement du réseau, mais qui ne cadraient pas avec les thèmes abordés jusqu'à présent dans ce chapitre. Nous les présentons donc ici. Pour l'essentiel, il s'agit d'aspects du réseau que nous n'avions pas envisagés de prime abord, qui sont apparus au fil des entretiens, et que nous considérons comme d'autres bénéfices possibles du réseau social que ceux théorisés dans cette étude.

6.6.1 Le retour inattendu

Une de nos interviewées a bénéficié par deux fois du réseau d'une manière un peu particulière. Elle avait envoyé son dossier auprès d'un employeur, lequel l'a ensuite transmis à un autre employeur qu'il connaissait, lequel a finalement contacté et embauché la candidate. Il s'agit ici d'une embauche par réseau, mais qui a vu fonctionner les relations de l'employeur et non de la personne. Signalons que c'est l'approche égocentrée sur l'individu qui nous fait percevoir ce fonctionnement du réseau comme relativement externe. Une centralisation sur le réseau de l'employeur nous en aurait probablement révélé une utilisation classique.

Un autre de nos interviewés nous a dit avoir obtenu deux de ses emplois parce que son employeur, en manque de travail, l'avait envoyé travailler chez un ami pendant un certain temps. Au final, cet ami est devenu le nouvel employeur. Ainsi :

E : [...] Alors j'ai fait une année de montagne, à faire le fromage, et puis... après c'est lui qui m'a engagé en bas à la ferme chez lui. Et là j'ai fait quatre ans... Et après il m'a mis chez le maçon et je suis resté chez le maçon.

I : Qu'est-ce qu'il vous a envoyé faire chez le maçon ?

E : ... Je pense qu'il n'y avait pas trop de boulot pour l'écurie, et il m'a dit : « Tu vas quelques temps là-bas. », et je suis resté.

I : Mais pourquoi ce maçon-là ? Il le connaissait ?

E : Oui, parce que c'est tout lui qui fait les travaux pour lui. Alors ils se connaissent déjà de l'âge, et tout... Pis moi, je suis resté chez le maçon, qui est quand même mieux payé, et le paysan un peu moins, quoi.

Ou :

I : Et comment est-ce que vous avez trouvé le job chez VVV ?

E : J'avais envoyé mon curriculum, je ne sais plus où... et en fait, c'est un des anciens directeurs de chez VVV... VVV Bussigny. J'avais envoyé mon curriculum. Et en fait, c'est l'ancien directeur de VVV à Ecublens, maintenant y a plus, y a la TTT, mais fut un temps y avait VVV, à la place de la TTT au centre commercial d'Ecublens. J'ai reçu un téléphone en me disant que... « Écoutez, mon collègue a reçu un curriculum que je trouve très très intéressant, je suis intéressé, est-ce que ça vous dit de se rencontrer, de pouvoir parler, et tout et tout ? »

Ou encore :

I : Et là, vous êtes retournée au chômage un moment, non ?

E : Exactement, un mois.

I : Comment vous avez retrouvé votre job ?

E : [rire] J'ai envoyé des lettres spontanées. En fait, j'ai pas envoyé à SSS. Non, c'est lui qui m'a rappelé, en me disant qu'il y a un ami qui avait reçu

mon curriculum, que lui était à la recherche d'une secrétaire, que mon curriculum l'intéressait, donc... si on pouvait...

I : C'est un de ses amis à lui qui avait reçu votre CV ?

E : Qui l'avait reçu, oui. Mais maintenant, je ne me souviens plus lequel c'était... Je ne sais plus lequel c'était.

I : Mais vous, vous ne le connaissiez pas. Vous aviez postulé pour lui...

E : Non, non, moi j'ai juste envoyé... j'avais juste envoyé comme ça, en fait.

On voit ici que les employeurs utilisent leurs réseaux lors de recherche d'employés. Nous avons supposé que les recherches d'un employeur *via* le réseau se résument à demander aux employés de faire venir quelqu'un. Or il apparaît que les employeurs effectuent différentes démarches, comme contacter d'autres personnes actives dans la branche. Cela confirme notamment les résultats de Larsen (Larsen, 2008 ; Fernandez & Fernandez-Matéo, 2006) et montre la multiplicité des moyens d'accès à l'emploi. Pour expliquer l'attitude de recherche de l'employeur, Chauvac estime que plus la ressource est difficile d'accès, plus il va diversifier ses méthodes de recrutement (Chauvac, 2011, 201). Cela implique les pratiques du secteur influencent le recours au réseau de la part de l'employeur, tout comme la disponibilité des candidats potentiels, ou autrement dit, la taille de l'armée de réserve. Le rapport entre le nombre de places disponibles et le nombre de candidats s'avère une variable influençant davantage que le seul accès à une information pertinente (cf. sous-chapitre 6.1).

On peut imaginer que la circulation d'information dans les réseaux d'employeurs (transmission d'un bon CV, etc.) fonctionne différemment et avec d'autres enjeux. En effet, la ressource utile est ici « un travailleur le plus rentable possible ». Dès lors, la circulation de l'information est également recommandation. Lorsque la ressource intéressante est un travailleur « rentable », toute information devient *de facto* une recommandation. C'est sans doute encore plus vrai dans les secteurs où le recrutement est très informel et où les certificats n'existent pas (nettoyage pour ménages, par exemple) et où la seule preuve de la valeur d'un employé est l'avis de son (ancien) employeur. Ainsi :

I : Et vous avez fait beaucoup de ménages ?

E : J'ai fait pas mal. Parce qu'après... j'ai trouvé quelques-uns et après comme les gens m'aimaient et aimaient mon travail, ils disaient à ses copines. Et comme ça, je trouvais pas mal... j'avais tous les jours occupés.

I : C'étaient les gens chez qui vous travailliez...

E : Voilà. Et après, ils aimaient mon travail, ils aimaient ma façon de faire, comme j'étais propre, comme j'étais soignée, et voilà.

Le domaine du ménage est certes particulier parce que chaque personne qui engage une femme de ménage est, au final, employeur. Cependant, il illustre le fonctionnement du réseau d'employeurs lorsqu'il n'existe aucune méthode de recrutement professionnel.

On peut déduire de ces expériences que lorsque l'employeur ne peut pas compter sur une méthode de recrutement formelle (annonces, service RH, etc.) pour différentes raisons (inexpérience, temps non disponible, etc.), il recourt aux mêmes méthodes que les candidats et utilise son réseau pour trouver des personnes intéressantes (Bessy & Marchal, 2009, 131). L'utilisation de moyens formels ou informels est donc une dynamique influencée par chacun des deux acteurs de la relation de travail.

6.6.2 Réseau et travail au noir

L'utilisation du réseau social pour trouver un emploi diffère de l'utilisation des moyens formels notamment parce qu'elle permet d'obtenir des emplois illégaux. En effet, le travail au noir est l'apanage des moyens informels. Les moyens formels ne permettant de trouver que des emplois légaux, la manière dont les entreprises d'un secteur recrutent a un impact sur la quantité de travail au noir dudit secteur. Ce n'est pas un hasard si les secteurs d'activité les plus touchés par le travail au noir sont également ceux où l'embauche de manière informelle est très fréquente, comme la construction, le nettoyage ou les « métiers de bouche ».¹⁵ En écho à cela, une de nos interviewée nous dit :

E : Oui, ça fait maintenant un an. Quelquefois... oui, tu trouves le travail, tu as les espoirs qu'ils vont t'engager, et finalement ils te disent, surtout quand c'est nounou, ça c'est du travail dans la maison, personnel de maison, « ah mais tu sais, t'es super bien, tu sais travailler avec les enfants, tout est en ordre et tout, mais tu peux pas travailler sans contrat ? » Parce que c'est moins cher pour eux, bien évidemment. Moi j'ai 45 presque 46 ans, pour moi c'est pas si avantageux de travailler sans papier.

I : Et eux, ils ne veulent pas vous engager avec un contrat ?

E : ... Ça m'est arrivé déjà qu'ils n'ont pas voulu m'engager avec le contrat alors j'étais pas d'accord de travailler comme ça.

De fait, le marché de l'emploi des peu qualifiés est encore segmenté sur cette dimension de travail légal/illégal. Car ce sont bien les secteurs employant les personnes les plus vulnérables qui sont à la fois massivement liés au recrutement par réseau et au travail au noir. Il faut donc considérer que ceux qui ne veulent travailler qu'au « blanc » se coupent d'une partie des places disponibles dans leur secteur d'activité. De fait, à chaque fois que l'ORP parle de réinsertion professionnelle d'ailleurs, et à chaque fois que nous avons employé ce terme, seul est considéré l'accès à un emploi légal. Une réinsertion illégale n'est pas dans les objectifs de l'assurance-chômage. Or selon le secteur, viser à se réinsérer légalement est bien plus difficile que se réinsérer illégalement. Les travailleurs les plus vulnérables sont donc dans des secteurs d'activité où travailler au noir leur permettrait de mettre un terme à leur situation de chômeur, mais moins avantageusement qu'avec un contrat légal. Et en raison des objectifs de placement rapide qu'a chaque ORP, la pression est maintenue pour réinsérer un maximum de chômeurs au plus vite. Dès lors, cyniquement, on pourrait dire que tant le conseiller ORP que le chômeur subissent une forte incitation à travailler coûte que coûte, que ce soit au noir ou au blanc. Face à cette incitation, nul doute que passablement de chômeurs vulnérables finissent par céder, à prendre un emploi quel qu'il soit et à se désinscrire des chiffres officiels du chômage, au grand soulagement du Secrétariat à l'Economie.

6.6.3 Armée de réserve

Nous avons utilisé ce concept à plusieurs reprises, et il nous semble important de le développer davantage. Le terme est bien évidemment inspiré de l'analyse marxiste expliquant un facteur d'influence sur le rapport de force entre patronat et prolétariat. Nous trouvons que ce concept s'applique fort bien à la question de la réinsertion professionnelle. En effet, plus il y a de candidats potentiels pour un emploi, moins l'employeur sera prêt à offrir des conditions

¹⁵ Site Internet du canton de Vaud sur la lutte contre le travail au noir :

<http://www.vd.ch/themes/economie/emploi-chomage/espace-employeurs/lutte-contre-le-travail-au-noir/>

salariales généreuses. Plus « l'offre » de travailleurs augmente, plus les salaires descendent (Larsen, 2008, 2). Ce phénomène n'est pas influencé par la méthode de recrutement, qu'elle soit formelle ou informelle. Ainsi :

I : Et les emplois que vous avez trouvé par annonce ou par rapport au réseau, vous avez l'impression qu'il y en a qui étaient mieux que d'autres ? Mieux payés, plus intéressants, etc. ? Ou en fait non, c'était le même type de job ?

E : En même temps, dans le service, ils paient, surtout comme serveuse, c'est toujours le minimum. Voilà. Et après, c'est les pourboires.

I : Mais c'était toujours payé le minimum ?

E : Oui.

Nous l'avons mentionné dans un chapitre précédent, il existe plusieurs études sur la qualité de l'emploi trouvé par le réseau, la comparant à celle des emplois trouvés grâce à des moyens formels. Mais selon nous, la question ne devrait pas être posée ainsi. Le facteur le plus important est la « rareté » de la ressource utile. Plus une ressource utile (par exemple un travailleur qualifié selon les exigences du secteur) est rare, plus elle conduira à un investissement important (le travailleur aura des conditions de travail plus favorables). Le concept d'armée de réserve fait ici le lien entre les conditions de travail et le nombre d'employés disponibles. Or ce rapport, on l'a vu, est susceptible d'influencer le fonctionnement du réseau. De plus, il convient de le spécifier en fonction des secteurs d'activité et des différentes exigences, pour au final aboutir à de plus petites « armées de réserve » dans chaque secteur.

Par ailleurs, la taille de l'armée de réserve influence l'efficacité du réseau en ce qu'elle joue un rôle sur l'impact de la recommandation notamment. En effet, plus un employeur recevra de postulations, moins il aura de temps à consacrer à l'étude approfondie de chaque dossier (Marchal & Rieucan, 2007, 5-6). Dès lors, une recommandation peut avoir plus ou moins d'impact selon qu'elle signifie un gain de temps et d'énergie pour l'employeur.

6.6.4 Le soutien du réseau

Le réseau est susceptible de fournir différents types d'aides dans le parcours de vie de l'individu et il est important de les considérer (Russel, 1999, 215-216). Il est évident que le réseau peut apporter de l'aide à l'individu autrement que par ses fonctions directement liées à la réinsertion professionnelle. Lors de nos analyses quantitatives, tout en restant focalisé sur l'accès à l'emploi, nous avons souvent mentionné d'autres formes de soutien possibles. Ainsi, plusieurs questions portaient sur la capacité de l'individu à se tourner vers ses proches en cas de besoin, qu'il s'agisse d'emprunt d'argent ou simplement de communication sur la situation de chômeur, en soi difficile (cf. sous-chapitres 4.5, 5.1.5 et 5.2.3). Nous avons considéré qu'un tel soutien de la part du réseau était susceptible d'avoir une influence indirecte sur la réinsertion professionnelle, car le soutien psychologique peut notamment avoir un grand impact sur l'emploi ainsi que sur la santé de l'individu (Cattell, 2001, 1508 ; McDonald et al., 2013, 14, 19), et nous postulons donc que les personnes les mieux soutenues sont plus à même de réussir leur réinsertion. Lors de nos entretiens, nous avons voulu interroger l'impression de soutien qui peut se dégager de la part du réseau. Ainsi :

I : Comment est-ce que vous pensez que vos amis ou votre famille pourraient vous aider ?

E : Ma famille... moralement.

I : C'est-à-dire.

E : Moralement, c'est-à-dire, en me soutenant... ma famille, déjà, j'ai pas beaucoup de famille ici, c'est en Afrique. Je téléphone.

Ou :

I : Vous connaissez beaucoup de gens, ici, dans votre réseau, famille, amis, etc., y a beaucoup de gens ?

E : Moi, j'ai une copine Slovaque qui est en congé maternité... j'ai aucune famille ici, aucune famille. J'ai une bonne copine qui avant était ma cheffe, qui... qui m'a dit « Regarde si t'es pas... si tu sais pas où dormir... » parce que déjà avant quand je travaillais, un salaire de 3'000 brut, alors je ne pouvais pas avoir un appartement, que je suis en coloc maintenant aussi, ils ont essayé de m'aider de ce qu'ils peuvent m'aider mais... on... je sais pas... pas trop de chance.

Ou :

I : Vous pensez qu'il y a des gens, ici en Suisse, qui vous aideraient si vous tombez malade ? Justement des amis, des collègues ?

E : On m'a déjà aidé. Ce sont mes amis qui m'ont supportée, complètement. Parce que je... comme je travaille dans le milieu des nounous, là on a assurance pendant trois semaines, et après trois semaines t'as aucun revenu, d'accord ? Après trois semaines, les médicaments n'ont même pas commencé à agir. J'étais déjà sans aucun support financier. Pour moi c'était... Et la doctoresse me dit : « Qu'est-ce qu'on va faire ? » et je dis « j'ai quelques économies, il faut que je me mette au niveau pour... pour recommencer. » Alors on a fait ce qu'on peut mais c'est surtout mes amis... la doctoresse m'a bien choisi les tablettes, finalement, ça a tout réglé, mais ce sont mes amis qui m'ont vraiment... pris dans sa maison... et se sont occupés de moi.

Ou encore :

I : Et vous avez de la famille, maintenant, en Suisse ?

E : Alors j'ai ma mère et mon père, qui habitent au rez. Et j'ai mon cousin qui habite à Yverdon.

I : D'accord. Et eux, ils vous aident d'une manière ou d'une autre, pendant votre chômage ?

E : ... Mon cousin, du tout, du tout. Mes parents, ils gardent mes enfants. Et... c'est déjà énorme. Je ne peux pas dire « que ça » parce que... c'est pas vrai que ce n'est « que ça », parce que le fait de pouvoir être libre au travail de dire : « Ok, je vais une demi-heure plus tôt aujourd'hui. » ou de pouvoir se dire : « Ok, non, j'ai trop de boulot, je finis une heure plus tard. »

On constate ici que le réseau est un support dans la vie de tous les jours et sur de multiples dimensions. Ce support peut de plus s'avérer utile pour la réinsertion. Ainsi, la personne qui bénéficie de l'aide de ses parents pour garder ses enfants a clairement un avantage sur une personne avec un profil similaire qui n'aurait pas les mêmes ressources. On retrouve le concept de « contextual factors » qu'Evans mentionne à propos de l'employabilité d'une personne (McQuaid & Lindsay, 2005, 207). Cette approche est intéressante dans la mesure où elle prend en compte une réalité plus « globale » du réseau social en matière de réinsertion professionnelle. On pourrait supposer que les individus qui ont le réseau le plus « efficace » en matière de réinsertion n'ont pas seulement accès à davantage de ressources directes grâce aux fonctions

identifiées dans notre chapitre 2, mais qu'elles ont également accès à d'autres formes de ressources qui les rendent davantage employables. Ainsi, par exemple :

I : Et vous aviez trouvé un emploi sur Lausanne, quand vous êtes revenue ?

E : Après j'ai trouvé un emploi, parce que j'avais des copines, hein. J'avais quand même des copines, j'ai laissé ici pas mal de copines. Et puis je me suis souvenue d'une copine ici à qui j'ai dit : « Écoute, je vais revenir à Lausanne, Lausanne me manque. » C'est tellement plus petit Fribourg. Vous connaissez Fribourg ?

I : Oui, on a vite fait le tour.

E : Et elle m'a dit... parce que des fois je venais le week-end. J'en avais marre et quand j'avais des congés je venais. Et j'ai dit et elle m'a dit : « Écoute, quand t'as envie tu viens, tu restes quelques temps chez moi, jusqu'à ce que tu trouves quelque chose. » Et voilà, c'est comme ça, j'ai commencé aussi à chercher et j'ai trouvé dans un restaurant.

Bien évidemment, comme nous l'avons évoqué précédemment, l'utilité de ces ressources accessibles varie d'une personne à l'autre et d'un contexte à l'autre (Lin, 1999, 36). L'important n'est pas ici de définir quel type de ressources est utile pour quelle personne, mais bien de prendre en compte que le réseau s'avère utile au-delà du seul accès au marché du travail, et selon des modalités variables selon le temps et le contexte. Cela permet de faire ressortir l'infinie diversité du réseau social et, en partie, l'impossibilité à théoriser de manière exhaustive les types de démarches effectuées par les individus.

Nos entretiens nous révèlent aussi à quel point il peut s'avérer difficile de recourir au réseau. Nous l'avons mentionné plus haut, la confiance en soi est fondamentale pour le faire, mais la gêne, la honte, sont autant d'obstacles à un accès aux différentes ressources que le réseau peut fournir, pas uniquement liées à l'emploi :

I : Imaginons que vous tombiez malade, vous vous tourneriez vers qui ?

E : Ben peut-être vers ma famille, quoi.

I : Et si vous avez besoin d'argent ?

E : ... j'ose pas trop.

I : Vous avez l'impression que d'autres personnes comptent sur vous, si jamais ils ont des problèmes ?

E : Oh oui, moi oui.

Cette difficulté à utiliser les ressources du réseau illustre selon nous les possibilités d'action en termes de politiques sociales. Elle met également en évidence le fait que se contenter de conseiller « d'activer son réseau » est potentiellement inefficace. En effet, cette activation demande un réel effort, ce qui implique que le réseau ne peut être considéré comme l'outil magique à disposition de tout un chacun. Il n'est pas forcément aisé d'y recourir. Une réelle aide à l'utilisation du réseau pour les personnes les moins à même de le faire spontanément pourrait donc s'avérer utile et efficace.

6.6.5 Pression du réseau

Le réseau social n'est pas qu'une structure à disposition de l'individu, il véhicule des valeurs et des normes. Car comme le dit Elias, les normes d'une communauté sont le résidu d'un échange et des relations entre individus, qui finissent par faire pression les uns sur les autres pour que

tous se conforment, en parole, en actes, en pensée (Ducret¹⁶). De fait, si le réseau peut être source de ressources, il est également vecteur de contraintes (Lemerrier, 2005, 88 ; Forsé, 2005, 11). À travers ces normes contraignantes, un réseau influence donc sur le comportement des individus qui le composent (McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001, 415-416), ce qui le conduit à exercer une forme de pression sociale. Nous n'entrerons pas plus en détail dans ces considérations, qui sortent de notre thématique et s'approchent davantage des notions de capital social collectif, mais nous voulions tout de même mentionner cet aspect dans la mesure où il joue également un rôle dans la réinsertion professionnelle. Ainsi, une de nos interviewées, intégrée à l'époque dans une communauté religieuse relativement fermée et homogène, nous dit :

E : Et puis on veut... enfin nous à l'époque... on veut faire bien, enfin dans les... et puis ça ne cadre pas. Donc voilà, à un moment ça clache.

I : Ça pose des questions ? Pourquoi on veut se marier, pourquoi on veut se mettre en couple.

E : Ouais. À l'époque je vous disais... vous connaissez les Témoins de Jéhovah ?

I : Oui.

E : C'est ça. C'est pour ça qu'on s'est mariés jeunes. Je me dis, avec le recul, non. Tout faux.

I : Qu'est-ce qui vous a fait quitter les Témoins de Jéhovah ?

E : Leur vision de la vie.

I : Mais vous la partagiez ?

E : À l'époque oui, parce que j'étais dedans. Donc je ne connaissais rien d'autre. Donc voilà, j'ai suivi le rail comme un mouton, sans poser de questions. Les questions sont venues plus tard. Un peu tard.

I : À cause de quoi ?

E : Parce que j'étais pas heureuse dans ma vie, tout simplement. Et quand on parlait de se séparer, ce qui ne se fait « oh grand Dieu pas » chez eux. « Ah, mais pourquoi ? Il gagne bien sa vie, tu peux voyager comme tu veux, machin. » - « Mais c'est pas ça la vie pour moi. » Donc j'ai recommencé à zéro. J'ai peut-être pas tout ce que j'avais avant mais je suis beaucoup plus heureuse.

I : Et ça demande un sacré courage.

E : Ça n'a pas été évident. Parce qu'ils vous...

I : Et c'était votre seul réseau, à l'époque ?

E : Ouais, quasiment. Et même des membres de ma famille, quand on se voit on se dit bonjour, mais c'est tout. Heureusement que j'avais mon papa, qui n'était pas du tout là-dedans et qui a pu me soutenir un peu.

Le groupe, ici, était très fermé et très soudé, lié par une homophilie religieuse. Lorsqu'elle en est sortie, elle s'en est exclue et s'est littéralement coupée de ce réseau. C'est une personne extérieure à ce groupe qui l'a aidée et soutenue dans ses différentes démarches, les membres de son ancien réseau refusant de le faire. On voit ici le processus de pression du réseau sur les

16 Ducret, André, *Le concept de « configuration et ses implications empiriques : Elias avec et contre Weber*, article en ligne accessible à l'URL suivant : <http://sociologies.revues.org/3459>

valeurs, sur le comportement, qui exclut ensuite un individu qui ne s'y est pas conformé. Et cette exclusion prend ici la forme d'une véritable « mort relationnelle ».

Cet exemple est peut-être extrême, mais il illustre très bien le processus d'influence sur les valeurs et l'exclusion du réseau. Les normes comportementales sont finalement véhiculées par relations, et donc par réseau social. Sans connaître de situation aussi violente, d'autres de nos interviewés ont exprimé ressentir une pression de la part de leur réseau. Ainsi :

E : [...] je suis Tchèque. Chez nous, il y a personne qui... ni chômage, ni social. La première chose que tu fais, tu cherches ailleurs si tu trouves pas dans ton pays, tu cherches ailleurs. Quand j'avais tombé au chômage dans mon pays, ça m'est aussi arrivé, alors j'ai cherché ailleurs. Tout de suite j'ai cherché ailleurs, j'ai tout de suite trouvé ailleurs. Et puis... le problème c'est que... avant, par exemple, même si tu trouvais t'étais au noir, d'accord ? Ça m'est aussi arrivé que je travaille quelques années au noir. Mais... j'étais toujours engagée, une fois je me suis cassé le pied. Alors je ne vais pas travailler, mais dès que je suis ok, je travaille. Ça, c'est juste... t'es bien... par la société qui t'a éduqué, qu'il faut travailler, que celui qui n'a pas de travail il n'a pas droit de manger. [...]

I : Votre famille est en Tchécoslovaquie ?

E : Oui, j'ai une fille et une maman, c'est... ils sont restés là. Je suis seule ici.

I : Et elles savent que vous êtes au chômage, vous avez pu en discuter avec ?

E : Oui. Oui. J'ai discuté et ils savent. Bon... pas trop supportable... c'est la tradition familiale, c'est vraiment... il faut... il faut travailler.

Cette pression de la part du réseau rend difficile l'accès à certaines ressources. En effet, il doit être compliqué de demander de l'aide à son réseau lorsque cela va à l'encontre des normes comportementales véhiculées par celui-ci. Les réseaux peuvent donc être également différenciés dans leur aide potentielle selon les normes qu'ils transmettent car il existe d'autres réseaux, nous en avons cité, où le fait d'être sans emploi pendant une période déterminée n'est pas vu comme une honte ou une gêne. Se tourner vers son réseau si l'on n'a pas l'impression d'aller à l'encontre de ses valeurs est sans doute bien plus facile pour l'individu.

La pression du réseau a donc logiquement des impacts sur le comportement de l'individu et sur sa trajectoire :

I : Qu'est-ce qui vous a fait rester en Suisse ?

E : Qu'est-ce qui m'a fait rester en Suisse ? Ma fierté. Parce que j'étais patronne, et je faisais une vie... si vous voulez, une vie de riche, et mon mari me disait... mon ex-mari disait à tout le monde que je n'étais pas capable. « Elle ne va pas rester longtemps, elle va rester une semaine. » Après ça passait une semaine. « Elle va rester quinze jours. » Après ça passait quinze jours. « Elle va rester un mois, parce qu'elle n'a pas l'habitude de travailler, elle a l'habitude d'avoir tout, elle ne va pas rester longtemps. » Et je suis restée. C'est vrai que pendant une année, j'ai fait ma valise au moins quatre, cinq, six fois, je ne sais pas. Pour partir, parce qu'il me manquait ma famille, il me manquait mon fils, j'avais déjà un petit... mon fils, que j'ai laissé avec sa marraine. Et par fierté, je suis restée. Pour montrer que j'étais capable. Que j'étais capable. C'était pas facile.

Nous avons là un exemple de la pression qu'une relation sociale a fait ressentir à l'individu. Or cette pression a conduit cette personne à se créer une vie en Suisse, à y trouver du travail et, finalement, à y vivre. L'influence du réseau ne se mesure donc pas seulement dans le « seul » impact sur la réinsertion professionnelle, mais devrait bien plutôt être interrogé à l'aune de toute une vie. Car à l'inverse, le réseau peut s'avérer dur, violent et casser une personne. En effet, les relations sociales qui le constituent ne sont, et de loin, pas toutes positives, sympathiques ou agréables. Ainsi :

I : [...] Est-ce que vous vous sentez plus capable, maintenant, de demander à des gens de vous aider à trouver du travail qu'avant ?

E : Certainement. Certainement parce que... bon, je l'ai eu fait avant [...] et avec les retours négatifs que j'ai eu, je me suis dit : « Bon, je ne demande plus rien. »

Ici, on constate que le réseau peut conduire à un isolement. Après tout, un réseau est composé de relations sociales, lesquelles peuvent tout à fait être malsaines, reliant des personnes manipulatrices ou destructrices, conduisant à un affaiblissement de la confiance en soi. Nous considérons systématiquement le réseau comme vecteur de ressources, mais il ne faut pas négliger sa capacité de nuisance. Son influence sur l'individu à travers les normes comportementales, le soutien psychologique qu'il peut offrir, etc., sont autant de sources de souffrances potentielles qui peuvent détruire l'individu. En ce sens, les caractéristiques que nous avons relevées tout au long de cette étude (taille, capacité de communication, etc.) s'entendent pour des relations « saines » mais dans le cas de relations « malsaines », il est évident que d'autres impacts du réseau devraient être étudiés.

6.6.6 Fragilisation du réseau

Avant-dernier élément que nous avons relevé dans nos entretiens, l'utilisation de ses relations pour obtenir un emploi demande une sorte de « transformation » de la relation. De personnelle (amicale ou familiale), elle acquiert pour une période donnée un autre objectif, pourvoyeuse de ressources visant l'insertion professionnelle. Et cette transformation peut s'avérer délétère pour la relation amicale elle-même, en mélangeant « amitié et travail » (Granovetter, 1974, 54). Ainsi :

E : [...] Et par le biais des amis, c'est à double tranchant. Y en a un ou deux qui m'ont dit : « Attends, je vais en parler à mon patron et tout. » Et puis après... j'ai remarqué, y a cette... cette sensation de dû, c'est-à-dire qu'on s'appelle : « Ouais, comment tu vas, on se fait une bouffe. Ah, pis t'as pensé à... ? » - « Ah mais en ce moment, on est débordés. » C'est... [...] ça crée presque un petit couac dans la relation avec les copains.

I : Ça crée un petit couac ?

E : Ouais, parce que quand vous posez la question, l'autre d'un côté vous dit : « Ouais ouais, je vais parler de toi à mon patron, on va faire en sorte. » Et de l'autre côté il n'ose peut-être pas. Parce qu'il sait pertinemment qu'ils ne vont pas embaucher. Exemple type : les ateliers CFF. J'ai un copain, ça fait une année qu'il me promet que je vais avoir un entretien avec le DRH. « Ouais ouais, je lui en ai reparlé, mais bon, tu vois, c'est pas moi qui décide. » J'ai dit : « Je sais. T'as donné mon CV ? » - « Ouais, je l'ai donné, je l'ai donné. » Bon. Je ne suis pas dupe. J'y laisse le bénéfice du doute mais je ne pose plus la question.

I : Mais avec cet ami, en l'occurrence, aux CFF, ça a posé problème à votre relation ?

E : Non, parce que j'en parle plus. Mais je veux dire, à chaque fois qu'on s'est vus et que je lui ai posé la question... ça n'a pas posé un problème dans la relation en profondeur, mais ça a posé un problème sur l'instant, quoi. Un certain malaise.

On voit ici que recourir à son réseau social dans le but d'accéder à une ressource peut mettre certaines relations en danger, car les relations purement amicales ne sont pas nécessairement similaires aux relations instrumentalisées dans un objectif précis (Lin, 1995, 689-690 ; Korpi, 2001, 163). Cette idée d'instrumentalisation de la relation est peut-être l'élément qui permet de différencier une relation purement sociale d'une relation procurant des ressources. Elle permet également de préciser la notion de favoritisme puisque l'on pourrait considérer que les personnes qui ne cherchent qu'une optimisation de leur réseau vont le construire avec un maximum de relations instrumentalisables, à l'inverse d'une création basée sur la réciprocité, l'homophilie, etc. (cf. sous-chapitre 2.4.3). L'instrumentalisation potentielle d'une relation sociale est donc une dimension qui joue un rôle sur celle-ci et peut expliquer en partie le comportement de l'individu, que cela le conduise à y recourir pour accéder à une ressource ou, au contraire, à ne pas le faire pour ne pas mettre en danger un lien basé sur d'autres principes perçus comme difficilement compatibles avec une telle instrumentalisation. Cela nous permet d'expliquer pourquoi un individu ne mobilise dans certains cas pas autant de contacts qu'il le pourrait pour se réinsérer. Signalons que cette mise en danger de la relation est parfois thématifiée car certaines institutions conseillent aux personnes de ne surtout pas paraître opportunistes dans leur démarche, de peur de détruire des liens¹⁷. Granovetter a également mis en évidence la réticence des individus à compliquer leurs relations proches en en faisant des relations professionnelles (Chauvac, 2011, 54).

6.6.7 Renforcement du réseau

Le dernier élément intéressant qui est ressorti de l'un de nos entretiens concerne les conditions de création des liens sociaux. Ainsi, certains événements ou certains lieux peuvent conduire à favoriser une telle construction :

I : Et vous l'aviez connue comment ?

E : Je l'avais connue... on était copines, on avait connu comme ça, parce que... des années en arrière, les Portugais... y avait... je pense que les gens étaient plus unis. Y avait ces centres où allaient les gens discuter, y avait le folklore, c'est une danse traditionnelle portugaise, et là on connaissait beaucoup de monde et c'est là que j'ai connu cette fille. Voilà, c'était une copine, elle cherchait aussi des heures de ménage.

Les relations ne se construisent en effet pas *ex nihilo*, elles se créent à des moments et des endroits propices. Une démarche politique globale pourrait donc être d'encourager ces occasions ou la création de tels lieux. Ainsi, en permettant aux individus de développer davantage de relations sociales, ils pourraient bénéficier d'un meilleur réseau, échanger d'avantage d'informations, et, au final, compter sur davantage de ressources. Nous avons constaté que les réseaux sociaux sont un outil qui augmente les inégalités, mais également qu'il

¹⁷ Comme l'a présenté M. Porot dans le cadre d'un cours universitaire. M. Porot est le créateur d'une institution d'aide à la réinsertion professionnelle en Suisse (www.porot.com).

était possible de lutter contre un tel effet (cf. sous-chapitre 5.3). Une telle lutte passe notamment par l'encouragement à la création de liens sociaux. Une fois au chômage, il est tard pour tenter de développer son réseau et c'est par la création de celui-ci au quotidien, par la multiplication des relations et des contacts, qu'une personne peut compter sur des ressources importantes une fois en situation de fragilité. Dès lors, favoriser le réseau social doit être considéré comme une politique générale à même de procurer des ressources « latentes » aux individus, qu'ils pourront utiliser lorsque le besoin s'en fera sentir. En créant des espaces pour cela, une politique publique permettrait d'étoffer les ressources à disposition des individus et les renforcerait dans leur capacité à lutter contre un épisode de chômage notamment. Favoriser la réinsertion passe donc par davantage que les seules mesures directes qui poussent les chômeurs vers l'emploi.

6.7 Synthèse

Ce chapitre qualitatif nous a permis de présenter la perception qu'ont des individus défavorisés de leur réseau social. Ce faisant, nous avons pu identifier des éléments explicatifs susceptibles de mieux comprendre les raisons du recours – ou non – au réseau social ainsi que des différences d'utilisation de celui-ci. Si nous nous sommes parfois plongés très en avant dans l'analyse des discours en débordant quelque peu du cadre strict de la réinsertion professionnelle, les résultats quantitatifs des chapitres 4 et 5 peuvent selon nous être mis en résonance avec ces perceptions, qui expliquent une réalité autrement qu'au travers de chiffres statistiques.

Nous pouvons par exemple expliquer pourquoi certaines personnes recourent plus facilement que d'autres au soutien de leur réseau. Ainsi la pression que celui-ci peut faire subir, en raison parfois de normes culturelles, est à même de décourager. Certaines nationalités ayant des utilisations du réseau différentes, nous pouvons supposer que ces normes culturelles en sont en partie responsables. Nous savons également que certains individus ne communiquent pas avec leur entourage sur leur situation de chômeur en raison de la honte qui est la leur, ce qui nous permet à nouveau de faire ressortir l'impact potentiellement destructeur du discours responsabilisant auprès des personnes sans emploi. Nous pouvons montrer enfin que la famille reste perçue comme un soutien plus fondamental que les amis, même si nos résultats quantitatifs nous ont montré qu'elle était moins utile. Bref, l'analyse du discours de nos interviewés a permis de donner des explications à certains des phénomènes que nous avons mesurés auparavant.

Notre chapitre a également montré que nos individus ont tous eu, d'une manière ou d'une autre, recours à leur réseau au cours de leur vie, et l'extrême variété de ce recours. Il a également mis en évidence la faible conscience de l'utilité du réseau qui est la leur car pratiquement aucun ne réalisait à quel point sa vie en avait été impactée, ni qu'elle pourrait l'être encore grandement. Ce faisant, même si tous ont connaissance du phénomène de « bouche à oreille » comme il est parfois appelé, très peu sont conscients de son utilité potentielle et de l'importance d'y recourir. Enfin, ce chapitre nous a permis de constater que les fonctions d'information et de recommandation sont clairement distinctes dans l'esprit des individus, ce qui justifie d'autant plus de les différencier d'un point de vue théorique. En résumé, nous avons pu mener l'analyse de manière à confirmer les éléments théoriques que nous avons identifiés et qui ont servi à l'élaboration de notre démarche quantitative. En effet, les discours que nous avons relevés ont confirmé la pertinence de notre approche. Le réseau est utile aux individus, plusieurs en ont bénéficié, et il y a de réels « degrés » d'utilité des relations. Ces éléments, et d'autres présentés dans le chapitre, confirment que notre questionnaire était pertinent. En cela, nous pouvons donc en conclure que nos analyses quantitatives sont ciblées et dignes d'intérêt. Le qualitatif confirme, en quelque sorte, la précision de la démarche quantitative.

D'autre part, en interrogeant les individus confrontés à l'utilisation du réseau que nous étudions, nous avons également mis en lumière la diversité de ce que nous considérons être le « réseau ». Diversité d'utilisation, de composition, de perception, chaque individu à sa propre vision de son réseau social, ses propres termes, sa propre expérience. Nous le mentionnions au chapitre 3 notamment, en abordant la difficulté qu'il y a à généraliser le recours au réseau en considérant que tous les individus ont un comportement identique. Nos chapitres quantitatifs nous ont permis de déterminer des tendances globales. Nous avons à présent mis en lumière la réalité précise et disparate qui constitue ces tendances. En cela, le qualitatif nous a permis d'approfondir notre compréhension du phénomène.

Du point de vue humain, notre chapitre nous a également permis de donner la parole à des personnes défavorisées, et c'est un élément important à nos yeux afin de ne pas nous maintenir dans une position de chercheur « distant ». En intégrant leurs termes, leur langage, leur vécu, nous tentons d'avoir une certaine proximité avec leur situation. En effet, il nous a semblé légitime de décrire la réalité au plus proche de la perception des acteurs que nous étudions et c'est notamment une des raisons qui nous a fait intégrer des citations parfois longues, afin de retranscrire le plus possible le discours des individus. En menant une recherche sur la manière dont le réseau social peut aider les plus défavorisés, nous aurions trouvé problématique de ne pas donner la parole à ces personnes et de toujours parler pour eux, de décrire leur comportement de loin et à l'aide de statistiques. Nous espérons que ce chapitre a réussi à faire passer une partie de leur discours et à l'intégrer à la réflexion sur les réseaux sociaux.

Enfin, rappelons que notre démarche qualitative s'est avérée à la fois déductive, basée sur les éléments précédemment identifiés (fonctions, perception de l'utilité du réseau, etc.) en faisant un maximum de liens avec notre théorie et nos résultats quantitatifs, et inductive, en générant de nouvelles réflexions alimentées par les discours des interviewés (cf. sous-chapitre 3.2). Tous les facteurs d'influence, par exemple, sont des éléments qui sont venus enrichir notre perception des réseaux sociaux et nous permettent de comprendre comment les réseaux sociaux influencent la trajectoire professionnelle des sans-emploi. En enrichissant notre perception du phénomène, nous avons pu l'analyser de manière plus approfondie et exhaustive.

7 Conclusion

Nous abordons à présent le dernier chapitre de notre recherche. Celui-ci est structuré en quatre parties. Dans la première, nous reviendrons sur les hypothèses construites en fin de chapitre théorique et qui ont sous-tendu l'ensemble de notre travail, afin de leur donner une conclusion. La deuxième nous permet de présenter une typologie qui, peut-être, permettra à de futures recherches d'éviter certains écueils de l'analyse des réseaux sociaux que nous avons rencontrés. La troisième reprend et/ou construit quelques recommandations de politiques publiques, basées sur certains de nos résultats. Nous les avons déjà parfois esquissées dans le texte, nous les reprendrons plus précisément ici. La quatrième, enfin, élabore des pistes de réflexions qui se sont construites au fil de notre travail et permettent d'élargir le questionnement sur le fonctionnement des réseaux sociaux.

7.1 Retour sur les hypothèses

Notre recherche s'est structurée autour de quatre hypothèses et de la compréhension de la perception des acteurs. En testant nos hypothèses et en analysant le discours des personnes interviewées, nous avons pu définir les modes de fonctionnement des réseaux sociaux en ce qui concerne la réinsertion professionnelle des personnes sans-emploi.

Nos deux premières hypothèses portaient sur le rapport entre les caractéristiques individuelles et le réseau social. Nous avons montré l'importance des caractéristiques individuelles sur la trajectoire professionnelle et notamment leur influence sur d'éventuelles discriminations. Nos hypothèses étaient soit que le réseau social se construisait en relation avec ces caractéristiques et, ce faisant, se distribuait en suivant les inégalités, avantageant les moins vulnérables, soit qu'il se distribuait à l'inverse de ces inégalités et permettait de les compenser. La première reposait sur une corrélation positive entre le réseau social et les facteurs déterminants de la position sur le marché du travail. La deuxième se basait sur l'idée que cette position sur le marché du travail allait précisément influencer la constitution et l'utilisation du réseau et conduire celui-ci à être vecteur de davantage de ressources pour les plus vulnérables.

Nous l'avons montré, c'est la première hypothèse d'un réseau plus efficace pour les meilleurs profils qui s'est avérée valide. Le réseau se construit en fonction des caractéristiques individuelles et les profils les plus avantagés ont statistiquement des ressources sociales plus intéressantes. La tendance se confirme sur plusieurs dimensions du réseau même si les relations familiales, à l'inverse, se construisent à l'avantage des plus vulnérables. Cette dimension ne peut cependant compenser à elle seule l'effet cumulé des autres.

Le réseau social n'est donc pas qu'une création relevant de la volonté de l'individu, il se développe notamment en fonction du sexe, de la nationalité, de la formation et de l'âge. On ne peut dès lors pas considérer que le réseau social relève uniquement de la responsabilité de l'individu ou du hasard, mais bien qu'il est une construction sociale influencée par des caractéristiques échappant en partie au contrôle des individus. Cet élément est fondamental en ce qu'il permet d'une part de mieux mettre en évidence les différences de réseaux et d'autre part parce qu'il déresponsabilise en partie la personne face à sa capacité ou non à accéder à des ressources *via* son réseau social.

Notre troisième hypothèse était que le réseau social avait un impact sur la durée du chômage et sur la résistance au chômage de longue durée. Elle s'est également avérée valide. La conjonction des hypothèses une et trois implique que les réseaux sociaux amplifient les inégalités de réinsertion. En effet, ils procurent davantage de ressources aux profils les plus

avantagés dans leur processus de réinsertion. Les caractéristiques corrélées avec davantage de chances de réinsertion le sont donc également avec de meilleurs réseaux sociaux. Dès lors, le réseau social exerce un effet d'amplification des inégalités.

Cet accroissement des inégalités est fondamental car il montre qu'il est nécessaire de changer la manière dont sont actuellement considérés les réseaux sociaux des individus. En effet, puisque les inégalités entre profils se poursuivent à travers les réseaux sociaux, l'accès à différentes ressources grâce à ces relations n'est pas égal. À notre sens, il est nécessaire de prendre en considération cette inégalité d'accès, non seulement si l'on souhaite comprendre les raisons qui poussent certains profils à se réinsérer plus rapidement, mais également si l'on veut permettre de réduire ces inégalités. Pour pouvoir assurer une utilisation efficace du réseau social de l'individu, il est nécessaire d'en comprendre les spécificités. Cette différenciation selon les individus découle de nos résultats et nous espérons qu'une fois appliquée, elle permettra une amélioration des mesures de réinsertion professionnelle.

Car en validant notre quatrième hypothèse, nous avons également confirmé que certaines sous-populations *a priori* défavorisées pouvaient bénéficier d'un effet compensateur grâce à leur réseau social. Nos résultats nous ont notamment montré que c'était le cas pour les personnes de cinquante ans et plus. Ce constat nous conduit à considérer qu'il est donc possible de faire des réseaux sociaux des facteurs de compensation plutôt que d'accroissement des inégalités. Il nous amène également à considérer que les généralisations de type « réseau social de l'individu », renvoyant à un réseau social perçu comme plus ou moins similaire pour chacun, sont fausses et dangereuses car le réseau ou son utilisation ne recouvrent pas les mêmes réalités d'une personne à l'autre. Cette approximation doit être dépassée si l'on souhaite réellement comprendre la manière dont l'individu s'inscrit dans le monde social.

Nous avons également relevé à plusieurs reprises des exceptions à la tendance générale inégalitaire. Les plus vulnérables ont des liens familiaux plus étendus, par exemple. Les ressortissants d'ex-Yougoslavie ont davantage d'amis parmi leurs anciens collègues, etc. Ces exceptions viennent s'inscrire en contrepoint de la tendance générale mais ne suffisent pas à l'inverser pour ces catégories de personnes, d'une part, et soulignent d'autre part également les différences de réseau entre les catégories et donc la nécessité d'analyses précises et pointues.

Nos hypothèses découlaient d'une question de recherche générale, laquelle était de savoir si le réseau peut ou non compenser les inégalités liées aux stigmates des individus. Notre recherche nous permet de répondre à cette question et montre clairement que le réseau social ne compense pas les inégalités de réinsertion, mais qu'il les accroît. Si nous reprenons les différents résultats des chapitres 4 et 5 et que nous les mettons en relation, nous pouvons détailler davantage la manière dont ces inégalités sont liées au réseau. Ces analyses étant fort nombreuses, nous nous limiterons ici à un constat global, afin de ne pas répéter inutilement nos propos, et renvoyons aux chapitres concernés pour plus d'approfondissements.

La participation associative, tout d'abord, est l'élément qui n'est pas lié à des différences de trajectoires professionnelles. En effet, si les caractéristiques individuelles influencent le type d'associations dans lesquelles l'individu s'investit, force est de constater que celles-ci ne sont pas corrélées avec des durées de chômage différentes. Dès lors, l'engagement associatif n'aide ni ne péjore la réinsertion professionnelle, mais reste toutefois lié au profil de la personne, à l'avantage des plus facilement réinsérables.

Les ressources informatiques vont dans le sens de l'accroissement des inégalités. En effet, les caractéristiques jouent un rôle sur l'utilisation de telles ressources et celles-ci sont clairement liées à une diminution du chômage. Les meilleurs profils sont donc avantagés. L'effet se

confirme pour les différents types de ressources que nous avons testés, et notamment l'inscription sur un site Internet pour trouver un emploi.

Les relations amicales nous amènent à faire plusieurs constats. Le premier est que leur nombre et leur « qualité » en matière de ressources pour la réinsertion (postes fixes) avantage les meilleurs profils. Le second est que tous les types de relations ne sont pas liés à une réduction de la durée du chômage. En effet, seuls les amis d'apprentissage et les anciens collègues de travail conduisent à une telle réduction. Dès lors, l'impact des inégalités structurelles est moindre que nous l'attendions. Surtout, cela confirme que toutes les relations amicales ne sont pas vectrices des mêmes ressources, constat très important et précisant les diversités existantes au sein d'une catégorie trop souvent généralisée. De fait, une catégorisation en « types d'amis » trouve toute sa pertinence dans les différences relevées tant au chapitre 4 qu'au chapitre 5. Le constat final reste que, à quelques exceptions près, les plus vulnérables bénéficient de moins de ressources liées à leur réseau amical et donc que celui-ci accroît également les inégalités.

Le réseau familial nous conduit également à plusieurs observations. La première est qu'il s'agit d'une dimension structurellement à l'avantage des plus vulnérables. En effet, les caractéristiques associées avec de plus grands risques de chômage de longue durée sont liées à un réseau familial plus étendu, tant dans la famille proche que dans la famille éloignée. Ce constat irait dans le sens d'une compensation possible de leur handicap grâce au réseau. Cependant, le chapitre 5 nous a montré la très faible influence des relations familiales sur la durée du chômage. Dès lors, les plus vulnérables ne bénéficient pas d'un avantage permettant de compenser, par exemple, les inégalités dont ils souffrent au niveau informatique et amical. Nous confirmons également ici le fait que les relations proches ou issues du monde du travail (anciens collègues, amis d'école ou d'apprentissage) sont plus utiles que celles qui n'y sont pas liées, telles que les relations familiales.

Enfin, surtout, les inégalités se creusent en matière de ressources accessibles *via* le réseau. Car si certains résultats s'inscrivent certes en porte-à-faux, la tendance générale est très claire et souvent relativement forte : le réseau social des plus vulnérables leur fournit moins de ressources. Et ces ressources, notre chapitre 5 le prouve, ont une influence importante sur la durée du chômage.

Quant à notre partie qualitative, elle nous a confirmé l'importance des fonctions théorisées au chapitre 2 ainsi que la diversité et l'universalité de l'utilisation du réseau social. En effet, nous avons pu voir que la conception ainsi que le recours aux relations sont d'une très grande diversité selon les acteurs, élément confirmé par les effets d'interaction que nous avons mesurés au sous-chapitre 5.3. Cette diversité permet d'élargir la conception de ce qu'est le réseau social et des différentes façons d'y recourir. Ainsi, sans revenir dans le détail sur tous les éléments soulevés au chapitre précédent, nous avons néanmoins pu mettre en évidence une grande quantité de facteurs d'influence dans le recours au réseau, qui constituent autant d'obstacles ou de facilitateurs. Ceux-ci permettent d'enrichir notre compréhension, expliquent certaines des tendances quantitatives mais peuvent également permettre de réfléchir à des politiques publiques à mettre en place afin de faciliter l'utilisation du réseau social pour les plus vulnérables. Nous avons mentionné ces pistes de réflexion dans l'analyse et en reprendrons plusieurs au sous-chapitre 7.3.

L'approche mixte nous a également permis de faire dialoguer les parties quantitatives et qualitatives de manière précise. Elle nous a permis de détailler plus précisément certains des effets mesurés quantitativement. Ainsi, par exemple, nous avons relevé des différences de recours au réseau par le passé (cf. tableau 11 du chapitre 4). Celles-ci ont pu être explorées grâce aux entretiens, mettant en évidence que ce recours était non seulement très varié mais

dépendait également de l'aisance à utiliser certaines fonctions (information vs. recommandation, cf. sous-chapitres 6.1 et 6.2). Les résultats quantitatifs portant sur des différences d'utilisation ont ainsi pu être éclairés à l'aune du discours et des perceptions des acteurs. De la même manière, le tableau 13 du chapitre 4 (avoir parlé de ses recherches d'emploi à son réseau dans les sept derniers jours) nous a fait échafauder l'hypothèse selon laquelle la honte pouvait bloquer le recours au réseau social de l'individu dans ses recherches d'emploi, notamment pour les plus âgés. Nos entretiens nous ont montré que cette hypothèse était plausible, plusieurs personnes abordant la réticence qu'elles avaient à parler de leur situation et à demander de l'aide. Cette difficulté à aborder la situation de chômeur trouve son écho dans les discours de certains interviewés qui ne peuvent imaginer dire à leur famille qu'ils sont au chômage, de peur de son jugement, ou qui cachent à toutes leurs relations leur situation de bénéficiaire du RI. Cette honte est sans aucun doute liée à la vision responsabilisante de la situation de chômeur qui prédomine dans notre société, laquelle conduit certaines personnes à cacher leur situation à leur réseau et ce faisant à se couper des ressources que celui-ci pourrait leur procurer. Un discours moins pénalisant pourrait donc, peut-être, faciliter un tel recours et donc la réinsertion. Surtout, nous montrons ici le poids des normes sociales et leur influence sur le comportement de l'individu.

L'importance des relations amicales est un élément qui est ressorti des deux parties. D'une part dans le tableau 4 du chapitre 5, en mettant en évidence l'influence de ces relations pour réduire la durée du chômage, mais également dans les discours des individus, par l'attitude de certaines personnes s'étant réellement coupées de tout ou partie de leur réseau et souffrant dès lors d'un handicap de réinsertion très important. De plus, nous avons également pu constater des différences flagrantes entre les deux sous-populations que nous avons interviewées. Cela nous a permis de constater l'influence de la durée du chômage, les personnes au Revenu d'Insertion étant plus souvent que les autres coupées d'une part de leur réseau social. Les raisons qui peuvent pousser une personne à rompre certains liens sont essentielles à comprendre si l'on souhaite lui permettre de lutter contre un tel processus ou en créer de nouveaux. Une fois de plus, une telle démarche d'isolement pourrait d'ailleurs être combattue par un discours déculpabilisant ou une explication de l'importance des relations et de l'aide qu'elles sont susceptibles de fournir. Nous aborderons plus en détail ces questions de politiques publiques au sous-chapitre 7.3.

Notre recherche nous a également amené à élaborer une typologie. Nous le mentionnions dans notre partie théorique, l'analyse des réseaux a débuté il y a une cinquantaine d'années et compte actuellement énormément d'études. Cependant, beaucoup portent sur des aspects différents, des contextes éloignés, ou recourent à des méthodes particulières. Force est de reconnaître que nous manquons pour l'instant d'une théorie globale permettant de regrouper et de faire dialoguer toutes ces études entre elles. Sur la base de notre travail et pour faciliter la conceptualisation du champ d'étude des réseaux sociaux dans la réinsertion professionnelle, nous avons tenté de schématiser cette typologie afin de permettre de situer les différentes recherches du domaine en relations les unes par rapport aux autres.

7.2 Typologie d'analyse

Tout au long de notre étude, et peut-être encore plus particulièrement dans la partie qualitative, nous avons pu voir à quel point l'analyse du retour à l'emploi grâce aux réseaux sociaux se heurte à des problèmes multiples, dont le plus délicat est sans doute que toutes les dimensions du réseau social s'interpénètrent d'une manière spécifique à chaque individu. La comparaison des liens sociaux implique de faire des simplifications et souvent des approximations, tandis qu'une analyse strictement individuelle empêcherait toute généralisation des résultats. Si l'on

peut partiellement résoudre ce dilemme, comme nous l'avons fait en nous appuyant davantage sur la subjectivité des acteurs, il n'en reste pas moins que les variables à prendre en compte pour définir précisément le fonctionnement des réseaux sociaux en matière de réinsertion professionnelle sont très nombreuses. Or, au fil de nos analyses, nous avons identifié trois dimensions majeures de l'étude des réseaux sociaux et de l'accès à l'emploi, que nous voulons lister ici en espérant qu'elles serviront d'aide à la conceptualisation de futures recherches.

Ces trois dimensions ne sont pas nouvelles et nous nous inscrivons à la suite de différents auteurs (Chauvac, 2011, 60 ; Chua, 2011) en pensant qu'il faut considérer l'individu, l'emploi et le réseau social. Analyser précisément le processus de retour à l'emploi *via* le réseau nécessite d'avoir bien défini chacune d'elles et notamment d'avoir tenu compte des facteurs contextuels les influençant.

L'individu, tout d'abord, doit être saisi dans sa dimension personnelle. Ses caractéristiques, on l'a vu, sont un facteur d'influence énorme sur la constitution de son réseau et sur son recours à celui-ci. Par ailleurs, son attitude nécessite également d'être interrogée, qu'il s'agisse de sa confiance en lui, de son bagage culturel, de son rapport à ses relations, etc.

L'emploi est tout aussi important à saisir, notamment en raison de l'hétérogénéité des méthodes utilisées par les employeurs (Fernandez & Fernandez-Mateo, 2006, 44). Il est important de s'informer sur les caractéristiques du secteur et le type de recrutement qui s'y pratique (Erickson, 2001, 130). Par ailleurs, il faut également tenter de définir le taux de roulement du secteur en termes de places vacantes et de tournus des employés. Ensuite, les caractéristiques spécifiques de l'emploi sont très importantes. Elles permettent d'une part de le définir exactement, et d'autre part de saisir son adéquation avec le profil de l'individu, et donc une éventuelle « distance » par rapport au profil idéal (qui ferait alors intervenir la notion de *plus* de la recommandation).

Et enfin, bien évidemment, il faut réussir à comprendre le réseau de l'individu. Celui-ci, nous l'avons mentionné dans notre chapitre théorique, a plusieurs caractéristiques. Structure, intensité et types de relations notamment. Une fois ce « profilage » effectué, il faut s'intéresser aux ressources. Les ressources directes pour la réinsertion sont relativement claires, il s'agit des contacts qui peuvent transmettre une information utile ou fournir une aide sur le processus d'embauche. Mais les ressources indirectes sont également importantes, on l'a vu, pour le soutien financier, psychologique ou logistique.

Il faut comprendre les caractéristiques de chacune de ces trois dimensions si l'on veut ensuite pouvoir les articuler. Ce n'est qu'ainsi, avec une grande précision, que nous pourrions améliorer notre compréhension du fonctionnement des réseaux sociaux. Actuellement, les approches ont trop souvent regroupé des types de personnes aux caractéristiques très différentes ou des emplois de secteurs trop éloignés, afin de réaliser des analyses de portée plus générale. Or, en matière de réseau social – et notre chapitre 6 l'a montré – les différences entre individus sont telles qu'on rencontre très vite les limites de la généralisation. Il est tout à fait possible de regrouper les personnes au sein de ces dimensions, mais il faut être conscient de la simplification excessive d'une telle démarche. Les résultats de certaines études peuvent parfois souffrir de cette généralisation en grandes catégories imprécises. Ainsi, diviser les relations entre « proches » et « lointaines » ne permet peut-être pas d'atteindre une précision suffisante pour décrire la réalité de l'utilisation du réseau social.

L'étude des réseaux sociaux demande donc un alliage à la fois de plusieurs méthodes mais également de plusieurs sujets d'étude particuliers. Car au final, le réseau social est un concept

qui regroupe les interactions entre individus. Ce n'est qu'en comprenant à quelles règles celles-ci obéissent que l'on peut ensuite espérer comprendre celles du réseau.

7.3 Politiques publiques

Notre recherche comporte également des forces qui vont au-delà du plan scientifique. En effet, notre étude peut avoir un impact sur le fonctionnement des ORP et nous avons prévu de leur faire un retour sur nos résultats. Il s'agit d'une démarche démontrant à la fois le respect que nous avons pour nos partenaires institutionnels, sans quoi rien n'aurait pu se faire, mais également parce que nous pensons que plusieurs de nos résultats sont susceptibles de fortement intéresser les conseillers. En leur offrant une analyse sur un sujet qui les concerne directement, nous espérons qu'ils y trouveront matière à réflexion et, peut-être, à évolution.

À un niveau hiérarchique plus élevé, nous pensons que nos résultats peuvent également intéresser les responsables des Offices de Placement. En effet, une meilleure compréhension du fonctionnement des réseaux sociaux en matière de réinsertion devrait affecter les objectifs et les méthodes actuellement appliquées. Plutôt que de considérer le réseau social comme de la responsabilité du demandeur d'emploi, par exemple, il serait intéressant de le considérer comme une caractéristique sociale de l'individu. Cela pourrait induire, nous l'espérons, un changement de vision et donc de pratiques.

De manière plus générale, nos résultats quantitatifs, mais surtout les différents entretiens que nous avons menés, nous ont permis d'identifier plusieurs mécanismes de fonctionnement des réseaux sociaux qui peuvent expliquer des différences d'utilisation entre personnes. Nous pensons qu'il est possible d'améliorer la manière dont les individus recourent à leur réseau afin de favoriser leur réinsertion. C'est d'ailleurs la particularité d'une thèse réalisée à l'Institut de Hautes Études en Administration Publique que de proposer des pistes de réflexion pratiques.

Nos résultats ont par exemple montré (cf. tableau 12 du chapitre 4) que l'utilisation des moyens formels et/ou informels variait en fonction des caractéristiques, et notamment de la formation. L'utilisation de l'ORP semble ainsi plutôt l'apanage des individus les moins formés. Ce constat devrait appeler à une considération différenciée des ressources à disposition des individus en fonction de leur profil. Ainsi, une réflexion sur l'ORP pourrait être menée afin, par exemple, d'augmenter son attrait pour les profils qualifiés. Ceux-ci ayant probablement moins besoin de son aide pour se réinsérer, il en découle que l'ORP devient un office d'aide pour les moins bons profils. Cet élément est sans doute responsable d'une partie de son stigmatisme. Or une intégration de meilleurs profils pourrait peut-être contribuer à réduire celui-ci.

Une autre piste de politiques publiques pourrait provenir d'une meilleure utilisation du réseau de l'individu. En effet, notre sous-chapitre 5.3 a démontré que certaines catégories de la population bénéficiaient ou souffraient d'un effet spécifique de leur réseau. Les plus de cinquante ans sont ainsi à même de réduire quelque peu le handicap de leur âge. Une action ciblée sur les profils les plus défavorisés, en tentant de saisir les ressources que comportent leur réseau et en donnant aux individus les moyens d'y accéder, pourrait réduire les inégalités que nous avons mesurées. L'utilisation que l'individu fait de son réseau est liée, nous l'avons également montré, à sa perception et à sa connaissance de celui-ci. Les ORP pourraient de fait faire évoluer l'individu pour l'amener à une plus grande efficacité.

Ce discours serait d'autant plus important que, nous l'avons vu au sous-chapitre 6.6.4, le recours au réseau n'est pas aisé pour tout le monde. Certaines personnes ont honte de l'image qu'elles renvoient. Il est parfois nécessaire de bénéficier d'un soutien ne serait-ce que pour demander de l'aide à ses proches. Les conseillers ORP pourraient fournir ce soutien, d'une part en

diminuant l'obstacle de la honte, en déculpabilisant l'individu, et d'autre part en l'aidant à comprendre son réseau social, les ressources qui y sont insérées et en l'encourageant à y recourir de la manière la plus efficace selon le type de relations qu'il a développées.

Cette action possible des ORP sur le comportement de l'individu met également en lumière la responsabilité du contexte social. Notre chapitre 6 nous a notamment permis de montrer à quel point la culpabilisation des sans-emploi pouvait pousser certains d'entre eux à se couper de leurs relations sociales, se privant du même coup de moyens de réinsertion efficaces. Un changement de discours général pourrait s'avérer positif mais, en attendant une telle prise de conscience globale, un soutien des conseillers et une non-culpabilisation des chômeurs pourraient également avoir un impact sur leur capacité à communiquer avec leur réseau sur leurs recherches d'emploi et, ainsi, augmenter leurs chances de réinsertion. Là également, dans l'accueil aux nouveaux chômeurs, dans le type de mesures et de sanctions qui leur sont appliquées, un changement de pratiques pourrait conduire à une autre perception de sa situation par le chômeur. Sans pour autant faire de celle-ci un moment agréable à vivre, diminuer son côté honteux pourrait s'avérer bénéfique pour les chances de réinsertion de la personne, en renforçant sa confiance en elle et sa capacité à recourir à son réseau social. Cela s'avérerait également rentable pour l'institution qui pourrait ainsi potentiellement accélérer la réinsertion.

Une autre mesure, plus générale, pourrait consister en un encouragement actif à la création de liens sociaux pour les individus. Comme nous l'avons mentionné au sous-chapitre 6.6.7, la création d'espaces et de lieux propices à la formation de relations sociales est à même d'augmenter le réseau des individus et par là même de leur procurer davantage de ressources. Cela augmente leur résistance à un épisode de chômage. Des événements tels que la « Fête des voisins », pour prendre un exemple très concret, sont de nature à développer le réseau social. D'autres exemples de ce type illustrent l'opportunité que représentent de telles occasions dans la création de lien social (Cattell, 2001, 1505).

Cette réflexion sur les politiques publiques nous amène également à considérer que l'action sur le réseau social est en fait une action sur les conditions de production de celui-ci. C'est par des mesures influençant le contexte, les occasions de développer des liens, le type de comportement de l'individu, qu'on arrivera à favoriser le développement du réseau. De fait, le réseau est une création conséquente d'un environnement d'évolution, et les politiques publiques doivent davantage miser sur cet environnement afin de le rendre le plus propice possible à la création de réseau social.

Il existe cependant un risque, à nos yeux, à ce que les politiques publiques s'investissent pour favoriser la création de lien social des individus. Ce risque est qu'elles rendent le réseau social purement utilitariste. Or celui-ci se construit sur des bases de réciprocité, de confiance et de similitude (cf. chapitre 2). En le réduisant à sa fonction de « vecteur de ressources », il existe un risque de lui retirer son côté humain. Une politique publique responsable devrait donc à notre sens bien davantage favoriser les conditions de production et encourager les individus à développer leur réseau, et non pas établir des normes comportementales ou des réseaux-types à avoir de manière à « maximiser » ses ressources, dans une logique purement rationaliste.

7.4 Réflexions

Nous avons à présent terminé notre analyse et nous aimerions conclure ce chapitre par quelques réflexions, nées au fil de notre recherche. Nous sortons donc ici de l'analyse pour tisser des idées plus générales quant au réseau social.

Nous espérons avoir contribué à l'amélioration des connaissances sur le fonctionnement des réseaux sociaux. Comme nous l'avons exposé au chapitre 2, il s'agit d'une thématique en cours d'étude, passablement à la mode mais où de nombreuses découvertes sont encore nécessaires jusqu'à ce que nous puissions élaborer une théorie générale exhaustive. En effet, chaque recherche – dont la nôtre – se focalise sur un aspect particulier du fonctionnement des réseaux sociaux. Qu'on ajoute les considérations contextuelles et méthodologiques (Canton de Vaud, étude menée en 2011, approche longitudinale, cadre légal, contexte économique, etc.) et on réalise à quel point chaque étude a une portée limitée. Dans l'analyse des réseaux sociaux, nous n'avons découvert que quelques nouveaux mécanismes.

Cette lenteur de progression est liée à la complexité du sujet. Les réseaux sociaux concernent chaque individu d'une manière spécifique. Les différences entre une relation sociale et une autre rendent très rapidement toute généralisation source d'imprécision. C'est la raison pour laquelle chaque étude réalisée pourrait être elle-même complexifiée, approfondie. Il aurait été possible, par exemple, de pousser la réflexion plus avant sur les réseaux des femmes en particulier. Ou d'essayer de mesurer à quel point la nationalité influe sur le type de relations développées. Ou même de comparer les effets du contexte économique de 2011 sur la formation des réseaux en réalisant une étude similaire à la nôtre mais quelques années plus tard, etc.

Ces possibilités immenses sont une difficulté pour la recherche. Souvent, nous avons perçu des pistes, des occasions de réflexion. Et nous les avons abandonnées pour poursuivre dans une direction qui nous semblait plus pertinente, davantage cohérente, en lien avec les objectifs de notre recherche. Nous avons maintenu le cap donné par nos hypothèses et, ce faisant, nous avons dû faire des choix. Mais la connaissance des réseaux sociaux ne pourra progresser qu'au fur et à mesure que d'autres études viendront emprunter ces pistes que nous avons délaissées, pour l'instant en friche, pour construire d'autres modèles et répondre à d'autres questions. Nous aimerions ici exposer quelques-unes des plus importantes d'entre elles, parce qu'elles sont autant de sources de réflexion qui complètent notre recherche et l'ouvrent sur le champ des possibles.

Notre approche théorique et notre terrain ne nous ont pas permis d'avoir toute la précision possible dans l'analyse des réseaux sociaux. En effet, des outils réseaumétriques auraient pu dessiner précisément les liens des individus et leur évolution dans le temps, permettant de saisir les contours du réseau social de chacun. Cette absence de précision nous est apparue comme un sacrifice nécessaire pour pouvoir rester focalisé sur le caractère utile des réseaux dans un processus de réinsertion. Nous avons certes utilisé des éléments théoriques relatifs à l'analyse des réseaux sociaux et à leur évolution, mais nous nous sommes focalisé sur une seule de leurs utilités, la réinsertion professionnelle. De ce fait, c'est moins l'évolution du réseau que les variations d'utilité qui nous ont intéressé.

Même si nous avons tenté de le faire au chapitre 5, nous n'avons pu réellement saisir tout l'impact du cumul de certaines de ces caractéristiques, cumul qui entraîne probablement des inégalités encore plus fortes que la seule somme des inégalités de chaque caractéristique considérée séparément. Ces effets d'interactions, nous restons persuadé de leur importance, mais il serait nécessaire de les mesurer plus précisément encore.

Enfin, nous n'avons pas pu vérifier l'ampleur de l'impact causal du réseau social sur la réinsertion. Les modèles et arguments présentés au sous-chapitre 5.4 nous permettent d'affirmer l'existence d'un tel lien, mais pas de mesurer son importance. Il est nécessaire qu'une étude complète définisse son approche théorique et son terrain dans l'optique de mesurer précisément cet impact. C'est un élément qui fait cruellement défaut aux analyses actuelles dans le domaine.

L'abandon de ces pistes (et de bien d'autres) s'est fait, nous l'avons dit, pour des raisons de choix de cohérence, mais parfois également d'impossibilités méthodologiques. Ceci dit, nous pensons que notre étude recèle également des points forts que nous aimerions rappeler et souligner ici, afin d'exposer que nos choix ne furent pas malheureux ou aléatoires, mais bien issus d'une volonté réfléchie.

L'un des points les plus importants de notre étude est la mise en évidence que le réseau social semble augmenter les inégalités. Les personnes vulnérables en matière de réinsertion ne compensent donc nullement leur handicap en recourant à des moyens informels. Au contraire, leur handicap est présent dans tous les modes de recrutement. Bien sûr, plusieurs variables entrent en ligne de compte, notamment le secteur d'activité, le type d'emploi, etc. Cette découverte a une importance tant théorique que pratique.

Un deuxième point fort de notre étude est la mise en évidence du type de relations. Nous l'avons souvent mentionné, passablement d'études antérieures ont analysé le fonctionnement du réseau social en schématisant les relations selon une intensité des liens. Liens faibles et liens forts sont des termes récurrents, tout comme la distinction entre famille, amis et connaissances.

Nous pensons que cette vision est obsolète et doit être dépassée, ce qui se fait progressivement dans les études récentes et a depuis longtemps été décrit comme un biais important (Wegener, 1991, 63). La simplification des relations sociales est une nécessité, mais elle doit cesser lorsqu'elle fausse l'information. L'étude de Lin de 1986 montre clairement que cette simplification peut conduire à des erreurs (Lin & Dumin, 1986, 384). Il est absolument nécessaire de considérer les relations sociales dans leur complexité. Leur intensité, leur intimité et leurs autres multiples dimensions ne peuvent être perçues qu'à travers la subjectivité de l'individu. Il est également nécessaire de prendre en compte les différences existant entre les types de relations, les contextes dans lesquels elles ont été construites et les ressources qu'elles permettent de véhiculer en fonction de la structure du réseau. Bref, nous pensons avoir mis en évidence à quel point il est important de mieux appréhender la complexité du réseau social.

En divisant le réseau social en différentes dimensions que nous avons interrogées, nous pensons avoir fait un premier pas dans cette direction. Nous avons montré que les relations ne se dimensionnent pas que dans leur « force ou faiblesse ». Et nous avons également montré que les individus étaient les plus à même de définir leur réseau social. L'enquêteur ne peut le faire aussi précisément qu'eux. La schématisation des réseaux sociaux par un chercheur externe ne peut, selon nous, permettre de saisir les nuances des relations sociales.

Enfin, un de nos choix a eu un fort impact sur notre recherche : l'approche en méthodes mixtes. Nous avons déjà expliqué les raisons de ce choix à maintes reprises, et nous pensons que le résultat de notre recherche le justifie, mais nous sommes conscient qu'une approche purement quantitative ou purement qualitative aurait évidemment permis de mettre en évidence d'autres phénomènes. Ce n'était pas notre volonté et, de par notre approche, nous avons tenté de faire dialoguer au maximum les deux parties pour créer une synergie.

Enfin, notre étude nous a conduit à nous poser des questions auxquelles nous ne pouvions pas répondre mais que nous jugeons suffisamment intéressantes pour les évoquer ici. Nous pensons que notre étude est un point de départ pour une réflexion à leur sujet.

La première d'entre elles, et qui devrait absolument être traitée dans une étude ultérieure, concerne la qualité de l'emploi trouvé grâce aux réseaux. En effet, la réinsertion n'est pas tout, il serait nécessaire de mesurer les différences d'emplois, avant et après l'épisode de chômage, et l'impact de ce dernier sur l'emploi trouvé, le salaire, la qualité de vie, etc. De nombreuses recherches ont été menées sur la question mais le contexte suisse doit sans doute jouer un rôle

non négligeable qui rend toute importation de résultats difficile. En Suisse, Baumann, Oesch et von Ow se penchent notamment sur la question et nous espérons que leurs résultats permettront de faire avancer la connaissance sur ce sujet. Cet impact du réseau sur la qualité de l'emploi permettrait notamment de spécifier davantage nos résultats, qui ne concernent au final que la seule réinsertion.

Une autre question qui nous est venue lors de notre recherche concerne l'existence éventuelle d'une hiérarchie entre les réseaux. En effet, certains sont socialement valorisés (famille, amis, collègues, associations, etc.) et d'autres non (gang, mafia, etc.). Il serait intéressant de savoir quels impacts a cette considération sur le fonctionnement dudit réseau. Les comportements des individus qui le composent sont sans doute influencés par cette perception d'autrui, voire par les mesures prises pour les favoriser ou pour lutter contre. Notre étude ne se penche pas sur cet aspect mais l'existence d'une hiérarchie est susceptible d'influencer grandement le retour à l'emploi. Cette analyse pourrait s'inscrire à la suite des études montrant que les ressources accessibles diffèrent d'un réseau à l'autre (McDonald, 2011, 317-318), et la réinsertion être davantage favorisée par certains d'entre eux.

Enfin, et nous terminerons là-dessus, le dernier sujet qui nous a semblé intéressant est le lien entre réseau social et identité de l'individu. Nous l'avons mentionné à plusieurs reprises : nous considérons qu'identité et réseau social s'interpénètrent, s'influencent et se nourrissent l'un l'autre. Nous pensons qu'il serait intéressant de savoir dans quelle mesure le réseau social joue un rôle sur les idées, les perceptions et les valeurs de l'individu. Seule une étude longitudinale tournée vers ces valeurs, perceptions et idées, en lien avec l'insertion dans différents réseaux, pourrait permettre de compléter ce questionnement. Nous pourrions alors lier l'individu à sa dimension sociale.

Un de nos entretiens nous a notamment fait développer une réflexion à ce sujet, concernant la manière dont le réseau permet de percevoir les choses. Il s'agit d'une expérience de pensée. Philosophiquement, on pourrait considérer le réseau comme une forme de « sens » supplémentaire, au même titre que la vue, l'ouïe, le toucher, l'odorat et le goût. En effet, il s'agit d'une source d'informations. Sa spécificité est de reposer sur les autres individus. En acceptant cette abstraction, le réseau social apparaît comme un sens permettant de se repérer dans un environnement social inconnu, et de faire des choix plus judicieux. Car au final, les informations de nos relations nous permettent de faire des choix en meilleure connaissance de cause, sur la base des conseils, avis et arguments véhiculés par notre réseau. Ainsi :

E : après j'ai trouvé un restaurant où je suis restée longtemps, parce que j'ai commencé à avoir des problèmes de canal carpien. C'est-à-dire que j'avais plus de force, il me manquait la force pour tenir les assiettes. Ça m'endort les bras. J'ai besoin d'être opérée, mais je ne vais pas, j'ai peur.

I : Vous avez peur ?

E : Parce qu'il y a des copines qui m'ont dit que c'est allé, mais y en a d'autres qui me disent que ça ne va pas.

Le réseau sert de source d'informations permanente sur tout aspect de la vie, des relations sentimentales à l'utilisation de médicaments, en passant par les finances et l'éducation. Le réseau influence notre jugement sur toutes les dimensions de la vie sociale, on y partage ce qui est risqué, ce qui est bien, ce qui est intéressant. On y confronte ses idées, on y forme ses valeurs. Car le réseau est, à travers les personnes que nous connaissons, autant d'expériences rapportées qui nous transmettent des informations sur le fonctionnement du monde. Le réseau permet en fait l'échange d'expériences personnelles avec d'autres personnes, expériences qui viennent

enrichir notre propre vécu. En ce sens, le réseau n'est pas uniquement constitutif du groupe. Il est constitutif de l'individu et fait partie de lui. C'est en cela qu'il est une forme de « sens social », plus ou moins développé, plus ou moins efficace. Mais au final, le lien avec les autres fait partie de l'individu. Car en effet, on ne peut imaginer un individu qui n'ait aucune interaction avec l'un de ses semblables, qui ne cherche à créer un lien social avec un autre être humain, de quelque sorte qu'il soit.

Dès lors, le lien social est constitutif de l'individu comme du groupe. Et c'est lui qui permet de considérer un groupe comme tel, et non un rassemblement d'individus déconnectés et ne partageant rien d'autre que des similitudes. Le réseau social, dans son essence, est constitutif de l'individu, du groupe et, au final, de l'humanité. Il *est* la société, et il n'existe aucune logique de collectif sans lui. Et c'est parce que les relations sociales sont le fondement même de la société que leur étude est si complexe, mais également si importante.

8 Bibliographie

- AKERLOF, George, *The Market of « Lemons » : Quality Uncertainty and the Market Mechanism*, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 84, N°3, 1970, 488-500.
- ALBERT, Eric & EMERY, Jean-Luc, *Le manager est un psy*, Editions d'Organisation, 1998.
- BERCLAZ, Michel, *Le rôle des employeurs dans la réinsertion professionnelle*, Cahier de l'IDHEAP 254, 2010.
- BESSY, Christian & MARCHAL, Emmanuelle, *Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements*, *Revue française de socio-économie*, N°3, 2009, 121-146.
- BLANCHET, Alain & GOTMAN, Anne, *L'entretien*, Armand Colin, 2007.
- BONOLI, Giuliano, *Réorienter les régimes sociaux vers la réinsertion professionnelle*, Working Paper de l'IDHEAP, 2008.
- BONOLI, Giuliano & HINRICHS, Karl, *Statistical Discrimination and Employers' Recruitment Practices for Low-Skilled Workers*, RECWOVE Working Paper, 2010.
- BONVIN, Jean-Michel & MOACHON, Éric, *Les dilemmes des conseillers des agences publiques pour l'emploi en Suisse*, SociologieS, 2010.
- BOURDIEU, Pierre, *Le capital social*, *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 31, 1980, 2-3.
- BOURDIEU, Pierre, *Espace social et genèse des "classes"*, *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 52-53, 1984, 3-14.
- BOURDIEU, Pierre, *Le capital social, notes provisoires*, in BEVORT, Antoine & LALLEMENT, Michel, *Le capital social*, La Découverte, 2006, 29-34.
- BRAMOULLÉ, Yann & SAINT-PAUL, Gilles, *Social networks and labor market transitions*, *Labour Economics* 17, 2010, 188-195.
- BRANDT, Martina, *Soziale Kontakte als Weg aus der Erwerbslosigkeit*, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Issue 3, vol. 58, 2006, 468-488.
- BRIDGES, William P. & VILLEMEZ, Wayne J., *Informal Hiring and Income in the Labor Market*, *American Sociological Review*, vol. 51 (4), 1986, 574-582.
- CALVÓ-ARMENGOL, Antoni & JACKSON, Matthew O., *The Effects of Social Networks on Employment and Inequality*, *The American Economic Review*, vol. 49, N°3, 2004, 436-454.
- CAPPELLARI, Lorenzo & TATSIRAMOS, Konstantinos, *Friends' Networks and Job Finding Rates*, IZA Discussion Paper N°5240, 2011.
- CASTEL, Robert, *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Gallimard, Paris, 2000.
- CATTELL, Vicky, *Poor people, poor places and poor health : the mediating role of social networks and social capital*, *Social Science & Medicine* 52, 2001, 1501-1516.
- CHAMPION, Cyrielle, *Switzerland: a latecomer catching up?*, in CLASEN, Jochen & CLEGG, Daniel, *Regulating the risk of unemployment*, Oxford university press, 2011, 121-141.

CHAUVAC, Nathalie, *L'embauche, une histoire de relations ?* Thèse de doctorat de l'Université de Toulouse, 2011.

CHUA, Vincent, *Social networks and labour market outcomes in a meritocracy*, Social Networks 33, 2011, 1-11.

CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI (COE), *Le chômage de longue durée*, décembre 2011.

CRISTOFOLI, Pascal, *Aux sources des grands réseaux d'interactions*, Réseaux 152.21-58, 2008, 21-58.

CIRSTOFOLI, Pascal, *L'analyse des réseaux sociaux au Laboratoire de démographie historique (EHESS)*, Présentation des activités d'enseignement et de recherche organisées autour du thème des réseaux sociaux, 2008.

DECREUSE, Bruno & DI PAOLA, Vanessa, *L'employabilité des chômeurs de longue durée*, Dalloz, Revue d'économie politique, vol. 112, 2002, 197-227.

DEGEN, Kathrin & LALIVE, Rafael, *How Do Reductions in Potential Benefit Duration Affect Medium-Run Earnings and Employment?*, article présenté à Lausanne, 2012.

DEMAZIÈRE, Didier, *La sociologie du chômage*, Repère la découverte, 1995.

DUCRET, André, *Le concept de « configuration » et ses implications empiriques : Elias avec et contre Weber*, article en ligne, [2011], <http://sociologies.revues.org/3459>.

ERICKSON, Bonnie H., *Good Networks and Good Jobs: The value of Social Capital to Employers and Employees*, 127-158, in LIN, Nan, COOK, Karen & BURT, Ronald S., *Social Capital, Theory and Research*, Aldine de Gruyter, New York, 2001.

EVE, Michael, *Deux traditions d'analyse des réseaux sociaux*, La Découverte, N°115, 2002, 183-212.

FALCÓN, Luis M., *Social networks and employment for Latinos, Blacks, and Whites*, New England Journal of Public Policy, vol. 11, 1995, 16-28.

FERNANDEZ, Roberto M. & FERNANDEZ-MATEO, Isabel, *Networks, Race, and Hiring*, American Sociological Review, vol. 71, N°1, 2006, 42-71.

FERNANDEZ, Roberto M. & GREENBERG, Jason, *Race, network hiring, and statistical discrimination*, Research in the Sociology of Work, vol. 24, 2013, 81-102.

FIBBI, Rosita, KAYA, Bülent & PIGUET, Étienne, *Le passeport ou le diplôme ?*, Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population, Rapport de recherche 31/2003.

FLÜCKIGER, Yves, *Le chômage en Suisse : causes, évolution et efficacité des mesures actives*, Aspects de la sécurité sociale, N°4, 2002, 11-21.

FORSÉ, Michel, *Capital social et emploi*, L'Année sociologique, vol. 47, N°1, 1997, 143-181.

FORSÉ, Michel, *Définir et analyser les réseaux sociaux*, Informations sociales N°147, 2005, 10-19.

- FRANZEN, Axel & HANGARTNER, Dominik, *Social networks and labour market outcomes : the non-monetary benefits of social capital*, European Sociological Review, vol.22, N°4, 2006, 353-368.
- GRANJON, Fabien & LELONG, Benoit, *Capital social, stratifications et technologies de l'information et de la communication*, Réseaux N°139, 2006, 147-181.
- GRANOVETTER, Mark, *Getting a Job*, University of Chicago Press, 1974.
- GRANOVETTER, *Afterword*, University of Chicago Press, 1995.
- GRANOVETTER, Mark, *Sociologie économique*, Seuil, 2008.
- GROSSETTI, Michel, *Dynamique des réseaux interpersonnels et des organisations dans les créations d'entreprises*, Revue Française de Sociologie, 49-3, 2008, 585-612.
- HABICH, Roland, *Wege der Stellenfindung eine berufliche Platzierung*, in Deeke et al, 1987, 143-173.
- HAKIM, Catherine, *Erotic Capital*, European Sociological Review, vol.26 (5), 2010, 499-518.
- KOHLER, Ulrich & KREUTER, Frauke, *Data Analysis Using Stata*, Stata Press, 2012.
- KORPI, Tomas, *Good Friends in Bad Times? Social Networks and Job Search among the Unemployed in Sweden*, Acta Sociologica, vol. 44, 2001, 157-170.
- LAI, Gina, LIN, Nan & LEUNG, Shu-Yin, *Network resources, contact resources, and status attainment*, Social Networks 20, 1998, 159-178.
- LANGLOIS, Simon, *Les réseaux personnels et la diffusion des informations sur les emplois*, Recherches sociographiques, vol. 18, N°2, 1977, 213-245.
- LARSEN, Christian Albrekt, *Networks versus Economic Incentives*, CCWS Working paper N°2008-59, 2008.
- LEMERCIER, Claire, *Analyse de réseaux et histoire*, Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine, 52-2, 2005, 88-112.
- LÉVESQUE, Maurice & WHITE, Deena, *Le concept de capital social et ses usages*, Lien social et Politiques, N°41, 1999, 23-33.
- LIN, Nan, ENSEL, Walter M. & VAUGHN, John C., *Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment*, American Sociological Review, vol. 46, N°4, 1981, 393-405.
- LIN, Nan & DUMIN, Mary, *Access to occupations through social ties*, Social Networks 8, 1986, 365-385.
- LIN, Nan, *Les ressources sociales: une théorie du capital social*, Revue française de sociologie, vol. 36, N°4, 1995, 685-704.
- LIN, Nan, *Building a Network Theory of Social Capital*, Connections 22, 1999, 28-51.
- LIN, Nan, COOK, Karen & BURT, Ronald S., *Social capital, Theory and Research*, Aldine de Gruyter, New York, 2001.

LINDSAY, Colin, McCracken, Martin & McQuaid, Ronald W., *Unemployment duration and employability in remote rural labour markets*, Journal of Rural Studies 19, 2003, 187-200.

LINDSAY, Colin, Greig, Malcolm & McQuaid, Ronald W., *Alternative Job Search Strategies in Remote Rural and Peri-urban Labour Markets: The Role of Social Networks*, Sociologia Ruralis, vol. 45, 2005, 53-70.

LINDSAY, Colin, McQuaid, Ronald W. & Dutton, Matthew, *New Approaches to Employability in the UK: Combining "Human Capital Development" and "Work First" Strategies*, Cambridge Journals, 2007, 539-560.

MARCHAL, Emmanuelle & RIEUCAU, Géraldine, *Formes d'intermédiation et forms de selection: les contrates entre annonces et réseaux de relations*, Proposition d'article à *Economies et Société*, série socio-économie du travail, [2007].

MARSDEN, Peter V. & CAMPBELL, Karen E., *Measuring Tie Strength*, article présenté lors du meeting annuel de l'American Sociological Association de 1983, 482-501.

MARTI, Michael & OSTERWALD, Stephan, *L'emploi précaire en Suisse*, La Vie économique, 2004, 43-46.

MARX, Karl, *Le Capital*, Tome 1, 1867.

McDONALD, Steve & ELDER Jr, Glen H., *When Does Social Capital Matter? Non-Searching For Jobs Across the Life Course*, Social Forces, vol. 85, N°1, 2006.

McDONALD, Steve & MAIR, Christine A., *Social Capital Across the Life Course: Age and Gendered Patterns of Network Resources*, Sociological Forum, vol. 25, N°2, 2010.

McDONALD, Steve, *What's in the « old boys » network ? Accessing social capital in gendered and racialized networks*, Social Networks 33, 2011, 317-330.

McDONALD, Steve, *What You Know or Who You Know? Occupation-specific work experience and job matching through social networks*, Social Science Research 40, 2011, 1664-1675.

McDONALD, Steve, GADDIS, S. Michael, TRIMBLE, Lindsey B. Trimble & HAMM, Lindsey, *Frontiers of sociological research on networks, work, and inequality*, Research in the Sociology of Work, vol. 24, 2013, 1-41.

McPHERSON, Miller, SMITH-LOVIN, Lynn & COOK, James M., *Birds of a Feather: Homophily in Social Networks*, Annual Review of Sociology, 27, 2001, 415-444.

McQUAID, Ronald W. & LINDSAY, Colin, *The "employability gap": long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets*, Environment and Planning C: Government and Policy, vol. 20, 2002, 613-628.

McQUAID, Ronald W. & LINDSAY, Colin, *The Concept of Employability*, Urban Studies, vol. 42, N°2, 2005, 197-219.

MONTAIGNE, Michel de, *De l'Amitié*, 1595.

MOUW, Ted, *Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?*, American Sociological Review, vol. 68, N°6, 2003, 868-898.

PELLIZZARI, Michele, *Do Friends and Relatives Really Help in Getting a Good Job?*, Centre for Economic Performance Discussion Paper N°623, 2004.

- POROT, Daniel, *Comment trouver une situation... et décrocher le job de vos rêves*, Solar Éditions, 2014.
- PORTES, Alejandro, *The Two Meanings of Social Capital*, Sociological Forum, vol. 15, N°1, 2000, 1-12.
- REES, Albert, *Labor Economics: Effects of more Knowledge*, American Economic Association, 2001, 559-566.
- RUSSEL, Helen, *Friends in Low Places: Gender, Unemployment and Sociability*, Work, Employment & Society, vol. 13, N°2, 1999, 205-224.
- SAUER, Stephen J., THOMAS-HUNT, Melissa C. & MORRIS; Patrick A., *Too Good to Be True? The Unintended Signaling Effects of Educational Prestige on External Expectations of Team Performance*, Organization Science, 2010.
- SMITH, Sandra S., *Mobilizing social resources : Race, Ethnic, and Gender Differences in Social Capital and Persisting Wage Inequalities*, The Sociological Quarterly, vol. 41 (4), 2000, 509-537.
- SPENCE, Michael, *Job Market Signaling*, The Quarterly Journal of Economics, vol. 87, N°3, 1973, 355-374.
- STEINFELD, Charles, ELLISON, Nicole B. & LAMPE, Cliff, *Social capital, self-esteem, and use of online social network sites : A longitudinal analysis*, Journal of Applied Developmental Psychology, N°29, 2008, 434-445.
- TAGLANG, Gladys, *Arriver en fin de droits, et après ?*, Analyse de la réinsertion des personnes arrivées en fin de droit de l'assurance-chômage, Office fédéral de la statistique, 2009.
- TOPA, Giorgio, *Social interactions, local spillovers and unemployment*, Review of Economic Studies, 2001, vol. 68, 261-295.
- VALENZUELA, Sebastián, PARK, Namsu & KEE, Kerk F., *Is There Social Capital in a Social Network Site?: Facebook Use and College Students' Life Satisfaction, Trust, and Participation*, Journal of Computer-Mediated Communication N°14, 2009, 875-901.
- VON OW, Anna, *The role of Social Contacts in Finding a Way out of Unemployment*, LIVES-Workshop on labour market policy in Lausanne, 2012.
- WEGENER, Bernd, *Job mobility and social ties : social resources, prior job, and status attainment*, American Sociological Review, vol. 56 (February), 1991, 60-71.

9 Annexes

9.1 Questionnaires

9.1.1 Q1

Questionnaire sur les réseaux sociaux et l'accès à l'emploi

Ce questionnaire a pour but d'étudier l'impact des réseaux sociaux (famille, amis, etc.) sur la trajectoire professionnelle et les recherches d'emploi. Il s'agit d'une étude menée par l'Université de Lausanne et l'IDHEAP visant à mieux comprendre la manière dont les réseaux sociaux fonctionnent pour les personnes au chômage.

Les réponses que vous apporterez à ce questionnaire sont cruciales pour l'avancée de ce projet. Bien évidemment, seuls les chercheurs universitaires responsables de la recherche auront accès à ces données et celles-ci seront traitées de manière confidentielle.

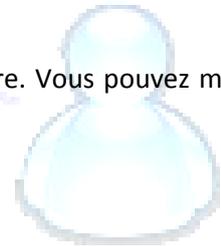
Vous remarquerez quelques questions démographiques. Celles-ci n'ont pour but que de nous permettre de créer des échantillons statistiques. Par ailleurs, l'autorisation que nous vous demandons en fin de questionnaire d'utiliser les données démographiques déjà en possession des ORP vise à raccourcir ce questionnaire, afin qu'il ne vous prenne que quelques minutes.

Nous espérons sincèrement que vous serez sensible à cette recherche qui vise à améliorer les chances d'accès à l'emploi des chômeurs en Suisse et que vous nous permettrez de faire progresser la science.

Si vous avez des questions concernant cette étude, je serai heureux d'y répondre. Vous pouvez me contacter à l'adresse mail suivante : Nicolas.Turtschi@idheap.unil.ch

Je vous prie d'accepter mes salutations les meilleures.

Nicolas Turtschi





Section A - Questions démographiques

A1. Pouvez-vous indiquer dans la case ci-dessous votre N° Plasta s'il vous plaît (numéro qui vous été donné par le responsable de la séance) ?

A2. Quelle est votre date de naissance? Ecrire en un seul bloc, par exemple 11.09.2011 = 11092011

A3. De quel sexe êtes-vous?

Un homme Une femme

A4. Êtes-vous né en Suisse?

Oui Non

A5. Quelle date sommes-nous? Ecrire en un seul bloc, par exemple 11.09.2011 = 11092011

Section B - Associations

Les gens appartiennent parfois à différentes sortes d'associations ou de groupements. Pour chacun des types d'association ci-dessous, nous aimerions que vous nous indiquiez votre participation dans les 12 derniers mois.

B1. Quelle est votre participation pour chacune de ces associations?

Je suis
membre et
je participe
aux activités

Je suis
membre
mais ne
participe
pas aux
activités

Je ne suis
pas membre

Club sportif ----- -----

Syndicat ----- -----

Organisation religieuse ----- -----

Parti politique ----- -----

Association ou cercle d'immigrants ----- -----

Groupe de voisins ----- -----

Association caritative ----- -----

Autre association ----- -----



Section C - Réseaux informatiques

C1. Avez-vous un profil sur Facebook, LinkedIn, Xing, ou un autre réseau social informatique ? Plusieurs réponses possibles.

Xing

LinkedIn

Facebook

Un autre réseau

Je ne suis membre d'aucun réseau informatique

C2. Si vous êtes membre d'un réseau informatique, à quelle fréquence le mettez-vous à jour (publication d'information, changement d'images, etc.) ?

Tous les jours

Plusieurs fois par semaine

Plusieurs fois par mois

Au moins une fois par année

Jamais

C3. Avez-vous tenté de trouver du travail par le biais de cet outil?

Oui Non

C4. Pensez-vous que ces réseaux sociaux informatiques puissent aider à trouver un emploi ?

Oui Non Je ne sais pas

----- -----

C5. Vous êtes-vous inscrit sur un site pour trouver un emploi, comme Jobup ou autre ?

Oui Non



Section D - Famille

Nous aimerions maintenant vous poser quelques questions à propos de votre famille. Nous nous intéressons seulement aux personnes de plus de 18 ans vivant en Suisse

D1. Combien avez-vous de frères et sœurs adultes vivant en Suisse ?

Aucun 1 2 3 4 5 6 ou plus

.....

D2. Combien d'entre eux ont un emploi fixe ?

Aucun 1 2 3 4 5 6 ou plus Je ne sais pas

.....

D3. Avec combien avez-vous eu un contact dans les douze derniers mois ?

Aucun 1 2 3 4 5 6 ou plus

.....

D4. Combien avez-vous d'enfants de 18 ans ou plus vivant en Suisse?

Aucun 1 2 3 4 5 6 ou plus

.....

D5. Combien d'entre eux ont un emploi fixe ?

Aucun 1 2 3 4 5 6 ou plus Je ne sais pas

.....

D6. Avec combien avez-vous eu des contacts dans les douze derniers mois ?

Aucun 1 2 3 4 5 6 ou plus

.....

D7. Si votre père vit en Suisse, quelle est sa situation professionnelle ?

Il a un poste fixe/il est indépendant

Il travaille de façon irrégulière

Il ne travaille pas/il touche une rente

Il n'est plus en vie

Il ne vit pas en Suisse

Je ne suis pas au courant de sa situation professionnelle



D8. Si votre mère vit en Suisse, quelle est sa situation professionnelle ?

Elle a un poste fixe/elle est indépendante

Elle travaille de façon irrégulière

Elle ne travaille pas/elle touche une rente

Elle n'est plus en vie

Elle ne vit pas en Suisse

Je ne suis pas au courant de sa situation professionnelle

D9. Veuillez indiquer, pour chaque catégorie de parents, combien d'entre eux résident en Suisse (adultes uniquement).

	0	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
Cousin/cousine	<input type="checkbox"/>					
Oncle/tante	<input type="checkbox"/>					
Beaux-parents	<input type="checkbox"/>					
Belle-soeur/beau-frère	<input type="checkbox"/>					
Nièce/neveu	<input type="checkbox"/>					

Section E - Amis

Nous voudrions maintenant vous poser quelques questions à propos de gens que vous connaissez en dehors de votre famille.

E1. En pensant aux gens qui habitent dans votre voisinage ou dans votre quartier, combien en considérez-vous comme des amis ?

Aucun 1-2 3-4 5-6 7-10 11 ou plus

.....

E2. Parmi eux, combien ont un emploi fixe ?

Tous Presque tous Plusieurs Presque aucun Aucun Je ne sais pas

.....

E3. En pensant aux gens que vous avez connus lors de vos études ou de votre formation, combien considérez-vous comme des amis ?

Aucun 1-2 3-4 5-6 7-10 11 ou plus

.....

E4. Parmi ceux-ci, combien ont un emploi fixe ?

Tous Presque tous Plusieurs Presque aucun Aucun Je ne sais pas

.....



E5. En pensant aux gens que vous avez connus dans le cadre de votre ou de vos précédents emplois, combien en considérez-vous comme des amis ?

Aucun 1-2 3-4 5-6 7-10 11 ou plus

.....

E6. Combien d'entre eux ont un emploi fixe ?

Tous Presque tous Plusieurs Presque aucun Aucun Je ne sais pas

.....

E7. Combien d'autres amis avez-vous, en dehors de ceux que vous venez de mentionner ?

Aucun 1-2 3-4 5-6 7-10 11 ou plus

.....

E8. Combien d'entre eux ont un emploi fixe ?

Tous Presque tous Plusieurs Presque aucun Aucun Je ne sais pas

.....

E9. Supposez que vous ayez eu besoin d'emprunter une importante somme d'argent. À qui auriez-vous demandé de l'aide en premier ? Pensez à une personne précise et mettez une croix dans la case correspondante. Les conjoints sont considérés comme des parents. Une seule réponse possible.

Un parent

Un ami

Une banque ou un organisme de crédit

Un service public ou social (chômage, aide sociale, etc.)

Quelqu'un d'autre

Personne

Je ne sais pas

E10. Dans les 12 derniers mois, avez-vous prêté de l'argent (au moins 100 CHF) à quelqu'un ?

Oui Non

.....

E11. Parmi les personnes que vous connaissez (amis, parents, connaissances, etc.), combien sont au courant que vous êtes au chômage ?

Tous Pratiquement tous Beaucoup Quelques-uns Presque personne Personne

.....



Section F - Travail

Nous allons nous intéresser à présent à la manière dont vous avez trouvé votre activité professionnelle antérieure.

F1. Pourriez-vous indiquer les moyens par lesquels vous avez obtenus des informations pour votre dernier emploi (qui a duré plus de six mois)? Plusieurs réponses possibles.

- Je n'ai jamais travaillé
- Par des parents proches (père, mère, frères ou soeur)
- Par des parents éloignés (oncle, cousin, neveu, etc.)
- Par un ancien collègue
- Par un ami
- Par un voisin
- Par l'ORP
- Par une agence de placement privée
- Par une annonce dans la presse
- Par Internet
- Par l'employeur
- Autre

F2. Par le passé, avez-vous bénéficié de l'aide d'un ami ou d'un parent pour trouver du travail ?

- Je n'ai pas eu d'autre job
- Jamais
- Une à deux fois
- Trois à quatre fois
- Cinq fois ou plus



G4. Au cours des sept derniers jours, quels types de recherches avez-vous effectués ? Plusieurs réponses possibles.

- J'ai consulté les offres d'emploi dans la presse
- J'ai répondu à des annonces parues dans la presse
- J'ai publié une/des annonce/s dans la presse
- J'ai envoyé des offres spontanées à des employeurs
- Je me suis présenté en personne auprès d'employeurs
- J'ai fait des recherches sur Internet
- Je me suis inscrit dans une agence de placement privée
- J'ai contacté des parents, des amis, des collègues, etc.
- J'ai mis mon CV sur un site pour entreprises

G5. Avec qui avez-vous parlé de vos recherches d'emploi au cours des sept derniers jours ? Plusieurs réponses possibles.

- Avec des parents
- Avec des amis
- Avec des anciens collègues
- Avec quelqu'un d'autre
- Avec personne

G6. Globalement, combien de temps avez-vous consacré à vos recherches d'emploi au cours des sept derniers jours ?

- Moins d'une heure par jour
- Environ 1 heure par jour en moyenne
- Environ deux heures par jour en moyenne
- Trois heures par jour ou davantage

G7. Pensez-vous que vous trouverez un emploi rapidement ?

- Dans les trois mois
- Dans les six mois
- Dans les douze mois
- Pas avant une année
- Je ne sais pas



G8. À partir de quel salaire mensuel net seriez-vous prêt à accepter un emploi aujourd'hui, à 100% ?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

G9. À présent, imaginez que votre allocation chômage soit supprimée si vous n'acceptez pas l'emploi qu'on vous propose. Jusqu'à quel salaire mensuel net être-vous prêt à descendre dans ces conditions, toujours à 100% ?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

G10. Sur qui pensez-vous pouvoir compter pour trouver un travail ? Plusieurs réponses possibles.

- Des anciens collègues de travail
- Des parents
- Des amis
- Des voisins
- Mon conseiller ORP
- Un autre conseiller professionnel (privé)
- Sur personne en particulier
- Autre/Ne sait pas

G11. De manière générale, à votre avis, quelle chance avez-vous de trouver un emploi grâce à une connaissance ou un contact ?

Très importante Importante Moyenne Faible Très faible

<input type="checkbox"/>				
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

G12. Dans votre profession (industrie, bâtiment, restauration, etc.), comment trouve-t-on du travail, le plus souvent? Plusieurs réponses possibles.

- Par des offres d'emploi officielles (journaux, Internet, etc.)
- Par le bouche à oreille
- Par des relations
- Par offre spontanée
- En se présentant à l'entreprise
- Autre/Ne sais pas



Section H - Bien-être et vie quotidienne

H1. En ce moment, devez-vous réduire vos dépenses pour les produits alimentaires ?

Oui Non

H2. En ce moment, devez-vous réduire vos dépenses pour d'autres produits ?

Oui Non

H3. Nous pouvons expliquer la réussite d'une personne de deux manières. D'un côté, le travail personnel. De l'autre, la chance et les relations. Laquelle de ces deux raisons vous semble la plus pertinente pour expliquer qu'une personne réussisse dans la vie ?

0 = Travail personnel

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10 = Avoir de la chance et des relations

----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----

H4. Diriez-vous, sur une échelle de 0 à 10, que c'est vous qui dirigez ce qui se passe dans votre vie ou plutôt que vous n'avez aucun contrôle sur elle ?

0 = Je ne dirige rien

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10 = Je dirige tout

----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----

H5. Avez-vous une voiture ?

Oui Non

H6. Disposez-vous d'un accès Internet à votre domicile

Oui Non

H7. Globalement, dans quelle mesure diriez-vous que vous êtes satisfait de votre vie ces jours-ci ?

0 = Pas du tout satisfait

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10 = Totalemment satisfait

----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----

H8. Quel est votre niveau de maîtrise de la langue française ?

Langue maternelle

Bon

Moyen

Faible

Très faible

----- ----- ----- -----



Section I - Plasta

La base de données PLASTA concerne différentes indications statistiques sur les personnes inscrites au chômage.

- I1. Dans le but de bien comprendre votre trajectoire professionnelle et également afin de raccourcir ce questionnaire, nous souhaiterions accéder à la base de données de l'assurance chômage (PLASTA) du Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO). L'inclusion de ces données est nécessaire à la réalisation d'une étude de qualité. Ces données sont très factuelles, indiquant notamment la localisation géographique et d'autres informations de ce type. Tout comme les données du questionnaire, nous nous engageons à ce qu'elles ne soient utilisées qu'à des fins scientifiques et de manière strictement confidentielle. Nos analyses ne permettront aucune conclusion individuelle. Si vous n'êtes pas d'accord que nous relions les informations du questionnaire à la base de données du SECO, nous vous prions de cocher la case suivante:**

Je ne suis pas d'accord que vous reliez ce questionnaire à la base de données du SECO.

9.1.2 Q2

The UNIL logo is a stylized, cursive script of the word 'Unil' in black.

UNIL | Université de Lausanne

The idheap logo features a stylized 'id' symbol consisting of three horizontal bars of varying lengths, followed by the word 'idheap' in a bold, lowercase, sans-serif font.

Les réseaux sociaux et l'accès à l'emploi

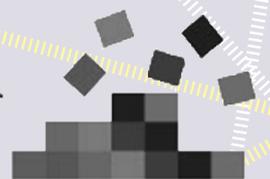
Questionnaire

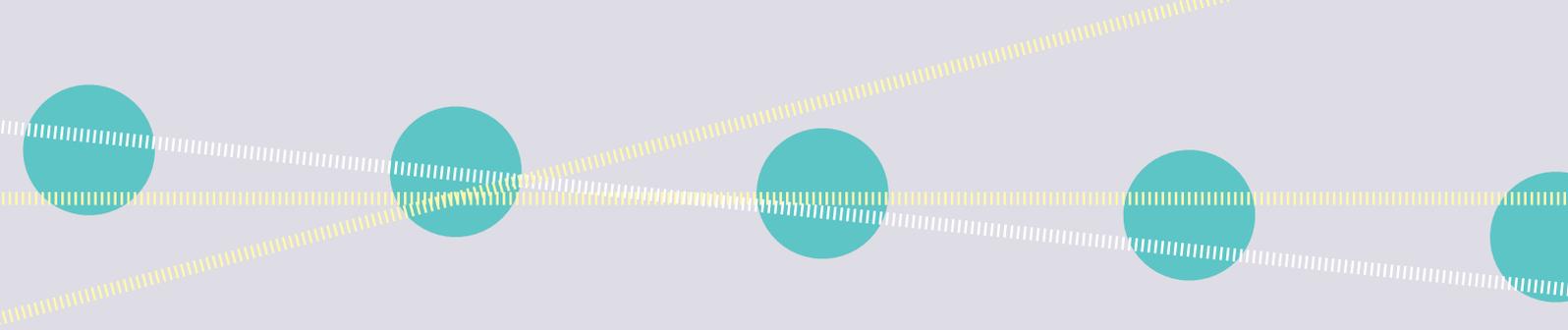
The FNSNF logo consists of the letters 'FNSNF' in a bold, white, sans-serif font, enclosed within a black rectangular border.

FONDS NATIONAL SUISSE
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

The LIVES logo features the word 'LIVES' in a bold, uppercase, sans-serif font.

Pôle de recherche national





Possibilité de remplir ce questionnaire en ligne: www.socialsurvey.ch. Veuillez cliquer sur le lien du projet « Les réseaux sociaux et l'accès à l'emploi » et indiquer le numéro que vous trouvez sur l'étiquette en haut de cette page.

Temps: Répondre à ce questionnaire vous prendra environ 20 minutes.

Confidentialité: Toutes les données seront traitées de manière confidentielle et exclusivement à des fins scientifiques.

Rédaction égalitaire: Toutes les formulations masculines se réfèrent aussi bien aux personnes de sexe féminin qu'aux personnes de sexe masculin.

Instructions importantes pour répondre à ce questionnaire:

- Veuillez utiliser un *stylo foncé* et bien lisible.
 - Cochez la réponse sélectionnée avec une croix dans la case correspondante:
 - En cas d'erreur, veuillez colorier toute la case cochée et faire une nouvelle croix dans la case qui correspond à la bonne réponse:
 - Aux endroits où vous trouvez une flèche, nous vous prions de passer directement à la question indiquée (p.ex. ► aller à B1).
 - S'il n'y a pas d'autre indication, vous devez choisir *une seule réponse*. Veuillez bien respecter cette règle, s'il vous plaît. Par contre, il y a quelques questions où la possibilité de cocher plusieurs réponses est indiquée explicitement.
 - Pour les questions où vous êtes prié de noter un chiffre comme réponse, veuillez indiquer un chiffre approximatif, si vous ne vous rappelez pas le chiffre exact.
- 



Section A - Questions démographiques

A1. Quelle est votre date de naissance?

Veillez écrire en un seul bloc dans l'ordre suivant: jour, mois, année. Par exemple: 11.09.1965 = 11091965

A2. Depuis combien de temps habitez-vous en Suisse Romande?

Nombre d'années complètes

A3. Quelle est votre situation professionnelle actuelle?

Plusieurs réponses possibles.

Au chômage ou en dispense de recherche d'emploi

Salarié d'une entreprise privée, d'une ONG ou d'une autre association

Salarié d'une entreprise publique (secteur public)

Indépendant

En formation

En retraite ou en retraite anticipée

Au bénéfice d'une rente (maladie, invalidité, etc.)

Au foyer (tâches domestiques, enfants)

Autre (congé non payé, etc.)

A4. Avez-vous des enfants?

Oui

Non **Aller à 6%**

A5. Si vous avez des enfants, quel âge a votre plus jeune enfant?

Nombre d'années complètes



Section B - Vos recherches d'emploi

Nous nous intéressons à la période de temps qu'il vous a fallu pour trouver votre nouveau poste. Si vous n'avez pas d'emploi, nous nous intéressons à toute la période durant laquelle vous en avez cherché un.

B1. Quand avez-vous commencé vos recherches de travail? - Il y a...

- ... moins d'un mois
- ... plus d'un mois, mais moins de 4 mois
- ... plus de 4 mois, mais moins de 6 mois
- ... plus de 6 mois, mais moins de 12 mois
- ... plus de 12 mois

B2. Avez-vous utilisé les moyens de recherche suivants?

- | | Oui | Non |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Je me suis inscrit dans une agence de placement privée (p.ex. Manpower) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| J'ai participé à une séance avec un coach professionnel (hors des cours de l'ORP) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| J'ai mis mon CV sur un site internet pour entreprises (p.ex. JobUp, LinkedIn) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Je me suis abonné à une newsletter en ligne | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

B3. À quelle fréquence avez-vous utilisé les méthodes de recherche d'emploi suivantes?

- | | Jamais | Moins d'une fois par mois | Environ une fois par mois | Environ une fois par semaine | Presque tous les jours |
|---|--------------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------|--------------------------|
| J'ai parlé à mon entourage (p.ex. amis, famille, collègues, etc.) de mes recherches d'emploi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| J'ai fait des recherches dans la presse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| J'ai publié moi-même une ou plusieurs annonces dans la presse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| J'ai envoyé des offres spontanées à des employeurs | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Je me suis présenté spontanément en personne ou par téléphone auprès d'employeurs | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| J'ai fait des recherches sur internet | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| J'ai publié sur internet, dans un réseau social non-professionnel (comme p.ex. facebook), que je cherchais du travail | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



B4. À quelle fréquence avez-vous discuté avec votre entourage de vos recherches d'emplois?

Pour les groupes de personnes énumérés ci-dessous qui ne font pas partie de votre entourage, veuillez cocher 'jamais'.

	Jamais	Rarement	De temps en temps	Souvent
(Anciens) collègues de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Collègues d'études ou d'apprentissage, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres d'une association (p.ex. sportive, professionnelle)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres connaissances professionnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D'autres chômeurs que j'ai connus pendant des mesures du marché de travail (p.ex. formations, programmes d'occupation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amis proches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voisins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres de ma famille proche (parents, frères et soeurs, enfants, conjoint)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres de ma famille plus éloignée (cousin, oncle ou tante, belle-famille)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres connaissances	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B5. Quelle est pour vous l'utilité des moyens de recherche suivants pour trouver un emploi?

	Pas utile	Peu utile	Utile	Très utile
Offre spontanée écrite (lettre)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Présentation spontanée à l'entreprise (en personne ou par téléphone)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conseiller ORP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agence de placement privée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Famille proche (parents, frères et soeurs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Famille éloignée (cousins, oncle ou tante, belle-famille)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amis proches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Connaissances	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anciens collègues de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Offres dans la presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B6. De manière générale, à quel point vous sentez-vous capable de bien faire les tâches suivantes?

	1 = Je ne me sens pas capable de bien le faire	2	3	4 = Je me sens tout à fait capable de bien le faire
Choisir les entreprises auxquelles faire des offres spontanées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Choisir les offres d'emploi auxquelles répondre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ecrire une bonne lettre de candidature et un bon CV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Faire une bonne impression et être convaincant lors d'un entretien d'embauche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



B7. Pendant vos recherches d'emploi, avez-vous reçu de l'aide de votre entourage d'une des manières suivantes?

Nous ne nous intéressons pas à l'aide de professionnels (conseiller ORP, agence privée, etc.) mais seulement à votre entourage.

	Oui	Non
Quelqu'un m'a informé concrètement sur des stratégies pour retrouver un emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quelqu'un m'a aidé à préparer mon dossier (formuler une lettre de motivation, mon CV)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quelqu'un m'a aidé à préparer un entretien d'embauche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B8. Pendant que vous étiez inscrit à l'ORP et/ou jusqu'à ce que vous trouviez votre poste actuel, combien de fois avez-vous postulé pour un emploi (offres spontanées, réponses à des annonces, etc.)?

Si vous avez déjà trouvé un nouvel emploi, veuillez inclure la candidature pour ce poste dans le nombre total des candidatures.

Nombre de candidatures

B9. Pendant que vous étiez inscrit à l'ORP et/ou jusqu'à ce que vous trouviez votre nouveau poste, combien de fois avez-vous été invité à des entretiens d'embauche?

Si vous avez déjà trouvé un nouvel emploi, veuillez inclure l'entretien d'embauche pour celui-ci dans le nombre total d'entretiens d'embauche.

Nombre d'entretiens d'embauche

B10. À la fin de votre période au chômage, quel salaire MENSUEL brut minimal auriez-vous accepté pour un emploi à 100%?

Salaire brut = avant déductions sociales et impôts à la source

Salaire MENSUEL brut (en CHF)



Section C - Les personnes de votre entourage qui vous ont informé sur des postes ou employeurs potentiels

Nous nous intéressons à votre entourage qui comprend vos amis, votre famille, vos collègues de travail et d'études, vos voisins ainsi que les membres des associations auxquelles vous appartenez.

C1. Parmi les groupes de personnes suivants, combien travaillent dans la même branche que vous?

Pour les groupes de personnes énumérés ci-dessous qui ne font pas partie de votre entourage, veuillez cocher 'aucune personne'.

	Aucune personne	Une personne	Deux à cinq personnes	Plus de cinq personnes
(Anciens) collègues de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Collègues d'études, d'apprentissage, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres d'une association (p.ex. sportive, professionnelle)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D'autres chômeurs que j'ai connus pendant des mesures du marché de travail (p.ex. formations, programmes d'occupation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amis proches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voisins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres de ma famille proche (parents, frères et soeurs, enfants, conjoint)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres de ma famille plus éloignée (cousin, oncle ou tante, belle-famille)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C2. À quelle fréquence les personnes de votre entourage vous ont-elles informé sur des postes vacants ou sur des employeurs potentiels?

Pour les groupes de personnes énumérés ci-dessous qui ne font pas partie de votre entourage, veuillez cocher 'jamais'.

	Jamais	Rarement	De temps en temps	Souvent
(Anciens) collègues de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Collègues d'études, d'apprentissage, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres d'une association (p.ex. sportive, professionnelle)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres connaissances professionnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D'autres chômeurs que j'ai connus pendant des mesures du marché de travail (p.ex. formations, programmes d'occupation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amis proches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voisins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres de ma famille proche (parents, frères et soeurs, enfants, conjoint)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres de ma famille plus éloignée (cousin, oncle ou tante, belle-famille)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres connaissances	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



D2. Trouvez-vous que la durée de votre chômage...

...était beaucoup plus courte que ce que vous pensiez

...était un peu plus courte que ce que vous pensiez

...correspondait à ce que vous pensiez

...était un peu plus longue que ce que vous pensiez

...était beaucoup plus longue que ce que vous pensiez

D3. Avez-vous trouvé un poste de travail?

Oui

Non **Aller à G16**

Section E - Comment avez-vous trouvé votre poste de travail actuel?

E1. Par quel moyen avez-vous eu la toute première information sur le fait que votre nouvel employeur cherchait quelqu'un? Par l'intermédiaire de ... :

une annonce dans la presse

une annonce sur Internet ou dans une newsletter en ligne

en réponse à ma candidature spontanée par courrier (lettre écrite)

ma visite spontanée en personne ou mon appel téléphonique à l'entreprise

l'Office Régional de Placement (ORP)

une agence de placement privée (p.ex. Manpower)

en réponse à mon CV publié sur internet (Job-Up, LinkedIn)

un réseau social sur internet (p.ex. facebook)

un contact direct par l'employeur

information par une autre personne

autre



E2. Si vous avez reçu votre première information sur votre nouveau poste par le biais d'une personne, est-ce que vous connaissiez cette personne avant qu'elle ne vous ait donné cette information?

Oui, elle faisait partie de mon entourage (amis, famille, collègues, connaissances)

Oui, mais elle ne faisait pas partie de mon entourage (par exemple votre conseiller ORP ou un coach professionnel) **Aller à G1**

Non, je ne la connaissais pas avant **Aller à G1**

Section F - La personne clé pour votre nouvel emploi

Les questions de cette section portent sur la personne de votre entourage (famille, collègues, amis, voisins, etc.) qui vous a donné la première information sur votre nouvel emploi. Les professionnels comme les conseillers ORP, agences privées, etc., ne sont pas concernés par cette section.

F1. Qui est-ce qui vous a donné la première information sur votre nouveau poste de travail ou sur votre nouvel employeur?

(Ancien) collègue de travail

Collègue d'études, d'apprentissage, etc.

Membre d'une association (p.ex. sportive, professionnelle)

Autre connaissance professionnelle

Un autre chômeur que j'ai connu pendant des mesures du marché de travail (p.ex. formations, programmes d'occupation)

Ami proche

Voisin

Membre de ma famille proche (parents, frères et soeurs, enfants, conjoint)

Membre de ma famille éloignée (cousin, oncle ou tante, belle-famille)

Autre connaissance

F2. La personne qui vous a donné la première information sur votre nouveau poste était-elle une femme ou un homme?

Une femme

Un homme



F3. De quelle nationalité est la personne qui vous a donné la première information sur votre nouveau poste de travail?

Si la personne a plusieurs nationalités, indiquez-les toutes.

Suisse

Portugaise

Française

Italienne

Espagnole

Ex-Yougoslave (BIH, HR, MK, MNE, SLO, SRB, RKS) ou Albanie

Turque

Nationalité d'Amérique latine

Nationalité africaine

Autre nationalité européenne

Autre nationalité

F4. Quelle était la situation professionnelle de la personne qui vous a donné la première information sur votre nouveau poste?

Elle était au chômage

Elle ne travaillait pas (ménage, enfants, rente, retraite, formation,...)

Elle travaillait, mais elle n'avait pas d'emploi fixe

Elle avait un emploi fixe sans fonction de cadre

Elle avait un emploi fixe en tant que cadre

Je ne sais pas

F5. La personne qui vous a donné la première information sur votre nouveau poste a-t-elle travaillé dans la même branche que vous?

Oui, elle travaille ou a travaillé dans la même branche

Non, elle n'a jamais travaillé dans la même branche

Je ne sais pas



F6. Quel est le niveau de formation de la personne qui vous a donné la première information sur votre nouveau poste, comparé à votre niveau de formation?

Elle a un niveau de formation plus élevé que moi

Elle a plus ou moins le même niveau de formation que moi

Elle a un niveau de formation moins élevé que moi

Je ne sais pas

F7. Pendant que vous cherchiez du travail, à quelle fréquence étiez-vous en contact avec la personne qui vous a donné la première information sur votre nouveau poste?

Veillez considérer ici différentes formes de contacts, comme par exemple rencontrer la personne, le téléphone, le courriel, etc.

Plus d'une fois par semaine

Entre une fois par semaine et une fois par mois

Moins d'une fois par mois, mais plus d'une fois tous les six mois

Moins d'une fois tous les six mois

F8. Savez-vous d'où cette personne a eu l'information sur votre nouveau poste? Elle avait l'information...

...d'une annonce dans la presse ou sur internet

...directement de mon employeur actuel

...d'un de ses collègues de travail, d'étude ou d'apprentissage, etc.

...d'un de ses collègues d'une association (p.ex. sportive, professionnelle)

...d'un de ses amis

...d'un de ses voisins

...de quelqu'un de sa famille

...d'une autre personne

Je ne sais pas



G8. Êtes-vous toujours à la recherche d'un emploi?

Oui, je cherche un nouveau poste de travail pour remplacer celui que je viens de trouver

Oui, je cherche un poste de travail complémentaire à celui que je viens de trouver

Non

G9. Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi aujourd'hui?

0 = pas du tout satisfait

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10 =
Totalemment satisfait

G10. Votre nombre d'heures de travail actuel correspond-il au nombre d'heures que vous cherchiez?

Oui

Non, j'aurais voulu travailler plus d'heures

Non, j'aurais voulu travailler moins d'heures

G11. Pour effectuer votre travail, faut-il en règle générale un niveau de formation plus élevé, équivalent ou plus bas que le vôtre?

Il faut un niveau de formation plus élevé que le mien

Il faut un niveau de formation équivalent au mien

Il faut un niveau de formation plus bas que le mien

G12. En comparaison avec l'emploi que vous aviez avant votre chômage, votre nouvel emploi signifie-t-il plutôt... ?

... une meilleure position sociale

... une position sociale similaire

... une moins bonne position sociale

Je n'ai jamais travaillé avant



G13. Si vous comparez le salaire de votre travail actuel avec celui de votre emploi avant le chômage: Le montant de votre salaire actuel est...

...beaucoup plus élevé

...un peu plus élevé

...identique

...un peu moins élevé

...beaucoup moins élevé

Je n'ai jamais travaillé avant

G14. Quel est le montant de votre salaire MENSUEL brut actuel (salaire avant déductions sociales ou impôt à la source)?

Si vous êtes payé à l'heure, indiquez votre salaire brut par heure. Si vous ne connaissez pas le montant exact, nous vous prions de l'estimer le plus précisément possible. Si vous avez plusieurs emplois, merci d'indiquer seulement le montant de votre activité principale.

Salaire brut par MOIS (en CHF)

Salaire brut par heure (en CHF)

G15. Si vous avez plusieurs emplois, pouvez-vous indiquer le total brut MENSUEL de tous vos salaires cumulés?

Salaires cumulés par MOIS (en CHF)

G16. Souhaitez-vous ajouter des commentaires?

G17. Si vous souhaitez être informé des résultats de cette enquête, veuillez indiquer une adresse mail à laquelle nous pourrions vous envoyer un résumé du rapport final:

Merci beaucoup pour votre participation à cette enquête!

9.1.3 Q3





Section A: Questions démographiques

A1. Quelle est votre date de naissance? Ecrire en un seul bloc, par exemple 11.09.1965 = 11091965

--	--	--	--	--	--	--	--

A2. Quelle est votre situation professionnelle actuelle? Plusieurs réponses possibles.

Salarié d'une entreprise privée, d'une ONG ou d'une autre association

Salarié d'une entreprise publique (secteur public)

Indépendant

Au chômage ou en dispense de recherche d'emploi

En formation

En retraite ou en retraite anticipée

Au bénéfice d'une rente (maladie, invalidité, etc.)

Au foyer (tâches domestiques, enfants)

Autre (congé non payé, etc.)

A3. Code Q3

--	--	--	--



Section B: Associations

B1. Quelle est votre participation pour chacune de ces associations?

	Je suis membre et je participe aux activités	Je suis membre mais ne participe pas aux activités	Je ne suis pas membre
Club sportif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Syndicat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisation religieuse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parti politique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Association ou cercle d'immigrants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Groupe de voisins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Association caritative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fanfare, clique ou groupe de musique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre association	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Section C: Réseaux informatiques

C1. Avez-vous un profil sur Facebook, LinkedIn, Xing, ou un autre réseau informatique ? Plusieurs réponses possibles.

Xing	<input type="checkbox"/>
LinkedIn	<input type="checkbox"/>
Facebook	<input type="checkbox"/>
Un autre réseau	<input type="checkbox"/>
Je ne suis membre d'aucun réseau informatique	<input type="checkbox"/>

C2. Si vous êtes membre d'un réseau informatique, à quelle fréquence le mettez-vous à jour (publication d'information, changement d'images, etc.) ?

Tous les jours	<input type="checkbox"/>
Plusieurs fois par semaine	<input type="checkbox"/>
Plusieurs fois par mois	<input type="checkbox"/>
Au moins une fois par année	<input type="checkbox"/>
Jamais	<input type="checkbox"/>



C3. Pensez-vous que les réseaux informatiques aident à trouver un emploi ?

Oui Non Je ne sais pas

.....

C4. Êtes-vous inscrit sur un site pour trouver un emploi, comme Jobup ou autre ?

Oui Non

.....

Section D: Amis

Nous voudrions maintenant vous poser quelques questions à propos de gens que vous connaissez en dehors de votre famille.

D1. Dans votre quartier, combien avez-vous d'amis ?

Aucun 1-2 3-4 5-6 7-10 11 ou plus

.....

D2. Parmi eux, combien ont un emploi fixe ?

Tous Presque tous Plusieurs Presque aucun Aucun Je ne sais pas

.....

D3. Combien de vos anciens camarades d'école ou d'apprentissage sont toujours vos amis ?

Aucun 1-2 3-4 5-6 7-10 11 ou plus

.....

D4. Parmi ceux-ci, combien ont un emploi fixe ?

Tous Presque tous Plusieurs Presque aucun Aucun Je ne sais pas

.....

D5. Combien de vos anciens collègues de travail sont toujours vos amis ?

Aucun 1-2 3-4 5-6 7-10 11 ou plus

.....

D6. Combien d'entre eux ont un emploi fixe ?

Tous Presque tous Plusieurs Presque aucun Aucun Je ne sais pas

.....



D7. Combien d'autres amis avez-vous, à part ceux que vous venez de mentionner ?

Aucun 1-2 3-4 5-6 7-10 11 ou plus

.....

D8. Combien d'entre eux ont un emploi fixe ?

Tous Presque tous Plusieurs Presque aucun Aucun Je ne sais pas

.....

D9. Si vous êtes en couple et que votre conjoint/e vit en suisse, que fait-il/elle? Plusieurs réponses possibles.

Il/elle a un poste fixe ou est indépendant/e

Il/elle travaille de façon irrégulière

Il/elle ne travaille pas ou/et touche une rente

Il/elle ne vit pas en Suisse

Je n'ai pas de conjoint/e

D10. Supposez que vous ayez besoin d'emprunter une importante somme d'argent (CHF 1'000). À qui demandez-vous en premier?

Les conjoints sont considérés comme des parents. Une seule réponse possible.

Un parent

Un ami

Une banque ou un organisme de crédit

Un service public ou social (chômage, aide sociale, etc.)

Quelqu'un d'autre

Personne

Je ne sais pas

Un parent et un ami

Un parent ET Une banque ou un organisme de crédit

Un ami ET Je ne sais pas

Une banque ou un organisme de crédit ET Personne

Un parent ET un ami ET Une banque ou un organisme de crédit

Un parent ET Un service public ou social (chômage, aide sociale, etc.)

Une banque ou un organisme de crédit ET Un service public ou social (chômage, aide sociale, etc.)



E4. Sur une échelle de 0 à 10, diriez-vous que vous êtes satisfait de votre vie ces jours-ci ?

0 = Pas du tout satisfait 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 = Totalément satisfait

.....

E5. Sur une échelle de 0 à 10, diriez-vous que c'est vous qui dirigez ce qui se passe dans votre vie ou plutôt que vous n'avez aucun contrôle sur elle?

0 = Je ne dirige rien 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 = Je dirige tout

.....

E6. Quel salaire mensuel brut avant déductions sociales et impôt à la source voudriez-vous au moins pour un emploi aujourd'hui, à 100% ?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

E7. À présent, imaginez que votre allocation chômage soit supprimée si vous n'acceptez pas l'emploi qu'on vous propose. Jusqu'à quel salaire mensuel brut êtes-vous prêt à descendre dans ces conditions, toujours à 100% ?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

E8. En ce moment, devez-vous réduire vos dépenses pour vos boissons, repas ou sorties?

Oui Non

.....

E9. Avez-vous une voiture ?

Oui Non

.....



E10. Dans votre dernier emploi, dans quelle mesure les aspects suivants étaient importants pour vous et votre bien-être général?

	Pas du tout important	Peu important	Important	Très important
Le contact avec les gens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Un emploi du temps structuré et régulier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contribuer à des activités qui ont une utilité collective	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le statut social (la reconnaissance sociale)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La possibilité d'avoir une indépendance économique vis-à-vis d'autrui (partenaire, État, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le sentiment de contrôle sur ma vie (pouvoir planifier ma vie et mon avenir)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E11. Depuis que vous êtes au chômage, de quelle manière les aspects suivants ont-ils été affectés?

	Très négativement	Plutôt négativement	Neutre	Plutôt positivement	Très positivement
Le contact avec les gens	<input type="checkbox"/>				
Un emploi du temps structuré et régulier	<input type="checkbox"/>				
Contribuer à des activités qui ont une utilité collective	<input type="checkbox"/>				
Le statut social (la reconnaissance sociale)	<input type="checkbox"/>				
La possibilité d'avoir une indépendance économique vis-à-vis d'autrui (partenaire, État, etc.)	<input type="checkbox"/>				
Le sentiment de contrôle sur ma vie (pouvoir planifier ma vie et mon avenir)	<input type="checkbox"/>				

E12. De manière générale, depuis que vous êtes au chômage, quel aspect a affecté le plus négativement votre bien-être?

Indiquez brièvement l'aspect principal

E13. De manière générale, depuis que vous êtes au chômage, quel aspect a affecté le plus positivement votre bien-être?

Indiquez brièvement l'aspect principal



Section F: Vos recherches d'emploi

F1. À quelle fréquence avez-vous utilisé les méthodes de recherche d'emploi suivantes?

	Jamais	Moins d'une fois par mois	Environ une fois par mois	Environ une fois par semaine	Presque tous les jours
J'ai parlé à mon entourage (p.ex. amis, famille, collègues, etc.) de mes recherches d'emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai fait des recherches dans la presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai publié moi-même une ou plusieurs annonces dans la presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai envoyé des offres spontanées à des employeurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me suis présenté spontanément en personne ou par téléphone auprès d'employeurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai fait des recherches sur internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'ai publié sur internet, dans un réseau social non-professionnel (comme p.ex. Facebook), que je cherchais du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F2. Quelle est pour vous l'utilité des moyens de recherche suivants pour trouver un emploi?

	Pas utile	Peu utile	Utile	Très utile
Offre spontanée écrite (lettre)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Présentation spontanée à l'entreprise (en personne ou par téléphone)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conseiller ORP	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agence de placement privée	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Famille proche (parents, frères et soeurs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Famille éloignée (cousins, oncle ou tante, belle-famille)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amis proches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Connaissances	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anciens collègues de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Offres dans la presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



F3. De manière générale, à quel point vous sentez-vous capable de bien faire les tâches suivantes?

	1 = Je ne me sens pas capable de bien le faire	2	3	4 = Je me sens tout à fait capable de bien le faire
Choisir les entreprises auxquelles faire des offres spontanées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Choisir les offres d'emploi auxquelles répondre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ecrire une bonne lettre de candidature et un bon CV	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Faire une bonne impression et être convaincant lors d'un entretien d'embauche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F4. À quelle fréquence avez-vous discuté avec votre entourage de vos recherches d'emploi? Pour les groupes de personnes énumérés ci-dessous qui ne font pas partie de votre entourage, veuillez cocher 'jamais'.

	Jamais	Rarement	De temps en temps	Souvent
(Anciens) collègues de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Collègues d'études ou d'apprentissage, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres d'une association (p.ex. sportive, professionnelle)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres connaissances professionnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D'autres chômeurs que j'ai connus pendant des mesures du marché de travail (p.ex. formations, programmes d'occupation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amis proches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voisins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres de ma famille proche (parents, frères et soeurs, enfants, conjoint)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres de ma famille plus éloignée (cousin, oncle ou tante, belle-famille)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres connaissances	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F5. Pendant vos recherches d'emploi, avez-vous reçu de l'aide de votre entourage d'une des manières suivantes? Nous ne nous intéressons pas à l'aide de professionnels (conseiller ORP, agence privée, etc.) mais seulement à votre entourage.

	Oui	Non
Quelqu'un m'a informé concrètement sur des stratégies pour retrouver un emploi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quelqu'un m'a aidé à préparer mon dossier (formuler une lettre de motivation, mon CV)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quelqu'un m'a aidé à préparer un entretien d'embauche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



F6. Parmi les groupes de personnes suivants, combien travaillent dans la même branche que vous? Pour les groupes de personnes énumérés ci-dessous qui ne font pas partie de votre entourage, veuillez cocher 'aucune personne'.

	Aucune personne	Une personne	Deux à cinq personnes	Plus de cinq personnes
(Anciens) collègues de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Collègues d'études, d'apprentissage, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres d'une association (p.ex. sportive, professionnelle)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D'autres chômeurs que j'ai connus pendant des mesures du marché de travail (p.ex. formations, programmes d'occupation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amis proches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voisins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres de ma famille proche (parents, frères et soeurs, enfants, conjoint)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres de ma famille plus éloignée (cousin, oncle ou tante, belle-famille)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F7. A quelle fréquence les personnes de votre entourage vous ont-elles informé sur des postes vacants ou sur des employeurs potentiels? Pour les groupes de personnes énumérés ci-dessous qui ne font pas partie de votre entourage, veuillez cocher 'jamais'.

	Jamais	Rarement	De temps en temps	Souvent
(Anciens) collègues de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Collègues d'études, d'apprentissage, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres d'une association (p.ex. sportive, professionnelle)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres connaissances professionnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D'autres chômeurs que j'ai connus pendant des mesures du marché de travail (p.ex. formations, programmes d'occupation)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amis proches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voisins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres de ma famille proche (parents, frères et soeurs, enfants, conjoint)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Membres de ma famille plus éloignée (cousin, oncle ou tante, belle-famille)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres connaissances	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



F8. Parmi les personnes de votre entourage qui vous ont informé sur des postes vacants ou sur des employeurs potentiels, combien étaient des femmes et combien étaient des hommes? Si vous ne vous rappelez pas le chiffre exact, veuillez indiquer un chiffre approximatif.

Femmes

Hommes

F9. Parmi les personnes de votre entourage qui vous ont informé sur des postes vacants ou sur des employeurs potentiels, de quelles sexe étaient-elles?

Plusieurs réponses possible

femmes

hommes

F10. Parmi les personnes de votre entourage qui vous ont informé sur des postes vacants ou sur des employeurs potentiels, combien avaient les nationalités suivantes? Si vous ne vous rappelez pas le chiffre exact, veuillez indiquer un chiffre approximatif.

Suisse

Portugaise

Française

Italienne

Espagnole

Ex-Yougoslave (BIH, HR, MK, MNE, SLO, SRB, RKS) ou Albanie

Turque

Nationalité d'Amérique latine

Nationalité africaine

Autre nationalité européenne

Autre nationalité



F11. De quelle nationalité(s) sont les personnes de votre entourage qui vous ont informé sur des postes vacants ou sur des employeurs potentiels?

Plusieurs réponses possible.

Suisse

Portugaise

Française

Italienne

Espagnole

Ex-Yougoslave (BIH, HR, MK, MNE, SLO, SRB, RKS) ou Albanie

Turque

Nationalité d'Amérique latine

Nationalité africaine

Autre nationalité européenne

Autre nationalité

F12. Pendant ou depuis que vous êtes inscrit à l'ORP, combien de fois avez-vous postulé pour un emploi (offres spontanées, réponses à des annonces, etc.)? Si vous avez déjà trouvé un nouvel emploi, veuillez inclure la candidature pour ce poste dans le nombre total des candidatures.

Nombre de candidatures

F13. Pendant ou depuis que vous êtes inscrit à l'ORP, combien de fois avez-vous été invité à des entretiens d'embauche? Si vous avez déjà trouvé un nouvel emploi, veuillez inclure l'entretien d'embauche pour celui-ci dans le nombre total d'entretiens d'embauche.

Nombre d'entretiens d'embauche

F14. Avez-vous trouvé un emploi?

Oui

Non

F15. Avez-vous trouvé un emploi?

Oui

Non

Autre



G6. Si vous comparez le salaire de votre travail actuel avec celui de votre emploi avant le chômage: Le montant de votre salaire actuel est...

...beaucoup plus élevé

...un peu plus élevé

...identique

...un peu moins élevé

...beaucoup moins élevé

Je n'ai jamais travaillé avant



G7. Par quel moyen avez-vous eu la toute première information sur le fait que votre nouvel employeur cherchait quelqu'un? Par l'intermédiaire de ... :

- une annonce dans la presse
- une annonce sur internet ou dans une newsletter en ligne
- en réponse à ma candidature spontanée par courrier (lettre écrite)
- ma visite spontanée en personne ou mon appel téléphonique à l'entreprise
- l'Office Régional de Placement (ORP)
- une agence de placement privée (p.ex. Manpower)
- en réponse à mon CV publié sur internet (Job-Up, LinkedIn)
- un réseau social sur Internet (p.ex. Facebook)
- un contact direct par l'employeur
- information par une autre personne
- autre
- une annonce sur internet ou dans une newsletter en ligne ET en réponse à ma candidature spontanée par courrier (lettre écrite) ET ma visite spontanée en personne ou mon appel téléphonique à l'entreprise ET un contact direct par l'employeur ET information par une autre personne ET autre
- une annonce dans la presse ET une annonce sur internet ou dans une newsletter en ligne ET ma visite spontanée en personne ou mon appel téléphonique à l'entreprise ET un contact direct par l'employeur
- une annonce dans la presse ET une annonce sur internet ou dans une newsletter en ligne
- une annonce dans la presse ET une annonce sur internet ou dans une newsletter en ligne ET ma visite spontanée en personne ou mon appel téléphonique à l'entreprise ET l'Office Régional de Placement (ORP) ET information par une autre personne
- ma visite spontanée en personne ou mon appel téléphonique à l'entreprise ET un contact direct par l'employeur
- une annonce sur internet ou dans une newsletter en ligne ET information par une autre personne
- une annonce sur internet ou dans une newsletter en ligne ET en réponse à ma candidature spontanée par courrier (lettre écrite) ET ma visite spontanée en personne ou mon appel téléphonique à l'entreprise ET information par une autre personne
- l'Office Régional de Placement (ORP) ET un contact direct par l'employeur
- ma visite spontanée en personne ou mon appel téléphonique à l'entreprise ET autre
- une annonce sur internet ou dans une newsletter en ligne ET information par une autre personne
- une annonce dans la presse ET une annonce sur internet ou dans une newsletter en ligne ET en réponse à ma candidature spontanée par courrier (lettre écrite) ET ma visite spontanée en personne ou mon appel téléphonique à l'entreprise ET l'Office Régional de Placement (ORP) ET une agence de placement privée (p.ex. Manpower) ET en réponse à mon CV publié sur internet (p.ex. Job-Up, LinkedIn) ET un contact direct par l'employeur ET information par une autre personne
- l'Office Régional de Placement (ORP) ET une agence de placement privée (p.ex. Manpower)
- un contact direct par l'employeur ET information par une autre personne
- une annonce dans la presse ET un contact direct par l'employeur
- A coché toutes les cases (11)
- une annonce sur internet ou dans une newsletter en ligne ET en réponse à ma candidature spontanée par courrier (lettre écrite)
- une annonce dans la presse ET une annonce sur internet ou dans une newsletter en ligne ET en réponse à ma candidature spontanée par courrier (lettre écrite) ET ma visite spontanée en personne ou mon appel téléphonique à l'entreprise ET l'Office Régional de Placement (ORP) ET une agence de placement privée (p.ex. Manpower) ET en réponse à mon CV publié sur internet (p.ex. Job-Up, LinkedIn) ET un réseau social sur Internet (p.ex. Facebook)
- une annonce sur internet ou dans une newsletter en ligne ET en réponse à ma candidature spontanée par courrier (lettre écrite) ET ma visite spontanée en personne ou mon appel téléphonique à l'entreprise ET l'Office Régional de Placement (ORP)



G8. Qui est-ce qui vous a donné la première information sur votre nouveau poste de travail ou sur votre nouvel employeur?

(Ancien) collègue de travail

Collègue d'études, d'apprentissage, etc.

Membre d'une association (p.ex. sportive, professionnelle)

Autre connaissance professionnelle

Un autre chômeur que j'ai connu pendant des mesures du marché de travail (p.ex. formations, programmes d'occupation)

Ami proche

Voisin

Membre de ma famille proche (parents, frères et soeurs, enfants, conjoint)

Membre de ma famille éloignée (cousin, oncle ou tante, belle-famille)

Autre connaissance

(Ancien) collègue de travail ET Collègue d'études, d'apprentissage, etc.

(Ancien) collègue de travail ET Autre connaissance professionnelle ET Ami proche ET Voisin

Ami proche ET Membre de ma famille proche (parents, frères et soeurs, enfants, conjoint) ET Membre de ma famille éloignée (cousin, oncle ou tante, belle-famille) ET Autre connaissance

(Ancien) collègue de travail ET Ami proche ET Voisin ET Membre de ma famille proche (parents, frères et soeurs, enfants, conjoint)

(Ancien) collègue de travail ET Membre d'une association (p.ex. sportive, professionnelle) ET Autre connaissance professionnelle ET Un autre chômeur que j'ai connu pendant des mesures du marché de travail (p.ex. formations, programmes d'occupation) ET Ami proche ET Voisin ET Membre de ma famille proche (parents, frères et soeurs, enfants, conjoint) ET Membre de ma famille éloignée (cousin, oncle ou tante, belle-famille)

(Ancien) collègue de travail ET Ami proche

(Ancien) collègue de travail ET Collègue d'études, d'apprentissage, etc. ET Membre d'une association (p.ex. sportive, professionnelle) ET Autre connaissance professionnelle ET Ami proche

(Ancien) collègue de travail ET Collègue d'études, d'apprentissage, etc. Et Ami proche ET Membre de ma famille proche (parents, frères et soeurs, enfants, conjoint) Membre de ma famille éloignée (cousin, oncle ou tante, belle-famille)

G9. Quelle était la situation professionnelle de la personne qui vous a donné la première information sur votre nouveau poste?

Elle était au chômage

Elle ne travaillait pas (ménage, enfants, rente, retraite, formation,...)

Elle travaillait, mais elle n'avait pas d'emploi fixe

Elle avait un emploi fixe sans fonction de cadre

Elle avait un emploi fixe en tant que cadre

Je ne sais pas

Elle avait un emploi fixe sans fonction de cadre ET Elle avait un emploi fixe en tant que cadre



G10. La personne qui vous a donné la première information sur votre nouveau poste a-t-elle travaillé dans la même branche que vous?

Oui, elle travaille ou a travaillé dans la même branche

Non, elle n'a jamais travaillé dans la même branche

Je ne sais pas

G11. Souhaitez-vous ajouter des commentaires?

G12. Si vous souhaitez être informé des résultats de cette enquête, veuillez indiquer une adresse mail à laquelle nous pourrions vous envoyer un résumé du rapport final:

G13. commentaires saisie

Merci beaucoup pour votre participation à cette enquête!

9.2 Tableaux du chapitre 4

9.2.1 Statistiques descriptives des variables dépendantes du chapitre 4

Participation associative	Catégories	Fréquences	%
Association sportive	Membres actifs	715	24.9
	Non membres actifs	2'157	75.1
Syndicat	Membres actifs	73	2.7
	Non membres actifs	2'639	97.3
Association religieuse	Membres actifs	169	6.3
	Non membres actifs	2'530	93.74
Parti politique	Membres actifs	42	1.6
	Non membres actifs	2'635	98.4
Cercle de migrants	Membres actifs	45	1.7
	Non membres actifs	2'611	98.3
Association de quartier	Membres actifs	152	5.7
	Non membres actifs	2'523	94.3
Association caritative	Membres actifs	106	4
	Non membres actifs	2'562	96
Fanfare	Membres actifs	139	5.2
	Non membres actifs	2'528	94.8
Autre association	Membres actifs	364	13.8
	Non membres actifs	2'282	86.24

Ressources informatiques	Catégories	Fréquences	%
Xing	Avec un profil	78	2.2
	Sans profil	3'486	97.8
LinkedIn	Avec un profil	551	15.5
	Sans profil	3'013	84.5
Facebook	Avec un profil	1'942	45.5
	Sans profil	1'622	54.5
Autre	Avec un profil	470	13.2
	Sans profil	3'094	86.8
Membre d'aucun réseau	Oui	1'086	30.5
	Non	2'478	69.5
Actif au moins plusieurs fois par mois	Oui	1'658	59.7
	Non	1'120	40.3
Le réseau informatique est utile pour trouver du travail	Oui	1'856	77.9
	Non	526	22.1
Jobup	Inscrit	2'045	60.4
	Pas inscrit	1'338	39.6

Relations amicales	Catégories	Fréquences	%
Amis du quartier	Aucun	667	19.9
	1-2	821	24.5
	3-4	718	21.4
	5-6	448	13.3
	7-10	211	6.3
	11 ou plus	493	14.7
Parmi eux, combien ont un poste fixe	Aucun	1009	30.5
	Presque aucun	80	2.4
	Plusieurs	419	12.7
	Presque tous	896	27.1
	Tous	902	27.3
Amis d'école ou d'apprentissage	Aucun	807	25.3
	1-2	641	20.1
	3-4	610	19.1
	5-6	418	13.1
	7-10	209	6.6
	11 ou plus	506	15.9
Parmi eux, combien ont un poste fixe	Aucun	1138	35.7
	Presque aucun	77	2.4
	Plusieurs	412	12.9
	Presque tous	833	26.1
	Tous	727	22.8
Anciens collègues de travail	Aucun	433	13.2
	1-2	823	25.2
	3-4	799	24.4
	5-6	499	15.3
	7-10	249	7.6
	11 ou plus	467	14.3
Parmi eux, combien ont un poste fixe	Aucun	739	22.9
	Presque aucun	70	2.2
	Plusieurs	377	11.7
	Presque tous	901	27.9
	Tous	1'146	35.5
Autres amis	Aucun	338	10.6
	1-2	364	11.4
	3-4	541	17.0
	5-6	466	14.7
	7-10	373	11.7
	11 ou plus	1'099	34.6
Parmi eux, combien ont un poste fixe	Aucun	719	22.4
	Presque aucun	68	2.1
	Plusieurs	639	19.9
	Presque tous	1'155	35.9
	Tous	634	19.7

Relations familiales proches	Catégories		Fréquences	%
Situation de la mère	Poste fixe/indépendante	Oui	736	20.7
		Non	2'828	79.4
	Poste irrégulier	Oui	131	3.7
		Non	3'433	96.3
	Rentière	Oui	879	24.7
		Non	2'685	75.3
	Décédée	Oui	359	10.0
		Non	3'205	89.9
	À l'étranger	Oui	1'051	29.5
		Non	2'513	70.5
	Situation inconnue	Oui	58	98.4
		Non	3'506	1.6
Situation du père	Poste fixe/indépendant	Oui	785	22.0
		Non	2'779	78.0
	Poste irrégulier	Oui	57	1.6
		Non	3'507	98.4
	Rentier	Oui	538	15.1
		Non	3'026	84.9
	Décédé	Oui	756	21.2
		Non	2'808	78.8
	À l'étranger	Oui	1'014	28.5
		Non	2'550	71.6
	Situation inconnue	Oui	119	3.3
		Non	3'445	96.7
Situation du conjoint	Poste fixe/indépendant	Oui	1'313	36.8
		Non	2'251	63.2
	Poste irrégulier	Oui	215	6.0
		Non	3'349	94.0
	Rentier	Oui	337	9.5
		Non	3'227	90.5
	À l'étranger	Oui	97	2.7
		Non	3'467	97.3
	Pas de conjoint	Oui	1'207	33.9
		Non	2'357	66.1
Nombre de membres de la fratrie adultes en Suisse	Aucun	1'367	40.2	
	1	1'127	33.1	
	2	556	16.3	
	3	217	6.4	
	4	78	2.3	
	5	36	1.0	
	6 ou plus	24	0.7	
Nombre d'entre eux avec un emploi	Aucun	1'740	51.7	
	1	1'032	30.7	
	2	411	12.2	
	3	109	3.2	
	4	36	1.1	

	5	21	0.6
	6 ou plus	15	0.5
Nombre d'enfant adultes en Suisse	Aucun	2'647	80.4
	1	298	9.1
	2	261	7.9
	3	63	1.9
	4	12	0.4
	5	9	0.3
	6 ou plus	2	0.1
Nombre d'entre eux avec un emploi	Aucun	2'914	89.0
	1	216	6.6
	2	103	3.1
	3	24	0.7
	4	10	0.3
	5	6	0.2
	6 ou plus	3	0.1

Relations familiales éloignées	Catégories	Fréquences	%
Nombre de cousin.e.s adultes en Suisse	Aucun	937	34.7
	1-2	491	18.2
	3-4	478	17.7
	5-6	257	9.5
	7-8	158	5.9
	9 ou plus	376	13.9
Nombre d'oncles.tantes en Suisse	Aucun	943	36.4
	1-2	680	26.2
	3-4	477	18.4
	5-6	211	8.1
	7-8	109	4.2
	9 ou plus	174	6.7
Nombre de beaux-parents en Suisse	Aucun	1'448	62.8
	1-2	779	33.8
	3-4	62	2.7
	5-6	7	0.3
	7-8	1	0.0
	9 ou plus	10	0.4
Nombre de la belle-fratrie en Suisse	Aucun	1'242	48.2
	1-2	958	37.2
	3-4	270	10.5
	5-6	71	2.8
	7-8	12	0.5
	9 ou plus	25	1.0
Nombre de nièces.neveux en Suisse	Aucun	1'394	56.6
	1-2	525	21.3
	3-4	288	11.7
	5-6	122	5.0

	7-8	56	2.3
	9 ou plus	76	3.1

Autres dimensions du réseau	Catégories		Fréq.	%
Emprunter de l'argent (1'000 CHF)	À un parent	Oui	1'819	51.0
		Non	1'745	49.0
	À un ami	Oui	436	12.2
		Non	3'128	87.8
	À une banque	Oui	328	9.2
		Non	3'236	90.8
	À un service public ou social	Oui	133	3.7
		Non	3'431	96.3
	À quelqu'un d'autre	Oui	17	0.5
		Non	3'547	99.5
	À personne	Oui	299	8.4
		Non	3'265	91.6
Ne sait pas	Oui	383	10.8	
	Non	3'181	89.3	
Nombre de relations sachant l'individu au chômage	Personne ou presque		449	13.7
	Une minorité		634	19.4
	Une majorité		784	24.0
	Tous ou presque		1'403	42.9
Nombre de relations avec des postes à responsabilités	Personne ou presque		927	29.2
	Une minorité		1'609	50.7
	Une majorité		552	17.4
	Tous ou presque		86	2.7
Proportion de relations se connaissant entre eux	Presque aucun ne se connaît		141	4.7
	Certains se connaissent		1'189	39.2
	La plupart se connaissent		1'100	36.3
	Presque tous se connaissent		603	19.9
Combien de relations travaillent dans le même secteur	Personne ou presque		1'179	36.4
	Une minorité		1'472	45.5
	Une majorité		506	15.6
	Tous ou presque		80	2.5
Quelle est la source de l'information du dernier emploi de plus de six mois	Jamais travaillé plus de six mois	Oui	167	4.7
		Non	3'397	95.3
	Par l'employeur	Oui	407	11.4
		Non	3'157	88.6
	Par Internet	Oui	362	10.2
		Non	3'202	89.8
	Par l'ORP	Oui	113	3.2
		Non	3'451	96.8
	Par la presse	Oui	293	8.2
		Non	3'271	97.8
	Par un ancien collègue	Oui	241	6.8
		Non	3'323	93.2

	Par un parent	Oui	183	5.1
		Non	3'381	94.9
	Par un ami proche	Oui	312	8.8
		Non	3'252	91.3
	Par une connaissance	Oui	279	7.8
		Non	3'285	92.2
	Par une agence de placement	Oui	377	10.6
		Non	3'187	89.4
	Par offre spontanée	Oui	250	7.0
		Non	3'314	93.0
	En me présentant en personne	Oui	232	6.5
		Non	3'332	93.5
	Par un autre moyen	Oui	204	5.7
		Non	3'360	94.3
Nombre de fois où l'individu a reçu l'aide de son réseau pour trouver un emploi par le passé	Jamais		1'022	33.4
	1-2 fois		1'701	55.5
	3-4 fois		257	8.4
	5 fois ou plus		84	2.7
Avec qui l'individu a-t-il parlé de ses recherches dans les sept derniers jours	Des anciens collègues	Oui	1'448	40.6
		Non	2'116	59.4
	Des connaissances	Oui	1'749	49.1
		Non	1'815	50.9
	Des amis proches	Oui	2'161	60.6
		Non	1'403	39.4
	Des parents	Oui	1'813	50.9
		Non	1'751	49.1
	Quelqu'un d'autre	Oui	494	13.9
		Non	3.070	86.1
	Personne	Oui	211	5.9
		Non	3'353	94.1

9.2.2 Tableaux complets du chapitre 4

Tableau 4 : Modélisation du lien entre caractéristiques et situation de la mère (Odds ratios)

	En poste fixe/indé- pendante	En poste irrégulier	Rentière	Décédée	À l'étranger	Situation inconnue
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)						
Femme	1.03	.82	1.08	.94	1.05	.82
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)						
France	.15***	.15	.22***	.94	4.05***	1.92
Italie	.56	1.51	1.10	.56	2.49***	1.18
Espagne	.52	1.75	.58	.42**	4.39***	-
Portugal	.67**	1.07	.26***	.43***	3.15***	.79
Ex-Yougoslavie	.56**	.57	.85	.86	2.11***	1.23
Autre	.26***	1.35	.18***	.73	3.71***	1.52
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)						
Secondaire II	1.55***	1.41	1.33**	.76	.65***	.79
Secondaire II Maturité	1.29	.60	1.02	.84	1.00	.32
Formation prof. supérieure	1.43	1.53	1.42	.73	1.05	-
Haute École	1.65***	1.00	1.01	.52***	1.11	.26**
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)						
Moins de 30 ans	6.19***	4.97***	.41***	.21***	.42***	3.38***
50 ans et plus	.05***	.22**	.82	4.46***	.54***	.69
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)						
Né en Suisse	2.04***	1.91**	2.63***	1.12	.15***	1.14
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)						
Agriculture	1.13	1.70	.72	.67	1.17	2.72
Technique et informatique	.79	.90	1.62**	.62	1.52	.91
Construction	.50***	1.65	1.55**	.79	1.09	1.21
Commerce et transport	.67**	2.22**	1.41**	.99	.91	1.04
Restauration et tourisme	.55***	1.56	.98	.90	1.22	.49
Banques et assurances	.75	1.07	2.00***	.68	.75	.81
Santé et social	.85	1.30	1.61**	.70	.77	1.37
Autre	.82	2.13	1.49	.65	.62	2.70
N	3416	3416	3416	3416	3416	3223
LR chi2	992.37	152.79	655.85	351.10	1268.02	51.22
Prob> chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0001

***p<.01 ; **p<.05

Variables dépendantes binaires : *Oui/Non*.

Tableau 5 : Modélisation du lien entre caractéristiques et situation du père (Odds ratios)

	En poste fixe/indé- pendant	En poste irrégulier	Rentier	Décédé	À l'étranger	Situation inconnue
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)						
Femme	1.09	.73	.98	1.01	1.00	.85
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)						
France	.13***	.43	.17***	.76	3.37***	.82
Italie	.57	3.01**	1.17	.96	1.46	.52
Espagne	.63	-	.71	.53**	3.81***	.27
Portugal	.93	1.21	.25***	.46***	2.37***	.22***
Ex-Yougoslavie	.82	.90	1.14	.59	1.56**	.97
Autre	.19***	1.67	.27***	.86	2.94***	.59
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)						
Secondaire II	1.43**	.92	1.49***	1.09	.75**	.50***
Secondaire II Maturité	1.17	.36	1.24	1.20	.78	.41**
Formation prof. Supérieure	2.64***	.44	.88	1.00	1.15	-
Haute École	1.82***	.50	1.39	.64***	1.01	.20***
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)						
Moins de 30 ans	6.85***	1.65	.48***	.23***	.68***	2.19***
50 ans et plus	.03***	.52	.49***	4.46***	.42***	.33**
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)						
Né en Suisse	3.11***	2.11	2.54***	1.14	.16***	1.14
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)						
Agriculture	.58	1.95	2.08	.65	1.64	1.33
Technique et informatique	.70	2.82	2.07***	.82	1.69**	.13
Construction	.91	3.16	1.31	.83	1.17	.80
Commerce et transport	.64**	1.68	1.66**	1.08	1.08	.80
Restauration et tourisme	.66**	1.45	1.20	.83	1.23	.60
Banques et assurances	.82	1.88	1.91***	.90	.96	.73
Santé et social	1.13	4.23**	1.35	.93	.77	.44
Autre	.95	4.51**	1.60	1.29	.60	1.87
N	3416	3332	3416	3416	3416	3302
LR chi2	1184.03	36.39	390.09	574.84	1043.28	100.40
Prob> chi2	0.0000	0.0198	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variables dépendantes binaires : *Oui/Non*.

Tableau 6 : Modélisation du lien entre caractéristiques et situation du conjoint (Odds ratios)

	Conjoint en poste fixe/indé- pendant	Conjoint en poste irrégulier	Conjoint rentier	Conjoint à l'étranger	Pas de conjoint
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)					
Femme	1.83***	.66**	.51***	.79	.79***
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)					
France	.98	.48**	.61	1.13	1.08
Italie	1.33	.27**	.61	1.74	1.08
Espagne	1.03	1.37	.78	1.30	.78
Portugal	1.16	.72	.84	1.85	.74**
Ex-Yougoslavie	.95	.98	1.22	1.11	.47***
Autre	1.02	.80	1.47	1.32	.54***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)					
Secondaire II	1.28**	1.18	.89	1.00	1.02
Secondaire II Maturité	1.20	.88	.70	.45	1.39**
Formation prof. supérieure	1.81***	.76	.45	.38	1.03
Haute École	1.80***	.80	.68	1.23	.75**
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)					
Moins de 30 ans	.58***	.60***	.54***	.72	2.63***
50 ans et plus	.68***	.91	2.09***	1.16	.92
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)					
Né en Suisse	.97	.65**	.74	.42***	1.32***
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)					
Agriculture	.81	.90	1.10	2.26	1.01
Technique et informatique	1.69***	.59	.86	.48	1.00
Construction	.92	.75	.72	1.90	1.08
Commerce et transport	1.15	.76	1.08	.95	1.00
Restauration et tourisme	.80	1.34	.86	.99	1.08
Banques et assurances	1.26	.95	.88	.98	.99
Santé et social	.96	1.53	.65	.94	1.14
Autre	.86	.79	.69	1.43	1.48
N	3416	3416	3416	3416	3416
LR chi2	206.65	43.06	137.57	49.71	308.88
Prob> chi2	0.0000	0.0046	0.0000	0.0006	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variables dépendantes binaires : *Oui/Non*.

9.3 Tableaux complets du chapitre 5

Tableau 2 : Modélisation du lien entre les ressources informatique et la durée du chômage avant réinsertion professionnelle (jours)

Inscrit sur un site Internet	-23.68***
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)	
Femme	5.46
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)	
France	-20.30
Italie	22.60
Espagne	-1.277
Portugal	-21.89
Ex-Yougoslavie	74.22***
Autre	50.48***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)	
Secondaire II	-23.21**
Secondaire II Maturité	-15.09
Formation prof. supérieure	1.63
Haute École	-17.52
Âge (Variable continue)	
Âge	4.57***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)	
Né en Suisse	-29.29***
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)	
Agriculture	-40.97
Technique et Informatique	-7.90
Construction	-66.10***
Commerce et transport	31.11**
Restauration et tourisme	16.17
Banques et assurances	15.06
Santé et social	9.36
Autre	8.16
N	2489
LR chi2 (23)	331.09
Prob>chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Pas inscrit sur un site Internet.*

Tableau 3 : Modélisation du lien entre les relations amicales et la durée du chômage avant réinsertion professionnelle (jours)

	Amis d'école et d'apprentissage	Anciens collègues
1-2	-7.85	-16.07
3-4	-16.57	-31.20**
5-6	-29.28**	-20.74
7-10	-45.45***	-46.13***
11+	-27.01**	-19.65***
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)		
Femme	2.87	5.52
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)		
France	-22.84	-23.22
Italie	25.55	29.28
Espagne	-2.05	-3.40
Portugal	-17.30	-11.55
Ex-Yougoslavie	80.45***	78.12***
Autre	50.05***	41.49***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)		
Secondaire II	-24.43**	-21.80**
Secondaire II Maturité	-16.85	-14.19
Formation prof. supérieure	3.12	6.13
Haute École	-13.91	-15.02
Âge (Variable continue)		
Âge	4.43	4.88***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)		
Né en Suisse	-26.20**	-32.09***
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)		
Agriculture	-15.05	-21.17
Technique et Informatique	-10.04	-8.25
Construction	-66.98***	-67.89***
Commerce et transport	29.82**	30.67**
Restauration et tourisme	6.34	11.57
Banques et assurances	12.33	13.55
Santé et social	4.63	5.70
Autre	17.94	16.47
N	2348	2428
LR chi2 (27)	326.88	331.48
Prob>chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégories de référence des variables réseau : *Aucun.*

Tableau 4 : Modélisation du lien entre les relations amicales et la durée du chômage avant réinsertion professionnelle (jours)

	Proportion d'amis d'école ou d'apprentissage à postes fixes	Proportion d'anciens collègues à postes fixes
Presque aucun	-17.93	-32.22
Plusieurs	-10.89	-13.61
Presque tous	-19.86**	-17.90
Tous	-10.50	-26.08**
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)		
Femme	4.86	6.36
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)		
France	-25.88	-24.60
Italie	20.75	25.22
Espagne	3.95	8.11
Portugal	-21.12	-20.37
Ex-Yougoslavie	88.01***	74.65***
Autre	46.87***	41.55***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)		
Secondaire II	-24.47**	-21.91**
Secondaire II Maturité	-15.17	-14.95
Formation prof. supérieure	4.99	7.30
Haute École	-16.98	-18.29
Âge (Variable continue)		
Âge	4.68***	4.73***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)		
Né en Suisse	-28.81***	-29.52***
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)		
Agriculture	-19.25	-26.14
Technique et Informatique	-6.26	-7.92
Construction	-64.93***	-69.58***
Commerce et transport	35.20**	30.53**
Restauration et tourisme	16.59	12.12
Banques et assurances	15.92	11.63
Santé et social	8.71	6.35
Autre	19.95	17.35
N	2353	2404
LR chi2 (27)	330.91	319.68
Prob>chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégories de référence des variables réseau : *Aucun.*

Tableau 5 : Modélisation du lien entre les relations familiales et la durée du chômage avant réinsertion professionnelle (jours)

	Conjoint en poste irrégulier	Nièces/neveux en Suisse
	50.37***	21.63**
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)		
Femme	5.50	8.11
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)		
France	-20.61	-9.93
Italie	25.45	29.64
Espagne	3.86	26.82
Portugal	-17.03	-8.48
Ex-Yougoslavie	71.44***	77.19***
Autre	52.06***	64.83***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)		
Secondaire II	-25.53**	-31.30**
Secondaire II Maturité	-18.02	-38.11**
Formation prof. supérieure	-1.19	-10.99
Haute École	-23.83	-22.80
Âge (Variable continue)		
Âge	4.64***	4.27***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)		
Né en Suisse	-27.09***	-21.93
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)		
Agriculture	-26.59	-24.02
Technique et Informatique	-8.12	-1.44
Construction	-68.47***	-50.86**
Commerce et transport	31.40**	41.85**
Restauration et tourisme	17.01	11.51
Banques et assurances	10.89	14.75
Santé et social	8.96	-1.78
Autre	12.55	19.48
N	2569	1861
LR chi2 (26)	351.96	247.04
Prob>chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégories de référence des variables réseau : *Variables binaires.*

Tableau 6 : Modélisation du lien entre le type de personne à qui emprunter en cas de besoin (au moins 1'000 CHF) et la durée du chômage avant réinsertion professionnelle (jours)

Un parent	-30.78***	
Je ne sais pas		54.83***
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)		
Femme	7.45	4.55
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)		
France	-23.31	-21.32
Italie	24.86	19.18
Espagne	2.59	3.89
Portugal	-20.30	-19.77
Ex-Yougoslavie	64.89***	70.73***
Autre	43.61***	48.29***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)		
Secondaire II	-22.45**	-24.09**
Secondaire II Maturité	-14.91	-14.37
Formation prof. supérieure	3.93	2.40
Haute École	-15.60	-19.19
Âge (Variable continue)		
Âge	4.43***	4.60***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)		
Né en Suisse	-25.80**	-27.33***
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)		
Agriculture	-27.98	-24.58
Technique et Informatique	-10.30	-5.85
Construction	-69.99***	-67.71***
Commerce et transport	30.68**	34.16**
Restauration et tourisme	16.40	18.92
Banques et assurances	10.74	15.01
Santé et social	9.80	13.61
Autre	10.36	13.79
N	2569	2569
LR chi2 (26)	358.01	361.67
Prob>chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégories de référence des variables réseau : *Variables binaires.*

Tableau 7 : Modélisation du lien entre la durée du chômage avant réinsertion professionnelle et les personnes du réseau... (jours)

	À responsabilités hiérarchiques	Actives dans le même secteur
Une minorité	-24.59***	-27.07***
Une majorité	-31.71***	-36.03***
Tous ou presque tous	-21.87	-47.66**
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)		
Femme	.00	5.01
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)		
France	-15.41	-15.94
Italie	16.99	23.89
Espagne	14.92	19.40
Portugal	-8.35	-3.86
Ex-Yougoslavie	88.96***	93.27***
Autre	46.82***	52.71***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)		
Secondaire II	-15.76	-20.28
Secondaire II Maturité	-11.41	-18.68
Formation prof. supérieure	12.47	6.52
Haute École	-8.18	-13.96
Âge (Variable continue)		
Âge	4.80***	4.78***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)		
Né en Suisse	-19.56	-22.81**
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)		
Agriculture	-21.34	-24.39
Technique et Informatique	-11.48	-9.02
Construction	-72.69***	-71.93***
Commerce et transport	32.58**	31.66**
Restauration et tourisme	11.48	17.54
Banques et assurances	17.28	15.23
Santé et social	13.77	11.58
Autre	17.61	14.57
N	2353	2399
LR chi2 (26)	313.33	341.54
Prob>chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégories de référence des variables réseau : *Personne ou presque personne.*

Tableau 8 : Modélisation du lien entre les personnes à qui l'individu a parlé de ses recherches d'emploi et la durée du chômage avant réinsertion professionnelle (jours)

Avec des anciens collègues	-18.43**			
Avec des amis proches		-28.12***		
Avec des parents			-27.67***	
Avec personne				35.78**
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)				
Femme	4.10	5.97	6.51	5.05
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)				
France	-21.30	-22.67	-23.03	-21.32
Italie	22.53	23.08	23.22	22.73
Espagne	5.31	3.20	2.13	3.02
Portugal	-18.56	-20.50	-20.46	-17.92
Ex-Yougoslavie	68.63***	68.72***	64.71***	70.57***
Autre	50.19***	47.04***	44.11***	51.27***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)				
Secondaire II	-23.51**	-23.19**	-22.31**	-24.69**
Secondaire II Maturité	-17.28	-15.69	-15.43	-17.48
Formation prof. supérieure	-.33	2.19	1.92	-1.30
Haute École	-20.28	-19.76	-18.45	-22.68
Âge (Variable continue)				
Âge	4.70***	4.55***	4.37***	4.64***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)				
Né en Suisse	-28.65***	-28.73***	-24.92**	-27.97***
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)				
Agriculture	-28.91	-27.32	-27.43	-27.34
Technique et Informatique	-7.52	-6.85	-6.30	-9.68
Construction	-70.16***	-70.41***	-71.72***	-68.35***
Commerce et transport	31.48**	34.39**	32.32**	31.65**
Restauration et tourisme	17.75	18.15	16.95	18.47
Banques et assurances	11.82	14.32	13.44	11.25
Santé et social	11.64	10.61	10.75	10.42
Autre	9.86	11.88	14.17	11.90
N	2569	2569	2569	2569
LR chi2 (26)	348.60	355.40	353.80	347.51
Prob>chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégories de référence des variables réseau : *Variables binaires.*

Tableau 9 : Modélisation du lien entre les ressources informatiques et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

Profil sur Xing	3.13**		
Profil sur LinkedIn		1.85***	
Inscrit sur un site (Jobup, etc.)			1.53***
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)			
Femme	1.16	1.18	1.14
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)			
France	1.53**	1.53**	1.54**
Italie	1.06	1.12	1.12
Espagne	1.45	1.47	1.42
Portugal	1.79***	1.84***	2.00***
Ex-Yougoslavie	.61**	.63**	.64
Autre	.64***	.66***	.66***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)			
Secondaire II	1.40***	1.40***	1.35**
Secondaire II Maturité	1.29	1.25	1.23
Formation prof. supérieure	2.07**	1.91**	1.94**
Haute École	2.06***	1.69***	1.92***
Âge (Variable continue)			
Âge	1.00	1.00	1.00
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)			
Né en Suisse	1.31**	1.33**	1.37**
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)			
Agriculture	.87	.89	.98
Technique et Informatique	1.54	1.44	1.49
Construction	1.24	1.26	1.26
Commerce et transport	.92	.90	.90
Restauration et tourisme	.83	.84	.82
Banques et assurances	1.32	1.26	1.26
Santé et social	.72	.72	.72
Autre	.46***	.45***	.46***
N	2643	2643	2570
LR chi2	158.60	166.87	168.58
Prob> chi2	0.0000	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégories de référence des variables réseau : *Variable binaires.*

Tableau 10 : Modélisation du lien entre les relations amicales dans le quartier et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

1-2 amis	1.45****	
3-4 amis	1.24	
5-6 amis	1.65****	
7-10 amis	1.63**	
11 amis ou plus	1.21	
Aucun n'a de poste fixe		1.12
Presque aucun n'a de poste fixe		1.12
Presque tous ont un poste fixe		1.71****
Tous ont un poste fixe		1.73****
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)		
Femme	1.15	1.13
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)		
France	1.63**	1.66**
Italie	1.12	1.21
Espagne	1.40	1.50
Portugal	1.81****	1.94****
Ex-Yougoslavie	.53****	.64
Autre	.64****	.66**
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)		
Secondaire II	1.41****	1.37****
Secondaire II Maturité	1.33	1.28
Formation prof. supérieure	2.19****	2.05**
Haute École	2.08****	2.02****
Âge (Variable continue)		
Âge	1.00	1.00
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)		
Né en Suisse	1.30**	1.36**
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)		
Agriculture	.90	.87
Technique et Informatique	1.61**	1.56
Construction	1.34	1.34
Commerce et transport	.96	.95
Restauration et tourisme	.89	.87
Banques et assurances	1.39	1.40
Santé et social	.75	.74
Autre	.46****	.49****
N	2534	2505
LR chi2	166.90	171.87
Prob> chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégories de référence des variables réseau :

Aucun ami.

Plusieurs ont un poste fixe.

Tableau 11 : Modélisation du lien entre les anciens amis d'école ou d'apprentissage et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

1-2 amis	1.03	
3-4 amis	1.16	
5-6 amis	1.77***	
7-10 amis	2.13***	
11 amis ou plus	1.17	
Aucun n'a de poste fixe		1.01
Presque aucun n'a de poste fixe		.77
Presque tous ont un poste fixe		1.41**
Tous ont un poste fixe		1.70***
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)		
Femme	1.14	1.10
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)		
France	1.85***	1.80***
Italie	1.07	1.10
Espagne	1.61	1.63
Portugal	2.04***	1.99***
Ex-Yougoslavie	.51***	.60**
Autre	.57***	.61***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)		
Secondaire II	1.45***	1.38***
Secondaire II Maturité	1.30	1.30
Formation prof. supérieure	1.93**	2.00**
Haute École	2.06***	1.96***
Âge (Variable continue)		
Âge	1.00	1.00
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)		
Né en Suisse	1.30**	1.31**
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)		
Agriculture	.97	1.15
Technique et Informatique	1.66**	1.67**
Construction	1.36	1.35
Commerce et transport	.98	1.02
Restauration et tourisme	.91	.91
Banques et assurances	1.40	1.46**
Santé et social	.76	.78
Autre	.46***	.52***
N	2435	2426
LR chi2	187.98	182.01
Prob> chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégories de référence des variables réseau :

Aucun ami.

Plusieurs ont un poste fixe.

Tableau 12 : Modélisation du lien entre le nombre d'amis parmi les anciens collègues et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

1-2 amis	1.71***	
3-4 amis	2.44***	
5-6 amis	2.46***	
7-10 amis	2.47***	
11 amis ou plus	2.10***	
Aucun n'a de poste fixe		.71**
Presque aucun n'a de poste fixe		1.24
Presque tous ont un poste fixe		1.42**
Tous ont un poste fixe		1.51***
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)		
Femme	1.15	1.14
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)		
France	1.66**	1.61**
Italie	1.12	1.11
Espagne	1.47	1.66
Portugal	1.81***	2.01***
Ex-Yougoslavie	.54**	.58**
Autre	.65***	.63***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)		
Secondaire II	1.35**	1.41***
Secondaire II Maturité	1.24	1.30
Formation prof. supérieure	1.89**	2.04**
Haute Ecole	2.02***	2.06***
Âge (Variable continue)		
Âge	.99	1.00
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)		
Né en Suisse	1.30**	1.24
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)		
Agriculture	.88	.88
Technique et Informatique	1.49	1.43
Construction	1.23	1.23
Commerce et transport	.92	.92
Restauration et tourisme	.83	.80
Banques et assurances	1.29	1.27
Santé et social	.76	.74
Autre	.46***	.47***
N	2476	2449
LR chi2	189.44	198.11
Prob> chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégories de référence des variables réseau :

Aucun ami.

Plusieurs ont un poste fixe.

Tableau 13 : Modélisation du lien entre le nombre d'autres amis de l'individu et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

1-2 amis	1.47	
3-4 amis	1.28	
5-6 amis	1.53**	
7-10 amis	2.01***	
11 amis ou plus	1.44**	
Aucun n'a de poste fixe		.93
Presque aucun n'a de poste fixe		.66
Presque tous ont un poste fixe		1.61***
Tous ont un poste fixe		1.96***
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)		
Femme	1.13	1.13
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)		
France	1.62**	1.59**
Italie	1.20	1.23
Espagne	1.60	1.52
Portugal	1.91***	1.81***
Ex-Yougoslavie	.52***	.67**
Autre	.66**	.66**
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)		
Secondaire II	1.40***	1.35**
Secondaire II Maturité	1.20	1.25
Formation prof. supérieure	2.07**	1.95**
Haute École	2.11***	2.05***
Âge (Variable continue)		
Âge	1.00	1.00
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)		
Né en Suisse	1.22	1.21
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)		
Agriculture	1.05	.90
Technique et Informatique	1.52	1.48
Construction	1.30	1.32
Commerce et transport	.96	.95
Restauration et tourisme	.86	.82
Banques et assurances	1.35	1.29
Santé et social	.78	.74
Autre	.45***	.48***
N	2424	2445
LR chi2	153.61	187.77
Prob> chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégories de référence des variables réseau :

Aucun ami.

Plusieurs ont un poste fixe.

Tableau 14 : Modélisation du lien entre le type de personne à qui emprunter en cas de besoin (au moins 1'000 CHF) et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

À un parent	1.30***		
À personne		.70**	
Ne sait pas			.69***
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)			
Femme	1.12	1.14	1.15
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)			
France	1.54**	1.54**	1.50**
Italie	1.11	1.11	1.12
Espagne	1.44	1.44	1.42
Portugal	1.84***	1.80***	1.79***
Ex-Yougoslavie	.65	.61**	.61**
Autre	.68**	.65***	.65***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)			
Secondaire II	1.39***	1.41***	1.39***
Secondaire II Maturité	1.29	1.34	1.27
Formation prof. supérieure	2.06**	2.17***	2.11***
Haute Ecole	2.02***	2.14***	2.07***
Âge (Variable continue)			
Âge	1.00	1.00	1.00
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)			
Né en Suisse	1.29**	1.32**	1.30**
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)			
Agriculture	.89	.86	.86
Technique et Informatique	1.60**	1.58**	1.56
Construction	1.26	1.24	1.22
Commerce et transport	.95	.93	.92
Restauration et tourisme	.86	.84	.84
Banques et assurances	1.35	1.33	1.31
Santé et social	.72	.70	.70
Autre	.47***	.46***	.46***
N	2643	2643	2643
LR chi2	158.02	155.57	156.98
Prob> chi2	0.0000	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégories de référence des variables réseau : *Variables binaires.*

Tableau 15 : Modélisation du lien entre le nombre de personnes sachant que l'individu est au chômage et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

Une minorité	1.74***
Une majorité	1.71***
Tous ou presque	1.69***
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)	
Femme	1.14
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)	
France	1.48
Italie	1.16
Espagne	1.48
Portugal	1.92***
Ex-Yougoslavie	.59**
Autre	.63***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)	
Secondaire II	1.39***
Secondaire II Maturité	1.29
Formation prof. supérieure	2.11**
Haute École	2.02***
Âge (Variable continue)	
Âge	1.00
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)	
Né en Suisse	1.24
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)	
Agriculture	.89
Technique et Informatique	1.68**
Construction	1.26
Commerce et transport	.95
Restauration et tourisme	.87
Banques et assurances	1.31
Santé et social	.71
Autre	.46***
N	2489
LR chi2	155.18
Prob> chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Personne ou presque personne.*

Tableau 16 : Modélisation du lien entre le type de personnes avec lesquelles l'individu a parlé de ses recherches d'emploi et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

Des anciens collègues	1.99***			
Des connaissances		1.26***		
Des amis proches			1.47***	
Des parents				1.34***
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)				
Femme	1.17	1.16	1.13	1.12
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)				
France	1.49**	1.53**	1.53**	1.54**
Italie	1.16	1.12	1.10	1.12
Espagne	1.39	1.48	1.48	1.48
Portugal	1.84***	1.80***	1.84***	1.85***
Ex-Yougoslavie	.66	.62**	.63**	.65
Autre	.67**	.64***	.68**	.69**
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)				
Secondaire II	1.32**	1.39***	1.37***	1.38***
Secondaire II Maturité	1.30	1.30	1.25	1.28
Formation prof. supérieure	2.05**	2.19***	2.05**	2.09***
Haute Ecole	1.88***	2.08***	2.01***	2.04***
Âge (Variable continue)				
Âge	.99	1.00	1.00	1.00
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)				
Né en Suisse	1.34**	1.32**	1.32**	1.29**
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)				
Agriculture	.92	.89	.88	.88
Technique et Informatique	1.57	1.59**	1.56	1.57
Construction	1.30	1.26	1.27	1.26
Commerce et transport	.92	.94	.91	.94
Restauration et tourisme	.83	.84	.84	.85
Banques et assurances	1.29	1.34	1.29	1.31
Santé et social	.69	.72	.72	.71
Autre	.49***	.47***	.47***	.46***
N	2643	2643	2643	2643
LR chi2	205.98	157.10	168.08	159.48
Prob> chi2	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégories de référence des variables réseau : *Variables binaires.*

Tableau 17 : Modélisation du lien entre le nombre de proches de l'individu ayant des responsabilités hiérarchiques et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

Une minorité	1.24**
Une majorité	1.42**
Tous ou presque	.87
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)	
Femme	1.14
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)	
France	1.50
Italie	1.27
Espagne	1.49
Portugal	2.00***
Ex-Yougoslavie	.56**
Autre	.64***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)	
Secondaire II	1.41***
Secondaire II Maturité	1.30
Formation prof. supérieure	1.97**
Haute École	1.99***
Âge (Variable continue)	
Âge	1.00
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)	
Né en Suisse	1.24
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)	
Agriculture	.80
Technique et Informatique	1.64**
Construction	1.21
Commerce et transport	.91
Restauration et tourisme	.79
Banques et assurances	1.30
Santé et social	.69
Autre	.43***
N	2428
LR chi2	150.51
Prob> chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Personne ou presque personne.*

Tableau 18 : Modélisation du lien entre le nombre de membres du réseau travaillant dans le même secteur et la résistance au chômage de longue durée (Odds Ratios)

Une minorité	1.57***
Une majorité	1.49***
Tous ou presque	1.44
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)	
Femme	1.14
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)	
France	1.59**
Italie	1.20
Espagne	1.34
Portugal	1.78***
Ex-Yougoslavie	.57**
Autre	.64***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)	
Secondaire II	1.37***
Secondaire II Maturité	1.33
Formation prof. supérieure	2.01**
Haute École	1.94***
Âge (Variable continue)	
Âge	1.00
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)	
Né en Suisse	1.31**
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)	
Agriculture	.81
Technique et Informatique	1.59
Construction	1.29
Commerce et transport	.92
Restauration et tourisme	.85
Banques et assurances	1.27
Santé et social	.68
Autre	.44***
N	2472
LR chi2	159.71
Prob> chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *A trouvé un emploi durant le suivi.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Personne ou presque personne.*

Tableau 19 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de cinquante ans et plus et le fait d'avoir un père à l'étranger sur la durée du chômage (jours)

Cinquante ans et plus * Père à l'étranger	53.87**
Père à l'étranger	-14.13
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)	
Femme	3.21
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)	
France	-22.39
Italie	20.22
Espagne	6.68
Portugal	-20.42
Ex-Yougoslavie	69.51***
Autre	50.10***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)	
Secondaire II	-26.20**
Secondaire II Maturité	-24.54
Formation prof. supérieure	-2.15
Haute École	-25.04**
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)	
Moins de 30 ans	-77.16***
50 ans et plus	48.65***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)	
Né en Suisse	-30.53***
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)	
Agriculture	-28.54
Technique et Informatique	-10.63
Construction	-68.18***
Commerce et transport	32.64**
Restauration et tourisme	19.62
Banques et assurances	12.86
Santé et social	9.84
Autre	7.10
N	2569
LR chi2	311.09
Prob> chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 20 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de cinquante ans et plus et le fait d'avoir un conjoint rentier/inactif sur la durée du chômage (jours)

Cinquante ans et plus * Conjoint rentier/inactif	81.88***
Conjoint rentier/inactif	5.54
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)	
Femme	3.54
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)	
France	-27.21
Italie	23.06
Espagne	9.25
Portugal	-21.77
Ex-Yougoslavie	69.07***
Autre	45.17***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)	
Secondaire II	-25.97**
Secondaire II Maturité	-22.23
Formation prof. supérieure	-1.50
Haute École	-24.35
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)	
Moins de 30 ans	-75.72***
50 ans et plus	46.33***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)	
Né en Suisse	-28.75***
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)	
Agriculture	-27.59
Technique et Informatique	-11.73
Construction	-68.40***
Commerce et transport	31.58**
Restauration et tourisme	19.64
Banques et assurances	12.27
Santé et social	11.72
Autre	8.67
N	2569
LR chi2	317.43
Prob> chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 21 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de cinquante ans et plus et le nombre d'oncles/tantes en Suisse sur la durée du chômage (jours)

Cinquante ans et plus * Oncles/tantes en Suisse	-68.07**
Oncles/tantes en Suisse	4.20
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)	
Femme	-.04
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)	
France	-20.78
Italie	24.81
Espagne	31.18
Portugal	-20.18
Ex-Yougoslavie	88.09***
Autre	53.27***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)	
Secondaire II	-22.07
Secondaire II Maturité	-35.67
Formation prof. supérieure	9.65
Haute École	-16.14
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)	
Moins de 30 ans	-71.48***
50 ans et plus	112.27***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)	
Né en Suisse	-15.10
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)	
Agriculture	-26.66
Technique et Informatique	-11.68
Construction	-50.40**
Commerce et transport	34.90**
Restauration et tourisme	18.66
Banques et assurances	13.42
Santé et social	-5.19
Autre	13.76
N	1949
LR chi2	233.01
Prob> chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 22 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de cinquante ans et plus et le nombre de beaux-frères/belles-sœurs en Suisse sur la durée du chômage (jours)

Cinquante ans et plus * Beaux-frères/belles sœurs en Suisse	-69.41***
Beaux-frères/belles-sœurs en Suisse	18.17**
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)	
Femme	-1.74
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)	
France	-26.52
Italie	36.23
Espagne	31.38
Portugal	-18.50
Ex-Yougoslavie	65.65**
Autre	52.47***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)	
Secondaire II	-27.54**
Secondaire II Maturité	-36.63**
Formation prof. supérieure	-20.24
Haute École	-16.90
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)	
Moins de 30 ans	-64.66***
50 ans et plus	115.77***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)	
Né en Suisse	-23.82**
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)	
Agriculture	-39.20
Technique et Informatique	-25.05
Construction	-61.75***
Commerce et transport	37.78**
Restauration et tourisme	15.74
Banques et assurances	10.80
Santé et social	-2.26
Autre	7.54
N	1938
LR chi2	228.85
Prob> chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 23 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de cinquante ans et plus et le nombre de nièces/neveux en Suisse sur la durée du chômage (jours)

Cinquante ans et plus * Nièces/neveux en Suisse	-64.47**
Nièces/neveux en Suisse	34.82***
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)	
Femme	7.19
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)	
France	-7.22
Italie	34.43
Espagne	31.80
Portugal	-9.51
Ex-Yougoslavie	73.89**
Autre	67.94***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)	
Secondaire II	-30.12**
Secondaire II Maturité	-41.03**
Formation prof. supérieure	-10.29
Haute École	-21.22
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)	
Moins de 30 ans	-56.14***
50 ans et plus	118.00***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)	
Né en Suisse	-19.79
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)	
Agriculture	-24.08
Technique et Informatique	-.20
Construction	-52.35**
Commerce et transport	44.21***
Restauration et tourisme	13.06
Banques et assurances	17.35
Santé et social	-.79
Autre	16.20
N	1861
LR chi2	238.11
Prob> chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 24 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de cinquante ans et plus et le fait d'avoir parlé de ses recherches à des parents dans les sept derniers jours sur la durée du chômage (jours)

Cinquante ans et plus * Avoir parlé de ses recherches à des parents dans les sept derniers jours	-46.76**
Avoir parlé de ses recherches à des parents dans les sept derniers jours	-25.98***
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)	
Femme	5.43
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)	
France	-27.37
Italie	19.44
Espagne	1.97
Portugal	-25.55
Ex-Yougoslavie	61.92***
Autre	39.02***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)	
Secondaire II	-22.74**
Secondaire II Maturité	-20.38
Formation prof. supérieure	2.26
Haute École	-19.78
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)	
Moins de 30 ans	-71.56***
50 ans et plus	72.48***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)	
Né en Suisse	-24.93**
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)	
Agriculture	-27.42
Technique et Informatique	-6.74
Construction	-72.04***
Commerce et transport	34.21**
Restauration et tourisme	17.13
Banques et assurances	16.88
Santé et social	11.96
Autre	10.54
N	2569
LR chi2	327.93
Prob> chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 25 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de cinquante ans et plus et le fait d'avoir une majorité de personnes du réseau actives dans le même secteur sur la durée du chômage (jours)

Cinquante et plus * Avoir une majorité de personnes du réseau actives dans le même secteur	-76.18***
Avoir une majorité de personnes du réseau actives dans le même secteur	-9.00
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)	
Femme	2.32
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)	
France	-20.68
Italie	23.26
Espagne	22.51
Portugal	-8.91
Ex-Yougoslavie	90.22***
Autre	48.34***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)	
Secondaire II	-19.14
Secondaire II Maturité	-22.33
Formation prof. supérieure	4.20
Haute École	-16.15
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)	
Moins de 30 ans	-76.77***
50 ans et plus	79.44***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)	
Né en Suisse	-23.85**
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)	
Agriculture	-30.82
Technique et Informatique	-11.95
Construction	-73.93***
Commerce et transport	29.57**
Restauration et tourisme	17.17
Banques et assurances	15.00
Santé et social	9.50
Autre	8.93
N	2399
LR chi2	304.23
Prob> chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 26 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de cinquante ans et plus et le fait d'être inscrit sur un site Internet pour trouver un emploi sur la durée du chômage (jours)

Cinquante ans et plus * Être inscrit sur un site Internet pour trouver un emploi	-49.27**
Inscrit sur un site Internet pour trouver un emploi	-17.57**
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)	
Femme	4.20
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)	
France	-26.26
Italie	17.43
Espagne	-.24
Portugal	-27.52
Ex-Yougoslavie	70.70***
Autre	44.86***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)	
Secondaire II	-23.36**
Secondaire II Maturité	-20.65
Formation prof. supérieure	1.82
Haute École	-20.01
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)	
Moins de 30 ans	-76.36***
50 ans et plus	79.69***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)	
Né en Suisse	-30.69***
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)	
Agriculture	-40.06
Technique et Informatique	-6.51
Construction	-64.15***
Commerce et transport	33.31**
Restauration et tourisme	18.33
Banques et assurances	19.38
Santé et social	10.61
Autre	5.71
N	2489
LR chi2	304.76
Prob> chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 27 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de moins de trente ans et le fait d'avoir des amis d'école ou d'apprentissage sur la durée du chômage (jours)

Moins de trente ans * Avoir des amis d'école ou d'apprentissage	-47.35**
Avoir des amis d'école ou d'apprentissage	-16.90
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)	
Femme	1.12
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)	
France	-29.04
Italie	20.75
Espagne	.97
Portugal	-24.37
Ex-Yougoslavie	73.95***
Autre	43.69***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)	
Secondaire II	-22.15**
Secondaire II Maturité	-19.40
Formation prof. supérieure	4.81
Haute École	-15.38
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)	
Moins de 30 ans	-29.70
50 ans et plus	60.06***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)	
Né en Suisse	-26.61**
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)	
Agriculture	-24.75
Technique et Informatique	-11.66
Construction	-66.56***
Commerce et transport	30.37**
Restauration et tourisme	6.83
Banques et assurances	13.33
Santé et social	3.95
Autre	12.15
N	2348
LR chi2	289.01
Prob> chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 28 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes de moins de trente ans et le fait de n'avoir jamais travaillé plus de six mois d'affilée sur la durée du chômage (jours)

Moins de trente ans * N'avoir jamais travaillé plus de six mois d'affilée	-94.23**
N'avoir jamais travaillé plus de six mois d'affilée	44.25
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)	
Femme	3.61
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)	
France	-27.51
Italie	20.91
Espagne	9.26
Portugal	-22.77
Ex-Yougoslavie	68.29***
Autre	46.07***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)	
Secondaire II	-25.64**
Secondaire II Maturité	-21.56
Formation prof. supérieure	-.64
Haute École	-23.71
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)	
Moins de 30 ans	-71.94***
50 ans et plus	59.76***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)	
Né en Suisse	-28.30***
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)	
Agriculture	-28.46
Technique et Informatique	-9.24
Construction	-68.64***
Commerce et transport	32.23**
Restauration et tourisme	18.80
Banques et assurances	12.82
Santé et social	9.79
Autre	16.13
N	2569
LR chi2	311.83
Prob> chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 29 : Modélisation de l'effet d'interaction entre les personnes à formation obligatoire ou moins et le fait d'avoir des amis parmi les anciens camarades d'école ou d'apprentissage sur la durée du chômage (jours)

Formation obligatoire ou moins * Avoir des amis parmi les anciens camarades d'école ou d'apprentissage	38.46**
Avoir des amis parmi les anciens camarades d'école ou d'apprentissage	-38.37***
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)	
Femme	.93
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)	
France	-29.33
Italie	20.30
Espagne	.19
Portugal	-23.97
Ex-Yougoslavie	72.46***
Autre	44.46***
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)	
Formation obligatoire ou moins	-11.28
Secondaire II	-8.11
Secondaire II Maturité	-5.83
Formation prof. supérieure	19.24
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)	
Moins de 30 ans	-69.58***
50 ans et plus	59.76***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)	
Né en Suisse	-27.44***
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)	
Agriculture	-18.15
Technique et Informatique	-11.72
Construction	-67.88***
Commerce et transport	31.07**
Restauration et tourisme	8.83
Banques et assurances	14.32
Santé et social	3.87
Autre	13.66
N	2348
LR chi2	288.43
Prob> chi2	0.0000

***p<.01 ; **p<=.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégorie de référence de la variable réseau : *Variable binaire.*

Tableau 30 : Modélisation du lien entre le nombre d'amis et la réinsertion professionnelle *via* le réseau social (Odds Ratios)

	Amis parmi les anciens collègues	Amis d'école
1-2	1.14	.89
3-4	1.57	1.11
5-6	1.49	1.13
7-10	1.06	1.84**
11 et plus	1.88**	1.73**
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)		
Femme	.96	.96
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)		
France	1.22	1.17
Italie	1.05	1.16
Espagne	.91	.88
Portugal	1.03	1.09
Ex-Yougoslavie	.76	1.08
Autre	1.27	1.23
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)		
Secondaire II	.70	.69
Secondaire II Maturité	.90	.71
Formation professionnelle supérieure	.47**	.48**
Haute École	.67	.59**
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)		
Moins de 30 ans	1.00	.88
50 ans et plus	1.13	1.18
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)		
Né en Suisse	1.00	.97
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)		
Agriculture	1.11	1.04
Technique et Informatique	.68	.69
Construction	1.24	1.08
Commerce et transport	1.03	1.01
Restauration et tourisme	.98	.92
Banques et assurances	.68	.69
Santé et social	.97	.97
Autre	.52	.49
N	1117	1095
LR chi2 (26)	38.68	41.23
Prob>chi2	0.0677	0.0392

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante binaire : *Emplois trouvés par le réseau (vs par un autre moyen)*

Catégories de référence des variables réseau : *Aucun*

Tableau 31 : Modélisation du lien entre durée du chômage et informations obtenues par le réseau (jours)

Anciens collègues	-29.56***	
Autres connaissances professionnelles		-26.00**
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)		
Femme	-7.00	-9.02
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)		
France	-34.85	-34.24
Italie	14.15	16.54
Espagne	44.32	45.24
Portugal	-7.25	-4.13
Ex-Yougoslavie	158.09***	188.74***
Autre	9.26	14.23
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)		
Secondaire II	25.16	23.80
Secondaire II Maturité	-20.99	-18.15
Formation prof. supérieure	-20.51	-23.43
Haute École	19.94	20.84
Âge (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)		
Moins de 30 ans	-84.19***	-85.08***
50 ans et plus	72.13***	76.31***
Pays de naissance (Catégorie de référence : Né hors de Suisse)		
Né en Suisse	-37.13**	-32.53**
Secteur d'activité (Catégorie de référence : Industrie)		
Agriculture	34.18	45.85
Technique et Informatique	-10.69	-8.98
Construction	-83.07***	-75.31**
Commerce et transport	52.57**	53.37**
Restauration et tourisme	16.60	22.61
Banques et assurances	21.39	22.48
Santé et social	18.08	18.00
Autre	.68	12.61
N	1254	1227
LR chi2 (26)	206.49	198.43
Prob>chi2	0.0000	0.0000

***p<.01 ; **p<.05

Variable dépendante continue : *Durée du chômage en nombre de jours.*

Catégories de référence des variables réseau : *Variables binaires*

9.4 Grilles des entretiens auprès des conseillers ORP

- *Question initiale*
 - o Selon vous, quels sont les éléments les plus importants pour qu'un chômeur retrouve du travail ?
- *Exigences du système*
 - o Vous en tant que conseiller ORP, attendez-vous un certain type de comportement de la part des chômeurs ?
 - o Sont-ils nombreux à avoir ce comportement ?
 - o Selon vous, ce comportement augmente-t-il beaucoup leurs chances d'intégration ?
 - o Pouvez-vous me parler du « classement d'employabilité » que vous utilisez ?
 - o Qu'est-ce qui fait que vous classifiez une personne dans telle catégorie ?
 - o À titre personnel, que pensez-vous de ce classement ?
 - o Pouvez-vous me parler des personnes faiblement employables ?
 - o Pouvez-vous me parler des chômeurs longue durée ?
 - o Avez-vous l'impression, en tant que conseiller ORP, que vous avez le même regard que les employeurs sur les chômeurs afin de les faire correspondre le plus possible au marché du travail ?
- *Offres du système*
 - o Il y a plusieurs offres à destination des chômeurs, qu'on explique lors de la SICORP. Lesquelles estimez-vous les plus efficaces ?
 - o Y a-t-il des différences d'offres selon l'employabilité ?
 - Si oui, quelles sont-elles ?
 - o Y a-t-il des différences d'offres pour les chômeurs longue durée ?
 - Si oui, quelles sont-elles ?
- *Perception du chômeur*
 - o Quelles sont les différences de comportement, s'il y en a, entre les chômeurs hautement et faiblement employables ?
 - o Dans quelle mesure les chômeurs longue durée se comportent-ils différemment des autres chômeurs ?
 - o À quel point estimez-vous que l'attitude du chômeur est importante pour la réinsertion professionnelle ?
- *Réseaux*
 - o À quel point pensez-vous que les contacts sont un moyen efficace de retrouver un travail ?
- *Question finale*
 - o Selon vous, à quoi tient la réinsertion professionnelle d'un chômeur ?

9.5 Retranscriptions des entretiens exploratoires auprès des conseillers ORP

Nous présentons ici les retranscriptions intégrales et anonymisées des entretiens que nous avons effectués auprès de différents conseillers ORP. Ces entretiens, comme nous l'avons exposé au chapitre 3, avaient un but essentiellement exploratoire.

Dans tous les entretiens, I représente le chercheur et E l'interviewé.

9.5.1 Premier entretien

L'entretien s'est déroulé le 28 septembre 2011 dans les locaux de l'ORPOL. Je remercie mon interlocuteur d'avoir bien voulu se prêter à ce jeu, jamais évident.

I : J'ai suivi personnellement deux SICORP, une sur Neuchâtel, une sur Vaud.

E : Ca diffère, vous trouvez ?

I : Ca diffère un peu, oui.

E : C'est plus explicite sur Vaud, sur Neuchâtel ?

I : Les exigences ne sont pas les mêmes, parce que le nombre de recherches d'emploi n'est pas le même. On doit chercher moins sur Neuchâtel que sur Vaud.

E : Il n'y a pas de nombre d'offres à faire par semaine, dans la loi.

I : J'imagine que ça dépend du tissu économique.

E : Ca dépend du métier, ça dépend... Il y a beaucoup de choses qui rentrent en ligne de compte.

I : J'avais trouvé la SICORP sur Vaud plus agréable d'accès. Sur Neuchâtel, il y avait un côté très « sanctions ». « Vous êtes obligé de faire ça si vous voulez avoir droit au chômage. » Sur Vaud, on a l'impression d'être plus dans l'information et le soutien, j'avais trouvé ça plus agréable. On nous avait présenté beaucoup de choses, c'est vrai que c'est beaucoup d'informations, qui vous sont familières mais qui, moi, ne me parlaient pas forcément beaucoup. Mais peut-être ma première question serait de savoir selon vous qu'est-ce qui est nécessaire pour qu'un chômeur trouve du travail ?

E : Qu'est-ce qui est nécessaire pour qu'un chômeur retrouve du travail ? Déjà, il y a la volonté. L'envie. Et puis la base, il faut la base. Il faut un CV. Ce qui est nécessaire, c'est de parler français. Comme je vous disais, la volonté, l'envie, avoir des connaissances de base de la langue et avoir un dossier. Parce qu'on a beaucoup de demandeurs d'emploi qui ne parlent pas français ici sur Renens. On a beaucoup de gens qui ne parlent pas un mot de français.

I : Et ça, c'est un handicap pour trouver du travail ?

E : Quand on ne parle pas du tout français, c'est un handicap, oui. C'est sûr. Après, il y a des postes où il n'y a pas besoin de parler couramment français. Un manœuvre n'aura pas besoin d'avoir un langage très sophistiqué, mais il faut avoir quand même quelques bases pour trouver un emploi. Donc c'est pour ça qu'on a des cours de français pour beaucoup de demandeurs d'emploi qui ne parlent pas du tout français. On a des cours d'alphabétisation, des cours de français débutant. On part vraiment de la base, au niveau du français. Et il faut l'envie, ça c'est sûr. Et il faut avoir un dossier. C'est la base pour trouver du travail.

I : C'est vraiment le fait d'avoir l'envie et le dossier, en fait. Il faut être motivé pour chercher et il faut avoir les capacités pour ?

E : Oui. Si la personne n'a pas la capacité de faire un CV, on va l'envoyer faire un cours sur un CV. Si la personne est bloquée, ne sait pas comment faire, on a des cours spécifiques. Ça s'appelle les cours TRE – Technique de Recherche d'Emploi.

I : Et ça, c'est pour agir sur cette base ?

E : Alors le cours TRE, c'est un cours de base, c'est un cours où ils vont faire un CV, faire une lettre de motivation, aborder l'entretien d'embauche. C'est un cours qui dure quelques jours et c'est vraiment la base. Ils leur font un CV, en leur expliquant : « Là, il faut le CV. » On va aussi leur dire qu'il faut qu'ils mettent tous les certificats de travail, ils vont les aider à faire une lettre de motivation... Ça, c'est vraiment les cours TRE de base pour les gens non qualifiés. Ensuite, on a aussi des cours TRE pour les gens qualifiés. Il y a TRE pour les non-qualifiés et TRE pour les personnes qualifiées. Une coiffeuse qui vient de finir son apprentissage, on va la mettre sur un cours TRE qualifié, c'est-à-dire qui sera peut-être un peu plus développé.

I : Et si la personne n'a pas la volonté ?

E : Si elle n'a pas la volonté, c'est difficile. Mais ça arrive qu'il y ait des gens qui n'ont pas envie... Y a des gens, ça arrive qui... qui manquent de volonté. Ça arrive. C'est rare, mais ça peut arriver.

I : Pour vous, la plupart des chômeurs ont la volonté de trouver du travail ?

E : Oui !

I : Donc en fait, quand vous disiez qu'il était nécessaire d'avoir la volonté et la base, finalement ce qui péjore le plus les gens c'est de ne pas avoir la base ?

E : Oui.

I : Et vous, vous essayez d'apporter un complément pour aider la personne à acquérir cette base ?

E : Oui, oui. Il y a des gens qui viennent et qui n'ont jamais été au chômage, ils ne savent pas ce qu'est vraiment un CV, ils en ont déjà entendu parler mais on leur donne la base, déjà. On leur explique ce que c'est. Ce n'est pas nous qui allons leur faire le CV. On les envoie dans des cours spécifiques. On va leur expliquer ce que c'est, on va les aider à faire un CV, etc. Après, il y a des gens qui, avant cette base... Bon, de toute façon, la base du CV est toujours nécessaire. Mais si on voit, une fois qu'ils ont le CV, que le français ne va pas du tout, on va leur donner un cours de français. On peut donner jusqu'à deux cours par délais-cadre. Deux cours de français par délais-cadre. Ou trois cours : cours d'alphabétisation plus deux cours classiques. Sinon, c'est deux cours classiques, A1, A2. Les cours de langue partent de A1 jusqu'à C2 – vous avez déjà entendu ça ?

I : Oui. Et vous, en tant que conseiller ORP, vous attendez quel comportement de la part des chômeurs ?

E : ... Beaucoup d'envie, de la motivation. Quand les gens viennent et qu'on sent qu'ils ont envie et qu'ils ont besoin d'aide, j'ai envie de la leur donner, cette aide.

I : Vous avez envie de leur donner cette aide ?

E : Oui.

I : Et ils sont nombreux à avoir ce comportement d'envie ?

E : Oui. Oui.

I : La majeure partie ?

E : La majeure partie, oui. Après, nous, le plus gros travail est beaucoup pour les gens très peu qualifiés. J'entends, il y a des gens qui sont qualifiés, qui viennent avec un CV parfait, ils n'ont pas de problèmes de langue... J'entends, eux, on apporte plus... On axe plus sur le placement. On va regarder si on a des postes qui peuvent leur correspondre mais on doit aussi pouvoir leur donner des mesures. Par exemple, un jeune universitaire qui sort de l'université, on va lui proposer une mesure adaptée, un programme d'emploi temporaire ou un stage. On peut lui proposer des stages. On travaille avec BNF, avec Syni – je ne sais pas si vous avez déjà entendu parler ?

I : Non.

E : Donc les gens très qualifiés, on va les orienter sur des mesures pour qu'ils aient une première expérience professionnelle.

I : Et ce comportement de volonté... vous pouvez le trouver chez les personnes en fonction de la qualification et ensuite vous adaptez la formation que vous proposez selon la qualification de la personne ?

E : ... Bon, la volonté, de toute façon il faut de la volonté pour travailler. ... Je ne sais pas si... Là, vous parlez des demandeurs d'emploi qui viennent au chômage, qui sont bénéficiaires d'indemnités de chômage, ou est-ce qu'on parle des gens qui viennent de l'aide sociale, qui viennent s'inscrire à l'ORP parce que c'est leur assistante sociale qui leur dit : « Voilà, maintenant pour nous vous êtes apte à retrouver un emploi, on vous envoie à l'ORP. » Des fois, là, on peut avoir moins de motivation. Ça arrive, ça peut arriver. Il y a des gens qui sont très motivés mais il y en a certains qui sont moins motivés, qui viennent du CSR et qui sont, en fait, hors du marché du travail depuis de nombreuses années... Il peut y avoir un petit peu moins de motivation. Après, ce qu'on va faire, c'est leur donner une base. Ce sont vraiment des cours de base. Ici, on peut former des gens... on a des petites formations. On ne va pas faire une formation de type CFC, on ne pourra pas donner à quelqu'un un CFC. On ne va pas le former de A à Z. On peut donner des qualifications, des petites qualifications. Des cours en économie domestique, un permis de cariste, par exemple, pour les magasiniers, des cours de français.

I : Et ces qualifications permettent à la personne de trouver du travail plus facilement ?

E : Oui.

I : Parce qu'en fait, il y a une inadéquation entre ce que les patrons cherchent comme qualifications et ce que l'employé a comme titre ?

E : Il peut y avoir, des fois, oui.

I : Donc en fait, en qualifiant les personnes, vous leur permettez de se réinsérer sur le marché du travail.

E : Voilà. En apportant une qualification supplémentaire. Un meilleur niveau de français, un permis de cariste, un cours de base en logistique. Un programme d'emploi temporaire, il y a des gens qui viennent de l'étranger, par exemple, qui viennent s'inscrire au chômage uniquement pour les mesures, parce qu'ils n'ont pas le droit au chômage. C'est ce qu'on appelle les demandeurs d'emploi qui ont droit à un délaix-cadre technique, ces gens-là, on pourra leur donner un cours pour faire un CV, une lettre de motivation et après, vu qu'ils n'ont aucune expérience en Suisse, si c'est une vendeuse... Voilà, c'est une personne qui vient du Maroc, elle était vendeuse au Maroc, ici en Suisse elle n'a jamais travaillé dans la vente, on va la placer en Programme d'Emploi Temporaire dans la vente. Vous savez ce que c'est, les Programmes d'Emploi Temporaire ?

I : Oui, c'est quand on travaille comme employé quelque part mais qu'on reçoit des subventions de la part du chômage, c'est ça ? Enfin, l'employeur reçoit des subventions du chômage pour employer la personne.

E : Voilà. Mais là, dans ce cas, la personne qui vient du Maroc et qui n'a jamais eu d'expérience, elle ne va pas recevoir d'indemnités. Elle vient juste faire son stage et va juste recevoir des frais de déplacement et de repas. Donc on leur donne une première expérience, dans la vente, comme ça ils peuvent dire après : « Voilà, j'ai travaillé là, au Maroc comme vendeuse, en Suisse j'ai aussi fait trois mois chez Esquisse – c'est une boutique ». Et donc elle a un certificat de travail qui dit qu'elle a travaillé là, qu'elle a une première expérience en Suisse et son expérience d'avant. Ça peut apporter un plus.

I : Qu'est-ce qui marche le mieux, comme mesure ?

E : Comme cours ? Il y a les cours de base, les TRE, qui marchent bien. Souvent, ils sont complets. Souvent, on doit attendre parce qu'il y a tant de sessions par année. Je peux vous montrer.

[Montre les dates TRE sur l'ordinateur, enregistrement interrompu].

I : C'est comme s'il devait postuler pour avoir son stage ?

E : Oui, avec BNF je crois.

I : D'accord. Et donc vous, vous dirigez les personnes dans les mesures appropriées.

E : Selon le profil.

I : Les chômeurs arrivent avec un certain profil – qualifié, peu qualifié, maîtrise de la langue, etc.

E : Surtout les universitaires. Nous, les universitaires, on les envoie ou chez Syni ou chez BNF.

[Lit]

« BNF est un programme destiné aux demandeurs d'emploi hautement qualifiés. BNF se compose d'un projet effectué dans un cadre de travail réel... blabla... Pour suivre BNF, vous devez être inscrit en Suisse en tant que sans-emploi. Votre ORP doit approuver votre participation. La durée d'engagement est de trois à six mois. L'engagement peut être interrompu... » Ca, je peux vous donner. Et là, en fait, ils essaient de vous aider à décrocher une première expérience, en entreprise ou à l'université.

I : Mais là, c'est partir du principe que ce qui manque, c'est cette première expérience, ce qui est essentiellement le cas pour les universitaires.

E : Ah oui, c'est cette première expérience. C'est pour ça qu'il y a ça, il y a Syni aussi. Pour les universitaires, il faudrait aller voir BNF et Syni. C'est vraiment pour les universitaires.

I : Du coup, ça c'est des mesures qui sont offertes aux universitaires pour leur permettre d'acquérir une première expérience dans le cadre d'emploi, donc des stages, etc., et à l'inverse les TRE sont au contraire pour des personnes qui ont juste de l'expérience et leur faire acquérir une formation.

E : Les TRE, c'est un cours pour faire un CV. Un universitaire, on ne va pas l'envoyer à un TRE.

I : C'est uniquement pour acquérir un CV, c'est pas une formation, ça ne permet pas d'obtenir un permis comme vous en parliez ?

E : Non. TRE, c'est un cours... mais je vais vous remonter.

I : ... Ouais, Techniques de Recherche d'Emploi, c'est assez parlant.

E : Normalement, un universitaire vient avec un CV qui est bon. Après, c'est clair qu'on a des fois des femmes de chambre qui sont un peu paumées. Vous voyez, on a : TRE – mi-temps (pour les gens qui cherchent à mi-temps). On a des TRE pour les cadres, aussi. Il y a des cadres...

I : Qui ne savent pas faire de recherches d'emploi ?

E : Non, on a des cadres qui viennent... On a un cadre de quarante ans qui vient avec un CV qui fait six pages, et ça c'est pas bon. Donc on a des TRE pour les cadres, on a des TRE de base – ça s'appelle TRE de base non qualifié – et des TRE qualifiés.

I : D'accord, donc c'est effectivement pour essayer d'améliorer les techniques de recherche d'emploi et c'est ensuite subdivisé selon la personne visée.

E : Voilà, TRE c'est ça, je vous montre. Le descriptif est très court : « Personne peu ou pas qualifiée. L'objectif est d'élaborer un dossier de candidature, CV, lettre de motivation. »

I : Ça dure ?

E : Ca ne dure pas longtemps, c'est dix jours. Et pour les cadres, c'est cinq jours. Mais les cadres, ce ne sera pas la même approche. Les cadres, ce sera un intervenant qui... Ce n'est pas une formation. C'est un cours, oui...

I : Mais ce n'est pas une formation...

E : Donc il faut une base, comme je vous disais au début. Pas que vous confondiez avec une formation. Au début, il faut un CV, un dossier, savoir comment on fait une postulation, savoir quels sont les canaux pour chercher un emploi.

I : Et si la personne ne l'a pas, on l'envoie en TRE.

E : Voilà. Si c'est par exemple un magasinier qui n'a jamais été au chômage, qui a son job depuis dix ans, qui ne sait pas qu'il y a jobup, qui ne sait pas qu'il y a jobscout, qui ne sait pas qu'il y a le 24Heures... ce cours TRE, on va leur dire : « Il y a jobup sur Internet, il y a le 24Heures le jeudi. » On va leur expliquer les canaux où ils doivent chercher du travail. On va leur expliquer ce qu'est le réseau, qu'un travail sur deux est trouvé par le réseau, c'est vraiment la base. Vous avez compris, ça ?

I : Oui, oui.

E : J'ai répondu à la question ?

I : Oui, absolument.

E : Après, il y a les cours de français. Il y a beaucoup de gens qui ont besoin de cours de français. Mais il y a des gens, par exemple comme vous, je ne sais pas, si vous aviez par exemple besoin d'un cours d'anglais, on vous donnerait un cours d'anglais. Par contre, pour les cours d'anglais, on peut aller loin. On peut aller jusqu'au niveau C1. Si vous voulez faire un cours d'anglais, on peut vous faire passer l'Advanced – c'est un diplôme, il y a le First, l'Advanced – ça, on peut vous faire passer ces examens. Ça, on peut dire que c'est des formations, parce qu'il y a un diplôme au bout.

I : D'accord. Mais ça, c'est clairement pas pour améliorer les techniques de recherche d'emploi, qui donnent lieu à des cours précis là-dessus.

E : Non.

I : Donc en gros, quand quelqu'un arrive – pour que ce soit clair – un nouveau chômeur arrive, vous le recevez, vous, en tant que conseiller ORP, il vient avec l'essentiel de ses dossiers, vous évaluez, en fonction de ce qu'il vous amène, si oui ou non il a besoin d'aller dans un TRE en fonction de la qualité de son CV et de ce qu'il présente et puis, si c'est le cas, vous lui proposez un TRE en fonction de sa qualification, en fonction de son niveau, et si ce n'est pas le cas, vous regardez ce qui peut lui manquer en termes de compétences, de langue, etc.

E : Voilà. En fait, on va faire un bilan. Vous venez vous inscrire, vous me dites : « J'ai eu un Master en Sciences sociales ». Vous venez avec votre dossier, avec votre CV, je regarde votre CV, je trouve qu'il est bon. Je vois que vous avez de l'expérience, vous n'avez pas besoin de faire BNF, vous avez déjà trois ans d'expérience. Et après vous devez remplir ce qu'on appelle un bilan. On vous a donné un de ces bilans ?

I : Non.

E : Donc le demandeur d'emploi vient avec son bilan, et c'est mis : « Aidez votre conseiller à préparer votre prochain entretien. » et on lui pose des questions. Par exemple, la première question est : « Selon vous, qu'est-ce qui augmenterait vos chances de retrouver un emploi ? » Par exemple vous venez, et vous mettez à la première question : « Moi, mes chances, ce serait peut-être d'améliorer mon anglais. » Donc je vois ça et je dis : « Ok, vous pensez que l'anglais pour vous, c'est utile. » - « Oui, c'est utile parce que je recherche aussi ailleurs. Ou l'allemand. » Et on va vous donner un cours d'allemand.

I : Donc vous suivez ce que la personne pense nécessaire pour elle ?

E : On l'écoute, oui. On ne va pas suivre forcément ce dont elle a besoin. Parce qu'alors les employés de commerce, les secrétaires, elles veulent faire l'allemand, l'anglais... Ce serait 20'000 balles de cours. Donc voilà, la personne me dit. « Moi, je pense qu'avec l'anglais... » Oui, on l'écoute, bien sûr. Mais la priorité, pour vous, vous venez, vous avez déjà de l'expérience, le CV est bon, on va axer sur les recherches. On axe sur les recherches. Si au bout d'un mois ou deux il n'y a rien, on va faire un cours. Un cours d'anglais, un cours d'allemand...

I : C'est après un temps de recherche infructueux...

E : Non non. Les cours de français, je les fais tout de suite. Quelqu'un qui a besoin d'un cours de français, je ne vais pas attendre deux mois. Je vais regarder dès qu'il y a de la place. Parce que vous avez ce système où, en fait, on a des cours mais il faut qu'il y ait de la place. Par exemple, au cours de français, il y a dix élèves. Si je vois qu'il reste une place, je le mets vite. Et même le cours de langue, vous me dites que vous avez besoin d'un cours de langue... Mais c'est vrai que la plupart des conseillers, d'abord, laissent chercher un moment. Ils laissent chercher un mois, deux mois, et après on fait le cours.

I : Je crois, si je ne me trompe pas, que vous utilisez une sorte de classement d'employabilité des personnes qui viennent ?

E : Oui.

I : Alors est-ce que vous pouvez m'en dire plus parce que j'en ai entendu parler mais je ne sais pas comment ça se passe ? Quels sont les critères.

E : Je ne sais pas si je peux vous montrer...

I : Il y a trois niveaux, non ?

E : Oui, il y a difficile, moyen et facile.

I : D'accord. Donc plaçable ?

E : Oui... [Regarde sur l'ordinateur] Voilà. Là, par exemple, il y a le demandeur d'emploi, et là, nous, on doit faire une stratégie. Donc il y a ce bilan, la personne fait un bilan... Elle a donc fait l'entretien de bilan. Il y a un rendez-vous, la secrétaire prend la personne et l'inscrit. Et après, le premier entretien est un bilan qui dure une heure. On a une heure de temps pour faire un bilan, mettre la personne. La personne va me donner ce document. Dans ce document, il y a : « À votre avis, qu'est-ce qui peut augmenter vos chances de retrouver un emploi ? » Donc la personne va mettre. « Je suis universitaire, je pense que d'améliorer mon anglais serait pas mal. » Et après, moi je mets : « Ok. »

I : L'avis du conseiller, vous le mettez aussi au même moment ? Ou après ? La personne voit l'avis de son conseiller ?

E : Oui... alors ce document, on n'est même pas obligés de le garder. Il y a des conseillers qui le mettent dans un classeur. On n'est pas obligés de le scanner. Après, ce qu'on fait une fois qu'on a ça, qu'on sait où la personne veut aller, on fait une stratégie. On va expliquer à la personne la stratégie. Au bilan, vous faites un bilan. Après, je dois vous dire la stratégie, ce que je vais faire avec vous. Je vais convenir d'une stratégie avec vous, je vais vous demander aussi ce que vous souhaitez. Donc voilà, la stratégie c'est qu'on axe sur les recherches d'emploi, on va faire un cours d'allemand ou un cours TRE parce que votre CV n'est pas bon et après on va faire un cours de français. Ça, c'est la stratégie. Par exemple, là [désigne une fiche informatique] on a « réinsertion », donc on va dans « réinsertion » et cette personne, la conseillère a mis : « Employabilité moyenne ». Et après on va faire un document... Voilà : « Objectif du placement, recherche active 100% comme employée de commerce dans le domaine des assurances ou autre domaine. » On fait le bilan. C'est court ! Faut vous dire qu'ici, on voit des fois dix personnes par jour. « Titulaire d'un CFC de commerce obtenu en 2002 suivi d'une expérience administrative d'environ huit ans dont quatre comme gestionnaire de prestations en assurances, a également suivi... » On fait un peu le bilan. Les langues :

« Allemand langue maternelle ». Ça, c'est déjà un plus. « Excellentes connaissances en français et bonnes connaissances en anglais. » Je pense qu'il ne doit pas être francophone. Bonnes connaissances en anglais, donc déjà on voit les forces. C'est bien. Elle a des forces. Donc ça, c'est le conseiller qui fait, c'est le document du conseiller. Atouts : s'investit dans son travail. On va demander quels sont ses points forts. Nous, on va se placer comme un recruteur. On va vous demander : « Quels sont vos points forts, qu'est-ce qui ferait que je vous engagerais. »

I : Vous vous placez comme recruteur face à la personne ?

E : Pour un peu connaître la personne, pour faire connaissance.

I : Mais vous ne pouvez pas savoir si elle s'investit dans son travail, c'est ce qu'elle vous dit.

E : C'est ce qu'elle nous dit, oui. On ne peut pas savoir. La personne dit s'investir dans son travail. « Bon travail en équipe », elle a un bon relationnel, donc je pense que comme c'est quelqu'un qui est dans les assurances, effectivement... Quelqu'un qui a plusieurs années dans les assurances, c'est quelqu'un qui sait causer, qui a de la facilité dans le relationnel. « Sens des priorités », c'est quelqu'un qui est organisé. Après, les freins : « Je suis quelqu'un d'un peu impatient. » Ca, c'est pour nous ! C'est pour nous !

I : Mais ça, c'est ce que la personne vous dit ou c'est l'impression du conseiller ORP ?

E : C'est ce qu'elle nous dit. Et ça peut être l'impression.

I : Donc c'est assez large. Mais là, par exemple, enfin, il me semble, je ne suis pas conseiller, qu'on voit un assez bon CV, avec trois langues, avec une formation, de l'expérience, etc., et j'ai vu : « Employabilité moyenne ».

E : Oui, alors ça dépend de l'âge. Je ne sais pas quel âge il a, c'est clair qu'on va regarder. Après : « A déjà suivi, lors d'un précédent passage à l'ORP, un cours de français. » Donc je pense qu'il avait à l'époque des lacunes en français donc on lui avait donné un cours de français en 2005. La stratégie : « Convenons d'axer sur les recherches dans un premier temps et verrons courant février 2011 pour un PET. Aucun cours à envisager, bagage complet. » Donc il n'y a pas de cours à donner. Si après on voit que la personne... vous êtes au chômage, les mois passent. 2 mois, 6 mois, ça vous fait un trou sur votre CV. Si vous avez un trou d'une année sur un CV, vous êtes foutu.

I : Ah oui ?

E : Plutôt un homme. Une femme peut dire : « Voilà, j'ai élevé mes enfants. » Mais un homme qui commence à avoir des gros trous sur le CV, ça ne le fait pas. Ça va dire qu'il a été inactif. Alors nous, ce qu'on va faire, on va mettre en place des PET, des Programmes d'Emploi Temporaire. Lui, on peut le mettre en PET dans la vente. Une infirmière qui est au chômage, au bout de six mois on va dire : « Ça lui fait un trou. » On va la placer comme infirmière. Une vendeuse comme vendeuse. Un ingénieur comme un ingénieur. Un sociologue comme un sociologue.

I : Ok. Mais là, du coup, par exemple, le fait d'avoir un profil comme ça ne suffit pas à faire de cette personne quelqu'un de facilement employable ?

E : Ca, c'est le conseiller qui dit : « Pour moi, c'est facilement ou moyen. » Moyen, ça va. Je ne sais pas, elle est de quelle année cette personne... Elle est de 82, ouais... moyen. Quoique dans les assurances... C'est moyen à facile. Après c'est subjectif... Difficile, je pense que c'est vraiment les cas difficiles. Après, moi j'ai de la peine à mettre facile parce que je mets facile à quelqu'un et il fait deux ans de chômage. [Rire] Vous voyez ce que je veux dire.

I : Parce qu'il y a des implications de mettre facile ou difficile ?

E : Non, non.

I : Y a pas plus d'attentes sur les faciles, ou...

E : Non, non. Voilà, je peux vous en montrer un autre.

I : Juste, vous parliez des trous sur le CV, ça voudrait dire en fait qu'une personne qui est en arrêt maladie pendant longtemps, ou qui... ou qui ne travaille pas, ou qui a un long chômage, a énormément de peine à retrouver du travail parce que... enfin, pour quelles raisons ?

E : Quelqu'un qui a été longtemps malade, c'est clair que c'est... Après, nous ce qui est bien, c'est qu'on lui redonne une expérience. On voit de nouveau qu'il y a une activité. Ou bien quelqu'un qui se fait licencier... Son dernier employeur, on va toujours voir que... Mais ça, c'est moi j'entends... On voit que le certificat n'est pas super, on va le mettre en PET, il va repartir sur un autre certificat et on va peut-être oublier celui d'avant, on va... Vous voyez ce que je veux dire ? Mais c'est clair que quand on commence avec des trous sur un CV, c'est pas bon. Ça c'est sûr. Voilà, là je vous montre un autre truc de réinsertion [Montre l'ordinateur]. Là, un autre. Moyen, aussi. Celui-ci n'est pas en .pdf, il est en .word. Voilà, « gestionnaire du commerce de détail ou magasinier. Gestionnaire de commerce de détail, qualifié avec trois années d'expérience chez Migros en électronique de divertissement. À même d'effectuer toutes les tâches inhérentes à sa fonction, conseiller la clientèle, encaissement, SAV, gestion des commandes et des stocks avec SAP. Cette personne recherche un emploi, ou dans son domaine, ou en qualité de magasinier. » Gestionnaire de commerce de détail, c'est des vendeurs qui font aussi du magasinage, ou justement de la vente mais ils s'occupent du stock aussi. Lui, il nous dit qu'il se définit comme : « Quelqu'un ayant un très bon contact avec la clientèle, il est précis, rigoureux, ordonné, attentif. » Les freins, alors lui il a dit au conseiller : « Moi, l'anglais. » « Anglais qui ressort souvent dans les constructions électroniques. » Donc lui avait envie de faire de l'anglais. La stratégie : « On axe comme toujours sur les recherches. Si rien à moyen terme, on prévoit un permis de cariste. Cette personne recherche aussi comme magasinier. » Et souvent, les magasiniers, on demande le permis de cariste – vous savez, ces chariots élévateurs – ainsi qu'un cours d'anglais si vraiment il n'y a rien.

I : Mais là, vous mettez : « Nous axons comme toujours sur les RE, ça veut dire que la plupart du temps on part du principe que la personne commence par faire des recherches et que si elle arrive à se réinsérer en un mois ou deux, tant mieux et sinon... »

E : Ah oui ! Même quelqu'un qui parle mal français, c'est les recherches.

I : Donc c'est vraiment les recherches qui permettent de trouver du travail ?

E : Ah oui oui.

I : Les qualifications passent après.

E : De toute façon, c'est une obligation. Quelqu'un qui vient, qui parle mal français, qui ne vient que pour des cours... Vous, vous venez du Maroc, vous ne parlez pas français, vous venez au chômage pour... Ils disent : « Moi viens pour cours. » Donc on leur dit : « On veut bien vous donner des cours mais vous devez chercher du travail. C'est les recherches. C'est rechercher du boulot, ça c'est sûr. La personne, en plein cours de français, elle trouve du boulot, on arrête tout. Le but, c'est... Ben des recherches, c'est sûr, il faut vouloir, il faut faire des recherches, c'est logique.

I : Mais vous me disiez, ce qui fait que vous classez une personne comme facile, moyen ou difficile, c'est un peu subjectif...

E : Ouais, non, ça dépend. Par exemple... Il y a des métiers où ils trouvent vite... Je ne sais pas, vous prenez une employée de commerce qui a trente ans et qui parle couramment l'anglais et l'allemand, je mets facile. Ça c'est... Réinsertion, on va mettre facile.

I : Parce que vous disiez tout à l'heure, dans les assurances, ça dépend de son âge, c'est parce que par secteur vous faites attention... Enfin, il y a des critères qui permettent de savoir que certains secteurs sont plus faciles que d'autres ?

E : Non. Non. Franchement, facile, moyen... C'est difficile de...

I : Mais difficile, par contre ?

E : Difficile oui, on voit assez vite.

I : À quoi ?

E : Eh bien difficile, vous avez 55 ans... Vous vous êtes fait licencier, ça devient plus difficile. 58 ans, ça c'est difficile. Il y a déjà l'âge qui peut être un frein. Là on a des TRE pour les 50 et plus, des TRE spécifiques pour les gens qui ont plus de 50 ans. On va leur dire : « Attention, vous avez plus de 50 ans, ne mettez pas votre date de naissance en haut, mettez-la en bas. »

I : Donc l'âge est un critère qui fait que c'est difficile ?

E : Oui, oui. Ça dépend. Si vous êtes cadre, directeur, vous avez toujours été directeur, vous perdez votre boulot, vous avez 55 ans, vous allez retrouver. Si vous étiez secrétaire aux impôts, vous vous êtes fait virer parce que vous avez fait une connerie et vous avez 58 ans, c'est difficile.

I : Ok.

E : C'est plus difficile de mettre entre moyen et facile. Moi j'ai de la peine, des fois, parce que je me dis : « Ok, c'est une coiffeuse, elle sort d'apprentissage, elle devrait trouver assez facilement quoiqu'elle manque quand même d'expérience, on peut dire facile, on peut dire moyen. » Des fois c'est entre-deux. Vraiment, la coupure se fait entre difficile et... Là, on le voit assez vite.

I : Ben, à l'âge, comme vous disiez.

E : L'âge et les qualifications. On a beaucoup de secrétaires qui disent : « Voilà, moi je suis secrétaire, j'ai pas fait d'apprentissage, j'ai pas de CFC mais j'ai été opératrice de saisie. » Donc là, c'est difficile. On a des gens, beaucoup de secrétaires, elles ont fait du classement, de la saisie, elles n'ont pas de CFC, c'est plus difficile.

I : L'origine, ça... ça augmente la difficulté ?

E : Non, pas forcément.

I : Donc ce n'est pas forcément... Les migrants ne se retrouvent pas plus dans les difficiles que dans les autres ?

E : Ben les migrants qui n'ont pas d'expérience, oui. Mais par exemple, vous prenez un migrant qui a un Bachelor... Migrant, vous entendez Europe ou hors-Europe ? Non, on a des Français qui ont des Bachelor et qui retrouvent. Qui ont des Master et qui retrouvent assez facilement. Qui ont déjà une expérience...

I : Et hors-Europe ?

E : Hors-Europe, c'est peut-être plus difficile parce que souvent les gens qui viennent d'hors-Europe, c'est pas des gens hyper-qualifiés.

I : Vous, vous pensez quoi de ce classement ?

E : Qui est sur le système ? Parce qu'on vous en a parlé de ce classement ou bien ?

I : Facile, moyen, difficile ?

E : Oui.

I : Ben on m'a dit qu'il existait.

E : Oui, il existe... Mais vous avez remis votre enregistreur ?

I : Oui, je l'ai remis

[L'interviewer interrompt l'enregistrement]

E : Alors la plupart des conseillers viennent du privé ou du placement. Soit d'agences de placement... ou des ressources humaines. Des gens qui étaient dans les RH. Et là, tous les conseillers qui travaillent à l'ORP doivent avoir un brevet fédéral de spécialiste en gestion du personnel ou un brevet fédéral de conseiller en personnel. Donc les gens qui sont à l'ORP viennent ou des RH, qui ont déjà fait du recrutement, qui ont travaillé dans les ressources humaines, qui ont déjà fait du placement, qui étaient chez Manpower, chez Adecco, des gens qui ont déjà vu des CV, des gens qui ont déjà pu...

I : D'accord, donc qui ont un peu une expérience de ça et qui savent à quoi doit ressembler un CV.

E : Oui, et qui ont déjà recruté. Qui savent mener un entretien d'embauche, qui savent motiver, qui savent...

I : Pourquoi est-ce qu'on demande d'avoir ce type de compétences ?

E : Alors c'est exigé. Depuis maintenant quelques années, c'est exigé pour qu'on puisse, justement, orienter les gens de façon... professionnelle.

I : Le fait d'avoir déjà une expérience de recrutement, par exemple ?

E : Oui. Ou des RH. Moi, par exemple, avant j'étais dans les RH, j'étais dans une multinationale industrielle, j'étais au département RH.

I : Et vous avez l'impression que ça vous aide pour votre travail de conseiller ORP ?

E : Oui oui, ça aide.

I : En quoi ?

E : Déjà, on a le brevet, donc tout ce qui est légal, on a acquis les connaissances. Et puis on a déjà côtoyé... moi j'étais dans une entreprise, on était 220 collaborateurs, je travaillais avec des ouvrières de production, du personnel peu qualifié, avec des ingénieurs, donc je côtoyais plein de monde. Des fois, on devait licencier, on devait aider les gens à refaire des CV, on devait faire des placements, on devait les... Donc on a une expérience d'entreprise. Ou des gens qui viennent du placement. Donc ils demandent : ou expérience dans les RH, ou dans le placement. Savoir ce qu'est un salaire, comment il est décortiqué, qu'est-ce que la LPP, qu'est-ce que le chômage, qu'est-ce que l'AI. Parce qu'on travaille des fois avec l'AI, on travaille avec plein d'organismes. Il faut des connaissances RH.

I : Ça paraît logique.

E : Il faut la moindre, c'est sûr.

I : Est-ce que c'est aussi pour avoir... un regard proche de celui que pourrait porter l'employeur ?

E : Aussi. Aussi. Oui.

I : De manière à ce que vous puissiez juger les candidats comme un employeur le ferait ?

E : Oui, oui, tout à fait.

I : D'accord... Comment est-ce que vous percevez les chômeurs longue durée ? Qu'est-ce que vous en pensez ?

E : Ben... ça arrive. Ce que j'en pense, c'est que c'est dommage, on a des gens qui... On en voit, qui sont des chômeurs longue durée. On fait tout pour éviter ces trous, on va les mettre en Programmes d'Emploi Temporaire, après on va les mettre en coaching, au bout d'un certain nombre de mois où on voit qu'elle ne trouve pas on pourra prendre des mesures de coaching... Ben ce que j'en pense, c'est que voilà, il faut les réinsérer.

I : C'est plus dur ?

E : ... Les chômeurs de longue durée, si c'est plus difficile ?

I : Que les autres chômeurs, de les réinsérer ?

E : À un moment donné, oui, ça devient plus difficile.

I : Et qu'est-ce qui fait qu'on devient chômeur de longue durée ? C'est des branches précises dans lesquelles il n'y a pas de job ?

E : Ben l'âge, ça peut faire. La formation. Le manque de qualifications...

I : ... La volonté, dont vous parliez avant ? Vous pensez... Enfin, on peut envisager une personne qui n'a pas de volonté pendant un an, qui n'a pas du tout envie de trouver du travail et finisse chômeur de longue durée ? Ou bien souvent ils trouvent quand même ?

E : Oui, il y a la volonté. Il peut finir au chômage de longue durée. Mais nous, les gens qui n'ont pas la volonté... En tout cas moi, les gens dont je sens qu'ils n'ont pas la volonté, je vais tout de suite les mettre dans un programme occupationnel. Dans des PET.

I : D'accord. C'est un an non, le PET ?

E : Un PET, pendant que vous êtes au chômage, on peut en faire pendant tout le chômage. Il y a des gens, ils viennent, on sent qu'il n'y a pas du tout de motivation, ils s'inscrivent, ils ont un délai-cadre, on les envoie en PET. Après, ils ont fini leur PET, on peut en mettre un autre en place.

I : Mais du coup, ça leur fait quoi en fait ?

E : Eh bien ils bossent. Ils travaillent.

I : Mais leurs recherches d'emploi ?

E : Ah, ils doivent faire des recherches d'emploi

I : Ils doivent faire des recherches d'emploi en même temps que le PET. Ça les aide à se réinsérer ?

E : Durant le PET, on leur laisse le temps de chercher un emploi.

I : On leur laisse beaucoup de temps ?

E : On leur laisse 10% de temps, un après-midi par semaine. Après, les PET, c'est pas comme un emploi où ils sont pressés comme des citrons. Ils ont quand même passablement de temps pour faire des recherches. On a des PET... Il y a des PET qui sont donnés pour donner une expérience, il y a des PET qui sont donnés parce qu'on sent qu'il n'y a pas la volonté et on va se dire : « Voilà, on les met en PET, on va essayer de la dissuader de rester au chômage. »

I : Comme une sorte de sanction, en fait, pour la pousser à retrouver du travail.

E : Si elle ne va pas, on lui dit : « Voilà, on va vous mettre chez Textura, vous allez vendre des habits de deuxième main, vous commencez dans deux semaines. » Si elle ne va pas, elle sera sanctionnée. Refus de mesure, c'est 16 jours, refus de PET. 16 jours de sanction.

I : D'accord, mais là, le PET a aussi une fonction, entre guillemets, pédagogique, dans l'idée où c'est d'essayer que la personne comprenne que c'est son intérêt de trouver du travail.

E : Oui.

I : D'accord.

E : Une fois sur deux, elle... Peut-être pas une fois sur deux... Pour dire à la personne : « Vous restez au chômage, de toute façon on ne vous laisse pas sans rien faire. » Les gens, on ne va pas les laisser sans rien faire, on les met en PET. Il y a des gens qui sont demandeurs aussi, qui disent : « Moi, il me faut vraiment une expérience et... »

I : Et ces personnes qui ne sont pas motivées, vous avez l'impression qu'il y en a beaucoup ?

E : Non. Non non. La majeure partie a la motivation. Il n'y en a pas beaucoup.

I : ... J'aurais une question... Lorsque j'ai suivi les SICORP, j'ai vu qu'il y avait plusieurs offres de formations qui étaient à destination des chômeurs. Il y a le travail dans des entreprises fictives, des stages subventionnés, enfin il y a différentes choses qui sont possibles. Ben les PET. J'ai entendu les deux variantes de la part de différentes personnes. Il y en a qui pensent que c'est extrêmement efficace pour retrouver du travail et il y en a d'autres qui pensent qu'en fait ça ne marche pas forcément très bien parce que ces gens sont quand même maintenus en dehors du marché du travail et que ça ne les aide pas beaucoup. Vous, vous avez quelle impression par rapport à ces...

E : À ces PET, par exemple ?

I : PET ou autres offres.

E : Ben non, ces entreprises d'entraînement, c'est comme s'ils étaient dans le marché. Vous prenez Management Training, ils vont faire des commandes, des achats...

I : Donc ça les aide vraiment à trouver du travail ?

E : Ben oui. Quelqu'un en PET, on peut le mettre à l'Etat de Vaud. Au service de psychologie scolaire, il va travailler, il sera dans le marché, il sera en emploi.

I : Et après, il trouve plus facilement ?

E : Quand on est en emploi, on trouve plus facilement que quand on est au chômage.

I : D'accord. Donc du coup, les formations qui permettent de maintenir les gens en emploi...

E : Alors ça, c'est des PET, des Programmes d'Emploi Temporaire. On leur donne une nouvelle expérience, un nouveau certificat de travail, ils pourront vendre cette expérience : « Moi j'ai fait une mission aux impôts, trois mois, six mois. » Sinon, on a les... les PET, les entreprises d'entraînement, les cours.

I : Et ça marche aussi bien ?

E : Ben oui, les cours. Si quelqu'un a déjà des connaissances d'allemand assez bonnes, on va lui donner un cours, on peut même le faire partir à Berlin, il revient avec de bonnes connaissances, c'est clair que ça augmente l'employabilité. C'est certain.

I : Est-ce que selon le critère facile, moyen, difficile, il y a des différences d'offres ? Des offres que vous allez plus facilement donner à certains critères, des chômeurs que vous estimez facilement employables, ou pas ?

E : Ben difficile, par exemple, ça peut être quelqu'un... Je vous donne un exemple de cas difficile : quelqu'un qui vient du CSR – l'aide sociale. Il vient s'inscrire à l'ORP, il est envoyé par son assistante sociale. Cette personne ne travaille plus depuis... 5 ans. Cette personne, il y a des mesures... Elle ne travaille pas, elle recherche comme nettoyeuse. Cette personne, il y a des mesures typiques, on va les mettre en transition-emploi. Des mesures transition-emploi, c'est une espèce de PET où elles commencent à travailler à 50% pendant un mois et demi, après elles augmentent à 80. C'est pour les remettre tout gentiment dans le monde du travail. Ça, c'est des mesures qu'on va donner aux gens... dont le placement est difficile.

I : D'accord. Donc il y a quand même quelques mesures adaptées en fonction de...

E : Oui oui oui. La mesure dont je vous parlais avant, que je vous ai imprimée, AQB – Acquisition de Qualification de Base – c'est clair que je ne vais pas vous donner cette formation à vous par exemple. Vous n'allez rien apprendre.

I : Et les chômeurs de longue durée, il y a des offres spéciales aussi pour eux, à destination des chômeurs à longue durée ?

E : ... On... a... des espèces de coaching. Ils sont reçus par la Fondation Mode d'Emploi, ça peut être des psychologues du travail, ils vont revisiter le CV, proposer à la personne d'établir une liste des entreprises qui pourraient potentiellement être intéressées par son profil, on a des espèces de coaching. Et après, quand la personne devient longue durée, on met souvent justement des PET en place, pour remettre une activité sur le CV, sur le parcours. Vous voulez que je vous montre comment c'est, ces PET, où on les trouve ?

I : Volontiers.

E : Vous avez compris comment on cherche, en gros ?

I : J'ai bien compris comment on cherche un PET mais maintenant, si la personne ne trouve pas, ou qu'il n'y a pas de PET disponible, vous ne la placerez jamais dans un PET pour un autre travail, etc. ?

E : Alors si on ne trouve pas là-dedans, on peut faire des PET sur mesure. On peut téléphoner à un organisateur. Par exemple, j'avais une dame qui avait un Master en psychologie, un Master RH. Et on voulait faire un PET sur mesure. Donc là, j'ai téléphoné à la Fondation Mode d'Emploi, on lui a trouvé quelque chose sur mesure. On peut aussi essayer de trouver un PET sur mesure pour une personne.

I : D'accord.

E : Ça demande l'implication du CP, du Conseiller, aussi. Il doit se renseigner, téléphoner.

I : Oui, j'imagine. Mais bon, c'est aussi une preuve de sérieux, finalement.

E : Oui, et puis bon, je trouve intéressant parce qu'il y a des gens qui... cette personne, je vous dis, elle a fait son PET, ils l'ont gardée. Il y a des PET, une fois sur quatre ou sur cinq, ils les gardent, les gens. Pas sur tous les PET, hein. Il y a certains PET où la personne fait son PET, il suffit que... elle fait ses trois ou six mois de PET, ça se passe tellement bien qu'il peut arriver que la personne soit gardée.

I : Et sinon, elle revient ?

E : Pardon ?

I : Si jamais son PET se termine, elle revient ?

E : Il y a beaucoup de PET, la plupart, ils terminent leur PET et... ben... ça leur fait un certificat de travail, une expérience supplémentaire.

I : Mais si le délais-cadre est presque fini ? Parce que j'imagine, un PET peut durer une année, même plus...

E : Alors les PET, ça dure trois mois et après on peut les prolonger, on peut en faire un là, un là, on peut en faire plusieurs, des PET

I : En attendant que la personne soit engagée là où...

E : Après, si elle arrive en fin de droits, elle va s'inscrire au RI, à l'aide sociale.

I : Mais le but du PET, c'est de faire en sorte que la personne soit embauchée là où elle a travaillé ?

E : Non non non. Le but du PET est de donner une expérience ou de la faire travailler. La maintenir en activité. Il peut arriver qu'une personne, suite à un PET, soit gardée. Ça arrive pour les aides-soignantes. Vous placez une aide-soignante, une auxiliaire de santé en PET dans un EMS, ça arrive assez régulièrement qu'ils gardent la personne, après.

I : S'il y en a, est-ce que vous voyez des différences de comportement entre les chômeurs que vous classiez faciles ou moyens et les chômeurs difficiles ?

E : ... Qu'est-ce que vous entendez par différences de comportement ? Au niveau de l'agressivité ?

I : De l'attitude, soit d'agressivité, soit de motivation, soit... Est-ce que vous avez l'impression qu'il y a des différences dans leur fonctionnement ?

E : Oui... Ça peut être quelqu'un qui est difficile à placer parce qu'il est âgé mais qui peut être aussi très motivé, mais c'est vrai qu'il y a des gens qui... dont le placement est difficile qui peuvent un peu plus agressifs, oui.

I : Est-ce que ça démotive, enfin est-ce que c'est des gens plus démotivés aussi ?

E : Ca peut, des fois. Des gens qui sont... démotivés et qui deviennent peut-être un peu plus agressifs.

I : Enfin, ce que je veux dire, c'est que j'imagine que le fait d'être démotivé, ou de ne pas... avoir cette volonté dont vous parliez au début par exemple, peut plus facilement faire classer par un conseiller ORP comme difficile.

E : ... Non... La volonté... Pour trouver du travail, il faut de la volonté. Après, la volonté, je ne la vois pas en une minute : « Il a la volonté » ou « Il ne l'a pas. » À un moment donné, on se rend compte : « Il a l'air de manquer de volonté. » mais on ne peut pas déterminer comme ça, à la première seconde.

I : Et ce classement difficile, facile, moyen, vous ne pouvez pas le changer après ?

E : Si si, on peut le changer.

I : Vous pouvez quand même reclasser la personne ?

E : Nous, ce qu'on doit faire, c'est un bilan. Vous venez, on fait un bilan, comme vous avez vu avant. On met une stratégie en place. Après, on définit une stratégie. On fait ça, on fait en PET, on fait en cours. Après, ce truc facile, difficile... ça reste une indication. Ça reste une indication. Ce qu'il faut, c'est une stratégie, il faut qu'on fasse une stratégie.

I : D'accord.

E : Après, c'est vrai qu'il y a des gens qui sont plus difficilement plaçables, ça c'est sûr. Quelqu'un qui n'est pas qualifié ou qui n'a aucune expérience, c'est plus difficile que quelqu'un qui a déjà une expérience, un CFC avec trois-quatre ans d'expérience derrière ou un Master avec... Vous voyez ?

I : D'accord. À quel point est-ce que vous pensez que les contacts sont un moyen efficace de retrouver du travail ?

E : Ah, mais c'est... Moi, je vois ici, beaucoup de personnes retrouvent par leurs contacts. Beaucoup. Et pas que dans des métiers très qualifiés. J'ai des sommelières qui me disent : « J'ai retrouvé une copine qui m'a dit que là, ils cherchaient, j'ai donné mon dossier. » Beaucoup. Beaucoup, beaucoup, beaucoup. Les gens, plus ils ont de contacts, plus ils ont un réseau développé, plus ils retrouvent facilement. En tout cas, c'est ce que je vois ici.

I : Ok.

E : Souvent, on dit : « Ben voilà, là j'ai une amie qui travaille chez Nestlé, mon amie a donné à la DRH, vu qu'elle la connaît, mon dossier. » Et ils trouvent comme ça. Ça c'est beaucoup beaucoup. C'est pour ça qu'aux SICORP on parle du réseau. On dit que beaucoup d'emplois sont trouvés par les connaissances, le réseau.

I : Très bien. Eh bien moi j'ai terminé.

E : Vous avez déjà fini ? C'était court.

I : Ben ça va. Je ne sais pas s'il y a des choses que vous vouliez ajouter, des questions ?

E : Je ne sais pas. Vous avez compris, en gros, le fonctionnement ?

I : J'ai compris le fonctionnement, oui, absolument.

E : Après, des mesures, on en a tellement de ces cours. C'est dur pour vous de vous faire une idée comme ça.

I : Bon, c'est peut-être moins forcément de savoir en détail quels sont les types de cours que de savoir qu'il y en a, en fait. Savoir qu'il y en a qui sont adaptés à chaque personne est important.

E : Oui. Qu'est-ce qu'on a comme cours, on a des cours de... Par exemple quelqu'un qui cherche dans la logistique, qui n'a pas de qualifications, on a un cours en logistique qui dure 40 jours. Il va faire son cours, la théorie, on va le mettre deux semaines en stage durant le cours, il va passer son permis de cariste, ça c'est vraiment... oui, une qualification qu'on va lui donner. Mais ce n'est pas un CFC de logisticien.

[Entretien terminé après 45.34]

9.5.2 Deuxième entretien

L'entretien s'est déroulé dans les locaux de l'ORP le 11 octobre 2011.

E : Le mandat qui a été fait aux ORP c'est d'avoir des représentants. Normalement chaque conseiller, quand l'ORP a été mis en place, devait consacrer 10% de son temps aux relations avec les entreprises. On s'est rapidement rendu compte qu'il y avait des anomalies parce qu'il y en a qui n'avaient aucune possibilité d'aller se débrouiller avec une entreprise – pas la maîtrise d'une relation – et puis rapidement on a dû se structurer. Il y avait un autre inconvénient dans le système, c'est qu'une entreprise lambda, tout d'un coup, pour un poste, s'il y avait vingt conseillers, elle avait vingt téléphones et elle ne gérait plus. Il faut aussi savoir que les entreprises sont sollicitées par l'AI, par IPT, par les assurances-sociales, par l'ORP, par les écoles pour les stages, tellement de sollicitations que pour finir les entreprises disaient : « Mais attendez, l'Etat, tout le monde se préconise sur les trucs sociaux, organisez-vous. »

Donc nous, les ORP, on a organisé... Vaud a organisé un système où chaque ORP a un représentant entreprise, un responsable entreprise. En l'occurrence, c'est moi et j'ai une collègue qui est madame [...] et on travaille sur des entreprises des deux districts. Bon, moi quand on m'a engagé ici, on a voulu utiliser mes compétences au niveau de l'industrie puisque j'ai fait 28 ans comme responsable d'un département dans une société où je gérais 85 personnes et j'étais en permanence en contact avec les milieux économiques, ce qui m'a permis très rapidement de nouer des contacts avec les entreprises. Voilà un petit peu mon rôle.

De formation, je suis mécanicien de précision. C'était mon CFC. Deuxième CFC, c'était dessinateur-machines puisqu'il suffisait, si j'avais une bonne moyenne, de faire une année de plus pour ça. Ensuite le TEC du soir et après les... treize années de cours du soir, en tout. Donc voilà un peu ma situation.

Et j'ai actuellement des dossiers qui sont des dossiers, beaucoup, de jeunes. Donc on va aller au SEMO, tout à l'heure, je vais vous faire voir comment il fonctionne. Tout jeune qui sort d'école et qui n'a pas trouvé de place d'apprentissage peut s'inscrire au chômage et nous on va le mettre dans un centre qui s'appelle Semestre - SEMO veut dire Semestre de Motivation - et où on va lui faire faire du travail qui corresponde à ce qu'il cherche. Et à partir de là, essayer de le placer. D'où la grosse importance d'avoir des relations entreprises, c'est que pour la majorité des placements, je peux prendre un dossier sous le bras, aller trouver une entreprise et dire : « Ecoutez, voilà, ce profil est très bien, tout se passe bien, il bosse bien, il est à l'heure, il est poli » et essayer de vendre le dossier. Gros succès, le SEMO, depuis qu'on a revu la façon de travailler. Déjà, c'était tombé en désuétude, les entreprises ne voulaient plus entendre parler du SEMO, parce que c'est des gars qui volaient, qui ne venaient pas, qui s'en foutaient, qui se camaient... C'était peut-être 10% des gens mais les entreprises, pour finir, c'était ça. Et on s'est positionné en se disant : « Nous avons des avantages que nul autre personne n'a, mais comment les faire valoir dans une entreprise ? » Et c'est là que j'ai eu un gros travail pour faire changer l'image de ces jeunes. On verra ça en détail. Et puis l'autre facette de mon job, qui est la plus difficile je dois dire, c'est d'essayer... Si j'ai un collègue qui me dit : « Ecoute, cette personne-là, son réseau ça ne marche pas, elle va arriver bientôt en fin de droit, mais elle est bourrée de qualités, est-ce que tu ne peux pas prendre son dossier et trouver une boîte qui pourrait l'engager ? » Ca c'est le plus difficile parce que ça veut dire aller dans une entreprise qui n'a pas forcément besoin d'un employé, qui n'a pas forcément besoin de quelqu'un, et d'essayer de le vendre.

Voilà le job que je pratique ici.

I : Ok, très bien. Je vous remercie de ces éclaircissements. J'aurais quelques questions sur ce que vous venez de dire, vous avez été engagé par l'ORP pour être responsable des relations entreprises depuis toujours ? Les quinze ans que vous êtes là ?

E : Oui. Je n'étais pas le responsable, au départ. C'était un collègue qui était responsable, mais le but de mon engagement c'était... on voulait quelqu'un qui connaissait bien l'économie locale.

I : Vous disiez vous-même qu'avant, les conseillers ORP devaient consacrer 10% de leur temps aux relations entreprises, maintenant vous dites que le SECO...

E : Pas le SECO, l'Etat de Vaud s'est organisé.

I : Donc les directives du SECO n'ont pas changé ?

E : Ça, je ne sais pas. Il faudrait demander ça à Lausanne. Je ne sais pas si les directives ont changé mais l'Etat de Vaud a appliqué cette méthode.

I : D'accord. Donc c'est l'Etat de Vaud lui-même qui s'est dit que c'est plus intéressant d'avoir des personnes responsables désignées.

E : Exactement. Comme Genève, parce que je connais bien mes collègues genevois. Ils ont appliqué la même méthode.

I : D'accord.

E : Ils ont mis des responsables entreprises. Donc les conseillers, s'ils ne sont pas responsables entreprises, ils n'ont pas besoin de sortir. Mais c'était à mon avis la seule politique gérable. Maintenant le SECO n'a peut-être rien changé à ça.

I : C'est quelque chose qu'on pourra discuter peut-être après mais effectivement on a souvent vu que le regard des employeurs...

E : Ce que vous devez savoir peut-être comme préambule, c'est que chaque canton a une somme d'argent mais le SECO alloue une somme d'argent en fonction du nombre de chômeurs. Donc en fonction du nombre de chômeurs, vous touchez tant. Donc quand le chômage baisse on a besoin de moins de personnel, quand le chômage monte il y en aurait besoin de plus. Alors l'Etat de Vaud – là je parle toujours de l'Etat de Vaud – a fait un global et ils ne renouvellent pas ou ils renouvellent les gens qui partent à la retraite. Donc en l'occurrence, ici, on a eu deux pré-retraités cette année qui n'ont pas été remplacés, et quand je partirai je serai remplacé. Donc le nombre de conseillers est fonction du nombre de chômeurs. C'est la règle. Voilà, à partir de là, ils s'adaptent plus ou moins en fonction de... Chaque canton utilise la loi et l'adapte un petit peu à sa manière. Mais le SECO, qui paie, donne tant. Vous avez tant de chômeurs, vous avez droit à tant. La somme globale.

I : Vous disiez vous-même que les entreprises étaient sollicitées des fois par l'AI, IPT, les ORP, etc., vous avez centralisé ça au niveau des ORP mais vous avez d'autres contacts avec l'AI, IPT par exemple, pour éviter qu'elles ne soient surchargées de demandes ?

E : Une catastrophe. On n'a pas de contacts entre nous. J'ai même essayé de prendre l'OROSP, l'orientation professionnelle qui s'occupe des jeunes... « Moi j'ai un gros panel d'entreprises, vous en avez un petit, on se le partage et on parle le même langage. » Exclu. Pas voulu rentrer en matière.

I : Vous savez pourquoi ?

E : Chacun est jaloux de se garder ses prérogatives. Non, c'est assez... c'est surprenant comme mentalité. On a même aujourd'hui l'Etat de Vaud qui a mis en place... C'est-à-dire que tout jeune qui sort de l'école donne son dossier à ce qu'on appelle cet Ilot et s'ils n'ont pas trouvé d'apprentissage, l'Etat va plutôt orienter ces jeunes sur une dixième année, ce qu'on appelle l'OPTI, au niveau vaudois. Bon, vous enregistrez, je ne vais peut-être pas vous le dire...

I : Je peux couper...

E : Non non, laissez, mais l'OPTI... moi, je ne vois pas l'utilité de l'OPTI pour quelqu'un qui, au bout de sa neuvième année, n'a pas trouvé d'apprentissage. Par contre, pour quelqu'un qui a terminé sa neuvième année d'apprentissage, qui a sa moyenne pour faire un raccordement, ça, s'il arrive devant moi, s'il est à votre place, je lui dis : « Tu fais le

raccordement. Absolument. Indispensable. » Il pourrait passer, dans le système vaudois, de la plus basse des sorties jusqu'à se relever d'un échelon. Ça c'est hyper-bien parce que ça lui permettra plus rapidement de trouver un apprentissage. Mais sur quelqu'un qui fait une dixième année parce qu'il n'a rien trouvé, il est dix fois mieux au SEMO où il va faire des stages, où il va aller dans des entreprises, où il va quitter sa mentalité scolaire pour passer dans une mentalité entreprise. C'est le gros problème des jeunes aujourd'hui. Et il a tout à y gagner. Et au mois de mars de l'année suivante, il est certain qu'il a quasiment trouvé un apprentissage, en tout cas chez nous, presque tous.

I : Vous avez beaucoup de placements, beaucoup de pourcentages de réussite ?

E : Oui. Donc chez nous il va quasiment être... On n'a pas tous, mais une bonne partie des jeunes, on leur trouve un apprentissage. S'il fait sa dixième année et qu'après six mois il arrête parce qu'il en a marre, il viendra s'inscrire au SEMO et il aura perdu une année. Moi j'ai coutume de dire qu'on ne perd jamais d'année, on acquiert de l'expérience mais...

I : On peut en acquérir plus ou moins vite.

E : Donc pour votre question de départ, est-ce qu'on peut confronter ces fichiers, jusqu'à maintenant ça n'a pas été possible.

I : Vous, votre travail donc, c'est d'avoir des contacts avec les entreprises mais vous disiez aussi avec les jeunes. Comment ça se fait que ce soit plus les jeunes que les... chômeurs plus âgés.

E : Parce qu'on a réparti dans l'ORP. Dans l'ORP, sur les vingt conseillers qu'il y a - je crois qu'on est vingt, je vérifie... oui vingt - sur les vingt conseillers, il y en a quatre à qui on remet une partie des jeunes. Il y en a quatre qui ont été d'accord de se déplacer au SEMO parce que les rendez-vous pour les jeunes se font au SEMO. On ne les fait pas venir ici. Donc on y va. Et qui avaient un peu du goût pour s'occuper des jeunes. Mais ce n'est pas une obligation, celui qui n'en veut pas n'en prend pas.

I : Vous pourriez aussi être responsable des relations entreprises et avoir des chômeurs plus âgés ?

E : J'en ai.

I : Vous en avez aussi ?

E : Oui, j'en ai. J'ai une catégorie de gens qui sont plus âgés, de tout âge. J'en ai qui sont près de la retraite, j'en ai qui sont... Le normal de tout conseiller. Mais la majorité se fait... Moi j'ai quinze dossiers, donc vu ma relation avec les entreprises, 10% de mon temps je fais conseiller, 90% je fais de la relation avec les entreprises.

I : Vous disiez avant que le SEMO avait une mauvaise image auprès des entreprises. Jeunes pas fiables, etc. Et vous disiez que vous aviez des avantages que personne d'autre n'avait au SEMO. Quels sont ces avantages ?

E : Pour avoir, dans l'entreprise où j'étais, formé beaucoup d'apprentis, si j'avais eu la possibilité de choisir mes apprentis par l'intermédiaire du SEMO, j'aurais fait beaucoup moins d'erreurs. Le SEMO a cet énorme avantage qu'on ne voyait pas au départ. Parce que la loi exige aux jeunes du SEMO de faire des recherches dès le moment où ils arrivent au chômage. Donc on a été obligé de demander à ces jeunes de faire des recherches.

I : Je m'excuse de vous interrompre, les jeunes au SEMO sont considérés comme au chômage ?

E : Absolument. Oui ils sont chômeurs puisqu'ils sont inscrits. Mais il peut y avoir des jeunes au SEMO sans qu'ils ne soient passés par nous. Ce n'est pas une obligation de passer par l'assurance-chômage.

I : D'accord alors on serait passé par qui dans ce cas-là ?

E : Alors ils seraient placés par la protection de la jeunesse, ils seraient placés éventuellement par IPT, éventuellement l'AI. Il y a aussi ces passages. Et ils ont l'obligation, dès qu'ils sont au chômage, ils ont les mêmes droits et devoirs que quelqu'un qui a 50 ans ou 40 ans. Donc ils

doivent faire des recherches d'emploi. Et ces recherches d'emploi nous ont posé des problèmes parce que quand un jeune trouvait un stage dans une entreprise, on le mettait. Il y allait. Mais de nouveau avec sa mentalité de... comme s'il était à l'école. Et c'est là qu'il y avait un problème avec les entreprises, parce que les entreprises disaient : « Mais attendez, vous nous envoyez un gars... s'il veut faire un apprentissage, ça va être chaud, il n'a pas de structure, il vient quand il veut. » Alors que dans le SEMO, maintenant, le jeune qui vient au SEMO signe un contrat. Ce contrat définit qu'il part quand il veut, il n'a qu'à dénoncer son contrat, mais que nous on peut le virer aussi. Il ne touche pas d'indemnités s'il ne travaille pas. Donc dans la nouvelle loi actuelle depuis le premier juin, si un jeune arrive il a un délai d'attente de 120 jours.

I : La nouvelle loi, la LACI ?

E : Oui. Vous êtes étudiant, vous finissez vos études, vous venez chez nous, 120 jours d'attente. Vous ne touchez rien en attendant. Le jeune qui sort de l'école, c'est la même chose. Avant on l'indemnisait de 400 et quelques. Maintenant, 120 jours d'attente. Comme n'importe quel étudiant qui sort de l'école. S'il est en mesure SEMO, il est indemnisé chaque jour qu'il travaille au SEMO. Directement, tout de suite. C'est une règle qui a été établie. Donc les jeunes qui viennent chez nous et qu'on met à pied parce que ça ne marche pas, problème de discipline, une semaine, à la fin du mois il a perdu une semaine. Il n'a pas travaillé, il n'est pas payé. Donc le jeune apprend très rapidement à se structurer, à devenir adulte, et à se rappeler qu'il n'est plus à l'école. On les verra tout à l'heure puisque je vous présenterai. On ne va d'ailleurs peut-être pas trop traîner, on va y aller vers 10h30, parce qu'après il n'est plus disponible à partir de midi. Donc on va voir le responsable – pas la directrice – mais son bras droit.

Alors on s'est aperçu qu'il y avait quelque chose qui était contradictoire : faire des recherches, absolument, et le but que s'était fixé le SEMO de donner toutes les chances à ces jeunes de trouver un apprentissage par le biais des stages où ils vont aller.

I : Contradictoire ?

E : Oui, ce qui est contradictoire c'est qu'on demande à un jeune de faire des recherches d'emploi tout de suite, dès qu'il rentre, et puis d'accepter les possibilités qu'il a de faire un stage. En l'occurrence, pour les jeunes, c'est ça : faire des stages. Le but prioritaire c'est de trouver l'apprentissage mais on le trouve par l'intermédiaire des stages. Et puis le fait que nous, on aimerait présenter des jeunes dont on sait qu'ils sont biens, dont on sait que s'ils vont dans ce stage, ça va bien se passer. Ce n'est peut-être pas ce qu'ils veulent exactement, mais on n'aura pas de problèmes de comportement. Donc d'arriver à dire à une entreprise : « Un jeune va venir en stage chez vous dans le but d'obtenir un apprentissage. » Et il est bien qu'on puisse lui dire : « Ecoutez, on l'a depuis trois mois, ce jeune-là se comporte bien, il est à l'heure, voilà. » L'image négative du SEMO, on l'a transformée en positive en disant : « Stop. » Ils arrivent tous au mois d'août chez nous, donc septembre, octobre, novembre, on regarde comment ils se comportent dans les ateliers chez nous, mais on évite qu'ils ne sortent. C'est contradictoire à la loi parce qu'on dit qu'il vaut mieux qu'ils partent tout de suite. On évite qu'ils ne sortent mais après ça, dès qu'on a un bon dossier, je vais aller trouver une entreprise, je vais le mettre, je vais dire : « C'est un jeune qui est bien, regardez. » Alors cette méthode-là nous a permis de rattraper tout notre portefeuille d'entreprises parce qu'on a moins d'échecs. Là, je peux dire que si on met un jeune dans une entreprise, il a 50% de chances de plus qu'il n'en avait avant que l'entreprise s'intéresse à son dossier.

I : Parce qu'il vient du SEMO.

E : Parce qu'on l'a vu, parce que quand on a amené le dossier dans une entreprise... L'année passée, on avait 4 mécanos automobiles, et on s'est dit : « Y en a trois qui sortent de VSO. » C'est le plus bas niveau dans le canton de Vaud. Les entreprises, en général, ne prennent plus de gens VSO. Ils prennent VSG ou VSB donc ceux qui sont en baccalauréat...

I : Pour quelle raison est-ce qu'ils ne les prennent plus ?

E : Parce que le problème est qu'ils ne suivent pas les cours professionnels. De la difficulté à suivre les cours professionnels. Et puis donc on a pris ces jeunes, on a fait gaffe de... Alors on a un atelier automobile, au SEMO, on les a mis là, on a regardé ce qui se passait. Les quatre : bien. Donc on a commencé à amener les dossiers, des entreprises les ont pris en stage, et puis : « Ecoutez, c'est dommage, oui ils sont bien, mais on aimerait les revoir mais il faudrait qu'ils passent les tests UPSA. » Donc l'UPSA c'est l'association des patrons de garage, qui ont des tests à eux. Donc on dit : « Ok. » On les inscrit pour les tests UPSA, ils ont réussi les quatre leurs tests UPSA, retrouvé des entreprises, les quatre ont trouvé leur place d'apprentissage avant mars de l'année suivante. Donc on est encouragés par ça, on s'aperçoit qu'on ne fait pas fausse route. Donc on prend ces jeunes, on les teste, on les présente à des entreprises.

I : De l'extérieur, vous me direz si je me trompe peut-être mais vous, votre parcours, ce qui a fait que vous êtes arrivé à ce poste c'est votre expérience d'ancien employeur, d'ancien responsable de section.

E : Exact.

I : Ça vous permet d'avoir un regard – vous me dites si je me trompe, vraiment – ça vous permet d'avoir un regard, sur les personnes que vous devez placer, d'employeur.

E : Oui.

I : J'imagine que ça rassure aussi les entreprises.

E : Absolument.

I : Parce que ça permet de créer un lien de confiance.

E : Oui.

I : Est-ce qu'il n'y a pas maintenant dans le SEMO maintenant une sorte de fonction d'employeur public ? En gros, on récupère des personnes, on les teste parce qu'on peut se permettre de les tester parce qu'on a les moyens, et une fois une fois qu'on a validé la qualité de ces employés on peut les conseiller à des entreprises ?

E : Oui. Seulement le SEMO n'a pas la personne qui va dans les sociétés. Alors c'est le gros drame actuel. Moi je pars, personne ne veut me succéder, personne ne veut reprendre mon job. Donc le SEMO me propose, une fois que je serai à la retraite, de venir les aider pour placer le portefeuille. Mais bon, c'est là la grosse difficulté, c'est que vous pouvez transmettre les entreprises mais pas les relations. Ce n'est jamais arrivé, j'ai plus de possibilités d'apprentissage que je n'ai de jeunes. Des entreprises m'ont appelé... on va placer une jeune fille en stage professionnel, une entreprise m'a appelé la semaine passée et m'a dit : « Monsieur ..., j'ai vu cette jeune fille, j'ai envie de lui donner le boulot. » Bon, cette jeune fille va faire son stage professionnel. Mais ici, personne ne s'intéresse au truc.

I : Alors que les résultats sont manifestes.

E : Ah, les résultats sont bien. Ils sont magnifiques. Mais ça veut dire qu'il faut s'appliquer. Vous savez, s'impliquer auprès des entreprises, c'est pas facile. De tisser un lien. Et ça, c'est quatorze ans de présence auprès des entreprises, qui font que... Bon, j'ai deux-trois postes qu'on m'a donné qui sont très élevés, qui sont pour les VSG ou des gens qui sortent du gymnase. On en a eu qui sont sortis du gymnase, donc difficiles à repourvoir, mais ils sont là, ils sont dans le portefeuille. Ces entreprises se rappellent qu'il y a ce créneau. Et il y a quatre ou cinq ans, le SECO avait fait toute une publicité pour le travail des jeunes en entreprises : « Engagez des jeunes, engagez des jeunes », c'est pour ça que j'étais très encouragé. Et j'aime, j'ai le feeling de m'occuper de ces jeunes. Mais quand je quitte... Bon, je ne sais même pas mon successeur encore, parce que celui qui était susceptible de me succéder a été licencié avec effet immédiat.

I : Sale coup.

E : Mais lui ne s'intéressait pas du tout aux possibilités du SEMO. Donc ça, côté jeunes. On verra sur place pour les questions que vous avez à poser.

I : Cette histoire de placement des jeunes, de relations avec les entreprises, j'imagine que ça peut bénéficier à tous les chômeurs en général, non ?

E : En fait, quand je visite une entreprise, c'est jamais au départ pour les jeunes. C'est parce qu'on a le problème d'une entreprise qui cherche à repourvoir un job d'employé. Mais c'est toujours dans cette relation-là, après, que j'interviens pour dire : « Est-ce que vous êtes une entreprise formatrice ? » et que je leur dis comment on est structurés, et c'est là que les entreprises disent : « Oui, mais alors les dossiers, comment on fait. » Je leur dis. « Vous avez besoin de quelqu'un, vous m'appelez et j'essaie de trouver la personne. » Mais ça part toujours d'un placement pour un ouvrier ou un employé. Et après, la discussion sur les jeunes, les apprentis... Mais il y a des entreprises qui n'étaient même pas formatrices qui nous prennent des apprentis, qui ont formé quelqu'un pour nous prendre des apprentis.

I : Vous placez plus facilement les jeunes ou les chômeurs standards ?

E : Je dirais... les... les chômeurs. Mais les jeunes, par rapport à ceux qu'on a, ces temps ça marche bien. Bon, ça dépend les volées. Des années vous avez de bonnes volées, des années moins bonnes. Et la grosse force qu'on avait c'était aussi les jeunes qui étaient en rupture d'apprentissage. Après une année, soit le patron, soit une boîte qui ferme, soit qu'ils ne s'entendent pas bien. En général, je les requalifiais dans les trois mois qui suivaient. Je leur trouvais une boîte. Cette année, j'ai eu plus de peine parce que j'en ai quatre qui sont arrivés en rupture d'apprentissage. Donc je leur dis de ne pas arrêter les cours professionnels parce que quand ils ont une rupture d'apprentissage, ils ont trois mois pour trouver un autre patron. Et pendant ces trois mois, ils peuvent continuer à aller aux cours professionnels. Mais cette année, c'est tombé un peu à l'eau puisqu'ils changent de profession. Alors c'est autre chose. Donc ils arrêtent les cours professionnels, ils changent de profession. En fait ils arrêtent parce qu'ils se sont trompés dans leurs choix. Mais ils ne venaient pas du SEMO. Donc il y a la partie jeunes et la partie normale du job, qui est la plus courante chez nous quand même, c'est de replacer des gens.

I : Mais ce fait de replacer des gens, ça a l'air d'être très facilité par la relation de confiance avec les entreprises, ce qui paraît totalement logique d'ailleurs. Si vous arrivez à avoir de bons contacts avec une entreprise, elle va vous faire confiance et vous vous engagez dans une certaine mesure aussi, j'imagine, à n'envoyer que des chômeurs qui correspondent aux besoins de l'entreprise. Qu'est-ce qui fait que ce n'est pas quelque chose que tous les conseillers ORP font ? Parce que ça pourrait aussi améliorer leurs chances de placer quelqu'un, non ?

E : Alors tous les conseillers ici n'ont pas à faire avec les jeunes. On va prendre maintenant la structure normale d'un ORP avec tous ces gens entre, je dirais, 20 ans et 65 ans. D'abord, comment on peut placer les gens ? Il y a les entreprises qui nous offrent des postes, donc les entreprises qui ne travaillent qu'avec nous, qui ne veulent même pas utiliser le système PLASTA... qui l'utilisent mais qui ne demandent pas à être inscrites sur le site des ORP, le site fédéral, www.emploi.ch, qui veulent simplement que ça soit local. Elles veulent que le poste reste local. Alors chez nous, ça se passe comme ça : l'entreprise nous appelle, Mme [...] ou moi : « J'ai un poste à vous offrir. » Ok, elle nous offre le poste. Nous, on se réunit - si vous voulez être cet après-midi à 14h, vous pouvez - on se réunit, on donne les postes qui sont arrivés, et on les transmet à nos collègues, et nos collègues vont nous dire : « Ecoute, j'en ai un, je vais voir ». Ils nous demandent des précisions sur le poste, ensuite de quoi ils peuvent nous présenter des candidats. Donc des gens qu'ils suivent, qu'ils connaissent bien, et ils vont peut-être nous poser des questions : « Ecoute, voilà, cette personne a ce handicap ou cet inconvénient, par contre elle a ces avantages, est-ce que je peux la mettre sur le poste ? » On va dire oui ou non. Ces temps, la majorité des entreprises m'ont demandé que ça soit moi qui amène les dossiers. Donc je fais un tri avec les collègues. Ou alors l'entreprise elle dit : « Vous m'envoyez des candidats. » Donc on dit au candidat de prendre contact avec la société. Ça, c'est une façon pour ces gens-là d'utiliser l'ORP pour trouver un emplacement. Donc on va lui proposer un job.

Maintenant, la personne a peut-être, par son réseau, par ses connaissances, par ses offres qu'elle a faites en direct, possibilité de rencontrer l'entreprise et de venir nous trouver après : « J'ai rencontré la société telle et telle, j'ai eu un entretien, je cherche un job à 100%, ils m'offrent à 80%, qu'est-ce que je fais ? » C'est là que son conseiller ou sa conseillère va lui dire : « Ecoutez, dans la situation actuelle, prenez. » Et après on va leur expliquer ce qu'est le gain intermédiaire. Si quelqu'un cherche un 100% et trouve un 50%, je vais lui dire : « Prenez. » Après je vais lui expliquer la notion du gain intermédiaire, tous les avantages qu'il a à prendre le job. Ça, c'est la personne qui trouve un job par elle-même ou par son réseau. Mais cette personne-là, on s'est rendu compte qu'elle laisse passer... Quelqu'un qui trouve des possibilités d'entretien par son travail de recherche d'emploi ou par son réseau n'arrive pas toujours à se rappeler des avantages qu'elle a d'être chômeur par rapport à quelqu'un qui viserait le même emploi mais qui n'est pas chômeur. Il y a des mesures que la Confédération a mises en place pour aider les entreprises à engager quelqu'un qui est au chômage, et c'est très malheureux de constater que ces gens-là, qui suivent une SICORP – je ne sais pas si vous avez déjà suivi une SICORP ?

I : J'en ai fait deux.

E : Qui suivent une SICORP, n'arrivent pas à switcher. Et moi, quand je la fais, je leur dis toujours : « Notez cette mesure, parce qu'elle est hyper-importante pour vous. » Et je simule la situation. Je la simule pour eux. Donc ils sont à un entretien, l'entretien se termine, voilà ce qu'ils peuvent entendre comme information et voilà ce qu'ils doivent donner eux comme information. C'est très malheureux parce qu'ils ont des possibilités d'avoir des jobs. Par exemple, le stage d'essai, la personne qui est reçue par une entreprise qui lui dit : « Ecoutez, on a décidé de voir trois personnes, vous êtes la deuxième qu'on voit, vous avez un bon dossier, on voit la troisième et on vous appelle. » Je dis : « Ne quittez pas un emploi comme ça, ou ne quittez pas une entreprise sans dire : « Ecoutez, j'ai pris bonne note de ce que vous me dites, je vous donne comme information que j'ai la possibilité de faire un stage d'essai chez vous sans engager de frais pour votre société, et ça permettra de nous connaître. » » C'est un avantage immense, parce que 50% des gens, si on retrace la statistique chez nous, ont le job.

I : Forcément. Parce que quelqu'un qui ne dit pas qu'il a la possibilité du stage d'essai est engagé dès le début.

E : Mais la période d'essai est sur trois semaines. En règle générale, la plus classique c'est une semaine ou quinze jours. Mais le gros avantage qu'a la personne qui rentre en stage d'essai, d'abord, l'entreprise, ça ne lui coûte pas un rond. Elle ne débourse rien. Et la personne, elle est dans le service. C'est le service qui va dire au RH : « Elle est bien, on la garde. »

I : Mais c'est l'utilité du temps d'essai. Le temps d'essai peut durer jusqu'à trois mois, non ?

E : Non, c'est une période d'essai chômage, et ça, ça ne peut être que trois semaines.

I : D'accord.

E : Et dans des économies comme l'hôtel, c'est deux jours, et pas le week-end. Parce que là, ils en ont profité. Ils prenaient des gens en stage d'essai une semaine... Donc quand vous êtes en stage d'essai LACI, l'entreprise ne paie pas un rond. Donc vous voyez ce qu'elles peuvent vite abuser. Je prends quinze jours celle-là, quinze jours celle-ci, quinze jours celle-ci. Donc là, les gens, dans la recherche d'emploi pour une personne qui est au chômage... Je spécifie bien les différences : celle à qui on propose un job, à qui l'ORP propose un job, et celle qui trouverait ou qui a la possibilité d'avoir un entretien, mais par son réseau ou par ce qu'elle a fait dans ses recherches. Et là, je trouve que celles qui ont travaillé par le réseau et qui ont été reçues en entretien ont perdu une possibilité d'être engagées - parce qu'il y a beaucoup d'échecs dans les entretiens – uniquement parce qu'elles n'ont pas su amener les mesures à disposition. Moi je dis, quand vous faites un entretien et que l'entreprise dit : « Ecoutez, vous avez un magnifique dossier, mais malheureusement on aurait voulu que vous soyez formé pour cette chose-là. » Mais là, c'est du pain béni pour quelqu'un qui est au chômage. Quand il a fini l'entretien, qu'il

remercie de l'entretien, il dit : « J'ai bien entendu que vous auriez souhaité que je sois formé dans ce secteur, vous avez la possibilité d'être aidé pour me former. » Ceux qui ont su amener ça sont en emploi. Vous savez, le chômeur, il a ceci de particulier... Vous avez des techniques, des gens techniques, qui ne savent pas se vendre. Les gens commerciaux, ils savent se vendre mais ils sont très dans une structure... par exemple, vous prenez un employé de banque, il n'a aucune chance, 1%, de se trouver une place ailleurs. C'est pas qu'il n'est pas bien, c'est que les entreprises n'en veulent pas. Bien souvent, quand j'entends la politique parler et que nous sommes sur le terrain, des fois c'est dichotomique, y a des choses différentes. Donc quelqu'un qui est de la banque et qui va se présenter ailleurs, ses chances sont vraiment, mais vraiment, minime, minime, minime. Mais si, dans l'entretien, il dit : « Ecoutez, j'ai tenu compte de ce que vous m'avez dit, mais vous avez la possibilité d'être aidé pour me reformer là-dedans. » il y a plus de gens qui seraient en service. Vous vous dites : « Mais pourquoi les chômeurs ne le font pas ? » Si vous discutez à une SICORP, vous entendez les chômeurs qui disent : « Oui, mais quand on est chômeur on a une mauvaise image. » Ben moi, je leur dis : « Oui, c'est vrai. » C'est ça la grosse difficulté des ORP, c'est de placer des gens qui sont au chômage par rapport à leur image. Et plus on va en avant, plus cette image on n'arrive pas à l'améliorer, tout simplement parce que c'est les chômeurs qui la font, l'image. C'est pas l'assurance-chômage, c'est pas la caisse de chômage, c'est les chômeurs. Ici, la secrétaire vient de me donner ça. Voilà, sur un poste qui a été donné à l'ORP, tous les gens qui ont été assignés, à qui on a demandé de prendre contact. Une, deux, trois, quatre, cinq.

I : Donc ça veut dire qu'il y a cinq personnes différentes qui ont été chargées de prendre contact pour ce poste ?

E : Exact.

I : Et qui ne l'ont pas fait ?

E : Y en a quatre qui ne l'ont pas fait. Y en a un qui l'a fait. Alors quand vous envoyez ça à une entreprise, et que vous lui dites : « Y a ces quatre personnes qui auraient dû prendre contact. » et qu'ils vous disent : « Mais personne n'est venu. », ces entreprises se disent : « Ils n'ont pas envie de bosser, les chômeurs. » Et c'est incroyable ! Vous ne vous imaginez pas la difficulté qu'on a, dans notre job. Alors ces gens-là, maintenant, faut aller faire une enquête. On devrait retourner vers l'entreprise et leur dire : « Celui-ci n'est pas venu, il faut nous renvoyer les papiers en nous disant qu'il n'est pas venu. » L'entreprise va vous dire : « C'est pas à nous. Moi je vous dis qu'il n'est pas venu. » Alors si on applique toutes les règles, vous le faites une fois avec une entreprise, une deuxième fois, et elle vous dit : « Allez vous faire voir, c'est trop compliqué. »

I : Ca, c'est les règles LACI normalement.

E : C'est la règle LACI, oui. Donc tout l'art de gérer les entreprises, c'est de faire le boulot vous. Je vais trouver l'entreprise et dire : « Vous êtes sûrs ? » - « Oui, M. [...], il n'est pas venu. » Vous faites le truc, vous notez, vous ne lui demandez pas de vous renvoyer des papiers, ça l'énerve.

I : On est d'accord.

E : Le SECO veut qu'on soit des partenaires des entreprises. Tout le monde veut ça. Donc il faut faire notre part de boulot. C'est pour ça que le poste de responsable des entreprises est hyper-important. Si vous voulez garder votre panel d'entreprises, le travail passe par nous. Il faut arrondir les angles. Quand une entreprise a appelé quelqu'un et qu'elle s'aperçoit tout d'un coup que ça ne va pas, vous allez dire au conseiller : « Ta personne que t'as mise là-bas, ça ne joue pas. » - « Ouais, mais c'est des cons... » Dans mon job, tous ceux qui ont arrêté mon job, la pression elle n'est pas à l'externe, elle est en interne. Tous ceux qui ont arrêté le job l'ont fait parce que les conseillers disent que les entreprises, c'est des cons. En fait, les conseillers, ce qu'ils ont, ils aimeraient tous refourguer leurs assurés, les gens qu'ils suivent, même s'ils ne

correspondent pas au profil. Ils disent : « Ouais, mais les boîtes, si elles viennent se servir au chômage, elles devraient savoir qu'elles ne trouveront pas le profil à 100%. » Alors il faut leur faire comprendre qu'une entreprise n'est pas là pour prendre des chômeurs, pour faire du social. Une entreprise, elle a un problème, elle a un profil qu'elle veut, et elle trouve ce profil ou pas. Ça ne sert à rien de leur fourguer quelqu'un qui n'a pas le profil. Il a fallu des années et des années et des années pour faire comprendre ça. Dans la situation d'aujourd'hui, dans le panel d'entreprises que nous avons, ça se passe pas mal. Mais je peux vous dire que quand il y a quelqu'un, en général, à la séance où on donne les postes, il est calme. Mais autrement, quand vous leur dites que le poste là-bas est repourvu, et qu'il demande : « Mais ils ont pris qui ? » - « Ben ils ont pris celui de tel conseiller. » - « Ouais, c'est des cons, le mien était mieux. » Vous voyez un peu le genre de truc. Mais l'image négative des chômeurs par les entreprises, elle a été donnée par les chômeurs eux-mêmes. Et vous seriez étonné du nombre de personnes qui se présentent maintenant parce qu'ils sont dans l'obligation. Là, on a toujours une situation hyper-difficile au chômage. Le ou la conjoint/e d'une personne a son conjoint réciproque qui gagne super bien sa vie. En fait, elle, c'est de l'argent de poche. Ces gens-là, quand ils se retrouvent au chômage, ils se disent : « Oh, va bien, je fais une année sabbatique, tranquille. On n'a pas besoin de ça pour vivre avec mon mari ou avec mon épouse. » Ces gens-là, sur le marché du travail, c'est atroce. Ils se présentent mal, ils font dix fautes sur une lettre d'accompagnement alors qu'ils n'en font pas normalement. Et après il faut leur dire à ces gens-là. Exemple : on nous demandait une secrétaire qui parle le russe. On présente quelqu'un, on en a. Et après, la société m'appelle et me dit : « M. [...], c'est trop grave ce que j'ai à vous dire, faut venir. » Bon, j'y vais. « Est-ce que vous estimez normal qu'une secrétaire de direction, avec les conditions qu'on avait données, se présente devant le conseil d'administration en survêtement ? » J'ai dit : « Ok, d'accord. » Voilà. Image négative des chômeurs vis-à-vis d'une entreprise. Vous faites deux fois le truc, et ils ne viennent plus chez vous.

I : Logique. Et là, c'est à vous de rattraper...

E : Quand on peut, mais c'est hyper-délicat. C'est-à-dire que si, je vais rattraper là. Si je veux mettre cette dame au service juridique pour n'avoir pas rempli ses conditions et qu'elle puisse être pénalisée, faut que l'entreprise m'écrive une lettre comme quoi cette personne s'est présentée en survêtement blablabla, et les entreprises n'ont pas tellement envie de le faire.

I : Je comprends.

E : Donc on ne peut rien faire et cette dame nous nargue.

I : Mais vous pouvez rattraper la relation avec l'entreprise ?

E : En l'occurrence, cette dame, je l'ai convoquée et je lui ai dit : « Ecoutez, voilà ce qui se passe, je ne suis pas d'accord, vous avez été assignée deux fois – j'ai été vérifié l'autre, c'était le même cas – vous vous êtes présentée en survêtement... » et elle m'a dit : « M. [...], écoutez, je ferme mon dossier. » Et elle a quitté le chômage. Mais c'était une dame qui vivait avec son mari qui avait un salaire. Mais une entreprise, vous faites ça dix fois, elle ne veut plus vous voir.

I : C'est compréhensible.

E : C'est l'image que peut avoir... c'est l'image négative qu'a le chômage. C'est pas l'institution qui est en cause. L'institution est impeccable. Honnêtement, aujourd'hui, y a deux choses que je n'ai pas trouvées normales dans la nouvelle loi sur le chômage, c'est le coup de massue pour les jeunes, alors qu'on aurait beaucoup d'entreprises qui seraient d'accord de les prendre en stage professionnel, mais qui ne les prennent plus, et l'autre image négative, c'est ceux qui faisaient du gain intermédiaire, ceux qui acceptent un boulot... je vais vous faire un schéma.

I : Ceux qui acceptent un travail en-dessous de ce qu'ils cherchent peuvent avoir du gain intermédiaire par le chômage qui compense un peu la perte de gain potentiel...

E : Pas tout à fait. Voilà, quelqu'un qui a 5'000 francs de gain assuré quand il arrive au chômage et qui a des enfants, donc qui va toucher 80%, va toucher 4'000 francs que vous divisez par 21.7 jours – c'est le nombre de jours ouvrables par mois dans l'année – ça vous donne votre indemnité journalière. Ce gars-là trouve un job à 3'000 francs. La caisse de chômage va dire : « C'est moins que vous toucheriez si vous étiez au chômage, on va vous compenser. » Ça se passe comme ça : ils vont faire la différence entre les 3'000 et les 5'000, ça fait 2'000, à 80% ça fait 1'600 francs, c'est ce que la caisse va compenser, plus les 3'000 qu'il a gagné, ça fait 4'600 francs, au lieu de 4'000 francs s'il était au chômage.

I : D'où l'intérêt de travailler.

E : Voilà. Alors la nouvelle loi, c'est que ce gars-là, quand vous avez un délai-cadre – vous connaissez la notion ?

I : Oui.

E : Quand vous avez un délai-cadre de deux ans, la caisse de chômage dit : « Dans ces deux ans, vous devez avoir travaillé une année et un jour si vous voulez vous offrir la possibilité d'ouvrir un nouveau délai-cadre. Admettons que ce gars-là fasse ça pendant deux ans, son délai-cadre, la caisse va lui compenser comme ça. Quand il arrivera à la fin de son délai-cadre, la caisse de chômage va lui écrire qu'il arrive en fin de droit.

I : Parce que ça ne compte pas comme...

E : Quand il arrive en fin de droit, la caisse de chômage va lui dire : « Qu'est-ce que vous avez fait pendant ces deux ans ? Ah, vous avez travaillé en gain intermédiaire et tout, ok, vous avez le droit d'ouvrir un délai-cadre. » Avant le premier juin, le nouveau montant assuré, la caisse de chômage tenait compte de son gain et de la compensation. Donc il avait 5'000 francs dans son délai-cadre, dans le nouveau délai-cadre il aura 4'600. Il a perdu 400 francs. Dès le premier juin de cette année, ils ne tiennent plus compte de ça. Là, ils vont lui faire un nouveau délai cadre de 3'000 francs, et il a perdu 1'600 balles sur son gain assuré. Et il y a beaucoup de gens, maintenant, qui ne veulent plus faire de gain intermédiaire parce qu'ils se disent qu'ils vont se faire avoir. Il va toucher 80% de 3'000. Et ça, je crois qu'ils sont en train de voir que là ils ont peut-être fait une bêtise. L'histoire des jeunes, maintenant que le chômage est en train de réaugmenter, ils se demandent si c'était judicieux.

I : Si je vous demandais, un peu abruptement comme ça, quels sont les éléments les plus importants pour qu'un chômeur retrouve du travail ?

E : Sa motivation. Le plus important. La motivation, la façon d'être s'il obtient un entretien. C'est une catastrophe ce qui se passe maintenant. Bon, je parle de ceux qui veulent bosser. Ceux qui ne veulent pas bosser... Qu'est-ce qu'on peut faire pour ne pas avoir un job ?

I : Vous en avez beaucoup ?

E : ... ouais. On les découvre. Qu'est-ce qu'on peut faire ? Prétention de salaire au-dessus de la moyenne. Les fautes sur une lettre pour une administrative. Le comportement. Il y en a qui sont passés maître dans l'art de ne pas avoir un job. J'ai eu un taulier en carrosserie, jusqu'à ce qu'on découvre qu'il nous roulait, il a fallu que je visite trois entreprises qui m'ont dit ce qui s'était passé pour qu'enfin on comprenne que le gars... on l'a mis en inaptitude au placement et là il a commencé à se secouer. Mais alors, principale difficulté, c'est la motivation. Quand vous voyez les postes, on nous demande toujours : « Présentez-moi quelqu'un de mo-ti-vé ! Quelqu'un qui a envie. »

I : Ca se traduit comment ?

E : Ben les gars se présentent, le patron se dit : « Mais je fais quoi avec ce gars-là ? » Vous savez, j'ai un chauffeur de camion qui a été licencié dans une société à Gland, une grosse multinationale qui avait diminué son truc, quand il est arrivé chez moi, mais le mec, je lui ai dit : « C'est de la dynamite. » Et quand il m'a quitté – il avait 63 ans – c'était un type... Pour

finir, il bossait à 90% avec trois clients, avec trois entreprises. Heureux ! Mais lui, il a tout de suite trouvé. Parce qu'on lui a dit : « Ouais, y aurait là-bas, mais ils cherchent un gars à temps partiel. » - « Ah, j'y vais ! » Hop, il y va, il se présente, la boîte nous téléphone : « On le prend. » J'ai une entreprise qui fait du terrassement, son chauffeur s'est cassé la jambe. Bon, à remplacer. Mais il m'a dit : « J'ai dix gars, dans les dix... Y en a : « Ah ouais, mais je ne connais pas le camion » - « Connaître un camion, c'est l'histoire de deux jours, connaître les chantiers c'est l'histoire de deux jours, si t'es motivé, on y va. » - « Ah non, j'habite trop loin... » ». Pour répondre à votre question, je vais peut-être vous étonner, qu'est-ce qui fait que le marché de notre région est envahi par les frontaliers ? Pourquoi le marché est envahi par les frontaliers ? Vous allez discuter avec un patron, y a pas photo. Le frontalier, pour le même poste, il n'exige rien. Il vient. Des gens disent que c'est le salaire. Non, ils ont des conventions collectives, la majorité des entreprises où je connais les cas. Vous allez à l'hôpital de Nyon, vous prenez le parking, quand vous allez voir les plaques vous attrapez peur. Vous montez juste ici, y a une zone industrielle, vous allez voir le parking qui est pour toute la zone industrielle, vous attrapez peur. C'est au minimum la moitié de plaques françaises. Mais le patron, quand il discute avec vous, il vous dit : « Moi, j'ai un poste, secrétaire par exemple. Mais elle ne va pas me dire : « Je ne veux pas travailler le mercredi après-midi parce que j'ai des enfants et que je m'en occupe, si je pouvais encore avoir mon lundi matin parce que j'ai la lessive, et puis... » ». Maintenant, quand on nous donne un poste, 60%, classique, dans les employés de commerce, 60-80%, l'entreprise, pour ne plus avoir ces histoires, je dis : « Vous me donnez des jours fixes où vous la voulez, des jours où elle ne peut pas être absente. » Alors quand j'envoie le poste à mes collègues, je dis : « Non négociable. Vous me donnez des dossiers qui correspondent. » Par exemple, le mercredi après-midi, le boulot est obligatoire, c'est un des classiques parce que le mercredi après-midi, y a pas d'école. Mais on vous donne des dossiers qui paraissent bons, vous allez trouver votre conseiller, vous lui dites : « Est-ce que t'as bien tenu compte, t'as bien téléphoné à ton assuré, tu lui as dit que le mercredi après-midi n'est pas négociable ? » - « Oui. » La boîte convoque les deux premières et les deux premières veulent avoir congé le mercredi après-midi. Si c'est une frontalière, aucun problème. « Faut venir à 6h du matin, je viens à 6h du matin. On n'a pas congé à midi, je bosse à midi. »

I : Pour quelles raisons ?

E : Parce qu'elle, son job, en Suisse, c'est quatre fois ce qu'elle touche en France et elle ne veut pas le perdre et elle s'arrange pour que ça fonctionne. Et je peux vous dire, vous allez discuter avec les entreprises dans le coin qui emploient des frontaliers, elles n'ont aucun soucis avec. Taux d'absentéisme : zéro. L'avantage, c'est que c'est tellement énorme pour eux de travailler en Suisse par rapport à la France, y a pas photo. Mais prenez un exemple. Le Service de l'Emploi m'avait contacté pour la venue de Nissan Infinity à Rolle. Grosse boîtes. Nissan Europe Infinity. Maintenant y a Chiquita à Rolle, c'est du gros trust. Nissan Infinity devait venir s'installer à Rolle. Ils s'informent auprès du Service de l'Emploi, c'est la règle, savoir comment ça fonctionne. Ils viennent en Suisse. Je vous expliquerai après ce qui se passe. Vous avez Générali – assurance – qui part de Genève, qui vient à Nyon, ils ont – ils n'ont jamais pu dire exactement – entre 8 et 10% de leur personnel qui n'a pas suivi, qui ne voulait pas venir à Nyon. Nissan Europe, ils sont arrivés en Suisse avec 99% de leur personnel. C'est tout. Ils n'ont pas perdu grand monde. Donc quand ces entreprises nous disent : « On aurait une place. », si la personne que vous présentez commence à avoir des conditions, ça ne va pas se faire. Et c'est ça, un peu, notre difficulté dans notre région, c'est que les gens n'ont pas compris que le marché avait changé. Les entreprises ne se mettent plus à genoux devant eux pour qu'ils viennent. Derrière la porte, il y a dix personnes.

I : Bon, ça fait longtemps, ça, quand même. Les trente glorieuses...

E : Ça fait longtemps, mais les gens ne l'ont pas compris. Y a beaucoup de gens ici qui ne l'ont pas compris. Alors le gars motivé, lui, il a tout compris. Parce qu'on a des gens... ce qui rentre

beaucoup ici, ça vient du secteur financier, de la finance, des banques... Ces gens-là, ils croient qu'en venant au chômage, ils vont retrouver leur job avec le niveau de salaire qu'ils avaient. Ils oublient. Ça, c'est fini. Ça, on peut l'oublier. À moins qu'ils retrouvent un job dans une boîte de finance et qu'ils soient d'accord de reprendre, mais ça, il a perdu... il sait qu'il a perdu. Mais ces gens-là, allez leur faire comprendre. Eux sont convaincus qu'ils trouveront. Alors de leur propre réseau... Si nous on leur donne un poste : « Allez voir là-bas on sait ce qui se passe. » mais dans leur propre réseau d'entreprises qu'ils ont faites où ils ont eu des exigences au-dessus de la moyenne, moi je pense qu'il est hyper-important. Mais on ne le sait pas. Mais où ils auraient pu aller bosser s'ils avaient compris que le marché a changé, je commence un peu plus bas, et avec mes valeurs je vais rapidement remonter. Mais s'il ne comprend pas ça, il va rester au chômage, et quand il a passé une année, il attrape la trouille, parce qu'il sait pertinemment qu'à la fin de son délai-cadre, il n'aura pas la possibilité d'en rouvrir un puisqu'il a déjà laissé passer une année. Et là, il commence à paniquer, et il va venir un peu plus près des réalités.

I : Il y a une autre question un peu différente qu'il faudrait que je vous pose par rapport au classement d'employabilité que vous faites sur les chômeurs qui viennent. Si je ne me trompe pas, vous classez selon la chance qu'a la personne de trouver du travail rapidement.

E : Difficile, moyen, ouais, ok.

I : Vous classez selon quel critère ?

E : Ce critère-là ?

I : Oui.

E : Exemple : quelqu'un qui vient et qui me dit : « Je suis psychologue. » On va marquer difficile, y a pas de place. Y a pas de marché pour cette personne-là. Psychologue, on en aurait besoin, on n'a pas les budgets, mais un psychologue... Biologiste ! Allez placer un biologiste. Au jour d'aujourd'hui, c'est terrible. Les jeunes qui sortent d'étude qui sont bio, mais c'est...

I : Donc vous les classez en fonction du nombre de places disponibles ?

E : Ouais, mais on n'y arrive pas, alors moi j'essaie de le mettre en emploi temporaire, les mesures d'accompagnement. Donc je le fais passer avec l'université de Berne, et l'université de Berne va essayer de lui trouver des stages soit à Lausanne, soit... les gars qui sont universitaires. Ou alors je les places sur des programmes d'occupation à l'étranger. J'avais un photographe. Photographe ! Photographe d'art, qui galère. Je l'avais mis à Budapest, avec la mairie de Budapest, par l'intermédiaire de la diplomatie suisse. Six mois. Et après, il m'a demandé de prolonger, et... non. Mais comme il avait trouvé une copine là-bas, que c'était un jeune, il est resté et il est employé, maintenant, définitivement, par la mairie de Budapest.

I : Et du coup, le critère d'employabilité facile, moyen, difficile, c'est en fonction...

E : Du marché. C'est le marché qui fait ça. C'est pas tellement... Ça peut être aussi sa formation. Par exemple, prenons le mécanicien, c'est un truc que j'ai eu dernièrement, de l'industrie. L'industrie, en Suisse, maintenant, en mécanique, un polymécanicien – ça se dit aujourd'hui comme ça – s'il n'a pas de CFC, ça va être difficile. Pourquoi ? Tout simplement parce qu'on ne fait plus de fabrication de série, nous. La Suisse, maintenant, c'est un bureau de développement, c'est des prototypes. Quand le prototype est fait, on va donner la fabrication série à l'étranger, bien souvent. Donc il y a beaucoup d'emplois, mais pour des personnes qualifiées. Donc mécanique, si un polymécanicien sort avec un CFC, on arrive facilement à le mettre, s'il n'en a pas, on va mettre difficile. Ça va être difficile. Parce que là, c'est plus le marché, c'est le profil.

[Téléphone]

I : Le fait de classer les personnes en facile, moyen et difficile, ça n'a pas du tout à voir avec la motivation de la personne comme vous en parliez avant, ou l'âge, ou d'autres critères ?

E : Non, c'est pas la motivation. C'est ou son profil, ou le marché.

I : Ok. Y a plusieurs offres à destination des chômeurs qui sont présentées pendant la SICORP. Vous l'avez dit vous-même, des stages, des formations, etc. Qu'est-ce qui marche le mieux ?

E : L'AIT.

I : C'est ?

E : L'AIT. On aide la société à former quelqu'un. Celle qui vient de m'appeler, là, on vient de lui accorder une AIT, ça permet à quelqu'un qui n'a pas le 100% du profil mais au minimum 60-70, d'être formé dans une entreprise. Si elle est motivée. Et les AIT, c'est en général les gens motivés qui vont dans une boîte où le patron est conquis et dit : « Si vous me donnez un coup de main, je la prends ». Cette dame en l'occurrence, il a été conquis, il a dit : « C'est ce dont j'ai besoin. Tant pis, on la formera. » Donc on l'aide pour qu'il la forme.

I : Ok.

E : Mais un élément hyper-important, je disais l'AIT c'est ce qui marche le mieux mais ce qui permet aux gens... Je vous ai dit tout à l'heure, 50% des gens chez nous qui sont en stage d'essai... Ça aussi c'est une mesure hyper-importante. Qu'est-ce qu'elle est bien, franchement.

I : Et qu'est-ce qui marche le moins ?

E : Dans les mesures ?

I : Oui.

E : Ce qui va marcher le moins, maintenant, ça va être le stage professionnel, parce qu'il était destiné à des jeunes qui sortaient d'études. Maintenant, avec les nouvelles mesures, ça va être hyper-difficile. Parce qu'un stage professionnel, comment il fonctionne ? Vous êtes un jeune, vous sortez d'études. Je parle de la règle avant le mois de juin. Donc vous sortez, vous êtes universitaire, vous pouvez présenter un diplôme ou une licence, peu importe, donc on va établir que puisque vous êtes universitaire, vous avez le droit à 3'000, 3'500, 3'200 selon le niveau d'étude obtenu. Je parle d'avant. Votre difficulté, c'est que vous avez un manque de connaissances professionnelles. Donc le stage professionnel était pour vous et puis on pouvait vous mettre dans une entreprise. L'entreprise, comment ça se passait ? Vous rentrez dans l'entreprise, vous touchiez vos 3'300 francs, on va arrondir pendant six mois – le stage était de six mois. Pendant vos stages professionnels vous continuez à faire des recherches d'emploi, si vous trouvez quelque chose, vous partez, si vous ne trouvez pas, vous restez jusqu'à la fin de vos six mois. Moi j'avais coutume de téléphoner aux entreprises après trois mois et je leur disais : « Je vous rappelle que le jeune que vous avez en stage chez vous... » D'abord, je leur demandais si ça allait bien, oui, bon, donc : « ... je vous rappelle que si on lui trouve un job, il part de chez vous. » - « Oh non, on va l'engager. » Moi j'ai rarement vu des stages professionnels qui allaient jusqu'au bout. En fait, ils étaient engagés. Et là l'entreprise, elle, elle recevait à la fin du stage professionnel une facture qui équivaut au 25% des indemnités que vous perceviez, minimum 500 francs si vous aviez des indemnités plus petites. Maintenant, le stage professionnel, vu qu'ils ne touchent pas d'argent, les jeunes, avant six mois, ben vous avez compris. Donc le jeune, faudrait qu'il soit chez nous six mois, qu'il accepte tout travail, machin. Et je sais qu'il y a une modification, je ne sais pas si... s'il se trouve un stage professionnel, si la caisse ouvre une indemnisation. Ca je ne me souviens pas.

I : Donc selon vous, c'est la mesure la moins efficace actuellement.

E : Actuellement, je trouve. Mais je viens d'en faire une encore ce matin, mais ça c'est une jeune fille qui est sortie d'apprentissage, qui a trouvé un patron, mais elle est indemnisée, elle, parce qu'elle avait un salaire en apprentissage. On peut faire le stage professionnel.

I : Ce classement, facilement, moyennement, difficilement réemployable, on a vu statistiquement qu'il était juste dans 60% des cas, donc que les conseillers ORP qui disaient que quelqu'un serait difficilement employable, dans 60% des cas, ces personnes finissent au chômage longue durée.

E : D'accord. Ça, c'est le manque de formation ou de papier académique.

I : Vous pensez que c'est ça ?

E : Oui. Oui. Parce qu'aujourd'hui, le gros problème de la Suisse, c'est que sans formation, aujourd'hui... Prenez l'hôtellerie. Les gens arrivent et s'inscrivent. « Quelle est votre formation ? » - « Ah mais j'ai fait vendeuse, j'ai fait machin, j'ai été là-bas, j'ai fait du nettoyage. » - « Bon, polyvalente. D'accord. Qu'est-ce que vous voulez faire ? » - « Je ferais de l'hôtellerie, j'irais pour les chambres, pour des machins, pour des trucs. » - « Ah, ok. » - « Ou bien je sais cuisiner, aide de cuisine. » - « Ok. ». Vous les mettez dans l'hôtellerie. Alors ces gens, ils ont des enfants. Les horaires ne vont pas, ils ne veulent pas faire d'horaires coupés, ils ne veulent pas travailler de nuit, ils ne veulent pas... Vous dites : « Attendez, ben ça vous ne pouvez pas le faire puisque vous ne voulez pas le faire, donc il ne faut pas vous inscrire sur des trucs comme ça. » Ensuite, on peut les mettre pour du stockage, ou pour du packaging, ou y a des trucs à faire. Alors il faut qu'ils comprennent le français, qu'ils lisent le français, qu'ils écrivent le français. Vous enlevez encore toute une partie, puis ensuite, quand vous leur faites faire du magasinage, il faut qu'ils n'aient pas la trouille d'un écran, parce que toute la gestion de stock se fait par écran. Là, vous tombez sur des gens vraiment difficiles à placer.

I : Ok, vous jugez aussi là-dessus. D'accord.

E : Et là, c'est une grande quantité des gens qui arrivent.

I : Les critères comme l'âge, la nationalité, le sexe, le niveau de formation, lesquels vous pensez qu'ils sont les plus importants ?

E : L'âge avait une grosse importance il y a 4-5 ans, moins maintenant. Et j'ai coutume de dire que c'est plus facile de placer quelqu'un de 60 à 65 que de 50 à 60, et là je vais m'expliquer. Quelqu'un qui vient s'inscrire et qui a 60-65 ans, il va vous dire : « Je suis foutu. Je ne trouve pas d'emploi. » Moi je vais lui répondre : « Oui, effectivement, vos chances sont hyper-réduites. » Mais pourquoi on n'en a quasiment plus... de gens motivés, toujours ! Je parle de gens motivés. Eh bien, souvent, les entreprises nous demandent le mouton à cinq pattes. Elles vous disent : « J'aimerais quelqu'un qui soit comme ça, comme ça, comme ça, pas plus vieux que moi, moi j'ai 47 ans. » - « Ok. » Là, ils cherchaient un ingénieur en communication. Et on ne l'a pas trouvé, donc il m'a demandé de ne pas regarder uniquement au niveau des ORP. On l'a mis sur le net, télétexte. On n'a pas trouvé. On l'a mis sur EURES, le système européen. Et on n'a pas trouvé sur le système européen. Et lui était quand même persuadé qu'il le trouverait. J'en avais un ! Mais il ne voulait pas en entendre parler, il avait 63 ans. Alors j'ai laissé faire, ensuite j'ai constitué le dossier, j'ai été trouver la personne, je lui ai dit : « Ecoutez, est-ce que vous êtes d'accord de bosser une semaine, un mois, un mois et demi, trois mois, quatre mois, le temps que l'entreprise puisse trouver la personne ? » - « Pas de problème. » Et c'est un gars qui était spécialiste des marchés japonais et allemands, dans la télécommunication. Il connaissait vraiment. Et j'ai été trouvé l'entreprise, et j'ai dit : « Voilà monsieur, je vous avais dit que j'avais quelqu'un, j'ai été le trouver, il est d'accord, maintenant il vient vous dépanner. » J'ai même pas dit : « Est-ce qu'il peut venir. » « Il vient vous dépanner, et vous le prenez, et au moins vous avez quelqu'un. » - « Mais vous êtes sûr de ce que vous dites ? » - « Moi, c'est ce que j'ai eu comme contact, maintenant vous l'appelez, il vient, vous discutez. » Mais il ne reviendra jamais au chômage, lui. J'en ai six comme ça, ils ne sont jamais revenus. Parce qu'il est dans le service, et les jeunes du service le trouvent génial, il leur apprend beaucoup de trucs, le patron est dithyrambique, j'ai jamais eu un patron aussi heureux que ça. Il ne revient pas. Il ne reviendra pas au chômage. Il ne va même pas chercher quelqu'un d'autre, il l'a. Et il peut lui amener une augmentation de son chiffre d'affaires. Moi, je ne présente jamais le dossier à une entreprise pour qu'elle l'engage. Je présente toujours le dossier à une entreprise : « Cette personne-là va vous dépanner, va vous rendre service. » Le patron écoute le dialogue, et ils ne reviennent pas. Mon chauffeur, dans ses trois activités, dans l'une j'ai dit : « Il va vous rendre

tous les services que vous voulez. » Ils ne reviennent pas. Mais toujours, il faut qu'ils soient motivés. Mais on arrive. Mais cette personne-là, qui avait fait ses marchés, vous le voyez, vous lui donnez déjà 50 berges, pas plus. Et le type, c'est un ingénieur qui sait ce qu'il fait, qui est précis, méticuleux.

I : La nationalité ?

E : Ouais... à une époque on ne voulait pas de Yougoslaves, mais maintenant, c'est terminé ça, y a plus ces critères de nationalité. C'est plutôt la qualification aujourd'hui. C'est ça la Suisse. Et une région comme Nyon, on perd du secondaire pour passer au tertiaire, maintenant ça ne devient que des bureaux.

I : Très bien.

E : Critère : la langue, souvent. L'anglais était très demandé, l'allemand revient en force. Le critère principal : la motivation. Si vous voyiez les offres qu'on fait, c'est souvent : motivé, motivé, motivé. Et puis les sexes, y a pas de... Bon, une entreprise me dit : « Ecoutez, moi j'aimerais équilibrer, un petit peu, je préfère une femme qu'un homme, parce que j'aimerais équilibrer un petit peu entre hommes et femmes. » Le salaire entre hommes et femmes, pas tellement dans la région la différence. Pas tellement.

I : Et à quel point est-ce que vous pensez que le réseau est un moyen efficace de retrouver du travail ?

E : Ah c'est le meilleur ! C'est le meilleur, le réseau. Moi, je dis, actuellement... J'avais trois pilotes d'avion, il m'en reste une, et c'était la plus qualifiée. J'ai une pilote qui a la licence pour piloter un Jumbo sur le siège de gauche, donc commandant. Ça s'est bien passé parce que l'entreprise qui l'a licenciée avait perdu un marché, mais ils lui filent du boulot sur appel, donc elle fait du gain intermédiaire sur appel. Et là, elle était presque en passe de réussir à trouver dans sa compagnie, qui reçoit un nouvel avion. Sa direction a dit qu'elle était la seule à avoir toutes les certifications, donc que l'avion allait lui être dévolu, qu'elle ferait partie d'un des équipages, mais comme il y a des fonds arabes, ils ne veulent pas de femme dans un cockpit. Donc là... Je l'ai vue la semaine passée, elle était un petit peu démoralisée.

I : Je peux comprendre.

E : Elle essaie dans le secteur privé, elle aurait éventuellement une possibilité de travailler pour faire du fret, mais pour l'Europe. Elle m'a dit : « Si j'ai rien d'autre, je prendrais. » Mais le fret sur l'Europe, y a ceci de particulier que vous dormez le jour et volez la nuit. Donc vous êtes toujours à l'envers des autres. Alors que si elle trouvait du fret international - elle est en train de voir avec DHL, qui a des avions - là, c'est alterné, jour et nuit. Ici, c'est le réseau. Les deux autres, c'est le réseau. Y a pas d'annonces. Y a que votre réseau qui peut vous sauver. Vous êtes sur des professions comme ingénieur...

I : Mais c'est pour toutes les professions la même chose ?

E : Non. Non. Mais si vous êtes dans la technique ou si vous êtes dans la chimie, si vous avez un bon réseau, c'est plus facile. Encore faut-il l'utiliser, et j'insiste très très fortement là-dessus quand je fais la SICORP. Moi, une SICORP, elle me prend deux heures. C'est dix heures-midi. Mais j'insiste lourdement sur tous les avantages du réseau. J'ai vu trop de gens s'en sortir avec leur réseau. Et c'est bonnard le réseau parce que si elle me dit : « M. [...], on m'a dit d'aller voir cette boîte, j'ai été voir cette boîte, j'ai eu un entretien, j'ai un deuxième entretien. » - « Stop. Est-ce que vous avez dit ça, ça, ça ? » - « Non. » Je dis : « Ecoutez, faites votre deuxième entretien, expliquez-leur ces mesures-là. » D'abord je regarde si on connaît l'entreprise, parce que je peux plus aider si je la connais, et si je ne la connais pas, je dis : « Si le deuxième entretien se passe bien et qu'ils ont besoin d'explications pour tout ce que vous leur avez donné, je viens avec vous, s'ils acceptent. » Et ça m'est arrivé plusieurs fois de me retrouver avec l'entreprise et je leur explique comment fonctionnent les mesures, bien, clair, précisément, ce qui permet à l'entreprise de prendre une décision rapide.

I : Mais là, c'est le réseau ?

E : Le réseau, ici, c'est que la personne a dans son réseau pu obtenir un entretien. Par son réseau. Parce que c'est ça la grosse difficulté aujourd'hui, c'est d'obtenir un entretien. Aujourd'hui, pour un assuré ici, le problème... Y en a pas mal qui ont des bons profils, des bons dossiers, mais c'est d'obtenir l'entretien. Alors soit ils se débrouillent mal dans l'offre, soit ils se débrouillent mal sur leur CV, soit ils se débrouillent mal parce qu'ils ne suivent pas l'offre. Une offre qui est envoyée à une entreprise qui n'est pas suivie par un téléphone, pour moi, c'est peanuts. Ça ne sert à rien.

I : Et j'imagine aussi qu'ils sont en concurrence avec les gens qui travaillent toujours, qui travaillent encore.

E : Oui, mais sur une offre spontanée, ce que j'aime bien dire... l'offre spontanée, c'est génial. Une offre spontanée qui est envoyée dans une entreprise, c'est pas le réseau, mais ça peut être le réseau. C'est peut-être le réseau qui a dit : « Fais une offre là-bas. » Parce que quel avantage a votre réseau ? Il vous connaît bien. Il sait ce que vous faites, en général. Et il peut vous donner un bon conseil. « Va voir cette entreprise, je connais bien. Celle-ci je la connais bien, ce serait pour toi. » Ensuite, il y a l'offre spontanée. Une personne qui fait une offre spontanée a un succès qui est quasiment, je dirais, de 30% supérieur à répondre à une annonce. Parce que la RH a le temps de le voir. Mais encore une fois, une offre spontanée qui n'est pas suivie, c'est peanuts. Vous devez suivre un document que vous faites parvenir à une entreprise.

I : Une offre spontanée non-suivie, qu'est-ce que vous entendez par là ?

E : Vous envoyez une offre spontanée à l'UEFA. Vous attendez un mois, deux mois, trois mois. Pas de réponse. Ou vous avez peut-être une réponse. Vous envoyez une offre spontanée à l'UEFA aujourd'hui, nous sommes mardi. Moi, si j'ai quelqu'un que je suis, je lui dis : « Vendredi, vous appelez l'UEFA et vous dites : « Voilà, messieurs, j'ai fait parvenir une offre à vos ressources humaines, pour moi il est très important de savoir si vous avez reçu le dossier. » » Le passage de la secrétaire, il est fait. Celle qui trie, elle ne peut pas vous répondre. Une fois que vous avez la personne RH, elle va vous donner une foule d'informations. « Votre dossier, il est bon. » ou « Votre dossier, il est mal ficelé. » ou « Ça ne va pas jouer mais je vous conseille de faire comme ça pour la prochaine fois. » La personne a une foule d'informations qu'elle va pouvoir utiliser pour la suite. C'est pour ça que je dis aux gens : « Quand vous répondez à une annonce, les RH s'attendent à ce que vous preniez de l'information sur votre annonce. » Et alors là, si vous êtes avec les techniques, prendre un téléphone c'est une catastrophe, ils ne savent pas. Avec des commerciaux, ils savent un peu plus mais ils ne peuvent pas forcément mieux se vendre. Et il y a des mots clés qui vous permettent d'obtenir une foule d'information. Et quel est le plus grand risque que vous avez de faire un téléphone ? On vous dit non ? C'est la situation actuelle. Mais on ne va pas se borner à vous dire non. Bien souvent, les RH vont vous expliquer. Et j'ai des gens ici qui avaient de la peine à faire le téléphone et qui le font fréquemment, ils ne sont plus là. Vous devez suivre ! Une offre qui n'est pas suivie ne sert à rien ! C'est quasiment peanuts. Encore une fois, vous devez vous démarquer du marché. Vous n'êtes jamais tout seul. On n'est jamais tout seul sur un marché.

I : Le problème qu'il y a, j'imagine, c'est qu'un candidat qui est au chômage, ben, vous disiez qu'il a une mauvaise image effectivement, mais jusqu'à ce qu'il arrive à obtenir l'entretien, il traîne cette mauvaise image avec lui, même s'il suit son offre, même s'il suit la réponse à l'annonce. J'imagine qu'entre deux personnes qui ont le même profil, une qui est au chômage et l'autre qui travaille, les deux postulent, les deux font un suivi de leur postulation, c'est celui qui travaille qui risque d'être pris, parce que celui qui est au chômage a quand même un stigmate.

E : Oui, mais il n'est pas malin. Parce que celui qui est dans le cas de figure que vous avez présenté, s'il a su amener les mesures qu'il avait de disponibles, il doit passer. « J'ai la

possibilité de faire un stage chez vous. Ça ne vous coûte pas un franc. » Il doit passer ! En tout cas, ceux que j'ai eu qui étaient motivés, qui avaient tout compris... Ceux qui ont tout compris, c'est les femmes, elles sont beaucoup plus débrouille. Beaucoup plus débrouille ! Quand elles sont dans l'urgence, je peux vous dire qu'elles ont tout compris. Les techniques c'est les plus difficiles. Les techniques c'est les plus difficiles. Eux, ils sont normalisés. « C'est des normes, on fait ça comme ça, comme ça, là on ne dérange surtout pas. » Mais là il s'agit de se vendre. J'aime pas le terme mais... Y a un marché, mais il ne faut pas être timide sur le marché. De nouveau parce qu'on n'est pas tout seul. Prenez un exemple : moi j'ai été voir KPMG travailler. Donc KPMG, Mercury Ovale Attack. KPMG, c'est 12'000 collaborateurs dans le monde. Moi, je suis passé par KPMG pour venir à l'ORP. J'ai été voir travailler ces gens-là. Vous êtes une entreprise, vous ne voulez pas que votre entreprise figure sur une annonce, vous allez trouver KPMG : « Trouvez-moi un politologue. » - « Ah, ok. » Eux vont se charger de trouver un politologue. Donc ils vont passer une annonce, KPMG : « Nous cherchons un politologue, nous demandons, nous offrons, pour notre mandant, et tout. » Le gars va recevoir... 50 à 100 dossiers. J'ai souvent des RH qui suivent la SICORP, alors quand je leur dit : « Combien de temps croyez-vous que ces entreprises mettent pour faire un tri ? » Les gens : « 5 minutes ». C'est une minute. Je peux vous dire, j'ai vécu l'expérience, ça va très vite. Donc si vous envoyez une offre à ces gens-là, vous avez une minute pour convaincre. J'avais mon ingénieur... mon célèbre ingénieur, pour finir on lui a trouvé quelque chose aux services industriels de la ville de Genève, mais cet ingénieur-là il me dit : « M. [...], ils m'ont renvoyé mon dossier, ils repassent une annonce, mais regardez mon CV, je suis 100% le profil. » Et je regarde, c'est la première fois que j'avais les documents dans la main et je dis : « C'est ça que vous avez envoyé ? C'est pas étonnant qu'ils vous le renvoient. Regardez la lettre de motivation, elle fait trois pages. Ils ne vont jamais regarder. Votre CV, ils ne l'ont pas lu ! Ils ne l'ont pas lu. Ils n'ont pas le temps, c'est pas possible. » Alors j'essaie toujours, à la SICORP, d'expliquer les erreurs à ne pas commettre et d'être rapide. J'ai discuté avec tous ces gens-là et je leur avais dit... Mon dossier, je peux vous dire que je l'ai suivi après trois jours, ce qui m'a permis... on était 400 qui postulaient.

I : Pour ce poste ici ?

E : Oui.

I : Ce poste pour lequel vous ne trouvez pas de remplaçant ?

E : Oui. On était 400 à l'époque. Mais il rentrait comme conseiller au départ, là celui qui va venir sait la charge qu'il va avoir. Mais ces gens-là, s'ils allaient voir bosser les gars, ils auraient tout compris. J'ai été chez Ferring, c'est une boîte qui se trouve à Étoy, qui fait comme Novartis. Ils cherchaient des conducteurs de chaîne de production. Je suis arrivé chez eux avec 38 dossiers. Il y avait des dossiers de l'ORP de Morges, des dossiers de l'ORP de Nyon, et le Service de l'Emploi m'a demandé que ce soit moi qui m'occupe de ces dossiers. Une demi-heure après, j'étais dehors. Les 38 dossiers avaient été épluchés, ils en ont gardé un.

I : Quel critère ?

E : Pfff... ils en ont regardé un, ils ont vu à un endroit : conducteur de ligne, ils se sont dit... Mais je prends un exemple : le plus magnifique dossier qu'on avait, d'un gars qui avait fait ça six ans de sa vie, donc qui connaissait bien. Mon collègue ne me l'a pas dit, il m'a donné les dossiers : « Tiens, voilà. » Et celui-ci, malheureusement, c'est le deuxième qu'ils ont regardé. Alors vous allez voir l'histoire. Je dis aux gens qu'un CV s'adapte à qui on l'envoie. Ce gars avait fait conducteur de ligne, c'était son truc, pendant six ans. Et après ça, il en a eu marre, son frère avait une boulangerie, il est allé bosser avec son frère dans la boulangerie, il a fait ça une année et il est retourné dans son job. Il envoie le truc, le gars voit le CV : « Boulanger. Qu'est-ce qu'il fout là. Loin. » Ca n'a pas été plus loin. Donc l'expérience professionnelle qui devait apparaître, c'était celle de conducteur de ligne, même si c'était pas la dernière année qu'il a faite, mais c'est l'expérience qui devait arriver en premier. Que le gars dise : « Oui ça, ça

m'intéresse. Ah, tiens, il a fait boulander à une époque, il en avait marre. » La première page elle doit dire simplement : « Pour donner suite à votre offre parue dans le 24Heures, le poste de, j'ai le plaisir de vous remettre mon dossier. » C'est tout. Tout, tout, tout. La première page, c'est ça. Le gars doit se dire : « Il a vu l'offre dans le 24Heures, c'est le poste de responsable...

I : ... je classe dans la bonne pile. »

E : Non. Responsable marketing, il a vu en trois secondes le profil. Deuxième page, sur l'offre d'emploi c'est marqué : « Nous offrons et nous demandons. » Dans le « Nous demandons - ça, ça sort des gens qui font ce métier, quand on leur dit : « Si vous vous retrouvez au chômage, comment vous faites, pour répondre. » - et dans « Nous demandons », y a par exemple... prenons un ingénieur en aéronautique, « expérience en aéronautique confirmée, minimum trois ans. » Ok, là le gars reprend donc la deuxième page, il met son nom, en haut, la date, c'est tout. Il reprend le titre exact : « Demandons ingénieur aéronautique confirmé, blablabla », en gras et il développe. Ensuite c'est marqué, expérience peut-être en hydraulique - c'est une spécialité - alors expérience hydraulique, il développe. Lui considère que sur les cinq, six, peut-être sept points qu'a ce qu'il demande pour le poste, il va dire : « Pour le poste, ce qui est indispensable, c'est ça et ça. » Et s'il trouve trois critères, il en met trois, s'il n'en a qu'un, il n'en met qu'un.

I : Mais ça, c'est après la lettre de motivation ?

E : Pas de lettre de motivation.

I : Vous n'en faites pas ?

E : Non, pas du tout. Ils n'ont pas le temps. Faites la différence entre une offre spontanée et une réponse à une annonce. Une offre spontanée, c'est une lettre de motivation. Là, il voit qu'il cherche le poste d'ingénieur en aéronautique, deuxième page – il a 45 secondes et c'est lui qui a fait le profil sur les journaux – ça, ça m'intéresse, ça, ça m'intéresse. Pile de droite. C'est comme ça que ça se passe. Y en a peut-être dix à droite, et tout ce qui est à gauche, la secrétaire. Et quand c'est sur la pile de droite – je dirais c'est cinq-six – là il étudie les CV, les trucs, les machins. Mais seulement là ! Mon ingénieur, mon problème, c'est qu'il ne passait pas là-bas. Et quand vous dites aux gars avec qui vous avez des discussions : « Mais dans la pile de gauche il y a peut-être un bon dossier. » vous savez ce qu'ils vous répondent ? « Le meilleur dossier, il est là [pile de gauche], mais on n'a pas le temps de le voir. » La vie est toujours la même chose. Quand on est chômeur, on doit avoir conscience du marché. Aujourd'hui, le marché est tendu. On doit avoir conscience des salaires pratiqués maintenant sur le marché. On doit être conscient qu'on n'est pas tout seul et on doit être conscient qu'on doit répondre maintenant à ce qu'il demande. Voilà. Quand on est conscient de ça, on a déjà de bonnes chances de succès. Et quand vous faites une offre spontanée, vous êtes motivé, c'est une lettre de motivation qu'ils vont recevoir. Mais quand vous faites une offre spontanée, vous connaissez l'entreprise, un peu. Vous savez à qui vous l'envoyez. Et vous suivez. Quand vous répondez à une annonce, vous savez que le marché est tendu et là vous devez vous dire : « Sur cette annonce, secrétaire, on est 100, minimum. Sur un poste d'ingénieur en aéronautique, on va peut-être être deux ou trois. Ok, faut que je me différencie de ces trois, donc je suis. Après, j'appelle.

I : D'accord.

E : Voilà sur les difficultés sur le marché.

[L'entretien s'est terminé après 1h25, l'interviewé a ensuite fait visiter le SEMO au chercheur et lui a montré différentes institutions travaillant dans l'insertion ou la réinsertion des chômeurs ou des jeunes en apprentissage.]

9.5.3 Troisième entretien

I : Je m'axe pas mal sur les personnes qu'on estime... qu'on catalogue comme faiblement employables, mais j'aimerais savoir aussi un peu comment vous fonctionnez par rapport aux chômeurs, par rapport aux collègues aussi, etc.

E : Par faiblement employables, c'est...

I : C'est le critère d'employabilité que les conseillers ORP désignent pour les chômeurs.

E : Voilà, ok.

I : Vous auriez une autre définition ?

E : Non. Mais c'est nos critères, pas les vôtres ?

I : Non.

E : Ok.

I : Pour commencer, une question peut-être un peu générale, mais selon vous, quels sont les éléments les plus importants pour qu'un chômeur retrouve du travail ?

E : Les éléments les plus importants... Son réseau, première chose. Son réseau, sa motivation. Son expérience. Ses diplômes...

I : Son réseau ?

E : Oui.

I : Pourquoi son réseau ?

E : Parce que c'est avec ça qu'on trouve une partie des offres, du marché caché notamment, clairement.

I : Qu'est-ce que vous entendez par marché caché ?

E : Toutes les offres qui sont soit pas encore sorties ou qui ne vont pas sortir dans les journaux ou sur Internet ou sur tous les supports qu'on connaît à l'heure actuelle. On sait qu'il y a des entreprises qui ne recrutent que par le bouche à oreille notamment. Voilà à quoi sert le réseau, notamment. Être au courant avant les autres, pouvoir éventuellement aussi être un peu appuyé sur certains dossiers. Voilà.

I : Ca dépend aussi des secteurs ?

E : Ca dépend clairement des secteurs, bien sûr.

I : Selon vous, les secteurs où le réseau est le plus important ce sont lesquels ?

E : Il y a deux grands types pour moi, c'est dans le bâtiment, où il y a beaucoup de bouche à oreille puisque c'est souvent le frère, le cousin, le beau-frère qui connaît ou qui va conseiller, alors qu'il n'y a même pas forcément une place qui est libre, qui va dire qu'il a quelqu'un qu'il connaît pour mettre dans le poste. Et puis, pour des postes... je dirais relativement haut, là le réseau fait beaucoup. Les postes de hauts cadres où là les postes ne sont pas forcément non plus mis sur le marché. Ils passent soit par des chasseurs de têtes soit, justement, par le réseau.

I : Il y a des secteurs où le réseau est moins utile ?

E : ... Je pense qu'il est quand même utile un peu partout, mais moins utile... L'Etat de Vaud. Je pense que les administrations... Oui, je ne suis pas sûr que le réseau fasse vraiment...

I : Pour quelles raisons ?

E : Parce que les critères sont différents, on évite d'avoir des gens qu'on connaît aux mêmes endroits. C'est difficile de répondre à cette question mais je pense que les administrations... À l'époque, c'était peut-être différent maintenant je pense que les réseaux sont moins importants.

I : Ce que vous dites est juste mais ça soulève une question. Dans le bâtiment, on n'a pas trop de soucis à avoir des personnes qui se connaissent, voire même on passe par cela pour essayer d'avoir de bons travailleurs, mais pas dans les administrations.

E : Oui. Alors c'est une question délicate. Je pense que... Je ne connais pas l'ensemble du sujet de votre thèse mais je pense que ce serait intéressant de creuser un petit peu là-dedans. Non, je pense que les administrations veulent éviter un parti pris ou un manque d'objectivité, d'avoir des personnes qui travaillent au même endroit, qui se connaissent, de la même famille, alors qu'effectivement, dans le bâtiment il y a peut-être moins de choses confidentielles. Et puis c'est culturel, aussi. Dans le bâtiment, ça s'est toujours produit comme ça... Je dirais aussi, dans le bâtiment on voit souvent – et l'industrie d'ailleurs, qu'on peut également citer, on voit souvent les entreprises qui sont reprises par les enfants, de génération en génération, ce qu'on ne trouve évidemment pas dans l'administration ou dans des postes. Mais dans les banques ça se passe aussi comme ça, ou parfois des postes sont repris par... les banques privées notamment, où c'est repris par les générations suivantes. Dans l'administration, évidemment, ce n'est pas le cas. Et dans d'autres secteurs également privés, mais je pense que l'administration fait vraiment une séparation entre le réseau et... le passage officiel, pour éviter d'avoir tout doute sur l'objectivité du choix.

I : D'accord. Vous-mêmes, vous êtes responsable, ici, de l'office de Nyon ?

E : Oui.

I : Vous avez été conseiller ORP avant ?

E : Oui.

I : D'accord. Donc vous avez une assez bonne idée du travail d'un conseiller.

E : Oui.

I : Vous êtes encore conseiller ?

E : J'ai encore quelques dossiers, tout à fait.

I : Et vous, en tant que conseiller, vous attendez quel type de comportement de la part des chômeurs dont vous êtes responsables ?

E : Alors j'attends qu'ils se prennent en main, parce que ce n'est pas moi qui vais leur trouver un travail, clairement pas. Donc j'attends qu'ils se responsabilisent, qu'ils activent leur réseau, ça c'est la première chose que je leur demande. Qu'ils réactualisent leur dossier de candidature. Souvent, on retravaille le CV, je passe en revue tous les certificats de travail pour voir s'il n'y a pas d'éventuels freins. Et ensuite, on pose un bilan, on pose une stratégie et... et on avance. Mais c'est vrai que j'attends... beaucoup de la part du demandeur d'emploi parce que c'est de lui que ça doit venir. Moi je suis juste là pour donner l'input, la petite étincelle, la motivation, les rebooster, mais on ne peut pas leur trouver un travail à leur place. C'est eux qui font la démarche.

I : Et ceux qui n'ont pas réussi à trouver de travail ?

E : Alors ça dépend quelle stratégie on a posé. Quel délai aussi puisqu'on sait que deux personnes avec des profils différents ne vont pas retrouver dans le même laps de temps. Par exemple dans la restauration, en général les délais sont beaucoup plus courts que pour des cadres, qui vont mettre plus de temps à retrouver puisqu'il y a moins de postes. Donc ça dépend vraiment du cas. Et s'ils n'ont pas retrouvé, on va soit revoir la stratégie, soit attaquer différemment... la motivation ou éventuellement sur un frein qu'on n'avait pas aperçu. Et essayer de trouver des choses qui vont nous permettre d'arriver à remettre la personne dans le métier.

I : Ils sont nombreux à avoir ce comportement que vous attendez de leur part pour retrouver du travail ?

E : Oui ! Oui, 80%.

I : Donc vous arrivez facilement à avoir un dialogue qui fait qu'ils se responsabilisent et qu'ils recherchent du travail ?

E : Oui

I : D'accord. Et ça vous permet d'en replacer 80% ?

E : Alors non, pas 80%, mais oui, on a un taux de sortie qui est quand même important. Maintenant, encore une fois, ça dépend des métiers. Il y a des métiers où les gens vont sortir très vite mais aussi revenir parce que c'est des métiers... plus saisonniers ou qui dépendent plus de la conjoncture et il y a d'autres métiers où les gens prendront un peu plus de temps mais ne reviendront pas. Donc voilà. Il y a des secteurs qui sont plus sinistrés que d'autres, donc vraiment ça dépend. Mais on a un taux de sortie important.

I : Le taux de sortie est donc dépendant du secteur d'activité où la personne travaille ?

E : Oui.

I : Et le comportement augmente ses chances de réintégration ?

E : Bien sûr.

I : Vous parliez par exemple de saisonniers, est-ce que... je ne sais pas, j'imagine que notamment dans l'agriculture, ça ne sert absolument à rien de chercher en hiver peut-être, donc du coup on peut attendre un comportement différent de leur part selon la période et selon le secteur ?

E : Exactement. Alors on va surtout leur demander d'élargir leurs recherches. C'est-à-dire que par exemple un agriculteur, effectivement, en hiver, on peut prendre cet exemple ou un autre, en hiver on va lui demander de faire autre chose, d'essayer de... d'élargir ses... ses recherches en fonction de ce qu'il a fait avant. Parce qu'en général les gens ont rarement fait qu'une seule chose dans leur vie. Donc en utilisant leurs compétences on peut essayer d'aller vers d'autres choses et trouver un emploi. Le but aussi c'est de trouver un emploi fixe et d'éviter cette saisonnalité mais... mais évidemment ça c'est un vœu pieu. Pas toujours évident, parce que les gens sont souvent engagés d'année en année dans ces métiers-là, à durée déterminée. Pour leur faire changer, c'est pas toujours évident.

I : Bien sûr. Est-ce que vous pouvez me parler un peu plus du classement d'employabilité que vous employez ?

E : Oui. Donc le « facile, moyen, difficile » ?

I : Oui. Je ne sais pas s'il y en a un autre ?

E : Non, y en a pas d'autre, c'est celui-là, effectivement... C'est assez... assez clair donc... c'est en fonction de ce qu'on a... ce qu'on s'est... rendu compte dans le bilan. En fonction du CV, du parcours de la personne, de sa façon de... de se présenter de... l'ensemble de son dossier de candidature. De son savoir-être, aussi, même si une heure ne permet pas toujours d'avoir une notion... complète de la personne on voit déjà comment elle se comporte, comment elle... comment elle a vécu son... son licenciement, si c'est un licenciement. Est-ce qu'elle est remise, pas encore, est-ce qu'il va falloir un moment pour qu'elle digère, est-ce qu'elle est partie en bons termes, voilà, y a beaucoup de questions qui rentrent dans cette... employabilité... Et puis le métier, le secteur est vraiment très primordial.

I : Mais quand vous recevez quelqu'un, vous jugez de son employabilité en lui posant des questions différentes ?

E : Oui.

I : Et vous estimez qu'il y a... si je devais vous demander à la hache un pourcentage entre facile, moyen et difficile ? Les personnes dont vous vous occupez.

E : Bon, moi je m'occupe de cas difficiles, donc c'est... en général, s'ils atterrissent chez moi c'est qu'il y a eu quelque chose qui s'est passé. Donc moi j'ai beaucoup de personnes qui ont une employabilité difficile.

I : Mais quand vous dites « quelque chose qui s'est passé » c'est ici, à l'ORP, ou avec leur employeur ?

E : Oui. Alors soit le comportement qui a pas été adéquat avec un conseiller, ils n'ont pas bien compris ce qu'on attendait d'eux et puis... et puis il a fallu... recadrer.

I : Mais là ils ont déjà été, entre guillemets, classifiés, avant.

E : Oui. Mais je refais, quand même.

I : Vous refaites quand même ?

E : Je remets en route une stratégie à chaque fois.

I : Et vous arrivez souvent à d'autres résultats que ceux du précédent conseiller ?

E : Alors je pense que j'ai un bon taux de sortie, oui, puisque jusqu'à présent j'ai... je peux regarder... je pense que j'ai déjà deux tiers de personnes qui sont sorties qui sont passées par chez moi.

I : Mais ce que je veux dire c'est que quand des personnes arrivent chez vous après avoir eu un problème avec un autre conseiller ORP, elles ont sans doute été classifiées difficiles, on peut envisager, elles ont eu un problème avec un conseiller ORP, elles viennent chez vous, et vous vous la reclassez ?

E : Je la reclasse, exactement.

I : Et ça vous arrive souvent de la classer ailleurs que là où elle avait été classée ?

E : Oui. Mais en général, c'est plutôt dans le mauvais sens. C'est-à-dire qu'elle avait été classée facile parce que son dossier lui permettait de se baser là-dessus mais son comportement pas. Son comportement, on le remarque après quelques temps, notamment quand la personne ne retrouve pas un emploi alors qu'elle a un dossier qui... tient très bien la route, que le secteur est bon, donc c'est qu'il y a un autre problème, et ça on ne s'en rend compte qu'après un... un certain temps. Donc c'est pour ça que là j'arrive souvent à déclasser une personne de facile à moyen, voire difficile parce que c'est un problème de comportement et là il y a un autre travail à faire.

I : Ça vous arrive aussi de passer dans l'autre sens ?

E : Oui.

I : Et si je vous demande les critères qui font classer une personne ? Quels sont les plus importants...

E : Alors s'ils sont chez moi, en général, c'est comportement, quand même. Donc à partir de là quand ils changent leur comportement, qu'ils ont compris, déjà, pourquoi on les... on les avait fait... venir chez moi... et qu'ils comprennent et qu'ils... qu'ils suivent le bon chemin, hein, on peut déjà commencer à changer la stratégie, à remettre une stratégie en place.

I : D'accord. L'âge, la formation ?

E : Bien sûr. Mais ça, ça a déjà été évalué par le conseiller précédent, donc on ne va pas mettre quelqu'un de difficile à très facile uniquement par le comportement. Mais déclasser d'une classe, oui. Ou reclasser d'une classe.

I : Ca peut aussi être, j'imagine, une incompatibilité avec son conseiller.

E : Exactement. Mais à ce moment-là cette personne ira chez un autre conseiller. Si elle finit chez en général c'est que... y a eu un souci plus qu'un simple changement de conseiller pourrait résoudre.

I : Donc on peut envisager, vous me dites si je me trompe peut-être, mais en essayant de reformuler, on pourrait dire qu'il y a les critères un peu objectifs, l'âge, la formation, le secteur d'activité, etc., qui permettent de classer une personne et ensuite son comportement qui vient influencer là-dessus.

E : Exactement. Et qui reste... relativement objectif puisque... on a quand même... pas dans tous les cas mais on a quand même passé du temps avec la personne donc on peut quand même avoir une... perception de cette personne qui est... correcte. C'est-à-dire que si elle a été

licenciée pour un comportement qui était déjà pas adapté, si ici il n'a pas un comportement qui est adapté, si quand on le met en mesure il n'a pas un comportement adapté, ça reste des critères qui restent quand même relativement objectifs même s'il y a toujours une part de subjectivité.

I : Mais y a des... ce critère de définition d'employabilité il est défini quelque part, la manière dont les conseillers ORP doivent l'utiliser ou...

E : Alors il est utile pour définir une stratégie, puisqu'on sait qu'une personne difficile... au niveau de l'employabilité, on va mettre plus de temps, il va falloir travailler différemment qu'une personne qui a une employabilité facile.

I : D'accord. Mais ce que je veux dire c'est est-ce qu'il ne peut pas y avoir des différences de... définition selon les conseillers de la manière dont ce critère est utilisé ? Des personnes qui par exemple se diraient : « Pour moi, cinquante ans c'est difficile. » et des personnes qui se diraient « Pour moi, cinquante ans c'est encore moyen. »

E : Oui. Bien sûr.

I : On pourrait avoir des variations d'un conseiller à l'autre.

E : Ah il y a des variations, mais je pense que c'est plus un ensemble de choses qui font que des critères... voilà, cinquante ans ou moins, l'expérience, le domaine d'activité, qui vont faire, les éventuels handicaps ou contraintes physiques, qui vont faire si une personne est employable. Un très très bon maçon, à 55 ans, son employabilité va être difficile, parce qu'on sait que c'est des métiers qui sont pénibles, surtout s'il y a encore des problèmes de dos... même s'il a de très bons certificats, s'il a de très bonnes références, on sait que son employabilité sera difficile.

I : C'est du cas par cas ?

E : C'est du cas par cas.

I : Et c'est l'expérience du conseiller qui permet de...

E : Oui.

I : Ce qui explique peut-être aussi le fait que des conseillers ORP puissent juger d'une certaine manière et d'autres...

E : Bien sûr, bien sûr. Et d'ailleurs c'est aussi ce qui fait la richesse de notre métier, c'est que vous pouvez avoir une personne qui va... définir une stratégie et quelques mois après on va changer de conseiller parce que ça ne marche pas et puis une autre va avoir une autre stratégie, c'est tout à fait possible. On reste des êtres humains. On peut se tromper. Chacun vit... chacun juge avec ses expériences aussi. On n'a pas tous la même formation, on n'a pas tous le même bagage, la même expérience, c'est aussi ce qui fait la richesse des ORP.

I : C'est juste... Est-ce qu'il y a des différences de traitement selon ce classement des personnes ? Est-ce que par exemple un demandeur d'emploi jugé difficile va être... traité différemment d'un demandeur d'emploi jugé facile dans la mesure où on va peut-être lui proposer moins de formation, ou d'autres ?

E : Non.

I : Les offres restent les mêmes ?

E : Les offres restent les mêmes, la chose qui va changer c'est la durée, je dirais, d'acceptabilité que la personne reste chez nous. C'est pas très clair, ce que je viens de dire, mais en gros, comme je vous l'ai dit, une serveuse ou un serveur, on va se dire que plus de trois mois, c'est pas normal. Y a quelque chose qui ne joue pas. Un maçon, un peintre, dans ces métiers où il y a de la demande, c'est pas normal qu'il reste trop longtemps chez nous. Donc s'il reste trop longtemps, c'est qu'il y a un problème. Et d'autres qu'on sait qu'on va mettre plus de temps pour les réinsérer, donc c'est cette tolérance, je dirais, qui est... qui est variable. Mais sinon, au niveau des offres de cours, au niveau des sanctions, ça reste strictement identique.

I : Mais bon, là vous dites par rapport au secteur, mais si vous avez un maçon jugé facile et un maçon jugé difficile, à CV plus ou moins équivalent, vous allez donc... être plus strict sur le maçon facile en partant du principe qu'il devrait trouver plus facilement à se réinsérer ?

E : Alors... strict pas, on va demander la même chose à chacun, simplement on va se poser davantage de questions sur le maçon... où on attend qu'il soit très vite réinséré et l'autre où on sait qu'il y a des problèmes physiques, enfin d'autres problématiques... ça veut dire que les problématiques ont été identifiées, ce qui n'est pas le cas du premier. Et que là c'est probablement le comportement qui fait qu'on n'a pas... que ces personnes ne se réinsèrent pas.

I : Donc vous allez remettre en question le jugement qui a été fait de votre part ?

E : Oui.

I : Et envisager que cette personne ne soit pas forcément facile mais plutôt moyen ou...

E : Exactement. Et là en général on va les mettre en... en programme d'emploi temporaire ou dans des mesures qui vont nous permettre de juger... soit de la qualité de son travail parce que c'est peut-être là que le bât blesse, ou alors son comportement, souvent c'est là qu'on découvre... des choses. Et là on peut reclasser une personne.

I : Donc il n'y a pas d'intérêt à être classé difficile parce que ça donne moins de pression de la part des ORP qui attendent moins de nous.

E : Non. C'est juste... là c'est vraiment au niveau... le demander d'emploi ne le sait pas, dans quelle catégorie il est. C'est vraiment quelque chose pour le conseiller, pour qu'il sache aussi lui comment se repérer, qu'il puisse faire une stratégie qui sera peut-être un tout petit peu plus longue, et qu'avec une autre personne on va faire une stratégie qui sera extrêmement courte, mais qui devra être changée si on n'a pas atteint l'objectif dans ce laps de temps. La différence, elle est là. Dans le laps de temps.

I : Et qu'est-ce que vous pensez de ce classement ?

E : ... Il vaut ce qu'il vaut... Je pense que de toute façon, s'il n'y avait pas ce classement-là, les conseillers... en feraient un à eux, donc... puisque forcément on essaie de voir comment... comment les gens... enfin de sentir les gens, de savoir comment ils vont se réinsérer. On en a besoin pour notre stratégie, donc...

I : Il semble avoir des avantages, il semble permettre justement de définir quelle stratégie faire avec une personne, etc.

E : Alors il permet... il permet... c'est pas lui qui va définir la stratégie, il va définir plus le temps. Le laps de temps qui va être nécessaire.

I : Il comporte aussi des inconvénients ?

E : Non... Il n'est pas extraordinairement précis, on va dire.

I : C'est vrai que ça paraît assez difficile de dire « difficilement employable » pour une palette de personnes qui n'ont jamais les mêmes problèmes.

E : Voilà. Donc il n'est pas spécifique, mais d'un autre côté on ne pourrait pas puisque ça veut dire qu'il faudrait avoir des échelles qui seraient beaucoup trop complexes ensuite, et c'est pas le but. C'est d'avoir aussi une lecture qui soit plus ou moins identique entre deux conseillers, mais en sachant qu'effectivement deux conseillers ne vont pas forcément juger de la même manière la même personne. Même si les écarts sont non plus pas trop grands.

I : De manière générale, parmi les personnes jugées faiblement employables, qu'est-ce que vous avez comme type de personnes ?

E : Des personnes... d'un certain âge, quand même plus de cinquante-cinq ans. Ça ne veut pas dire qu'elles y sont toutes, hein, mais encore une fois... en généralité... des personnes avec des problèmes physiques, c'est clair, les personnes qui sont... qui ont des métiers qui n'existent plus. Oui, ça arrive. Ou très peu. C'est-à-dire qu'il y a... on a des fondeurs, par exemple. En Suisse, la fonderie... voilà. Donc une personne d'un certain âge qui se retrouve au chômage en

étant fondateur... par exemple. Ou des problèmes physiques... C'est les principaux. Parcours difficiles, mais...

I : Qu'est-ce que vous entendez par parcours difficiles ?

E : Des personnes qui ont fait un petit peu tout sans avoir de papiers, qui... mais... je ne sais pas, une personne de 40 ans qui était un petit peu dans plusieurs secteurs, qui n'a jamais vraiment... progressé dans un et qui n'a pas de papier pour valider ses acquis... pourrait être classée dans difficile. Ce sera le cas.

I : La nationalité ?

E : Non. Je ne pense pas, non. Le fait de maîtriser ou pas la langue, oui, pourrait... mais je ne suis pas sûr que ce serait dans difficile, ce serait plutôt dans moyen... encore une fois, prenons une serveuse mais une serveuse qui ne parle pas du tout... français sera classé dans moyen plutôt que dans facile. Si elle a les qualifications. Si elle a de l'expérience.

I : Le sexe ?

E : Non.

I : La formation ?

E : La formation, oui. Oui mais encore une fois là on parle de difficile, pas de la différence entre facile et moyen. On ne parle que des gens qui sont dans la catégorie difficile, on est d'accord ?

I : Oui.

E : Donc je ne pense pas que les diplômes impactent complètement, puissent faire admettre quelqu'un dans difficile.

I : Non, mais le fait de ne pas en avoir.

E : Le fait de ne pas en avoir, de pas avoir du tout de formation. Après, ça dépend de l'expérience. Si vous avez une grosse expérience et pas du tout de CFC ou de brevet, ça pourra être un handicap mais c'est pas ça qui va vous faire passer de moyen à difficile.

I : Ok. Donc ce qui fait passer quelqu'un de moyen à difficile c'est son âge, ses problèmes et éventuellement le secteur, et sa maîtrise de la langue.

E : Oui.

I : Et son comportement, vous disiez.

E : Son comportement aussi, oui.

I : Parmi ces personnes faiblement employables, j'imagine qu'elles finissent la plupart du temps au chômage longue durée, ou disons qu'une plus grande proportion de celles-ci finissent au chômage longue durée.

E : Oui.

I : Beaucoup ?

E : Oui.

I : Celles qui sont classées difficilement employables finissent majoritairement au chômage longue durée.

E : Oui. Et voire au RI.

I : Vous avez un pourcentage grossier ?

E : Non, non...

I : Mais c'est plus de la moitié, moins de la moitié ?

E : Des personnes classées difficiles ? Je pense que ça doit être plus de la moitié, oui.

I : Et ici, vous avez beaucoup, de manière générale, de faciles, moyens, difficiles ?

E : Non, ici on a une région... privilégiée... c'est-à-dire des gens très tertiaires, donc en général aussi des gens plus qualifiés, donc... non, on a moins de cas difficiles qu'ailleurs, qu'à Renens ou d'autres...

I : Mais moi, je ne connais pas du tout ces chiffres, ça représente quoi, 20, 30, 40% de difficiles, ou plutôt 5, 10% ?

E : Non, non, c'est vite vu on a... 7-8% de RIstes, donc... oui, on peut tabler sur 10%. 10% de difficiles.

I : Quand vous dites 7-8% de RIstes, c'est des personnes qui sont au RI ?

E : Oui.

I : Donc ça fait relativement peu de personnes classées difficiles, 90% d'autres.

E : Qui sont entre moyen et facile, oui.

I : J'ai eu un peu l'impression, en discutant avec certains de vos collègues, que... les conseillers ORP – vous me dites, vous m'interrompez dès que je me trompe – étaient souvent recrutés aussi dans les services de ressources humaines ou avaient une expérience des fois d'employeur, et... ça leur donnait une certaine expérience en tant qu'employeur, ça leur permettait de donner un regard sur le demandeur d'emploi, regard un peu d'employeur, en fait, pour juger justement de leur adéquation avec le marché du travail. Vous avez aussi cette impression ?

E : Oui oui, clairement. Oui, parce que ça nous donne aussi une... une légitimité pour pouvoir leur dire ce que le marché attend d'eux, finalement, parce qu'encore une fois on peut leur dire tout ce qu'on veut, l'important c'est ce que le marché attend d'eux. Et pour qu'ils se réinsèrent, il faut que le marché les accepte, je dirais, donc pour se faire accepter ils doivent avoir un comportement, ils doivent avoir un certificat ou des CV qui soient fait d'une manière qui... plaise au monde du travail, qui soit en adéquation avec le monde du travail. C'est très importante, cette adéquation entre le monde du travail, souvent il y a un décalage entre les personnes, notamment les personnes qui sont restées très longtemps dans la même société ont un décalage parce qu'elles ne savent pas du tout ce que le marché attend d'eux.

I : Et vous travaillez à améliorer cette adéquation ?

E : Oui, c'est notre rôle. Un de nos rôles. Ça veut dire qu'il faut toujours être attentif à ce qui se passe autour de nous. Faut être attentif à tout ce qui se passe autours, dans le monde du travail, notamment les entreprises, quels sont leurs critères, qu'est-ce qu'elles attendent aussi de nous, en tant qu'ORP.

I : Est-ce que ça ne rend pas la tâche aussi un peu plus délicate, dans la mesure où ces personnes qui ne se sentent pas en adéquation avec le monde du travail ont été un peu rejetées par lui, arrivent au chômage où on va les juger selon les mêmes critères ?

E : Alors nous, on ne va pas les juger. On va leur expliquer pourquoi, si on peut, pourquoi elles sont ici et comment faire pour ne pas y rester. Donc après, c'est aussi pour ça qu'on revient sur votre première question, qu'est-ce que j'attends de mes demandeurs d'emploi, c'est à eux de retrouver un emploi. C'est à eux de démontrer leur motivation, c'est à eux de s'investir parce que c'est à eux de revenir dans ce marché du travail. Nous on peut leur donner des clés, on peut leur donner des pistes, mais on ne peut pas... c'est pas nous qui allons les remettre sur le marché du travail. C'est eux.

I : Ok. Je suis allé assister à deux SICORP, une ici, une sur le canton de Neuchâtel, alors j'oserais pas dire que je suis au courant de toutes les mesures qui sont proposées au chômage, d'autant plus que je pense qu'elles ne sont pas toutes expliquées, mais j'ai vu qu'il y en avait plusieurs, entre les formations, les placement, les emplois temporaires, les emplois subventionnés, quelle mesure est-ce que vous estimez, que votre expérience vous a montré, était la plus efficace ?

E : Alors... bon, les formations, c'est plus du perfectionnement que de la formation. La LACI ne nous permet pas de faire de formation. On fait du... perfectionnement. Les mesures les plus efficaces, je dirais en termes... encore une fois c'est du cas par cas, parce que vous pouvez avoir deux mesures absolument identiques qui ont pas le même impact suivant la personne,

mais pour moi la plus efficace ça reste les programmes d'emploi temporaires. Pour différentes raisons, d'ailleurs.

I : Quelles raisons ?

E : Ça redonne une expérience, notamment pour les personnes qui n'ont pas travaillé depuis un petit moment. Parce que... pour avoir fait du recrutement, quand il y a un trou dans un CV, d'une année voire plus, c'est difficile à expliquer et ça a tendance à faire peur, donc avoir une expérience, pouvoir la mettre sur son CV est une bonne chose. Ensuite ça motive un petit peu le demander d'emploi, parfois, à se dire que maintenant il faut que... il était payé avant pour faire des recherches, là il est payé pour travailler et faire des recherches, donc... ça les booste parfois à rechercher un travail. Surtout, ça les remet dans le marché, moi c'est surtout ça l'important, ça les remet dans le marché, ça les remet au contact avec des employeurs, avec des collègues, ça va leur permettre de redévelopper leur réseau, c'est tout un ensemble de choses, c'est pour ça que pour moi c'est la meilleure mesure. Clairement.

I : Alors il y a deux choses dans ce que vous avez dit que j'aimerais développer, vous avez parlé de la peur que ça provoquait chez un employeur d'avoir un trou dans le CV. C'est quelque chose que vous ressentez assez fortement ?

E : Ah oui. Je vous le dis, quand je faisais du recrutement, c'était quelque chose qui m'interpellait particulièrement.

I : Parce que vous avez travaillé avant... ?

E : Dans le privé.

I : Et du coup, le fait de voir quelqu'un qui avait un an de chômage... ?

E : Alors si le dossier me paraissait bien, ça ne m'empêchait pas de convoquer la personne, mais par contre on passait un bon moment à expliquer exactement le pourquoi du comment. Après, on est convaincu ou on ne l'est pas, ça c'est autre chose. Mais il est aussi arrivé de voir des trous trop grands dans le CV et de ne pas convoquer les gens. Bien sûr.

I : C'est quelque chose qui porte préjudice si le trou est récent, ou bien si le trou s'est passé il y a 4-5 ans ça va quand même influencer ?

E : Oui, ça va influencer. Bien sûr. Puisque pourquoi il y a un trou de 4-5 ans ? Si c'est une femme, ça peut être une période éducative, mais on veut en entendre parler, ça peut être une maladie, ça peut être un accident, ça peut être un burn-out, ça peut être plein de choses, un départ à l'étranger, ça amène plein de questions et, en général, un recruteur n'aime pas trop qu'il y ait trop de points d'interrogation sur un CV.

I : Pourquoi ?

E : Parce que lui, il est payé pour engager la bonne personne. Donc il va limiter les risques au maximum et s'il voit trop de... de « warnings », je dirais, sur un CV, il ne va pas prendre de risques. On voit d'ailleurs de plus en plus, les entretiens sont de plus en plus longs, avec de plus en plus de monde, les périodes de recrutement durent de plus en plus longtemps parce que les entreprises, maintenant, font très très attention, elles veulent vraiment être sûres de leur engagement, ce qui ne les empêche pas de se tromper, mais elles essaient de mettre un maximum de chances de leur côté et donc elles éliminent un grand nombre de ces dossiers pour des raisons probablement très subjectives d'ailleurs.

I : Très subjectives ?

E : Oui, ça peut. Ça peut être très subjectif, c'est à dire de dire : « il y a un trou d'une année, je ne convoque pas la personne ». Il y a peut-être une explication, elle a peut-être fait un tour du monde, elle a peut-être fait... y en a qui ne cherchent pas.

I : Même si ce trou était entre 98 et 99 ?

E : Non, là je pense que quand c'est... aussi loin pas. Mais dans les 5-6 dernières années. Et encore une fois, ça dépend du secteur.

I : Vous voyez des grosses différences selon le secteur ?

E : Oui. Y a des secteurs où on n'appréciera très peu d'avoir des gens qui ont un trou même il y a plusieurs années.

I : Et il y a des secteurs où c'est moins...

E : Où c'est moins important.

I : Comme lesquels ?

E : ... je dirais... tout ce qui est secrétariat... bureautique, et où justement on sait que les femmes peuvent avoir des périodes éducatives, ça pose moins de soucis pour autant que la personne se soit rafraichie au niveau informatique, ça peut moins poser de problèmes que dans d'autres secteurs. Dans la construction, si vous avez un trou de trois ans... je ne suis pas sûr qu'on vous engage.

I : Et dans ce cas-là, qu'est-ce que vous pouvez faire ?

E : Convaincre les employeurs que cette personne est apte. Donc en la remettant au travail. Alors bon, peut-être que dans le cas d'un ouvrier c'est différent mais l'objectif ce sera ça. Mais il ne faut pas oublier, dans tout ce qu'on met en place, qu'il y a quand même un certain taux d'échecs. Des gens qu'on ne remplacera pas. Ça, on ne le dit peut-être pas, faut peut-être pas le dire, mais ça fait partie des choses qu'on doit savoir, c'est qu'on sait qu'il y a un certain nombre de personnes qu'on ne remplacera pas. Donc qu'on va suivre pendant des années, malheureusement.

I : Ca va un peu à l'encontre du dogme dominant actuel.

E : Oui.

I : Mais... le fait que les entreprises ne veuillent pas prendre de risque, c'est quelque chose qu'on voit souvent, mais... en sociologie ou même en économie, il y a différentes théories qui disaient que les employeurs ne veulent pas prendre de risques parce qu'engager une mauvaise personne ça coute cher. Ça représente un investissement, rien que pour la procédure d'embauche, etc. Mais, en Suisse, il est très facile de licencier, on n'a pas besoin de motif et puis on peut mettre le temps d'essai jusqu'à trois mois ce qui veut dire que la personne pendant les trois premiers mois peut être licenciée avec seulement sept jours...

E : Sans motif...

I : Sans motif, si encore on passe par une agence temporaire on peut licencier par le biais de la LES, ce qui veut dire seulement deux jours.

E : Deux jours, oui. Les risques sont limités.

I : Qu'est-ce qui fait que les entreprises ont autant peur alors que finalement, plutôt que faire des gros entretiens elles pourraient embaucher la personne, la licencier, etc.

E : Alors l'image. L'image. C'est-à-dire que les grandes entreprises n'ont pas envie, déjà, qu'on puisse penser qu'elles peuvent se tromper, trop souvent en tout cas, et puis c'est pas bon de... d'avoir à licencier des gens. En termes d'image, quand vous savez qu'une grande société régulièrement licencie, même si c'est pour des raisons d'incompatibilité, pas pour des raisons économiques, ça va donner un mauvais signal. Ça va donner un mauvais signal aux partenaires, ça va donner un mauvais signal aux équipes à l'intérieur, aux collaborateurs, à l'extérieur, aux candidats potentiels. C'est pas bon. Et ça, pour moi, c'est le plus grand facteur. En plus des dégâts que cela peut faire au sein d'une équipe. Si vous engagez un petit peu... sans... creuser, engagez le premier venu, je dirais, et que vous devez le licencier après trois jours et que vous recommencez, l'équipe va peu apprécier.

I : Ouais, ça je peux comprendre, mais ça paraît quand même surprenant que, après des décennies actuellement d'embauche, de méthodes d'embauche différentes, aussi de durcissement du marché du travail, on n'arrive pas... on en soit toujours à un stade où les

entreprises ont toujours aussi peur, mettent toujours autant de barrières et, comme vous le disiez vous-même, se trompent toujours assez souvent.

E : Oui. Bon, le facteur... la proportion d'erreurs a quand même bien diminué. Par rapport à quelques années en arrière, dû à la professionnalisation notamment dans les ressources humaines. Ça, c'est aussi une évolution et je pense qu'à terme on va diminuer ça mais pour l'instant les entreprises ne veulent pas... ne veulent pas prendre de risques, tout simplement.

I : Très bien. La deuxième chose sur laquelle je voudrais revenir, quand vous avez dit que la mesure la plus efficace était le placement en emploi temporaire, que c'était celle qui marchait le plus.

E : Oui, le Programme d'Emploi Temporaire.

I : ... vous disiez tout à l'heure qu'il fallait que les personnes... s'adaptent au marché du travail, soient en adéquation avec lui : Qu'il fallait essayer de les rafraîchir, de les faire entrer en adéquation avec cela. Mais là, à vous entendre, le Programme d'Emploi Temporaire, est-ce que ça ne revient pas simplement à donner une chance à la personne de retourner sur le marché du travail, pour qu'ensuite l'employeur se rende compte que cette personne est quand même compétente ?

E : Alors il y a un peu de ça, oui, bien sûr.

I : C'est pas uniquement la personne qui doit s'adapter au marché du travail, c'est aussi qu'il faut lui donner sa chance.

E : Alors il y a cet aspect-là mais y a surtout, notamment dans les cas de comportement, là elle va se rendre compte que... qu'elle est... elle est dans le marché du travail pour y rester ou pour... parce que c'est quand même semi-protégé, on est dans un marché du travail mais qui est pas encore le « vrai » marché du travail. Donc ça reste encore un endroit où on peut faire des erreurs. Et on a aussi beaucoup de gens qui ont perdu confiance et donc là ça leur redonne cette confiance qu'ils avaient un peu perdue en sachant qu'ils ont droit à l'erreur, ce qu'ils n'ont pas le droit sur le marché du travail. Presque pas le droit. Mais c'est clair, le but c'est de les amener progressivement à... sur le marché.

I : Donc finalement, plus on est dans le marché plus on a de chances de rester dans le marché.

E : Oui. Mais de toute façon, vous devez être au courant de ces études mais on sait que la plupart des changements de poste... enfin que c'est beaucoup plus facile de trouver un emploi quand on est en emploi.

I : Mais est-ce que vous pensez que ça vient du fait que l'employeur est moins inquiet d'engager quelqu'un qui travaille déjà, ou que ça vient du fait que la personne est plus à l'aise sur le marché du travail ?

E : Les deux. Les deux. Clairement. C'est toujours un ensemble de choses. Une personne qui travaille, qui se lève tous les matins, qui est dans une dynamique, elle respire autre chose qu'une personne qui n'est pas bien. Tout simplement. Et pour voir tous les jours des gens qui sont chez nous, on voit ceux qui sont prêts, qui pourraient être engagés demain, et ceux qui ne sont pas... que personne ne va engager. Pas tout de suite en tout cas.

I : Et vous avez des attentes différentes par rapport à ces perceptions des gens ?

E : Non, encore une fois ça doit venir d'eux. Nous, notre travail, c'est de leur faire se rendre compte de ça. Et justement de leur redonner confiance, notamment aussi il y a des cours, c'est-à-dire que beaucoup de gens se disent que l'informatique c'est compliqué, qu'ils ne connaissent pas, plus rien, ou qu'ils sont perdus, le fait de leur donner des cours, de rafraîchir, ça leur redonne une confiance, ils arrivent mieux à se vendre quand ils sont en entretien. Voilà, c'est un tout. Encore une fois, nous on est là pour activer un peu des leviers, de pousser un peu la personne. Si elle est encore... si elle reste très... je dirais... négative par rapport à sa situation, on pourra faire beaucoup de choses ça ne va pas faire grand-chose.

I : Vous m'avez dit qu'il n'y avait pas de différences d'offres selon l'employabilité de la personne, selon comment elle a été jugée.

E : Pas de différences de traitement.

I : Mais d'offres ? C'est-à-dire qu'un programme d'emploi temporaire sera proposé autant...

E : Oui, bien sûr. Offre au niveau des cours et des mesures ? Oui, tout à fait.

I : Est-ce que par rapport aux chômeurs de longue durée il y a des différences ?

E : Alors on a parfois plus de mesures, notamment XXX qui rentre à partir du sixième mois donc on n'est pas dans les longues durées mais on est dans du moyen, qui n'est pas accessible aux gens qui viennent de s'inscrire au chômage. Mais l'offre est en gros la même.

I : Quelle mesure vous avez dit ?

E : Ingeus.

I : Ca consiste en quoi ?

E : C'est un suivi intensif des demandeurs d'emploi. Ici ils sont vus une fois par mois. Chez Ingeus c'est une fois par semaine. Un suivi un peu plus intensif.

I : C'est une autre entreprise qui s'occupe ?

E : Exactement.

I : Mais vous externalisez un peu le suivi ?

E : En partie, oui.

I : Mais vous continuez à les voir une fois par mois mais en plus...

E : Non, non. Ils sont toujours dans notre système mais ils sont mis en... dans cette mesure comme dans une autre. Donc on délègue ce suivi à une autre entreprise pour que justement ils puissent les voir une fois par semaine.

I : Pourquoi ne pas le faire vous ?

E : Parce que nous on ne peut pas.

I : Pas les moyens ?

E : Ce qu'il y a c'est qu'il faudrait engager beaucoup plus, il faudrait avoir des locaux supplémentaires. Le chômage étant fluctuant, c'est difficile d'un jour avoir cent conseillers de plus, et dès que le chômage baisse, qu'est-ce qu'on en fait ?

I : On est d'accord. Ingeus, c'est une entreprise de placement privée ?

E : C'est pas une entreprise de placement mais c'est un prestataire privé.

I : D'accord. Qui tire son financement des entreprises aussi ?

E : Non, du canton. C'est une mesure du canton.

I : N'est-ce pas surprenant que le canton subventionne une autre entreprise privée...

E : Alors il ne subventionne pas, c'est un prestataire de service. Comme Interlingua, ou Bullat, ou...

I : Mais plutôt que des conseillers ORP dont c'est le travail.

E : Mais encore une fois, il faudrait engager.

I : Ca coûterait plus cher que d'avoir une prestation de service avec un partenaire.

E : Ce serait simplement moins flexible.

I : Oui, j'imagine.

E : Enfin, bon, c'est pas tout à fait le débat mais le raisonnement est simple, c'est que ça permet d'avoir une flexibilité qu'on n'a pas dans nos offices puisqu'on s'occupe toujours entre 120 et 150 dossiers. Donc on ne peut pas les voir une fois par semaine. Donc il faudrait quatre fois le nombre de conseillers ici, c'est pas possible.

I : Dans quelle mesure est-ce que les chômeurs de longue durée se comporte différemment des chômeurs dans leur première année ?

E : Ben ça dépend. Encore une fois, vous avez ceux qui après une année ont un déclic en se disant que maintenant ils vont... changer... leur façon de voir un peu les choses et d'autres qui vont commencer à baisser au niveau de la motivation, qui vont... commencer à voir un peu les choses en noir, donc ça dépend. Vous avez ceux qui font le déclic dans le bon sens et ceux qui font le déclic dans le mauvais sens.

I : C'est 50-50 ?

E : Non, c'est... 70-30.

I : 70 dans le mauvais sens ?

E : Non, 70 dans le bon sens.

I : Qui sont plus motivés une fois au chômage de longue durée.

E : Mais en général c'est malheureusement déjà tard.

I : Le handicap devient trop grand ?

E : C'est toujours dépendant du secteur mais... mais après une année sans avoir travaillé ça devient compliqué, oui. Surtout dans un marché où il y a beaucoup de... de possibilités. C'est-à-dire qu'au niveau des employeurs, ils ont le choix. Dans un marché où l'employeur... où le marché est sec, comme on dit, c'est différent. Mais là, ils ont le choix. Entre une personne qui est en emploi et une qui n'a pas travaillé depuis une année le choix est très vite fait.

I : Est-ce que le réseau ne peut pas les aider ?

E : Alors le réseau, après une année... c'est compliqué. Le réseau après une année, il a pris quand même un peu de plomb dans l'aile.

I : C'est-à-dire ?

E : Ben c'est-à-dire que les gens vont avoir un peu moins envie de vous aider et de vous... mettre en avant quand justement ça fait une année que vous n'avez pas travaillé.

I : Qu'est-ce qui fait qu'ils auront moins envie ?

E : Ils ne vont pas se porter garant. J'imagine, une personne qui va proposer un de ses amis à son chef, il va le faire dans les premiers mois, après il ne va plus le faire. Il va se dire : « je ne peux pas prendre du crédit en mettant un de mes amis qui n'a pas travaillé depuis une année parce que tout de suite ça va se voir et tout de suite on va lui demander pourquoi il n'a pas travaillé depuis une année. » Je pense qu'il y a une gêne par rapport à ça. Je ne dis pas que c'est légitime, hein, je pense qu'il y a une gêne par rapport à ça. Le réseau s'effrite. Et on a moins de contacts avec les gens, donc... le travail permet quand même des discussions, permet de rencontrer des gens. Quand vous êtes en dehors de ce milieu-là, y a moins de... vous avez moins de gens, déjà, que vous connaissez et puis... moins de sujets de discussion.

I : Et les chômeurs de longue durée qui parviennent malgré tout à retrouver, ils retrouvent comment ?

E : Alors ça peut être du réseau, je ne dis pas que c'est complètement... ça peut être du réseau, ça peut être des annonces, ça peut être via... via justement des PET qui leur ont fait reprendre confiance en leurs compétences et en eux. Ouais, beaucoup de choses. C'est difficile de faire des généralités... parce que ça reste du cas par cas. On peut tirer des grandes tendances, mais...

I : Nous on a l'impression... c'est une de mes hypothèses de travail, que comme vous dites les chômeurs... que le chômage est un stigmat et que plus on est au chômage plus on reste au chômage, et que le réseau social permet de passer outre ce stigmat, c'est-à-dire qu'à partir du moment où on est au chômage de longue durée, il faut une garantie auprès de l'employeur et que cette garantie y a pratiquement que le réseau social qui peut l'apporter.

E : Oui, je pense que c'est une théorie qui... qui est tout à fait valable pour certains... pour certaines personnes. Mais je maintiens que concernant un certain nombre de nos DE, leur réseau est quasiment éteint et n'offre plus du tout cette garantie.

I : Même la famille ?

E : Alors la famille, mais après vous ne faites pas forcément le même travail que votre famille. Donc le réseau, là, il n'aide pas beaucoup. Je dirais que l'important, c'est quand même le réseau professionnel, parce que c'est des gens du métier, c'est des gens que vous connaissez et qui ont travaillé avec vous, c'est les plus à même d'être les garants, comme vous l'avez dit. Mais une fois que vous avez perdu contact avec ces gens... c'est pas votre famille qui va vous aider. Encore une fois, dans un certain nombre de cas oui, mais dans... dans une généralité, je ne suis pas certain. Mais si votre thèse démontre l'inverse, ce sera avec grand plaisir mais...

I : Non, pour l'instant les théories actuelles montre qu'effectivement vous avez plutôt raison.

[L'entretien s'est terminé après 50:40 minutes.]

9.6 Grille des entretiens auprès des personnes sans emploi

L'objectif des entretiens est de cerner la perception qu'ont les chômeurs désavantagés de leur situation et de leur réseau.

- Présentation
- Présentation du projet
 - o Thèse sur le retour à l'emploi
 - o Incentive acquis
- Règles déontologiques
 - o Anonymat
 - o Enregistrement
 - o Utilisation thèse de doctorat
 - o Aucun rapport avec les ORP
- Pouvez-vous me raconter votre parcours professionnel ?
 - o Où avez-vous travaillé en premier, et à quel âge ?
 - o Et ensuite, comment ça s'est passé ?
 - À chaque fois, comment avez-vous trouvé vos emplois ?
 - o Est-ce que dans certains de ces emplois, vous avez eu l'impression que les gens trouvaient plus par des connaissances que dans d'autres ?
- Parlons de votre période sans emploi
 - o Depuis quand ?
 - o À combien de reprises avez-vous perdu un emploi ?
- Quelle manière de chercher du travail vous semble la plus efficace ?
 - o Comment en cherchez-vous ?
- Est-ce que vous avez déjà trouvé du travail par bouche à oreille ?
 - o Vous voulez bien m'en parler ?
- Est-ce que vous avez eu de mauvaises expériences en recourant au bouche à oreille ?
- Qu'est-ce qui vous semble si efficace dans le bouche à oreille ?
- Est-ce que ça se pratiquait beaucoup, là où vous travailliez ?
- Est-ce que ça vous mettait parfois mal à l'aise ?
- Si vous deviez conseiller quelqu'un au chômage, comment est-ce que vous lui diriez de chercher ?
- Et si un/e ami/e vient vers vous en vous recommandant quelqu'un que vous ne connaissez pas ?
- Vous avez l'impression que les personnes qui vous ont recommandé, vous leur devez quelque chose ?

9.7 Retranscription des entretiens auprès des personnes sans emploi

Les entretiens un à huit concerne des personnes issues de notre population de chômeurs. Les entretiens neuf à seize concernent des personnes inscrites au RI actuellement en démarche active pour retrouver un emploi.

9.7.1 Premier entretien

[L'entretien s'est déroulé dans un bar à Morges]

I : Vous avez fait des études à l'université ?

E : Oui, j'ai fait des études à l'université, alors je sais que ce n'est pas facile de trouver les gens qui sont d'accord.

I : Concrètement, quand vous avez été au chômage, c'était en février, mars ou avril 2012, je ne sais pas...

E : Moi, j'étais tombé malade et comme je suis nounou, une maman elle ne peut pas se débrouiller sans une nounou si elle veut travailler à 100%. Elle avait besoin de quelqu'un, alors j'étais aussi un tout petit peu obligée... comment dire... entre nous, femmes, on se comprend. Alors j'étais d'accord qu'elle me vire. Et puis là, c'était encore mars, depuis premier avril je suis au chômage, parce que mars encore j'étais payée par mon employeur même si j'étais malade. Et puis voilà, avril, ça sera un an pile. Mais moi j'avais eu déjà le premier rendez-vous le 28 février, je crois, quelque chose comme ça, au chômage. Je ne me souviens plus de la date exacte, quand j'étais avec la dame qui m'a accueillie au début, tout au début, mon conseiller. Je crois que c'était la fin de février déjà. Parce que je savais. Dès que t'es malade, une maman elle a besoin de travailler à 100%. Ça, c'était clair, comment ça va finir. Et j'ai tout de suite cherché du travail parce que je pensais que reprendrais tout de suite, quand le mois de licenciement se finit, je pensais tout de suite reprendre le travail mais j'ai pas trouvé.

I : Vous n'avez pas trouvé ? Et ça fait maintenant un an que vous cherchez du travail ?

E : Oui, ça fait maintenant un an. Quelquefois... oui, tu trouves le travail, tu as les espoirs qu'ils vont t'engager, et finalement ils te disent, surtout quand c'est nounou, ça c'est du travail dans la maison, personnel de maison, « ah mais tu sais, t'es super bien, tu sais travailler avec les enfants, tout est en ordre et tout, mais tu peux pas travailler sans contrat ? » Parce que c'est moins cher pour eux, bien évidemment. Moi j'ai 45 presque 46 ans, pour moi c'est pas si avantageux de travailler sans papier.

I : Et eux, ils ne veulent pas vous engager avec un contrat ?

E : ... Ça m'est arrivé déjà qu'ils n'ont pas voulu m'engager avec le contrat alors j'étais pas d'accord de travailler comme ça.

I : D'accord. Et d'après vous, qu'est-ce qui fait que quelqu'un peut retrouver facilement du travail ?

E : Moi je crois que vraiment il faut avoir... une société, un entourage, qui t'apporte, tu vois, les contacts. Parce que moi, comme je suis étrangère ici... c'est normal que tu tiennes aux tiens. Les gens qui sont de ta langue, de ta culture... t'as plutôt contact avec les gens comme ça. Mais c'est vrai, quand tu arrives ici, tout ce qui t'entoures c'est les nounous, là il ne peut ta trouver que nounou. Tu vois ? Et puis maintenant, c'est vrai que... je pense si... mais ils sont aussi beaucoup plus jeunes. Moi je pense aussi, j'ai plus des amis qui sont dans l'école, maintenant j'essaie de faire éducatrice, j'essaie de faire, j'essaie de chercher le travail d'éducatrice, parce qu'il y a pas mal de propositions pour éducateur et moi je suis... enseignante généraliste d'éducation et de pédagogie. Mais là y a un petit problème quand t'es dans les autres pays, il faut faire validation diplôme. Et de plus il faut avoir B2, comme niveau de français demandé pour faire ce genre de travail, c'est B2. Alors maintenant ma conseillère, elle a été gentille de

m'inscrire sur le cours. Alors je vais continuer jusqu'à B2 et après je crois que je vais me débrouiller par annonces.

I : Par annonces, donc... ?

E : Donc par annonces, si j'ai répondu... déjà mes validations de diplôme, j'espère qu'ils... après... faire les études de lycée... de spécialisation une année de pédagogie d'éducatrice, après cinq ans de pédagogie éducation conscience, j'espère que ça sera validé au moins comme CFC. Mais ce que je pense, si déjà maintenant j'ai des amis dans le milieu de l'éducation, peut-être que je trouve plus facilement, parce que c'est un conseil personnel, après ça ne regarde pas tellement si... maintenant c'est surtout... ou bien c'est retourné, directement, ou bien ils te disent que : « Oui oui, mais nous on a besoin de quelqu'un qui est Suisse, qui a des diplômes en Suisse. » C'est ça. Si je le valide, j'espère.

I : D'accord.

E : Mais si j'ai quelqu'un déjà là, sur la place, qui me connaît bien, je crois que c'est pas si... si demandé cette validation. C'est entourage. Ils nous l'ont dit même à l'ORP, c'est entourage, bouche-oreille, qui te permet...

I : Et ça... si maintenant vous devez chercher du travail, vous le cherchez comment ?

E : Moi je le cherchais comme j'étais toujours habituée, je le cherche pas les annonces. Je fais mes annonces, petites annonces, ou bien Anibis, ou bien par... par tout petit... ou bien dans le journal. Ce que je peux faire maintenant, c'est nounou, d'accord ? Ça, pour ça, j'ai des recommandations de mes familles qui m'ont engagée avant, même la famille de laquelle je suis partie à cause de maladie, même cette famille elle m'a donné une très bonne recommandation parce que finalement j'ai travaillé jusqu'au bout assez bien. Alors c'est par annonces que je cherche.

I : Dans le journal ?

E : Dans le journal, Internet, oui. Parce que même les amis de mon entourage ils sont dans les agences alors je suis inscrits aussi au Serado, au... à la maison, je suis inscrit... comment ça s'appelle... service famille à la maison Serado, voilà, c'est ça. J'ai aussi écrit encore à deux autres annonces mais... ils n'ont pas répondu, alors...

I : Qu'est-ce qui fait que vous cherchez comme ça ?

E : Ça veut dire quoi, qu'est-ce qui fait que vous cherchez comme ça ?

I : ... Eh bien, il y a d'autres moyens de chercher du travail, peut-être, que par les annonces ? Il y aurait peut-être d'autres manières, vous parliez de votre entourage... Pourquoi vous cherchez par les annonces plutôt que de regarder avec votre entourage, par exemple ? Est-ce que vous téléphonez à des gens ?

E : Oui oui oui, ça aussi, bien sûr, parce que... c'est pas que je donne seulement les annonces, mais par exemple il existe educ.ch. Ça c'est pour éducation. Et là je téléphone directement dans les institutions mais chaque fois réponse c'est « il faut valider votre diplôme d'abord et après vous pouvez répondre aux annonces qu'on a mis. » C'est ça. Je téléphone aussi. Mais pour le moment c'est la traduction du diplôme, et c'est pas validé. Et ça prend du temps.

I : D'accord. Mais en attendant que vous ayez validé votre diplôme en Suisse, le travail que vous faites, c'est nounou, c'est-à-dire que c'est auprès de gens qui veulent faire garder leurs enfants.

E : Oui.

I : Et là vous appelez aussi les gens directement ou vous répondez aux annonces ?

E : C'est comme ça. Les gens, en général, la stratégie c'est comme ça : il y a des milliers d'appels, dès qu'il y a quelqu'un qui donne déjà une annonce. Parce qu'il y a beaucoup de gens qui cherchent du travail. Alors si c'est possible d'appeler, par exemple s'il y a un natel, s'il y a un natel j'envoie SMS qu'avec gentillesse il faut qu'ils regardent aussi le dossier que j'envoie.

Si avec gentillesse il regarde mes dossiers, là il y a déjà un certain niveau d'éducation, certaines années de... s'ils sont intéressés, comme ça j'ai trouvé déjà une famille qui était presque prête de m'engager mais malheureusement sans contrat. C'est ça. J'essaie d'utiliser tous les moyens qu'on m'a déjà appris par ORP. Ils nous ont dit : « d'abord vous préparez bien votre dossier. Vous les envoyez, après vous téléphonez pour vous assurer qu'ils ont remarqué votre dossier. » Parce qu'ils disent qu'il y a 5 secondes à peu près pour un dossier. Voilà. Alors j'essaie de suivre les conseils... Je sais pas si je ne suis pas efficace, peut-être que je suis trop vieille, je ne sais pas.

I : C'est un marché difficile, aussi.

E : Oui. Nounou, je me suis dit, juste, que peut-être que j'ai trop d'expérience, ils ont peur de m'engager, à cause de l'éducation, de l'expérience comme nounou. Alors institution, je me fais encore espoir de... de trouver par eux.

I : Et si... maintenant imaginez que vous pouvez changer quelque chose pour trouver du travail, vous pensez que ça serait quoi ? Qu'est-ce qui vous pose le plus de problèmes pour trouver du travail ?

E : Pour moment c'est clairement langue. Parce que je ne suis pas si parfait en français pour faire éducatrice. Alors ça, je lis au maximum ce que je peux lire, normalement j'ai jamais marché avec les oreilles, en écoutant la radio ou quelque chose, maintenant je le fais. Alors je le fais, parce que je me suis dit qu'il faut absolument. Ça fait des années que je suis aux étrangers, mais j'ai toujours pensé à retourner chez moi à la maison, dans mon pays. Et j'ai tout petit peu nié... alors j'ai pas tellement fait d'efforts pour langue. Je me suis dit que pour personnel de maison, c'était suffisant. Mais maintenant quand je vois que ça ne peut pas continuer comme ça, comme personnel de maison il faut se débrouiller... C'est ça. Ce qui a, c'est langue. Pour moi c'est surtout ça. Et puis la validation.

I : Vous disiez que le fait de connaître des gens permettait de trouver du travail, ça vous est déjà arrivé par le passé, de trouver du travail parce que quelqu'un vous a conseillé un poste ?

E : Bien sûr, bien sûr.

I : Souvent ?

E : Bon, je peux dire au marché qui était dans les nounous, y a maman qui a des enfants qui sont déjà grands, j'avais passé quelques années avec elle, elle était super contente, tout à coup t'as un SMS « t'es libre parce que j'ai besoin l'année prochaine nounou ». Ça m'est déjà arrivé.

I : Ok. Avant que vous ne soyez au chômage... c'est la première fois que vous êtes au chômage ?

E : Oui.

I : Vous aviez quelle vision du chômage, avant d'y être. ?

E : Aucune. Je n'avais rien imaginé, je suis tombé comme ça, pouf.

I : Mais quand on vous parlait des gens qui étaient au chômage, avant, vous voyiez ça comment ?

E : Déjà, chez moi, dans mon pays, c'est une honte, d'être au chômage. Dans ma famille, c'est...

I : Parce que vous venez du Portugal, Espagne ?

E : Non, je suis Tchécoslovaque. Chez nous, il y a personne qui... ni chômage, ni social. La première chose que tu fais, tu cherches ailleurs si tu trouves pas dans ton pays, tu cherches ailleurs. Quand j'avais tombé au chômage dans mon pays, ça m'est aussi arrivé, alors j'ai cherché ailleurs. Tout de suite j'ai cherché ailleurs, j'ai tout de suite trouvé ailleurs. Et puis... le problème c'est que... avant, par exemple, même si tu trouvais t'étais au noir, d'accord ? Ça m'est aussi arrivé que je travaille quelques années au noir. Mais... j'étais toujours engagée, une fois je me suis cassé le pied. Alors je ne vais pas travailler, mais dès que je suis ok, je travaille. Ça, c'est juste... t'es bien... par la société qui t'a éduqué, qu'il faut travailler, que celui qui n'a pas de travail il n'a pas droit de manger.

I : Et maintenant, être au chômage, vous vivez ça comment, alors ?

E : Oui c'est [rire] On voit que c'est du travail de chercher du travail. Ça, c'est vrai boulot, de trouver du travail, de préparer des bons dossiers. Et ce que je préparais au début, maintenant quand je le regarde [rire] je me suis dit « Ouaw, t'as envoyé ça ? » parce que j'ai déjà passé un cours de français, j'ai déjà passé un cours que m'a fait... vraiment j'étais pas prêt, au niveau de langue, j'étais pas prêt, au niveau de tomber au chômage, se débrouiller officiellement, être chômeur, j'étais pas prêt. J'étais choquée. Je sais pas si je le vis mieux maintenant mais... c'est pas que je le vis mieux, c'est que j'ai déjà mes habitudes de « ah oui, maintenant on regarde les annonces, on prépare, on contrôle si ce CV ça va, s'il y a une annonce pour personnel de maison je dois mettre personnel de maison, dans d'autres je mets plutôt éducatrice, parce que j'ai toujours cherché comme personnel de maison mais dans la famille où il y a des enfants, pas des animaux pour garder le chien ou chat ou quelque chose comme ça... j'ai voulu travailler avec les enfants, j'ai jamais... et il faut contrôler chaque document que tu envoies, après il faut les envoyer, après dans deux jours il faut savoir que c'est cette annonce-là, où il y avait des numéros de téléphone, après il faut remplir aussi sur la fiche... mais je remplis pas... quand tu cherches... tu cherches beaucoup, tu envoies beaucoup. Mais ORP, il te donne la fiche, il faut remplir qu'est-ce que tu as envoyé. Mais ça sert à rien de se répéter tout ça. Moi, j'ai tout dans mes papiers... Ça, à la fin du mois, c'est une situation... encore tu te répètes dans ta tête que tout le monde s'en fout de toi. Compris ? Bon, d'accord, mais on est obligé parce qu'il faut officiellement que c'est joliment fait et envoyé.

I : Vous connaissez beaucoup de gens, ici, dans votre réseau, famille, amis, etc., y a beaucoup de gens ?

E : Moi, j'ai une copine Slovaque qui est en congé maternité... j'ai aucune famille ici, aucune famille. J'ai une bonne copine qui avant était ma cheffe, qui... qui m'a dit « Regarde si t'es pas... si tu sais pas où dormir... » parce que déjà avant quand je travaillais, un salaire de 3'000 brut, alors je ne pouvais pas avoir un appartement, que je suis en coloc maintenant aussi, ils ont essayé de m'aider de ce qu'ils peuvent m'aider mais... on... je sais pas... pas trop de chance. Mais ça va venir, ça va venir. Espérons.

I : Il y a beaucoup de gens qui savent que vous êtes au chômage, dans vos amis, etc. ?

E : Mais j'ai pas trop d'amis. C'est ça. Moi j'ai deux copines Slovaques, une copine qui est mon ex-cheffe, et puis oui, les ex-chefs savent mais... ce n'est pas vraiment les gens qui vont s'engager. Ils ont assez de soucis professionnels, familiaux, et tout. C'est pas les gens qui vont aller chercher pour moi, il faut que chacun se débrouille pour soi-même. C'est ça. J'ai une copine à Genève, qui est Suisse, qui est déjà passé par le chômage et qui est même maintenant au social. J'espère que ça ne m'arrivera jamais. Et puis elle est venue avec une idée de projet de crèche. Parce qu'elle-même, elle est dans le médical et l'administratif, moi je suis dans l'éducation, et encore une copine qui est dans le médical avec la petite enfance. Mais... je ne sais pas parce que pour moi, créer un projet en langue française, c'est impossible, je lui ai dit. S'ils veulent quelqu'un responsable, la-aussi il faut que mes diplômes soient validés. Il faut faire ça d'abord. Ou bien il faut s'inscrire à nouveau pour faire une autre éducation et ça je me trouve... déjà un tout petit peu âgée de recommencer encore l'université. C'est... plus raisonnable de faire valider ce que j'ai déjà fait, où j'ai déjà de l'expérience, et si jamais ils me demandent de faire quelque chose de plus parce qu'il n'y a pas de vraie équivalence, bon d'accord, mais pas toutes les études, 5 ans, je ne sais pas combien ça fait chez vous...

I : Ouais, de trois à cinq ans. Votre famille est en Tchécoslovaquie ?

E : Oui, j'ai une fille et une maman, c'est... ils sont restés là. Je suis seule ici.

I : Et elles savent que vous êtes au chômage, vous avez pu en discuter avec ?

E : Oui. Oui. J'ai discuté et ils savent. Bon... pas trop supportable... c'est la tradition familiale, c'est vraiment... il faut... il faut travailler. Bon je prenais aussi un travail à quelques

pourcents... mais le salaire c'était encore moins que le minimum demandé, alors... j'étais même punie d'une façon parce que quand tu gagnes moins que le minimum quand même le chômage on t'enlève à la fin du mois, le minimum, parce que tu gagnes. Alors... pas facile...

I : Vous disiez qu'il y avait des gens qui vous avaient déjà permis de trouver du travail par le passé. C'étaient plutôt des parents ou des amis ?

E : C'étaient plutôt des... ex-chef, copine... une fois j'ai trouvé du travail par auto-stop [rire] c'est vrai. Et puis j'ai fait un an. Une fois j'ai répondu à une annonce et c'était intéressant parce que j'ai répondu à six heures du matin, six heures et demie, et madame a pris... j'ai répondu à une annonce qui était sur Internet, et normalement elle devait être dans le journal, mais... déjà la dame, avant que le journal soit sorti, elle avait eu sept appel, elle m'a dit au téléphone : « Bon, vous êtes déjà la septième, alors maintenant j'arrête le téléphone. » J'avais eu de la chance parce que même si j'étais septième, là j'étais... j'ai été choisie. Mais c'était encore l'époque quand c'était pas possible de travailler... au noir. D'accord ? Et puis... je me suis dit, si je cherche maintenant au noir, peut-être que je trouve mais je cherche pas au noir. C'est ça.

I : Oui... c'est beaucoup plus compliqué... Est-ce que vous pensez que si jamais vous avez un problème, si vous tombez malade, si vous avez besoin d'argent, etc...

E : Moi, je suis tombé au chômage par maladie. J'étais jamais prête, je ne me suis jamais renseignée avant, comment le système fonctionne. D'accord ? À l'époque, quand j'étais à la maison chez nous, c'était automatiquement quand tu tombes malade, c'est la doctoresse qui m'a donné documents et qui m'a dit : « Tu vas là, là, là. » Chez ton employeur, tu donnes ce document, l'employé envoie par-là, et puis tout fonctionnait autour de toi, un tout petit peu automatiquement, si tu veux... Mais je suis venue ici, déjà par exemple, c'est pas moi qui payais, tout était déduit de mon salaire. C'était déjà tout ça enlevé de mon salaire. Chez nous, à l'époque. Quand je suis venue ici, je n'ai pas trop compris qu'ici il faut faire l'assurance perte de gains à côté, il faut faire l'assurance maladie à côté, que c'est toi qui t'occupes de ça, je savais pas qu'il y a de telles différences. Alors j'étais bien perdue. Quand je suis tombée malade, je ne savais pas que... comment ça fonctionnait.

I : Vous pensez qu'il y a des gens, ici en Suisse, qui vous aideraient si vous tombez malade ? Justement des amis, des collègues ?

E : On m'a déjà aidé. Ce sont mes amis qui m'ont supportée, complètement. Parce que je... comme je travaille dans le milieu des nounous, là on a assurance pendant trois semaines, et après trois semaines t'as aucun revenu, d'accord ? Après trois semaines, les médicaments n'ont même pas commencé à agir. J'étais déjà sans aucun support financier. Pour moi c'était... Et la doctoresse me dit : « Qu'est-ce qu'on va faire ? » et je dis « j'ai quelques économies, il faut que je me mette au niveau pour... pour recommencer. » Alors on a fait ce qu'on peut mais c'est surtout mes amis... la doctoresse m'a bien choisi les tablettes, finalement, ça a tout réglé, mais ce sont mes amis qui m'ont vraiment... pris dans sa maison... et se sont occupés de moi. Maintenant elle m'a dit : « T'étais chou, avec tes médicaments, t'es tout le temps endormie, t'es ailleurs. » Elle se moque de moi mais c'est vrai que j'ai des amis qui sont comme ma famille, même plus proche, ici. Mais y a que deux.

I : Et eux, ils comptent sur vous, aussi, si jamais ils ont des problèmes ?

E : Oui. Oui. C'est... une famille adoptée. Des deux côtés.

I : Vous m'aviez dit que vous avez trouvé du travail par auto-stop, vous êtes d'accord de me raconter cette histoire ?

E : Oui. Depuis mes 22 ans je fais régulièrement de l'auto-stop, j'adore. Parce que c'est une liberté. Et il y a des gens gentils qui s'arrêtent pour toi. Surtout des gens gentils. Et une fois je suis allé depuis l'ouverture d'une présentation de tableaux slovaques dans le centre culturel slovaque à Genève, et à la sortie il commence de pleuvoir et quelqu'un s'est arrêté pour moi et m'a demandé où j'étais. J'ai raconté où j'étais et il m'a dit « Mais oui, ma nounou est aussi

slovaque. Elle veut partir cet été. Est-ce que tu peux me trouver quelqu'un ? » J'ai dit : « Dites-moi quelles sont les conditions. » Il m'a dit les conditions, et j'ai dit : « C'est moi qui prends ». [rire] Et je lui ai téléphoné encore quelques fois parce que c'était vraiment [...] Mais nourri, logé dans la famille, c'était psychologiquement vraiment... lourd, de rester longtemps quand tu habites où tu travailles. Tu habites dans la même famille, même le week-end, quand tu es libre, mais si tu veux te faire quelque chose à manger tu vas dans sa cuisine. Tu vois ? Et c'est pour ça que je l'ai quitté mais sinon... Oui, il faut avoir son coin pour se reposer quand même. Mais sinon c'était génial, j'avais cinq enfants, chiens, quatre chats, une grande maison [...] Il y avait des choses à faire. Et c'était par auto-stop.

I : Si vous deviez dire, entre les amis ou contacts qui vous ont permis de trouver du travail, d'une part, et les annonces, d'autre part, c'est quoi qui a été le plus utile, dans votre vie, pour trouver du travail ?

E : Ce qui est le plus efficace ?

I : Oui, pour trouver du travail. Vous pensez que c'est les annonces, ou que c'est les amis, famille, etc. ?

E : J'ai surtout trouvé par les amis. S'il y a déjà une recommandation derrière toi, ils te prennent plus facilement. Et puis c'est aussi une autre relation, tu vois, c'est quelque chose qui... qui te tient à cœur. Tandis que s'il y a une annonce, si tu trouves quelque chose par annonce... assez souvent, les gens ont une raison pour avoir mis une annonce. S'ils ne trouvent pas par entourage.

I : Comment ça ?

E : Si un employeur qui cherche par exemple une nounou, tu vois, moi quand j'ai quitté mes employeurs, je leur ai toujours laissé une bonne copine que je connais bien et qui va continuer bien à ma place. Parce que ce sont des gens à qui je tiens, qui sont dans mon cœur, dont je ne veux pas qu'ils tombent... je ne les laisse pas à n'importe qui, tu vois ? Mais moi aussi, j'ai trouvé par annonce, d'accord ? Mais c'est vrai que quand j'ai trouvé par annonce, c'était surtout au noir, quand j'ai encore travaillé au noir, et quand même si c'était au noir, quand c'était par amis, je restais des années, mais quand c'était par annonce, c'était même pas un an.

I : C'est vrai ?

E : Oui.

I : Les conditions de travail étaient mauvaises ?

E : Non. C'était pas si chaleureux, tu vois ? Parce que normalement, les gens tiennent à quelqu'un qui a... la même énergie [rire], d'accord ? Et puis moi, je suis comme je suis, j'aime bien faire de l'auto-stop, rigoler avec les jeunes, et puis... même si je n'ai pas trop d'amis, je suis comme je suis, mes amis le savent, et... en général, ils me recommandent sur quelqu'un qu'ils ont senti être... dans la même onde [rire]. Qui a un peu de caractère comme moi, où on peut bien s'entendre. Et là, quand j'ai trouvé par auto-stop, c'était aussi quelqu'un qui est comme moi. Moi, d'accord, c'est un mode de vie de faire de l'auto-stop, et c'est un mode de vie de s'arrêter pour autostoppeur, d'accord ? Alors on est sur la même onde, on s'est très bien compris dans la famille. Mais c'était plutôt Dieu qui t'apporte tes amis, et avec tes amis... des autres pour qui tu travailles, pour qui... qui sont à peu près comme toi. Par exemple je ne peux jamais m'imaginer dans les banques, dans les offices, dans les bureaux. Ça... Ça me donne la chair de poule.

I : Quand vous êtes arrivée au chômage, vous pensiez que vous trouveriez du travail à combien de temps ?

E : Ah, je pensais tout de suite. Je pensais tout de suite. C'est pas allé, bon... J'ai commencé à analyser pourquoi ça ne marche pas. Pourquoi. Parce que j'ai... j'ai beaucoup écrit d'annonces, j'ai beaucoup appelé, des contacts avec les gens, j'ai posé pas mal de rendez-vous, alors je me

suis posé la question. Pourquoi ça ne marche pas ? Même si je ne cherche que nounou. Et puis après je... le résultat, d'après moi, c'est l'âge, et que je n'accepte plus au noir.

I : Si vous étiez prête à travailler au noir, vous auriez déjà trouvé ?

E : Oui. Je suis déjà engagée il y a longtemps. Et je suis bien. Mais... par exemple, dans la main... t'as l'argent, je ne sais pas, 2'000 francs et tu peux survivre si t'es déjà nourrie et logée, mais t'as aucune assurance derrière toi, alors s'il t'arrive quelque chose, t'es sur la bouche. Et je les comprends, je les comprends, qu'ils vont économiser, toutes ces assurances et tout.

I : Bon, mais c'est pas normal d'avoir après des gens qui ne sont pas protégés.

E : Non. Je compte beaucoup sur ange gardien, mais c'est vrai que ça m'est déjà arrivé de me casser le pied, je m'en souviens très bien [rire]

I : Ouais. Et là, il faut une assurance.

E : Oui.

I : Je n'ai pas d'autres questions, je ne sais pas s'il y a des choses que vous aimeriez me demander, ou que vous aimeriez ajouter ? Des choses qui vous semblent importantes ?

E : Ce que j'ai trouvé, c'est que même à l'ORP, il y a des gens comme partout. J'ai trouvé vraiment bizarre que j'ai mis mes documents sur la pile, à une certaine date, et je me suis trouvé punie parce qu'il est daté de cinq jours après. Et... Si tu vas dans le bureau et que tu ne demandes pas de... de faire la date d'avant-hier, t'as aucune protection. Et comme je lui ai demandé, on m'a dit qu'il ne le font pas. Et ça, je ne sais pas si vous pouvez le changer.

I : Le fait qu'ils ne valident pas tout de suite les documents que vous leur donnez ?

E : Oui. Et de plus, comme il t'a punie après, ça m'a choquée. Vraiment, ça m'a... Mais j'étais KO pendant bien deux mois.

I : Vous vous entendez bien avec votre conseiller ORP ?

E : Magnifique. Là, c'est vrai que moi, depuis ce moment-là où ça m'est arrivé, je ne compte que sur elle. Alors tous les documents, j'envoie maintenant par fax ou par recommandé, ou par scanner chez eux, et comme ça c'est bien.

I : On essaie de voir si les gens sont conscients de l'importance de leur réseau, de l'importance de leurs amis pour trouver du travail.

E : Absolument, ça me manque.

I : On discute avec les gens pour comprendre pourquoi ils n'utilisent pas plus leur réseau, alors que c'est très utile.

E : Parce qu'on n'en a pas. Il faut que je sorte plus. J'aime tellement lire...

I : Oui, je comprends. Mais vous voyez, vous disiez, vous faites une fois de l'autostop et vous trouvez quelqu'un qui peut vous trouver du job, peut-être que si vous aviez fait...

E : Directement, il m'a engagée, le monsieur qui... [rire] j'ai entendu parler aussi, d'un garçon qui avait préparé ses dossiers, il est allé en première classe, il a fini le business quelque chose, et en première classe normalement il y a les grands chefs qui voyagent, dans les trains, et il a donné le dossier, et le monsieur l'a engagé. J'ai adoré l'histoire [rire]. Ils disent que c'est vrai.

E : Dites-moi comment il faut créer le réseau.

E : Ça m'est aussi arrivé, mais c'est dommage que je n'aie pas osé, parce que j'ai fait de nouveau de l'autostop, et il y a une dame qui m'a dit, mais je ne m'en souviens pas, j'étais tellement prise par quelque chose d'autre, elle m'a dit : « Mais appelez-moi. » Et moi, après, j'ai perdu le téléphone. « Appelez-moi parce que je suis responsable d'une crèche, et vous avez beaucoup plus d'expérience et d'éducation - parce qu'on parlait que j'étais au chômage, etc. - que n'importe qui qui travaille dans ma crèche. Et j'ai perdu le numéro et je ne me souviens plus où c'était. Mais... mais il faut que je fasse plus d'autostop [rire].

[Entretien terminé après 45.21 minutes]

9.7.2 Deuxième entretien

[L'entretien s'est déroulé dans un bar à Moudon]

I : À votre avis, qu'est-ce qui fait qu'une personne trouve rapidement du travail ?

E : Je pense que l'expérience compte beaucoup quand on cherche du travail. Parce que moi, j'ai pas une très très longue expérience dans le domaine de la recherche d'emploi... Mais ça fait déjà une bonne dizaine d'années que je suis arrivée en Suisse, et j'étais femme au foyer. Je ne travaillais pas, alors c'est suite à ma séparation que je me suis lancée dans ce monde-là. Je ne savais pas, moi, je pensais que voilà, on pouvait trouver du travail tout de suite lorsqu'on cherchait, sans trop... comment dire, sans être strict en se disant : « je cherche dans tel domaine, je ne veux que dans tel domaine ». D'autant plus que moi je n'ai pas d'expérience, alors je vis vraiment quelque chose d'assez... on va dire... grande est ma surprise, lorsque je vais au-devant, par rapport à ce que j'ai envie de faire, par rapport à ce que j'ai eu à discuter avec mon conseiller à l'ORP. Je pense qu'il faut de l'expérience déjà et puis il y a l'âge aussi. Il y a l'âge aussi. Il y a l'âge qui joue beaucoup... contre moi. Je parle de moi, de ce que je vis un peu. Pas d'expérience... pas de diplôme... pas de formation... je n'arrive même pas à dégotter ne serait-ce que le moindre entretien comme ça. Je pense que je suis au chômage depuis plus de six mois aujourd'hui, ça va bientôt faire une année... j'arrive même pas à dégotter ne serait-ce que... un entretien. C'est fermé, fermé, fermé, fermé. J'ai envie vraiment de m'ouvrir à faire d'autres choses. C'est vrai que par rapport à... c'est ce que j'explique à mon conseiller, par rapport à ce que je faisais déjà en Afrique, je faisais dans la vente, je tenais une buvette, comme ça, c'est pas pareil comme ici.

I : Vous cherchez quoi, quel type de métier ?

E : Dans la vente, comme serveuse... dans le prêt-à-porter, mais sans expérience... ça ne marche pas. Face à cette difficulté-là c'est... Les gens donnent juste une signature. Ils sont gentils, je ressorts avec une signature.

I : C'est souvent ? La plupart du temps, ils vous donnent une signature ou pas ?

E : Pas toujours, hein. Pas toujours. Y en a : « Laissez votre CV, je vous enverrai ma réponse. » Et puis les signatures ils ne les donnent pas comme ça, si vous n'avez pas un CV... Je le vis vraiment très difficilement. En plus, seule, comme ça... Parce que j'ai une sœur dans le canton du Jura qui, elle, bosse. Elle bosse dans une entreprise de bracelets de montres à Glovelier. Elle ne le vit pas pareillement, quoi. C'est vrai qu'on dit que le canton du Jura c'est le canton le plus pauvre mais moi je trouve que là-bas ils ont plus de chances. Elle est arrivée en Suisse comme moi, sans expérience et tout, mais elle arrive à dégotter des trucs, des entretiens... mais moi, c'est plus compliqué.

I : Et comment est-ce que vous cherchez du travail ?

E : Je fais beaucoup de visites personnelles. Je fais vraiment beaucoup de visites personnelles. Je vais moi-même au-devant des employeurs, je... voilà, je me présente, voilà... je cherche dans tel ou tel domaine. « Ah, vous avez un CV », ils regardent, « On vous redonne des nouvelles » ou alors... parfois, lorsqu'ils me disent « on vous redonne des nouvelles », moi je leur demande justement cette signature, quelque chose qui prouve que je suis quand même passée... Qu'est-ce que j'ai envie de dire, mes recherches d'emploi, la majorité c'est des recherches personnelles. Je ne fais pas beaucoup... sinon je vais aussi sur Internet mais pas souvent, quand je suis à la maison. C'est vrai qu'entretiens j'ai eu une formation de trois mois chez Textura à Lausanne. Je ne sais pas si vous connaissez ?

I : Non.

E : C'est... une entreprise qui forme les gens comme moi, qui n'ont jamais travaillé... qui sont en réinsertion, ils vous forment dans ce que vous avez de faire, ils ont des magasins, c'est des magasins de seconde main, au Flon. Donc j'ai été là pendant trois mois, et même... ils m'ont

donné un certificat à la fin, je l'ai joint à mon CV mais... c'est pas trop ça, quoi, c'est... c'est un peu difficile, c'est compliqué.

I : Qu'est-ce qui fait que vous cherchez en vous présentant en personne plutôt que par d'autres moyens ?

E : Je préfère me présenter... je me dis que j'ai plus de chances en rencontrant un employeur moi-même que... qu'en envoyant un CV, parce que je me dis que des fois, un employeur peut être trop pris. Le temps de lire un dossier c'est vite fait, c'est... ça passe vite, quoi. Je me dis qu'en allant moi-même, ça peut peut-être l'amener à... en me voyant en face, en discutant avec moi, de se dire « cette personne, je peux lui donner une chance. »

I : Si vous deviez changer quelque chose pour améliorer vos chances, qu'est-ce qui pourrait vous aider le plus à trouver un emploi ? Chez vous, ou ailleurs, dans le marché suisse, à l'ORP, etc. La première chose que vous pensez qu'il faudrait changer pour que vous trouviez du travail, c'est quoi ?

E : ... Peut-être mon surpoids.

I : Vous pensez que c'est ça ?

E : Ouais, je pense que c'est ça. Mon surpoids. C'est quelque chose qui me... Je me dis qu'une meilleure présentation, peut-être... Je me dis que ça joue un peu en ma défaveur, c'est... Oui, mon surpoids.

I : Vous aviez quelle vision du chômage, avant d'y être ?

E : Avant d'y être... je me disais, une fois qu'on est inscrit au chômage, on se fait aider, genre on vous place de force quelque part et puis voilà, quoi. Vous êtes aidé par rapport à ça. Je me disais que l'ORP vous place dans une entreprise, et par rapport à ça, même s'il faut qu'on vous prélève quelque chose parce que c'est l'ORP qui doit faire la démarche... Ça, ça a été ma surprise... de savoir que c'est moi-même qui devait aller, justement, chercher l'emploi, aller au-devant des employeurs. Je pensais que l'ORP faisait les démarches à notre place. Je ne savais pas que c'était moi-même qui devais en fait faire ces démarches... Même les formations... C'est un peu l'idée que j'avais, je me disais « Une fois que je serai inscrite à l'ORP, ils me placeront dans des entreprises. » C'est vrai que quand j'ai fait mes trois mois de stage chez Textura à Lausanne, on avait des cours, des séances de recherche d'emploi, spéciales, l'après-midi où on ne faisait que ça sur ordinateur, comme ça on faisait des recherches. Ce qu'on m'avait conseillé, c'était un peu dans l'idée de ce que j'avais de l'ORP. Genre, mais c'est moi-même qui devait faire la démarche, contrairement à ce que je pensais, demander à d'autres employeurs de nous prendre en AIT. J'ai oublié la définition, genre ils nous forment, l'entreprise nous forme et en contrepartie voilà. C'est un peu ce que je pensais, justement, c'est un peu l'idée que j'avais. Une entreprise qui pouvait... voilà, moi j'ai pas caché ma situation, j'ai jamais travaillé en Suisse, depuis une bonne dizaine d'années, voilà, j'étais femme au foyer, je me disais que l'ORP pourrait me mettre dans une entreprise en se disant « elle n'a jamais rien fait, on la met là, on la forme, et après... »

I : Vous avez déjà travaillé en Suisse, ou pas du tout ?

E : Non, jamais.

I : Vous êtes arrivée en Suisse il y a dix ans et depuis vous n'avez jamais travaillé ?

E : Jamais. J'étais à la maison et c'était mon mari qui s'occupait de tout. Jamais.

I : D'accord. Et avant, vous étiez en Afrique ?

E : Oui

I : Est-ce que vous... vous comptez sur votre famille ou vos amis pour trouver du travail ? Vous pensez qu'ils pourront vous aider ?

E : Oui. J'ai des amis qui me conseillent, qui me disent qu'au lieu de rester fixée dans... dans telle ou telle place que j'ai envie de faire, tu pourrais peut-être élargir ton champ. Puisque, n'est-

ce pas, j'ai cette opportunité-là que l'ORP peut m'offrir une formation, par exemple à la Croix-Rouge. Mais sauf que le domaine dans lequel moi j'aimerais, aussi... par exemple si jamais il y a une ouverture, c'est pas être dans le médical. Je pourrais encore m'ouvrir... comme... comme par exemple dans la restauration... la restauration en maison de retraite, pas... en maison de retraite je me dis, par rapport aux horaires aussi, comme j'ai jamais travaillé, je me dis, dans des établissements comme celui-ci [déictique], le rythme est peut-être plus soutenu. Comme j'ai jamais travaillé je risque de ne pas pouvoir suivre après. Je me dis que si je peux faire dans la restauration en maison de retraites, ça m'irait aussi bien.

I : Comment est-ce que vous pensez que vos amis ou votre famille pourraient vous aider ?

E : Ma famille... moralement.

I : C'est-à-dire.

E : Moralement, c'est-à-dire, en me soutenant... ma famille, déjà, j'ai pas beaucoup de famille ici, c'est en Afrique. Je téléphone. Mais des amis, ici... pourquoi pas me donner 2-3 contacts si, voilà « Moi je travaille à tel endroit, on recherche quelqu'un dans tel domaine, est-ce que ça t'intéresse » ça me plairait aussi. Je pense que, oui, les amis...

I : Si jamais vous avez un problème financier ou si vous tombez malade, etc., vous comptez sur votre famille ou vos amis ? Vous comptez plutôt sur votre famille ou plutôt sur vos amis ?

E : Surtout sur ma famille. Si vraiment j'ai des besoins financiers, c'est surtout ma famille, surtout ma famille.

I : Moins les amis ?

E : ... les amis, ils sont tellement loin... oui, après les amis. D'abord la famille.

I : Vous n'en avez pas en Suisse ?

E : Oui, j'en ai mais... peu. Très peu. Je compte d'abord sur ma frangine qui est là, donc... si jamais j'ai un souci, comme j'en ai eu dernièrement parce que je faisais ma séparation, elle m'a beaucoup soutenue, moralement, physiquement et même financièrement.

I : Et vos amis ?

E : Les amis, oui, moralement, oui. Surtout par téléphone. J'ai beaucoup d'amis plutôt en France qu'ici. Des amis d'enfance, mais beaucoup plus en France qu'ici.

I : Vous avez l'impression qu'ils compteraient sur vous, si jamais ils avaient des problèmes ?

E : Oui, ils comptaient sur moi avant. Avant, je ne peux pas dire que je ne manquais de rien mais j'avais quand même une vie où je ne me plaignais pas. Je les soutenais... je les ai souvent soutenus. Le problème c'est qu'au moment où vous avez des problèmes, c'est vrai que j'ai fait appel à 2-3 amis... mais peut-être que parfois votre demande arrive au moment où ils ne sont pas biens. Je veux dire financièrement. Parce que moi, ça a toujours été un problème financier, le fait de ne pas avoir d'emploi, de se séparer, donc voilà, tout se met en place et j'ai vraiment eu... comment dire, un grand vide, avant de me remettre, de retrouver mes places, ça n'a pas été facile. A ce moment-là, on a vraiment besoin des amis, pour nous soutenir surtout financièrement et... à ce moment-là il y en avait qui étaient endettés parce qu'elles se sont engagées avec... d'autres dans des achats d'appartements, des trucs comme ça, ce qui fait qu'ils étaient un peu... Je comprends, je comprenais, j'avais quand même compris mais...

I : Est-ce que vous avez déjà trouvé du travail grâce à quelqu'un de votre entourage ?

E : J'ai eu une fois un entretien... grâce à ma frangine dans le Jura. J'ai eu une fois un entretien et... j'ai aussi un peu... c'est pour ça que j'ai parlé de mon surpoids tout à l'heure, c'est-à-dire qu'elle avait vu l'annonce, elle m'a dit : « ça t'intéresserait, aide-cuisinière dans ce restaurant, machin, truc, ici dans le Jura ? Puisque je suis là, tu pourrais d'abord habiter à la maison en attendant, si jamais t'es embauchée, de changer, de trouver un appartement. » J'ai fait : « Oui, bien sûr, pourquoi pas. » Alors je m'y rends. Elle me dit que oui, ils sont vraiment à la recherche, l'annonce est sortie ce jeudi dans un journal régional du Jura, j'arrive je téléphone, le monsieur

me donne rendez-vous, le responsable, j'arrive. Il me fait l'entretien mais à la fin, j'ai été déçue parce que j'arrivais à l'entretien, ils m'ont laissé une minute, même pas, en me faisant : « Je vous rappellerai », la personne ne m'a jamais rappelée. J'ai compris que l'échec avait peut-être été dû d'une part par rapport à mon surpoids. Et depuis, sans vous mentir, quand je vais... moi, mon but, c'est peut-être de ramener des signatures, quoi. C'est quelque chose qui m'avait quelque part coupé, je n'ose plus trop... qu'est-ce que j'ai envie de dire... je ne souhaite pas... j'aimerais quand même qu'on m'embauche pour voir de quoi je suis capable, qu'est-ce que je peux faire comme rendement dans une entreprise. Je préfère même pas qu'on me voie avant. Si c'était possible, je... je préfère pas. Ça m'a fait un tel choc que... Ils étaient vraiment. Et puis, après l'annonce continuait et j'ai jamais eu de réponses. Jamais eu de réponses. Je me suis tout de suite dit que... c'est peut-être dû... même à elle, je lui avais dit : « Tu vois, c'est peut-être dû à mon surpoids. »

I : Vous pensez que votre nationalité peut être un problème ?

E : Aussi. Il y a... Pas trop quand même. Je ne pense pas. J'ai des compatriotes qui travaillent. Non, non, je pense que c'est surtout mon surpoids. Non, pas ma nationalité. Honnêtement, non. Surtout mon surpoids.

I : Vous pensez que vos amis ou votre famille pourraient vous permettre de trouver un travail plus facilement, malgré justement ce que vous disiez, votre surpoids ou peu importe ?

E : Oui. Ben oui, je me dis parfois que la relation que ma famille ou mes amis entretiennent déjà avec leurs employeurs, facilement ils pourraient... C'est comme ma sœur m'a dit : « Viens à Glovelier, ils prennent des opératrices. » Je lui ai dit : « Je ne sais rien faire, moi, opérateur ? Je ferais quoi ? » J'ai jamais osé. Elle m'a dit : « Viens, ils embauchent des opérateurs. » et j'ai dit : « Non, je ne viens pas, je ne sais rien faire, moi. J'ai peur. J'ai peur. » Elle me dit « Oui, mais ils embauchent, j'ai très bonne réputation là-bas, je travaille bien, moi je vais sur des machines hyper-difficiles, tout le monde m'admire, en plus je suis la seule noire, je propose ma sœur, peut-être que... » j'ai dit « Non, non. En plus, tu te rends compte, ta frangine et j'arrive là-bas et je suis nulle. » Et puis elle me dit : « C'est pas parce qu'on t'a dit non que tu dois rester à la maison. » Parce qu'elle est dans ce monde-là, elle dit : « C'est pas parce que, une fois, tu es allée dans une entreprise, on t'as fait non... Il faut toujours repartir. Peut-être t'es arrivée au mauvais moment, ils avaient déjà embauché quelqu'un juste avant toi. Tu repars, tu vas postuler, ils sont en manque, ils te prennent. » Mais moi, justement, quand je vais quelque part, si j'essuie un non... c'est un peu ça, je n'ose pas repartir si j'essuie un non.

I : Vous auriez peur, si vous alliez travailler là où travaille votre sœur...

E : Oui, de ne pas être à la hauteur, telle qu'elle raconte ou... Je veux dire, ses exploits, comment... voilà. Je ne sais pas si j'arriverais, quoi. C'est vrai que même déjà en Afrique, comme je suis d'origine camerounaise, au Cameroun déjà, lorsqu'on allait à l'école, elle brillait trop dans des trucs comme les mathématiques, la technologie, ces trucs elle comprenait. Mais moi je ne suis pas trop... justement les sciences, c'est pas trop mon domaine.

I : Et à part votre sœur, vous diriez que... vous avez combien d'amis ou de membres de la famille en Suisse, sur qui vous pouvez compter ?

E : ... Y en a une ici à Renens, celle qui me conseille... elle, elle fait à la Croix-Rouge comme auxiliaire de santé. À Renens. C'est une cousine. Après... Trois.

I : Et les deux autres, à part votre sœur, vous pensez qu'ils pourraient vous aider ?

E : Oui, mais pour le moment c'est : « Tu sais, c'est difficile, c'est pas facile. » Surtout que j'ai pas d'expérience. Ça me bloque. Y a pas que les employeurs chez qui je me présente, ça me bloque vraiment, je vois, je sens. « Tu sais, comme t'as jamais travaillé, ici en Suisse... » Et puis il y a l'âge. Et puis... voilà. Ils me disent aussi, les amis souvent : « Tu sais, les entreprises mettent plus dehors qu'elles n'embauchent. » Actuellement. Donc j'en suis quand même consciente. J'en suis consciente. J'en suis quand même consciente.

I : Si je vous redemande maintenant la question que je vous ai posée au début, à votre avis qu'est-ce qui fait que quelqu'un trouve facilement du travail ?

E : Qu'est-ce qui fait que quelqu'un trouve facilement du travail... C'est de multiplier les recherches. Visites personnelles, sur Internet, par courrier... Moins, je pense, par téléphone... Je pense que lorsqu'on multiplie les chances, il y a une chance pour... voilà. De se lever tous les matins en se disant : « Ah, je sors pour aller chercher du travail. » On va déjà se lever tous les matins. De pas se décourager. Qu'est-ce qui fait que quelqu'un trouve facilement du travail. Déjà son expérience, et d'avoir justement la pêche de se lever tous les matins, de se dire « Il faut multiplier les chances. » Parce que si on reste à la maison... C'est un peu ma vision des choses.

[L'entretien s'est terminé après 25.18 minutes]

9.7.3 Troisième entretien

[L'entretien s'est déroulé dans les locaux de l'IDHEAP]

I : Maintenant, vous travaillez, c'est ça ?

E : Je travaille, mais pas à 100%.

I : D'accord.

I : Ma première question, qu'est-ce qui permet à une personne de retrouver rapidement un emploi ?

E : ... Bon, déjà, en priorité, c'est la motivation, c'est le... parce que moi, personnellement, je me connais très très bien, quasiment à 100%, je sais que... je peux pas faire tout l'administratif... les démarches moi-même. Et je sais que j'ai besoin de beaucoup de soutien... pour me permettre de retrouver... une stabilité... au point de vue emploi.

I : Vous disiez motivation ?

E : Oui. Bon, la motivation, c'est clair que... c'est ce qui fait partie de... de moi-même, de ma nature. Motivation, courage... je ne peux pas rester à m'endormir comme ça parce que... je peux vous dire qu'aujourd'hui, sur le marché de l'emploi ça... et bon ça travaille beaucoup, ça... c'est pas... c'est complexe, quoi. On doit quand même faire les démarches aussi nous-mêmes, compter sur le... parce que moi j'étais inscrit à l'ORP et après bon... point de vue efficacité c'est bien d'une part mais bon de l'autre faut faire aussi nous-même les démarches. Comme ça suffit pas.

I : Ca, c'est pour vous mais si on prend les chômeurs en général, qu'est-ce qui fait qu'une personne retrouve rapidement un travail, selon vous ?

E : Retrouver rapidement un travail... c'est pas le grand mot du jour [rire].

I : Mais si, par exemple, vous deviez dire à une série de chômeurs... vous deviez donner des conseils à des chômeurs, vous leur diriez quoi ?

E : Oui, de... foncer droit au but, quoi. De... d'aller vers l'avant...

I : D'accord. Vous avez fait combien de temps de chômage, vous ?

E : C'est-à-dire que moi j'ai été... j'ai travaillé temporairement, j'ai travaillé avec des agences temporaires, j'ai tout fait, j'étais un petit peu inscrit au chômage... mais bon... ça ne me suffisait pas, il fallait que je continue quand même les démarches...

I : Mais vous avez fait des périodes de chômage à 100%, où vous étiez seulement au chômage ?

E : Non... pas tout... non, quasiment même... pas toujours à 100%, quoi. Non. J'avais quand même un taux d'occupation, pas élevé, mais bon... ça ne me permettait pas de... de pouvoir vivre avec ce que je touchais, quoi.

I : Donc vous étiez entre le chômage et les agences de placement temporaires.

E : Voilà, oui...

I : Et vous disiez que vous travaillez à temps partiel maintenant ?

E : Là je travaille par un agence, le matin, une agence temporaire, mais bon, c'est fixe, c'est annuellement... maintenant, ils me connaissent bien, l'entreprise où je suis, mais l'après-midi je suis à 100%... fixe, pas à 100%, fixe, par directement la maison.

I : D'accord.

E : Alors, ça ne me suffit pas, c'est... je fais trois heures le matin, et puis l'après-midi je fais à peu près deux heures, deux heures et demie. C'est... ça suffit pas. Ça varie, des fois ça peut être six heures par jour, ou cinq heures par jour, mais c'est... c'est trop... ça peut pas... ça joue pas, ça suffit pas.

I : D'accord. Vous êtes actuellement en train de chercher encore un autre emploi ?

E : Oui, oui, je fais toujours les recherches, mais je ne suis plus... par contre ils ont clôturé mon dossier parce que moi je bénéficie du... du RI. Vous savez ce que c'est le RI ?

I : Oui.

E : Alors je peux pas avoir les deux, quoi. Soit le chômage ou soit le RI.

I : Comment ça se fait que vous bénéficiiez du RI, si vous avez commencé le chômage en... quand est-ce que vous avez commencé le chômage ?

E : Ben c'est-à-dire que c'était depuis... l'année passée...

I : Début 2012, quelque chose comme ça ?

E : Oui en 2012, oui, et après je suis suivi par une conseillère.

I : Mais le RI, c'est pas au bout de deux ans de chômage ? Je croyais.

E : ... Non, non...

I : Donc théoriquement vous n'êtes plus au chômage, vous êtes au RI maintenant.

E : Non, ils ont clôturé le dossier et maintenant je touche le... pour être un peu plus suivi quoi, c'est... c'est différent... et on bénéficie de... je pense que vous connaissez comme tout le monde, d'un coaching, un conseiller, on a un entretien mensuellement ou... périodiquement, quoi, pour faire les démarches, comme je disais tout à l'heure, moi j'ai besoin de beaucoup d'appui, beaucoup de soutien, parce que j'arrive plus du tout à faire face, quoi, pour les démarches administratives, pour les courriers, pour les... Ça, ça me... ça me rend beaucoup service, quoi. Et là, ils vont remettre en route un coaching prochainement.

I : Et vous avez fait combien de temps de chômage, avant d'être au RI ?

E : À peu près... à peu près une année. Mais j'ai toujours travaillé à temps partiel.

I : Mais du coup vous êtes au RI depuis peu de temps.

E : Non, ça fait depuis 2009, 2010.

I : Que vous êtes au RI ?

E : Oui. Et puis bon, je m'étais inscrit au chômage et puis ça... y a des... c'est bien le chômage mais bon... c'est aussi avec l'ORP, y a la caisse publique et puis l'ORP. L'ORP c'est pour les démarches... d'emploi. Mais bon, ils n'étaient pas trop trop efficaces, au niveau des recherches.

I : Et vous avez fait combien de temps à l'ORP, alors ?

E : Ah j'ai pas été inscrit beaucoup, peut-être... peut-être 3-4 mois... Ils m'avaient trouvé quelque chose, mais y a eu de la déception... j'ai contacté, j'ai envoyé... ils parlaient d'une personne... j'ai envoyé un CV, une lettre de motivation, j'étais partant... et puis la personne, la conseillère de l'ORP, j'étais suivi par une personne tous les mois, hein, on est obligés d'aller, sinon après y a des sanctions qui... alors c'était sur Genève, c'était dans le... une école spécialisée pour faire du nettoyage, un truc comme ça. Mais là, c'était à 100%, j'étais partant. J'étais pour aller. Mais la personne qui m'avait conseillé ça, qui m'avait trouvé le... le poste, c'était... elle avait pas fait attention, c'était... ils recherchaient une personne féminine, pas masculin. J'avais téléphoné, pris rendez-vous, j'avais envoyé le courrier, puis après, au bout du compte, là j'étais déçu, quand même.

I : Je comprends.

E : Ah non, là... je le voulais, à 100%, je le voulais... Et puis bon, y a aussi au niveau des... parce que quand on est à l'ORP on peut bénéficier... des recherches... avec une borne informatisée, actualisée du jour... Enfin, du jour, entre autre. On pouvait consulter les petites annonces pour les emplois, de la région. Alors bon, j'en ai consultées pas mal. On me répondait, j'envoyais des courriers mais on me répondait souvent que le poste n'était pas actualisé pour l'instant, ou déjà occupé, alors qu'il y avait des... des annonces qui étaient datées du jour, quoi, des...

I : Vous cherchez dans quel domaine ?

E : Moi, je... bon je suis déjà dans le logistique, j'ai demandé aussi dans... aide à la fabrication, manœuvre, manutentionnaire... je suis très... point de vue intellectuellement, je suis pas trop... c'est pas trop mon truc, quoi. Mais point de vue physique ou... manuellement, oui.

I : Donc vous faites dans la manutention ?

E : Oui, je suis là... oui, je trie, bon je trie des produits chez DHL, c'est tout simple, c'est...

I : C'est ce que vous faites actuellement ?

E : Voilà, oui, mais le matin. Et l'après-midi, par contre, je prépare les envois des colis, des courriers, pour l'aéroport. Tout fonctionne quoi, mais... ça me suffit pas, quoi, c'est...

I : Comment est-ce que vous cherchez du travail ?

E : Ben je fais des démarches par courrier, avec lettres de motivation, CV.

I : Donc vous écrivez ?

E : Oui.

I : Et comment vous choisissez les entreprises auxquelles vous écrivez ?

E : Ben c'est-à-dire que j'ai l'ordinateur et je contacte... non, chez nous, aussi, on a, avec l'entreprise où je suis, dans la logistique, on a pas mal de contacts aussi avec... c'est un petit peu, aujourd'hui, c'est un petit peu comme partout, c'est du bouche à oreille.

I : Comment ça ?

E : C'est... on... entre collègues, je veux dire. Va voir là, va voir là... peut-être que... peut-être qu'il y a un poste qui peut se libérer, quoi.

I : Ça, ça se fait beaucoup ?

E : Oui, oui, aussi. J'avais vu aussi un poste, directement aussi dans la restauration, c'était ici-même, à l'université de Lausanne. Et là on m'a dit que le poste était déjà occupé. Et là, je le voulais aussi.

I : Parlez-moi de ce bouche à oreille.

E : Oui, ben quand on entend, je veux dire, autour de nous...

I : Ce sont vos collègues, qui vous parlent ?

E : Voilà, oui, oui. Parce que bon, nous... y a pas mal d'entreprises... des petites et des grandes entreprises... qui fonctionnent avec nous.

I : Mais ce sont ces collègues des autres entreprises, ou de DHL ?

E : Non, directement du travail, de DHL.

I : Qui vous disent...

E : Voilà, oui.

I : Donc... vos parents, par exemple, vos amis, ils vous donnent aussi ces informations sur les postes libres ?

E : Oui, aussi, oui.

I : Ou bien ça ne s'est jamais fait, encore ?

E : Oui, oui, aussi, y a des... des amis, autour de moi, qui... et bon, je fais aussi des démarches par courrier.

I : Et là, vous regardez sur Internet ?

E : Oui, et puis je fais le tour aussi des agences, aussi, j'envoie des mails.

I : Et vous allez vous présenter en personne ?

E : Voilà, oui, éventuellement aussi, oui. Moi je dis aussi que c'est bien d'aller se présenter parce que bon, ils voient à qui... ils voient directement la personne.

I : Donc comment est-ce que vous cherchez, si vous deviez dire toutes les méthodes ?

E : Ben je suis à la recherche d'un emploi en ce moment, quoi, dans tel et tel domaine.

I : Si vous deviez changer quelque chose pour améliorer vos chances de retrouver du travail, que ce soit chez vous, que ce soit ailleurs, à l'ORP, sur le marché du travail, la première chose dont vous pensez qu'elle pourrait vous permettre de trouver du travail, ce serait quoi ?

E : Déjà... ça serait bien que je puisse rapidement en retrouver.

I : Et qu'est-ce que vous pensez qui pourrait vous permettre de trouver rapidement ? Il faudrait quoi, il faudrait que vous ayez plus d'expérience, une meilleure formation, plus de contacts ?

E : C'est-à-dire, il faudrait que... formation... aujourd'hui ça me fait peur... déjà, j'arrive à un âge...

I : Avant que vous soyez au chômage, vous en aviez quelle vision ? Vous pensiez quoi des chômeurs avant d'être au chômage ?

E : Toutes les personnes qui sont au chômage ben... ils vivent pas comme... ils vivent pas comme d'autres personnes qui... comme d'autres personnes qui ont un travail à 100%, hein... c'est différent, c'est...

I : Vous vous disiez qu'ils étaient responsables de leur chômage, vous pensiez que c'étaient des victimes, vous voyiez ça comment ?

E : Non, ça ne veut pas dire qu'une personne qui est au chômage... faut pas qu'il se sente comme n'importe qui, qu'il se sente responsable. Quelqu'un qui est au chômage, ça peut être lié à beaucoup de différentes raisons... un taux d'activité, ça peut être... la réduction du personnel... ça peut être un manque de formation...

I : On en a déjà un petit peu parlé, vous m'aviez dit que vous... vous pensez que vos proches, que les personnes que vous connaissez peuvent vous aider à... lorsque vous êtes au chômage ?

E : Oui, aujourd'hui oui, ça peut être utile aussi. En parler. Parce qu'on ne peut pas... on ne peut pas cacher... faut en parler, c'est important quoi.

I : Mais quelle aide est-ce que vous pensez qu'elles peuvent vous apporter, ces personnes ?

E : Ben peut-être quelque chose... qui peut être positif.

I : Comme quoi ?

E : ... d'avoir... de retrouver quand même un emploi à 100%, quoi.

I : Elles peuvent vous permettre de retrouver du travail ?

E : Oui, oui.

I : Vous pensez qu'elles peuvent vous aider d'une autre manière ?

E : ... bon, d'une autre manière... donner des conseils...

I : Sur combien de proches, que ce soit des amis, des parents, etc., est-ce que vous pensez pouvoir compter en ce moment ?

E : Oui, les amis, oui.

I : Vous pensez que vous en avez combien ?

E : Oh, j'en ai pas mal mais bon...

I : Sur qui vous pourriez compter, qui pourraient justement vous aider.

E : Bon, peut-être les collègues de travail, les... les amis autour de moi.

I : Et vous m'aviez parlé de cette fois où, de temps en temps il y a des collègues qui vous donnent une information sur un poste de libre, ça vous est déjà arrivé de trouver un travail grâce à quelqu'un qui vous aurait dit où il y aurait quelque chose à chercher ?

E : Oui. Bon, c'était... j'avais trouvé quelque chose mais c'était pas un 100% non plus. J'avais été... bon, c'était pour une agence temporaire aussi, mais bon ça m'avait dépanné un petit peu, quoi. Mais c'était... pas à 100%.

I : Mais ça c'était passé comment ?

E : C'est-à-dire que j'en ai parlé, moi, que j'aurais bien besoin... de quelque chose, un travail, quelque chose de fixe et... la personne m'a dit : « Essaie de demander. » J'ai tenu quand même six mois dans la maison, quoi... Après... ça pouvait plus continuer comme ça, quoi.

I : C'est la seule fois où ça s'est passé ?

E : Oui, oui.

I : Et c'était un ami, un collègue, un parent ?

E : Non, un ami du travail.

I : Est-ce que si maintenant vous aviez un problème, par exemple vous avez besoin d'argent, ou vous tombez malade, enfin si vous êtes en situation difficile, sur qui est-ce que vous comptez ?

E : C'est un peu compliqué, là.

I : Est-ce que vous compteriez, je ne sais pas, plutôt sur des amis, de la famille, ou vous irez plutôt, si vous avez besoin d'argent, vers une banque, enfin... vers qui ?

E : C'est-à-dire que vu que je ne travaille pas à 100%... je sais que je ne dois pas tellement... compter sur des amis, c'est bien, mais bon... on sait pas les conséquences que ça peut donner par la suite.

I : Imaginons que vous tombiez malade, vous vous tourneriez vers qui ?

E : Ben peut-être vers ma famille, quoi.

I : Et si vous avez besoin d'argent ?

E : ... j'ose pas trop.

I : Vous avez l'impression que d'autres personnes comptent sur vous, si jamais ils ont des problèmes ?

E : Oh oui, moi oui.

I : Qui ça ? Plutôt de la famille, plutôt des amis, les deux ?

E : Bon, c'est plus la famille, quoi.

I : Dans quelle mesure ?

E : Ben si vraiment elle est dans le besoin... on peut toujours se montrer...

I : Aussi financièrement ?

E : Oui. Essayer, quoi.

I : Et si je vous redemande ce que je vous ai demandé au début, à votre avis, qu'est-ce qui permet à une personne de trouver rapidement un emploi ?

E : Ce qui permet... de trouver rapidement un emploi... ben c'est de... c'est de... de faire le plus possible de démarches. Le maximum, quoi.

[L'entretien s'est terminé après 23.46 minutes]

9.7.4 Quatrième entretien

[L'entretien s'est déroulé dans les locaux de l'IDHEAP]

I : Pour commencer, je vais vous demander... au moment où vous avez commencé votre chômage, vous en attendiez quoi ?

E : Ben de retrouver du travail... Bon, moi j'ai perdu mon... j'étais ramoneur à l'époque, et j'ai perdu mon travail à cause de l'alcool au volant... et puis deux fois, ça n'a pas passé... après, j'ai trouvé dans la maçonnerie, et puis là on a eu une altercation avec un ouvrier, c'est comme ça que j'ai perdu mon emploi. Et puis avec le chômage, j'espère trouver quelque chose.

I : Votre dernier emploi, c'était celui de maçon ?

E : Oui.

I : C'est suite à ça que vous avez été au chômage en mars 2012 ?

E : Oui.

I : Et vous avez retrouvé quelque chose depuis ?

E : ... Non. J'ai cherché partout, un peu partout, mais bon, vu l'âge que j'ai, c'est pas évident.

I : Vous êtes toujours au chômage ?

E : Oui.

I : D'accord... Comment vous avez trouvé cet emploi de maçon ?

E : C'est arrivé parce qu'avant j'étais chez un paysan, avec des vaches, la ferme. Et puis il m'avait demandé d'aller quelques temps chez le... chez le maçon, et je suis resté chez le maçon. Parce que l'horaire est quand même un peu plus libre, on a congé le week-end, on a des jours un petit peu... un peu plus sérieux, quoi.

I : Vous savez quand vous avez congé.

E : Voilà, oui.

I : Et vous ne pourriez pas retourner chez le paysan ?

E : ... Ça ne me dit pas tant de retourner chez un paysan.

I : Vous dites que ce que vous attendez du... de l'ORP c'est de retrouver un emploi, vous saviez un peu comment ça se passait, avant d'y aller, ou pas du tout ?

E : Non, pas du tout, c'était la première fois que j'y allais. Et puis... ça va parce qu'on a quelque chose à la fin du mois mais... sans travail c'est pas le meilleur.

I : Et vous avez été content du soutien qu'ils vous ont apporté ?

E : Ben oui, parce qu'il y a quand même quelque chose qui arrive au bout.

I : Selon vous, qu'est-ce qui fait qu'une personne peut retrouver rapidement du travail ?

E : Ah ben il faut chercher, donc... faut aller chez les patrons et tout...

I : D'autres choses ?

E : Des fois le bouche à oreille, avec des amis, de la parenté, n'importe.

I : Le bouche à oreille ?

E : Le bouche à oreille, ouais.

I : Et ça c'est quelque chose qui marche souvent ?

E : Ben moi, j'ai pas retrouvé, comme ça. Mais bon, ça marche quand même quelques fois.

I : C'est votre premier passage au chômage ?

E : Oui. J'avais été une fois à l'époque, mais j'avais pas touché d'argent parce que j'avais retrouvé quelque chose assez vite.

I : D'accord. C'était y a longtemps ?

E : Ben c'est justement quand j'ai été chez le paysan, là. Je m'étais juste inscrit, je crois, et je suis parti travailler. Donc c'est pas entré en ligne de compte.

I : Vous avez trouvé comment, le travail chez le paysan ?

E : Ben de bouche à oreille. C'était un... une connaissance... qui travaillait tout près de ce paysan et qui m'a dit : « Mais il cherche quelqu'un. » Et j'ai été voir et il m'a engagé tout de suite. Le lendemain j'ai pu commencer. Alors voilà.

I : C'est la seule fois où ça vous est arrivé, dans le passé, par le bouche à oreille, ou vous avez eu d'autres occasions ?

E : Non, parce que j'ai pas cherché tellement de boulot. J'ai quand même fait quinze ans ramoneur, j'ai fait dix ans chez le paysan, là, et puis... c'est le paysan qui m'a mis chez le maçon, j'ai jamais cherché beaucoup.

I : Et ramoneur, vous l'avez trouvé comment ?

E : Ça, j'avais fait l'apprentissage. Je ne suis pas arrivé au bout mais je suis resté dans le métier.

I : Ok. Et actuellement, comment est-ce que vous cherchez du travail ?

E : Ben en passant chez les patrons et comme ça. Et en écrivant, des fois dans les articles de journaux.

I : Y a d'autres manières que vous utilisez ?

E : Non, pas autrement. Je téléphone.

I : Téléphone ?

E : Je téléphone, oui. Pour demander s'ils cherchent quelqu'un. Et ils disent oui ou non.

I : Si vous deviez changer quelque chose pour améliorer vos chances de retrouver du travail, ce serait quoi ?

E : Moi-même ?

I : Chez vous ou ailleurs.

E : Ben moi je ne vois pas grand-chose à changer. Autrement, je ne sais pas.

I : Y a des gens qui disent : « Il faudrait que je sois plus jeune, il faudrait que je sois plus formé... »

E : Ah ben plus jeune... j'ai quand même cinquante ans cette année... mais bon, cinquante ans c'est encore pas le... le Pérou.

I : Vous n'êtes pas au bout !

E : Non [rire] Autrement je ne sais pas, changer... y a pas grand-chose à changer.

I : Et vous pensez que vous pourrez retrouver par le bouche à oreille, à un moment ?

E : Un coup de bol. Quelqu'un qui quitte une place pis y a une place de libre mais... c'est pas... ça dépend quel emploi, encore... autrement il faut commencer depuis le départ, et il faut s'inscrire... comme dans les communes, des fois y a deux ans d'attente.

I : Comment ça ?

E : De... ben y a tellement de monde, alors ils prennent les premiers qui sont arrivés, ils prennent pas les derniers.

I : Mais vous disiez dans les communes ?

E : Dans les communes, ouais.

I : Pour quel travail ?

E : Ben le... le service de domaines, ou la commune, en tant qu'employé.

I : D'accord. Deux ans d'attente ?

E : C'est ce qu'on m'avait dit à l'époque. Y a Montreux, que j'ai fait 2-3 fois, mais... c'est où des qualifiés ou bien quelque chose comme ça qu'ils recherchent. Des chauffeurs de camion, des... des manœuvres, pas tant. Ceux qui y sont y restent.

I : Mais vous comptez un peu sur le bouche à oreille, maintenant ou plus du tout ? Parce qu'il y en a qui disent : « Au bout d'un certain temps, ça ne sert à rien » et d'autres qui disent : « Si si, il faut toujours continuer à y croire. »

E : Oh ben si moi j'entends quelque chose, je vais quand même regarder la place à repourvoir. Bien sûr...

I : Et si vous deviez donner un peu l'importance des choses... Y a des gens qui disent que le plus important, c'est les relations. Y en a d'autres qui disent que non, le plus important c'est de se présenter en personne et d'envoyer des lettres.

E : C'est un peu ça, oui.

I : Les lettres, plutôt, ou...

E : Ouais, je pense que c'est ce qu'il y a de plus sûr.

I : Plus sûr ?

E : Oui. Bon, des fois on n'a pas de réponse, mais... En principe, y a une réponse qui devrait arriver, oui ou non. C'est plus sûr, quoi.

I : Les relations, c'est pas sûr ?

E : Ben le bouche à oreille, on va regarder, oui, non, oui, non... c'est un peu à la tête du type.

I : Et vos amis qui vous diraient qu'il y a une place de libre ou des choses comme ça ?

E : Ben j'irais regarder quand même.

I : Et vous pensez que c'est vos amis ou votre famille qui pourraient vous aider à trouver du travail ?

E : Oh ben un peu tout le monde. Les connaissances, n'importe. En cherchant dans n'importe quoi, bien sûr. C'est bien sûr qu'on ne peut pas choisir.

I : Et vous avez des relations qui pourraient vous permettre de retrouver du travail ?

E : J'ai beaucoup de connaissances, mais... des relations... sûres, à part la famille, y a pas grand-chose.

I : Et vos connaissances ? Elles peuvent vous donner une information, par exemple.

E : Ouais mais des fois c'est... y a celui-là qui cherche mais c'est tout à fait dans les bureaux, ça c'est pas tant pour moi, alors là en principe je ne vais pas regarder mais... si c'est du travail extérieur oui. C'est un peu dur, là, mais si c'est extérieur, moi y a pas de problèmes. Maçonnerie, jardinier, n'importe quoi.

I : Tant que c'est à l'extérieur ?

E : Tant que c'est à l'extérieur. Parce que bureau, écriture, c'est pas mon fort. On peut pas dire que je ne sais pas écrire mais je ne suis pas costaud non plus.

I : On a tous nos forces et nos faiblesses... Du coup, vous faites comment pour écrire des lettres, les envoyer... ?

E : Ah j'ai un modèle et je suis toujours le même modèle, en principe. J'arrive... je fais quand même.

I : Est-ce que vous avez déjà permis à d'autres personnes de retrouver du travail ? En leur disant : « Y a tel endroit où ils cherchent », comme ça ?

E : J'ai eu donné mais je ne sais pas s'il y a eu des suites. J'ai eu donnée des... à ceux qui cherchent. Mais c'est vieux.

I : C'est vieux ?

E : Oui. Ça fait une quinzaine... une vingtaine d'années en arrière... quand j'étais ramoneur, on sait plus ou moins où il y a des places, y a des gens qui nous causent, qui nous disent « Y a tel et tel qui cherchent »... On donne, quoi.

I : On donne, c'est-à-dire ?

E : On donne... à celui qui cherche. Y a peut-être quelque chose là-bas...

I : Mais maintenant, ce n'est plus le cas ?

E : À présent non, je ne suis plus ramoneur, alors on a moins de contacts avec les gens, aussi. À part les journaux...

I : Quand vous étiez ramoneur, vous saviez les places qu'il y avait de ramoneur, ou de manière générale ?

E : Ouais, on sait quand ils cherchent quelqu'un, en principe. C'est un métier qui a assez... assez de contacts. En principe on devrait être... moi j'ai pu rester sans apprentissage, mais en principe on doit faire l'apprentissage pour faire... alors moi j'ai pu rester là avec les années, et c'était bon.

I : Vous avez des anciens collègues qui pourraient vous permettre de retrouver du travail ?

E : Non, ça a tout changé, ceux-là. Mon ancien patron est décédé... mon deuxième patron que j'ai eu dans la même boîte, il est bien malade... mais... oui, je peux essayer de redemander... eux, ils ont plus de contacts... à savoir quelque chose...

I : Et... avec vos anciens collègues maçons ?

E : Ouais, c'est beaucoup des Portugais, tout ça, c'est un peu vogue la galère. Ils aident pas tant. Ils prennent, mais pour leurs copains à eux, ou... ils n'aident pas tant les autres, les Suisses ils les aident pas tant.

I : Et le patron ?

E : Ben le patron, j'avais un bon contact avec... mais bon, il ne m'a pas donné d'adresse autrement...

I : Si... si vous tombez malade, par exemple, ou si vous avez un problème... personnel ou une maladie, vous comptez sur vos... sur vos amis, votre famille ?

E : Ah ben j'ai quand même de la famille, oui...

I : Vous en avez beaucoup ?

E : On est une belle famille, oui.

I : Donc c'est pas un soucis pour vous, si jamais vous avez un problème ou quoi que ce soit, vous savez qu'il y a des gens derrière, ou bien vous avez l'impression que vous essayeriez de vous en sortir seul, recours à un médecin, une banque, ce genre de chose ?

E : Ah ben un médecin de toute façon... non, de ce côté-là, je suis assez encadré, j'ai pas trop de soucis. Non, y a pas de soucis de ce côté. Bon, si j'avais vraiment un gros problème, mais bon... je ne sais pas comment ça se passerait...

I : Et ces gens, vous pensez qu'ils comptent sur vous aussi, dans l'autre sens ?

E : Oh, dans la famille, c'est tous des retraités, à part les jeunes... qui ont du travail, en principe... compter sur moi, je ne pense pas. Mais donner un coup de main, oui, quand même.

I : Donc vous avez trouvé une seule fois du travail par le biais d'un contact, dans votre vie ?

E : Oui. Autrement j'ai fait l'apprentissage et après c'est mon patron qui m'a donné... et normalement j'aurais dû retourner chez le paysan mais je suis resté à la maçonnerie... c'est quand même mieux payé.

I : Il l'a bien pris ?

E : Ben ma foi, il m'a demandé deux fois si je voulais revenir, et j'ai dit non. Après il a engagé quelqu'un.

I : Donc votre carrière professionnelle, ça a été l'apprentissage de ramoneur, ensuite 15 ans de ramoneur...

E : J'ai fait quinze... même un peu plus je crois, quinze-dix-sept ans je crois... et bon, ben j'ai perdu mon boulot maintenant, quoi.

I : Ensuite dix ans chez un maçon...

E : Non.

I : Chez un paysan, pardon.

E : Chez un paysan, oui. J'ai fait dix ans. Enfin 9 ans chez un, et puis 4... 5 ans chez l'autre qui m'a donné le boulot de maçonnerie.

I : Vous avez fait deux maçons ?

E : Oui.

I : Vous pouvez me parler du changement ?

E : Non. Paysans.

I : Ah, paysan 9 ans, et...

E : Et quatre ans chez un autre paysan.

I : Ah, vous avez fait deux paysans.

E : Parce que j'ai mon premier patron qui est décédé, et la ferme s'est restructurée, quoi. Et après j'ai passé chez un autre paysan et chez celui-là j'ai fait quatre ans.

I : Et comment vous avez su qu'il y avait un emploi chez ce deuxième paysan ?

E : Ouais, c'est un qui bossait à côté. On se connaissait, quoi... J'ai même fait l'école avec... mon deuxième patron.

I : C'est lui qui est venu vous voir ?

E : Oui. Enfin, c'est pas lui-même mais il avait demandé à sa maman de passer voir si je voulais pas venir pour lui. Et je suis passé vers lui et il m'a engagé mais pour son père. Alors j'ai fait une année de montagne, à faire le fromage, et puis... après c'est lui qui m'a engagé en bas à la ferme chez lui. Et là j'ai fait quatre ans... Et après il m'a mis chez le maçon et je suis resté chez le maçon.

I : Qu'est-ce qu'il vous a envoyé faire chez le maçon ?

E : ... Je pense qu'il n'y avait pas trop de boulot pour l'écurie, et il m'a dit : « Tu vas quelques temps là-bas. », et je suis resté.

I : Mais pourquoi ce maçon-là ? Il le connaissait ?

E : Oui, parce que c'est tout lui qui fait les travaux pour lui. Alors ils se connaissent déjà de l'âge, et tout... Pis moi, je suis resté chez le maçon, qui est quand même mieux payé, et le paysan un peu moins, quoi. Congé le week-end, férié...

I : Donc vous avez eu quatre employeurs, en fait, dans votre vie. Ramoneur, deux paysans et un maçon.

E : ...Oui. Oui.

I : Et quand vous travailliez, à un moment où à un autre, vous aviez l'impression que les gens qui trouvaient du travail... par exemple quand vous étiez chez le maçon, ils venaient pas les copains ? Vous parliez des Portugais, par exemple...

E : Ben les Portugais, on peut causer avec, y a pas de soucis, ils sont gentils. Mais pour aider un Suisse, je pense pas que...

I : Ils aident plus les Portugais ?

E : Ouais, je pense... « Ouais, c'est un cousin, c'est ci, c'est ça. »

I : Ça se faisait souvent ?

E : Ben moi, le peu que j'ai fait avec, c'est ce que j'ai vu... Autrement, je ne peux pas critiquer les Portugais.

I : Non, c'est pas l'idée. Mais je ne sais pas si, comme vous avez fait ramoneur puis paysan, puis maçon, qui sont des métiers très différents, est-ce que vous avez eu l'impression qu'il y en a où on trouvait plus facilement par copinage que d'autres ?

E : Bon, paysan, un peu tout le monde pourrait le faire, si on veut, mais bon, faut quand même connaître les animaux, tout ça... c'est plus facile de parler pour trouver quelque chose. C'est-à-dire que les autres boulots c'est plus... secrétariat. Commencer de... déjà faire le contrat, tout ça... et après on discute. Autrement je ne sais pas... Bon, si on discute avec un patron qui est maçon, lui il peut engager qui il veut... Il prend le premier qui arrive ou le dernier... si c'est quelqu'un qui est de la famille, je ne pense pas qu'il va le laisser tomber non plus.

I : Vous avez des gens dans votre famille, comme ça ?

E : Moi j'avais mon oncle, qui était contremaître. Bon, aujourd'hui il est décédé. Lui il connaissait beaucoup de monde... Lui il m'avait proposé d'aller ici ou là... mais bon... j'ai jamais changé de boulot autrement...

[L'entretien s'est terminé après 22.54 minutes]

9.7.5 Cinquième entretien

[L'entretien s'est déroulé dans un bar à Épalinges]

I : Pourriez-vous me raconter votre parcours depuis que vous êtes au chômage ?

E : Alors en fait, ça s'est passé comme ça, c'est que je me suis fait renvoyer de ma place après vingt ans, j'ai... j'ai juste... absolument aucun papier, c'est-à-dire pas de certificat, rien du tout, j'ai jamais fait d'apprentissage. Et puis j'avais cette place d'aide-vétérinaire, c'était un coup de bol, comme truc, parce que j'étais là-dedans et qu'on me l'a proposée.

I : C'est la place que vous avez eu pendant vingt ans ?

E : Voilà. Au départ à 80% et après à 30%.

I : Si je peux vous demander, cette place d'aide vétérinaire, vous l'avez eue à quel âge, donc ?

E : Alors j'ai fait deux fois, j'ai fait la première de 86 à 97, à 80%. Là, j'ai eu une casse, depuis là je suis à l'AI, donc depuis 97 à 50%, et j'ai repris l'activité chez le vétérinaire en... 2003.

I : À combien de pourcents ?

E : À 30%.

I : Et du coup quand vous dites que vous avez été à l'AI en 97, entre 97 et 2003 vous avez fait quoi ?

E : Alors j'ai une pension pour chiens. C'était ça un petit peu le problème de... du chômage, c'est que j'ai une pension pour chiens depuis 1971... donc ça c'est mon activité, entre guillemets, principale. C'est vrai que j'avais beaucoup, entre vétérinaire et la pension, au bout d'un moment ça a fait trop et ça a fait la casse. Et la pension, je l'ai toujours... quand je me suis fait renvoyer ce que j'ai bêtement oublié de faire c'est des demandes avant le renvoi. Vous voyez, quand j'ai eu le... je m'y suis mise le mois même, quoi, je finissais fin avril et je m'y suis mise à mi-avril. Là, ils n'ont pas tellement apprécié. Et après il y a eu... le problème, c'est que je ne sais rien faire d'autre. En plus de ça, avec le problème de santé, je ne peux pas faire n'importe quoi. Et ça, j'ai eu beaucoup de peine à me faire comprendre. Alors j'ai fait tous les vétérinaires de la région, j'ai écrit à tous les vétérinaires... en plus en vingt ans, j'ai aussi des connaissances, donc j'ai écrit, j'ai téléphoné... et après, une fois que je n'avais plus rien par-là autour, ben... je savais qu'ils ne voulaient pas me prendre à 30%, pas à 57 ans.

I : Vous dites que vous vous êtes fait des connaissances en vingt ans de travail, ça veut dire quoi ?

E : Ben ça veut dire que j'ai connu les vétérinaires, d'autres vétérinaires, ils connaissaient mes capacités, j'étais quand même quelqu'un de confiance, etc. Mais ça n'a pas changé grand-chose.

I : Ça n'a pas changé grand-chose ?

E : Au niveau de la recherche de travail, non. Vraiment, j'ai eu que du négatif.

I : Vous pouvez m'expliquer pourquoi ?

E : Parce qu'ils avaient assez de personnel, parce qu'ils ne prenaient pas de personnel... voilà. Bon, c'est aussi un petit peu, entre guillemets, un métier que... malheureusement, quand ils sortent de l'école de vétérinaire, y en a très peu qui trouvent de la place. C'est en fait vraiment une école intermédiaire pour avoir un CFC et après partir sur d'autres branches. C'est pas évident, c'est pas un métier... parce que voilà, les véto se chargent quand même d'économiser, ils paient très mal, c'est vrai que pour eux c'est mieux de prendre des apprentis, ça leur coûtera moins cher qu'une employée avec un certificat. Y a aussi tous ces trucs-là.

I : Mais vous disiez que vous, vous n'avez pas de certificat.

E : Non, malheureusement pas parce que quand j'ai commencé, ça commençait en Suisse-allemande, les papiers et l'école. Y avait pas d'école quand j'ai commencé.

I : D'accord. Et du coup... cette absence de titre ne peut pas vous rendre entre guillemets intéressante pour certains vétérinaires ?

E : Non. Non, parce que c'est une question quand même de salaire. Parce que malgré tout, moi je parlais du principe quand même que je voulais bien faire des petits boulots mais je veux aussi être payée. Là, j'étais excellemment payée, vraiment j'avais une bonne place. Mais bon, voilà.

I : Donc vous avez commencé à travailler comme aide-vétérinaire en 86, avant vous travailliez... ?

E : Oh, je faisais des ménages, j'ai travaillé comme serveuse, j'ai ouvert un kiosque, j'ai fait des boulots comme ça, à travers. J'ai quitté... enfin on m'a fait quitter l'école à 13 ans, donc... j'ai pas eu beaucoup le choix.

I : Et comment est-ce que vous avez trouvé votre premier emploi ? C'était quoi d'ailleurs ?

E : C'était... le premier emploi, c'était dans un bistrot pour faire la vaisselle dans la cuisine.

I : Vous l'avez trouvé comment ?

E : Oh, je ne sais plus. Franchement, je ne sais plus. Je crois que c'était vraiment... je ne sais plus. J'avais tout d'un coup... été là-bas, ou je connaissais quelqu'un, je ne me rappelle plus. Mais c'est vieux, hé [rire].

I : Et puis le deuxième ? Vous avez changé rapidement ?

E : Là, pour faire la vaisselle, je suis restée assez longtemps parce que je me rappelle qu'on a eu une ou deux sorties annuelles, et après... j'ai commencé comme sommelière au café au Mont, aussi par... par oui-dire, et après... j'ai essayé de travailler comme sommelière à Lausanne, j'ai pas supporté du tout, donc je suis remontée au Mont. C'est là que j'ai ouvert mon kiosque, et voilà.

I : D'accord. Et ensuite, après le kiosque, vétérinaire ?

E : Alors après le kiosque, effectivement, je me suis mariée et là, je faisais le ménage chez le vétérinaire, après je faisais le ménage dans le cabinet vétérinaire, et après j'ai commencé à répondre au téléphone et après on m'a dit : « Vous êtes engagée. » Donc voilà, c'est comme ça. Parce qu'en fait j'allais chez lui avec les miens, avec mes chiens.

I : D'accord. Et c'est lui qui vous a reprise après votre passage à l'AI ?

E : Oui.

I : Et qu'est-ce qui l'a fait se séparer de vous, si ce n'est pas indiscret ?

E : Pour cette fois-là ? Alors le problème c'est que la vétérinaire qui travaille pour lui est une alcoolique, qu'on a tout essayé pour la faire arrêter de travailler dans cet état-là, que lui n'a rien fait, du coup j'étais plus d'accord de travailler dans des conditions pareilles, ben il m'a dit de partir.

I : Donc il est resté avec une vétérinaire alcoolique ?

E : Elle y est toujours. Malheureusement.

I : Qu'est-ce que... c'était la première fois que vous passiez au chômage ?

E : Oh oui, tout à fait, je ne savais même pas ce que c'était, c'était... y a beaucoup beaucoup de papiers à remplir. Y a beaucoup de choses à... je ne sais pas comment fait quelqu'un qui a de la peine en français, c'est terrible. Tout ce que j'ai dû remplir, tous les papiers... moi c'est ça qui m'a éprouvée le plus.

I : C'est vrai ?

E : Oh oui. Et ce que je n'ai pas du tout compris c'est qu'en fait ils ont pris en compte ma pension pour chiens. Mais moi je demandais le chômage pour mon travail d'aide-vétérinaire, parce que j'ai cotisé pendant vingt ans pour aide-vétérinaire, j'ai pas cotisé pour ma pension et eux ont dit qu'ils étaient obligés de calculer ce que je gagnais pour ne pas me donner trop. Ça, j'ai trouvé un peu dur.

I : Oui, mais c'est normal. C'est-à-dire que vous avez cotisé sur votre métier d'aide-vétérinaire, donc on vous rembourse par rapport à un montant qu'on estime dû, sinon vous imaginez ce que

ça voudrait dire, ça voudrait dire que quelqu'un qui gagne, imaginons qu'il ait 20 ou 30% dans un conseil d'administration d'une banque et qui gagne énormément pourrait quand même toucher le chômage à côté. C'est pour ça qu'ils font en sorte que les gens ne puissent pas à la fois toucher de l'argent et toucher le chômage. Après, c'est vrai que dans des cas particuliers comme le vôtre, c'est plus... c'est un peu rude. Vous attendiez quoi du chômage quand vous vous êtes inscrite ?

E : C'était surtout parce que je ne voulais pas me retrouver sans rien au cas où il m'arrivait quelque chose parce que c'est clair qu'avec la pension, s'il m'arrive quelque chose au niveau santé, j'ai personne derrière. Je peux fermer, je perds des clients, etc. C'était vraiment pour avoir un plus. Je travaillais pour ça, aussi, pour avoir quand même une assurance au cas où. Ben la fois où je me suis fait opérer du dos et tout, j'étais au moins tranquille, donc de ce côté-là c'était... c'était bien. C'est un peu pour ça que je me suis mise au chômage. En plus de ça, je parlais du principe qu'on me le devait. C'est tout. C'est tout bête, voilà. Et pour finir, c'était tellement compliqué que j'ai abdicué. Une fois que j'ai fait le tour, j'avais plus de possibilité d'aller travailler n'importe où. Donc j'aurais pu aller travailler dans un kiosque mais ça ne gagne rien, et je trouvais que ça ne valait pas la peine.

I : Donc vous avez décidé de quitter le chômage ?

E : Oui, à fin septembre. En commun accord avec... avec l'ORP, là. Qui était très gentil, entre parenthèse, alors vraiment très très gentil. Mais vous voyez, vous avez des rendez-vous, je prenais deux minutes et je parlais, j'avais rien à dire. Je trouve que c'est un petit peu des pertes de temps pour eux ou pour nous. Eux, ils sont là pour ça...

I : Et... ils ont essayé de vous faire trouver un autre travail ?

E : Non. Non, ils ont bien vu que c'était pas possible.

I : Donc en gros, vous auriez pu continuer à être au chômage ?

E : Alors ils me disaient : « Vous pouvez demander à vos clients, puis vous remplissez les papiers », j'étais là...

I : Donc actuellement, vous survivez juste avec la pension ?

E : Là... j'ai la chance d'avoir... la maison est à moi, enfin, à la banque mais donc, ces temps c'est calme, ça tourne bien, j'essaie juste de faire un peu de commerce d'aliments. Y a pas en Suisse-romande de la marque, y a seulement en Suisse-allemande, là je me lance là-dedans, ça va pas mal, je suis très contente. C'est aussi le bouche-à-oreille, on voit ce que ça vaut. Mais non, j'ai l'AI et ma pension.

I : Vous envisageriez de retourner au chômage, le cas échéant ?

E : ... non.

I : À part cette sécurité, vous attendiez autre chose du chômage ?

E : Non. Franchement pas. C'est vrai qu'ils me disaient que normalement, des gens normaux, on propose des... comment on appelle ça, des cours, d'informatique et tout ça. Moi, le problème avec la pension, c'est que je ne peux pas partir de la maison toute la journée. De même que je rentre à midi pour m'occuper des chiens. C'était pas possible. Ça, ils ont tout de suite... pour ça, il a tout de suite compris, il n'a pas insisté.

I : Vous pensez que... qu'est-ce qui pourrait faire que vous retrouviez un emploi ?

E : ... peut-être un miracle... j'ai... je me suis beaucoup posé la question, en faisant les offres d'emploi, justement si j'étais capable de recommencer ailleurs. Je pense que c'est difficile. Arrivé à un moment, c'est peut-être que moi qui suis comme ça, mais je trouve qu'à mon âge, on a plus de peine à s'adapter. S'adapter aux autres, s'adapter au mode de travail. Oui, y a des cabinets vétérinaires où j'ai... où j'ai postulé que ça m'aurait fait plaisir de travailler, parce que ça fonctionnait, ça tournait, ça... ça tourne toujours mais... je sais pas si j'aurais vraiment été

capable de m'adapter aux autres et que les autres s'adaptent à ma façon de travailler. Et puis c'est vrai que dans ces cabinets ils sont tous jeunes... je ferais un petit peu tache.

I : Bon, ils vieilliront tous.

E : Oui, ça j'en suis sûre.

I : Et d'après vous, qu'est-ce qui est le plus important pour que quelqu'un retrouve un travail ?

E : Dans quel sens ?

I : Et bien... y a des gens qui disent que ce qu'il faut, c'est la formation. Y en a qui disent que ce qu'il faut, de plus important, c'est les contacts. Y en a qui disent que le plus important, c'est de faire un maximum de recherches. Etc.

E : Alors je pense qu'effectivement, y a un peu de tout. Mais... moi je pense quand même que quelqu'un qui a un papier, qui a une formation, il a moins de peine que quelqu'un qui n'a rien. Surtout aujourd'hui. Dans le temps, je pense que ça se posait moins mais maintenant oui parce que déjà, l'informatique...

I : Si vous aviez un papier, vous pensez que ça aurait augmenté vos chances ?

E : Ah certainement ! Je pense, quand même. Surtout qu'avec un papier je peux faire du labo, du laboratoire. Avec un papier, je pourrais... quitte même à faire une autre porte de sortie, c'est-à-dire le médical. Le médical. Parce que ça c'est clair, quand elles sortent de l'école, les filles, elles peuvent tout à coup dire : « Ah ben je vais changer, je vais partir dans la médecine humaine. » Je crois qu'elles font une année de plus de cours et puis...

I : D'accord. Si on revient sur la manière dont vous avez cherché du travail pendant que vous étiez au chômage, vous pouvez me dire comment ça s'est passé ?

E : Alors d'abord, j'ai pris tout ce qui était le plus près de chez moi. Les vétérinaires de la région, j'allais les trouver, je leur téléphonais.

I : Vous les avez choisis comment ?

E : Parce que je les connaissais, déjà. Et après j'ai fait un peu plus éloigné, sans les connaître, et par écrit. Et voilà.

I : Vous avez téléphoné ?

E : Oui oui.

I : Vous avez téléphoné aux gens.

E : Oh ouais, je téléphonais chez le vétérinaire et je posais la question s'il avait besoin de quelqu'un, que je recherchais à 30%, et voilà. Et s'ils étaient d'accord que je mette leur nom sur le papier du chômage.

I : Ca a fait beaucoup de personnes ?

E : Ah, je crois que j'ai fait à peu près... une quinzaine d'offres, entre le téléphone et les lettres. Parce que ça fait... avril, mai, juin, juillet, août, septembre... ça fait cinq mois à peu près, sur cinq mois.

I : Et vous les connaissiez tous ?

E : À peu près. Avec les colloques, les... beaucoup de... rapports, tout ça.

I : Et sinon, vous avez cherché d'une autre manière ?

E : Non. Ah, j'ai regardé 2-3 fois sur Internet mais alors rien du tout. Quelques-uns en Suisse-allemande, mais c'était un peu loin quand même. Mais c'est vrai alors qu'en Suisse-allemande ça marche beaucoup mieux.

I : C'est vrai ? Faut parler allemand.

E : Alors déjà, et c'est toujours le même problème, une pension ici, une maison ici, je ne vais pas... voilà. Mais c'est vrai qu'il y a beaucoup plus d'intérêts dans ce métier là qu'en Suisse-romande. Là j'ai deux copines qui sont parties pour travailler en Suisse-allemande. Bon, elles ont pas fait leur vie mais elles ont quand même fait une année ou deux en clinique spécialisée.

I : Et elles ont réussi à trouver ?

E : Ah oui, facilement. C'était dur, de travailler, c'est pas le même travail qu'en Suisse-romande, hein.

I : C'est vrai ?

E : C'est vraiment des cliniques spécialisées, c'était beaucoup des chevaux, c'étaient des horaires incroyables... c'est vrai que c'est une très bonne expérience pour des jeunes, je trouve, mais elles ne le font pas pendant... pendant des années. Une, elle a fait deux ans.

I : Ça use quand même un peu.

E : Ouais.

I : D'accord... Est-ce que vous avez... je sais que vous avez une fille qui malheureusement ne va pas bien, mais sinon au niveau de votre famille ?

E : Ah j'ai encore un fils... qui lui a un super boulot, et tout, 26 ans... pour le moment, et j'ai un grand fils de 42 ans mais j'ai plus de contacts avec, il est en prison, espérons qu'il y reste encore quelques temps, qu'il me fiche la paix. Ouais, depuis toujours il a jamais vécu... il n'a jamais travaillé. Il n'avait pas du tout de problèmes de chômage, lui [rire] ! Lui je l'ai un peu, entre guillemets, mis entre parenthèse, un peu oublié. J'ai pas besoin de lui. Autrement, je suis toute seule. J'ai un colocataire, qu'était ami à l'époque et je l'ai gardé comme colocataire, il m'a aidé à garder ma maison. Voilà, autrement je suis toute seule.

I : Est-ce que ces gens, de votre famille, vous avez l'impression qu'ils pourraient vous permettre de retrouver un travail, de trouver quelques postes à gauche à droite, etc. ?

E : Absolument pas, alors.

I : Non ?

E : Non.

I : Parce qu'il y a beaucoup de gens qui comptent sur leur famille.

E : Voilà mais moi, là, j'ai la famille qui est limitée. À part des enfants et une nièce qui est super, c'est tout.

I : Vous leur avez parlé de votre situation ?

E : Oui oui. Oui, tout le monde est au courant.

I : Ça ne vous est jamais arrivé d'avoir quelqu'un de votre famille qui vous parle d'un poste...

E : Non non. C'est pas... c'est pas le style de la maison. Justement, j'ai une des nièces qui a beaucoup de problèmes pour travailler, aussi, c'est-à-dire qu'elle change tout le temps. Et puis l'autre, la pauvre, elle s'est fait virer du jour au lendemain de la Migros, là, l'école Migros, elle est aussi au chômage, et... elles n'ont pas des places où ils peuvent dire tout à coup : « Il y a quelque chose d'intéressant pour toi. » Ma sœur a un pressing, elle tourne toute seule, donc voilà. Mon fils travaille à la PC à Pully donc... pas possible et ma fille travaille à la Poste.

I : Quand vous dites qu'ils n'ont pas des places où ils pourraient tout à coup avoir quelque chose vous pensez à quoi comme type de places ?

E : Ah je ne sais pas, ça pourrait être des places... c'est toujours un peu difficile parce que je suis un peu en impossibilité avec la santé, donc... les ménages c'est... parce qu'avant je faisais les ménages, ça aussi j'ai fait pendant des années des petites ménages, des machins et tout. Mais c'est très pénible pour le dos. Et puis autrement je ne vois pas ce que je pourrais faire pour aider mon fils. À moins qu'il me dise une fois, une journée, tu pourrais venir là...

I : En tout cas, c'est jamais arrivé, vous disiez ?

E : Non.

I : Et dans vos amis ?

E : Non, pas autrement. Je crois vraiment que... j'ai pas grand monde qui m'a proposé du travail.

I : Vous en avez quand même quelques-uns ?

E : Non, même pas. Même pas.

I : Bon, vous travaillez dans un domaine particulier, aussi.

E : Voilà.

I : C'est plus facile si on cherche une secrétaire de trouver un endroit où on cherche une secrétaire.

E : Exactement. C'est pour ça que je dis que le cas est particulier aussi. Et c'est juste le petit truc que j'ai trouvé qui était bête vis-à-vis du chômage c'est qu'ils n'en ont pas tellement pris conscience.

I : De quoi ?

E : De mon travail particulier. Parce que... fallait que je donne des jours de travail, des demi-journées de travail. On me disait que j'étais obligé. Mais je disais : « Vous savez, la pension, je ne la ferme pas quand je vais travailler. Je m'arrange, je me stresse, je m'occupe des chiens, je vais travailler et après je rentre. » Et ça elle ne pouvait pas comprendre, au niveau du chômage. Alors c'était la juriste qui ne comprenait rien, qui ne voulait pas en entendre parler.

I : Des fois, on a l'impression que le monde devrait s'adapter à leur... à leurs catégories, alors que ça devrait être l'inverse.

E : Ouais.

I : Et... Par le passé, vous avez... vous m'aviez dit que vous aviez trouvé par exemple le... le travail de restaurant, où vous étiez sommelière, par ouï-dire. Ce type de chose, donc, ça vous est quand même déjà arrivé, quelqu'un qui vous disait...

E : Oui, tout à fait, tout bête, je me souviens au Mont, c'est que j'allais toujours au Mont, et une amie qui avait aussi une pension m'a lancé là-dedans. Et on allait toujours boire notre café après avoir travaillé, et c'est comme ça que, comme ils cherchaient une sommelière, j'ai dit : « Ben écoutez, je veux bien essayer. » Et c'est là que j'ai fait ça. C'était tout bête, quoi.

I : Ouais. Mais ça, typique, ce genre de chose, ça vous est arrivé souvent, quelqu'un qui, tout à coup...

E : Ça m'est arrivé quand j'étais plus jeune, oui. Mais j'étais aussi plus... culotée.

I : C'est-à-dire ?

E : Ouais, parce que j'avais pas peur de me lancer dans un truc, de faire... tout ça c'est quand même des boulots très pénibles. Ça n'a pas l'air mais c'est très très pénible. Y a une question de mémoire, aussi. J'ai pensé à faire 2-3 heures dans les bistrotts. Mais j'ai plus la mémoire pour prendre des commandes et tout ça. Donc je me suis dit non, ça ne jouerait pas. En fait j'ai fait ma croix, et j'ai dit : « Bon ben voilà, maintenant je me serre la ceinture, de toute façon cette année est déjà... on va pas faire grand-chose au niveau des courses de chiens et tout ça, donc je vais faire des grosses économies, et puis... on se met en stand-by cette année et on verra l'année prochaine comment ça va. Si j'arrive à tourner, si... ». Mon médecin me disait, parce qu'on a le même médecin que la vétérinaire qui est alcoolo, il me disait : « Mais si tout à coup le patron vous demandait de revenir, est-ce que vous retourneriez ? » Oui, dans des bonnes conditions, oui. C'était un métier que j'adorais, vraiment. Et j'avais... une confiance et une facilité pour bosser. Autant, bon, y avait beaucoup plus de boulots les premières années que j'ai faites, les dernières années je travaillais comme si ça faisait des siècles que je faisais ça. C'était bonnard.

I : Est-ce que vous avez déjà... permis, entre guillemets, à quelqu'un de trouver du travail, en lui disant : « Ici on cherche », ou bien en appelant un employeur pour lui dire : « Lui, je le connais, c'est quelqu'un de fiable. » etc. ?

E : Alors ça, j'ai jamais fait mais par contre, effectivement, essayer de booster des gens à... voilà, proposer le boulot où je travaillais parce qu'on prenait des apprentis, aussi, et des filles

que je voyais qui travaillaient, des bosseuses, je leur disais d'essayer d'aller là-bas, d'essayer de trouver une bonne place là et de...

I : Je ne crois pas avoir compris, vous faisiez ça comment ? Vous disiez à des filles...

E : Oui, à des filles que je connaissais.

I : Qu'il y avait des endroits que vous connaissiez...

E : Voilà, oui.

I : Ça, vous avez fait souvent ?

E : J'ai eu fait, oui.

I : Ça se passait bien ?

E : Ouais, assez.

I : Comment ça se déroulait ?

E : Ben... elles proposaient puis c'est vrai que le fait que... d'être la première et de savoir comment il fallait... comment il fallait entre guillemets s'imposer, pour avoir la place, ça leur facilitait la vie. Parce que c'est vrai qu'il faut faire de bonnes propositions, être dynamique, et faut être un petit peu... avoir des... comment on appelle ça... prendre des initiatives et tout ça. C'est hyper important. De ce côté-là je les boostais un peu mais c'est vraiment... pour ça le métier, c'est comme ça.

I : Et vous, vous n'en avez jamais bénéficié dans l'autre sens ?

E : Non, pas autrement, non.

I : Si... si vous deviez changer quelque chose qui devrait vous permettre de retrouver un travail, la première chose que vous changeriez, chez vous ou ailleurs, ce serait quoi ?

E : Oh ben je rajeunirais, déjà.

I : Vous pensez que c'est l'âge ?

E : Oui. L'âge fait beaucoup.

I : Vous pensez que si vous étiez plus jeune, ce serait plus facile ?

E : Oh oui, bien sûr.

I : Pour quelles raisons ?

E : Une question, je pense, de... je ne sais pas comment expliquer ça, c'est vis-à-vis des gens, je crois... je pense que quelqu'un qui est plus jeune, voilà, il est plus vif, il est plus... je pense que ça fait beaucoup... Je vous dis, le culot, je pense que le culot, quand vous avez 30-40 ans que quand vous en avez 50.

I : C'est possible.

E : Des choses peut-être plus... et c'est pas évident, aussi, tout à coup de se retrouver avec des gens plus jeunes, qui veulent commander, c'est pas évident. Ça, j'ai toujours eu de la chance, à part une ou deux mais ça a été vite remis en place, j'ai toujours eu de la chance dans mon boulot, où je travaillais, c'est qu'en fait, elles me respectaient. Parce que c'est vrai que ces gamines, elles arrivent, elles ont un papier long comme la main et...

I : ... elles pensent en savoir plus ?

E : Voilà, oui.

I : Mais, par exemple ces personnes-là, avec qui vous avez travaillé, vous les avez recontactées ?

E : Ah oui ! Oui oui.

I : Elles n'ont pas pu vous donner...

E : Non, non. Non, ben y en a un, justement, elle est partie à cause de la vétérinaire, là. Et elle, elle attendait d'avoir une place à Moudon, y a une clinique qui vient de s'ouvrir. Et quand elle a eu la place, elle est partie. Mais effectivement, on a eu tellement de plaisir à travailler ensemble que... j'aurais toujours du plaisir à travailler avec elle. Pour le moment, ils sont quand

même assez à... à pas avoir besoin d'une deuxième, encore. Ce qui ne veut pas dire que tout d'un coup, si elle décide par exemple d'être enceinte, je pourrais pas aller donner un coup de main pour remplacer.

I : Mais on vous le dirait, ça ?

E : Ah oui !

I : Qui vous le dirait ?

E : Ah les deux. Autant la vétérinaire que je connais que... que la copine qui travaille là-bas. Ah non, alors ça, je suis sûre, je ne me fais pas de soucis.

I : Ah, alors vous avez l'impression qu'il y a des gens qui savent que...

E : Ah oui ! Oui oui oui ! Et qui connaissent ma façon de bosser, surtout. C'est vrai que c'est important.

I : Vous avez quand même une bonne série de contacts dans le milieu.

E : Oui oui oui. Là, j'ai des connaissances à Nyon, aussi. Elle m'a demandé : « Tu ne veux pas essayer de venir. » Mais Nyon, c'est des kilomètres, c'est de nouveau la même chose, je suis coincée. Ça ne va pas. J'ai une copine qui allait le jeudi pour remplacer, là, et elle me disait : « Je passe des heures sur l'autoroute. » Et pourtant c'était aussi un cabinet qui marchait bien, qui était super sympa à travailler, mais... c'est les kilomètres. C'est vrai que par exemple, au niveau de... on parle de l'âge et tout ça, vous êtes plus jeune, vous pouvez quitter votre endroit où vous vivez, vous pouvez aller vivre ailleurs. Je veux dire, vous pouvez vous rapprocher de votre travail. Ça aide, aussi. Alors voilà.

E : Au niveau de la caisse de chômage, j'ai trouvé que c'était un peu le cheni. Donc j'étais à Renens.

I : Vous étiez à quelle caisse ?

E : Renens.

I : Mais y a plusieurs caisses de chômage. Y a Unia, y a la caisse cantonale...

E : Ça devait être la cantonale, alors. C'est l'ORP qui m'avait envoyé... Et c'est vrai qu'ils m'avaient perdu des documents, ils ne savaient pas où ils en étaient. Ils ont mis beaucoup de temps pour me payer, vous voyez. C'est... c'était... j'ai appelé et ils m'ont dit : « Ecoutez, on vous avait demandé des papiers, vous ne les avez pas amenés. » J'ai dit : « Oui, je vous les ai amenés avant Noël. Et c'est vrai que je vous les ai amenés un peu comme ça, énervée parce que des comptes pour la pension, c'est pas facile à faire, on ne peut pas dire quel chien mange ça, et tout, alors je leur ai donné toutes les quittances, les machins, et débrouillez-vous. Ils avaient tout perdu, ils ne savaient pas où ils avaient mis, tout ça. Alors c'est vrai que pendant les fêtes y avait pas mal de monde qui passait, les gens sont hyper stressés. Je pense que Renens, ils devraient s'agrandir, peut-être faire différemment.

E : Et là, vraiment, là où je suis pour... enfin, j'ai le pour et contre de leur façon de faire, c'est... laissez peut-être, entre guillemets, les vieux tranquilles, et aidez le plus possible les jeunes. Parce que je vous assure, quand on voit les gars qui sortent de l'école, qui ont fait des études et qui n'ont pas de boulot... je trouve que c'est démoralisant. En plus la jeunesse déjà va mal, quand elle se voit au chômage, je ne pense pas que ça améliore les choses. C'est ça qui m'attristait le plus, c'est de voir ces jeunes qui sortaient d'étude et dont on voit qu'ils n'ont rien. Eux ils avaient des papiers, pas comme moi.

I : Bon, l'expérience compte parfois plus que le papier.

E : Voilà, mais ça dépend je pense aussi du travail. Je pense aussi.

[L'entretien s'est terminé après 36.07 minutes]

9.7.6 Sixième entretien

[L'entretien s'est déroulé dans un restaurant à Renens]

I : Normalement, vous êtes entrée au chômage au début de l'année passée, c'est juste ?

E : Oui.

I : C'était quand ?

E : C'était... c'est-à-dire que... attendez... depuis 2009, 2009, je n'ai plus de travail. Après, j'ai tout de suite inscrit dans le chômage, et puis... j'avais le droit de toucher le chômage, parce que pendant que j'ai travaillé j'ai... comment on dit... j'ai...

I : Cotisé ?

E : Cotisé, voilà. Et puis la période de 2009, jusqu'à 2010, tout à coup, je ne sais pas si vous savez qu'une période l'Etat a dit qu'il n'a plus de sous. Alors c'est-à-dire que j'ai touché seulement... normalement j'aurais dû avoir le chômage deux ans, comme tout le monde. Et puis j'ai juste touché une année. Depuis 2009, au mois de juillet, au mois d'août j'ai commencé le chômage, et jusqu'à 2010, avril. Alors depuis avril, je n'ai plus le droit de toucher le chômage. C'est tout est tombé.

I : En avril 2010 ?

E : Oui. Et... et je n'ai plus de chômage. Mais je continue quand même... je garde quand même le dossier mais je n'ai plus touché le... cotisé. Ils ne me paient plus. Ils m'ont laissé tomber. Et pendant que j'ai suivi le cours de management-trading, à Lausanne, c'est un cours, c'est un stage pour les... pour les... comptabilité, parce que mon métier c'était comptabilité, et j'ai commencé au mois de février jusqu'au mois d'avril. Normalement, je devais continuer encore si je touche encore le chômage, vous voyez. Alors là, c'était tout tombé. Alors c'est la fin du monde pour moi, c'était la fin du monde. Et... pendant des périodes que j'étais au chômage, moi je trouve... les gens qui travaillent au chômage, ils sont pas... c'est pas une personne humaine du tout. Il n'aime pas qu'on... il n'aime pas qu'on... qu'on va chez eux, quoi, vous voyez ? Il a essayé toujours de me faire fuir, de... Alors la période que j'étais la fin du mois d'avril, c'était tout tombé, et la dame qui s'occupait de mon dossier, elle a dit que : « Madame Nguyen, c'est fini pour vous, vous ne venez plus chez moi. » Et j'ai dit que : « Est-ce qu'on peut trouver une autre solution ? » Parce que je ne touche plus et j'ai perdu le reste de ce que j'ai cotisé avant. Elle a dit : « Madame, c'est la loi. » Et j'étais tellement émue, j'étais tellement émue, ça m'a fait pleurer un peu. Et elle m'a dit : « Allons, dépêchez-vous de partir, sinon vous allez inonder chez moi. » Mais comme ça, quoi ! Elle a dit : « Bon, alors, encore dernier rendez-vous et comme ça on fait le nécessaire, alors vous devez aussi partir sinon vous allez inonder chez moi. » Et puis... j'étais quand même parler avec le directeur, et il savait que j'ai fait des stages, management-trading, j'ai parlé avec eux, il a dit : « C'était pas possible. » Et tous, tous mes amis qui étaient avec moi au cours, au... stagiaires, ils ont dit : « On va écrire une lettre contre cette dame, ça va pas du tout, parce qu'elle a une bonne place et elle n'est pas à la même place que toi et puis... alors elle peut te traiter comme elle veut, et c'est pas juste, alors on va écrire un peu plus haut. » Et moi j'ai dit : « Non, non, laissez tomber. »

I : Parce que vous aviez des amis dans ce stage ?

E : Oui, j'ai des amis... j'ai... justement parce que pendant qu'on a fait des stages ont a eu... tout le monde la même situation que nous, quoi, il était aussi au chômage. Et puis ils ont le même métier à peu près, le même métier, et c'est le chômage qui l'a envoyé pour faire des stages. Pour renforcer... refaire un peu... comment dire... qu'on puisse continuer dans le métier.

I : Mais vous les connaissiez déjà avant, ces gens ou vous les avez rencontrés au chômage ?

E : Non, non, je les connais seulement de là-bas. Je les connais seulement de là-bas.

I : Vous êtes allée à une séance d'information du chômage en 2012 ? Février, mars ou avril, non ?

E : Alors... 2012... Non, c'était... 2012... c'est-à-dire que j'ai continué encore au chômage, mais sans toucher les cotis. J'ai quand même gardé parce que j'ai dit que c'est mieux. J'ai toujours espéré que je puisse retrouver un travail. J'ai dit, malgré que... que je touche pas le chômage, mais j'ai droit quand même... alors j'ai demandé le bureau de changer de personnage. Alors ils étaient d'accord, je ne suis plus avec l'autre dame. Alors ils m'ont mis avec une autre dame, et l'autre dame n'était pas mieux non plus. Elle n'était pas mieux non plus, elle est toujours... on dirait qu'ils ne sont pas tellement motivés, les gens là-bas. Ça fait la deuxième personne que j'ai vue qui n'est pas motivée d'aider les gens à retrouver un travail. Mais ils disent toujours : « Ah, on a rien, je regarde vite dans l'ordinateur, oh, on n'a rien, on n'a rien, pour l'instant on n'a rien, continuez quand même à chercher à côté. » Et puis... des fois on a dit qu'on aimerait bien discuter avec elle, un peu plus, elle dit : « Ah non, c'est limité, c'est juste une heure, parce que... voilà voilà. Et puis dépêchez, dépêchez de noter des choses, que j'ai trouvé pas du travail pourquoi, et comme ci comme ça. » Vraiment, c'est pas quelqu'un qui accueille la personne qui est dans la situation du chômage. Vous voyez ? Moi j'ai dit que... j'ai parlé avec mon amie et j'ai dit que : « Ça c'est les gens qui viennent là pour elle, c'est tout. Une bonne place, tranquille, comme ça, c'est tout. Mais c'est pas vraiment aider les gens à trouver du travail. » J'ai trouvé que c'était nul, vraiment. Alors j'ai dit... mais on ne peut rien faire. Et certaines m'ont dit, certaines amies m'ont dit : « On va écrire un peu plus... au canton, comme ça, pour qu'ils modifient un peu les gens parce qu'ils gardent toujours la même place et... » Et vous savez pourquoi ? On m'a renseigné, d'aller chercher des recherches sur les bornes, vous voyez ? Mais elles n'étaient jamais à jour. C'est daté peut-être d'une année. Ça c'est con ! Ça, vraiment, c'est pas bien, quoi. C'est vraiment... c'est pas les gens qui sont motivés, les gens qui...

I : Ça, vous avez dit, vous avez commencé au chômage en 2009.

E : Oui.

I : Et avant vous travailliez comme comptable ?

E : Non, c'est-à-dire que j'ai changé tout le temps. J'ai travaillé dans les restaurants avant.

I : Alors on va peut-être prendre par le début. Le tout premier emploi que vous avez eu.

E : Alors c'était... ça fait déjà 34 ans que je suis en Suisse. J'ai fait... j'ai fait... ma dernière école ici, neuvième année, après j'ai fait mon apprentissage, employée de banque. Voilà, j'étais banquière avant. Y compris l'apprentissage, ça fait huit ans. Après... c'était mon mari avant, mon ex-mari, il ne voulait plus que je travaille dans les bureaux, alors il m'a changé, il m'a forcé de sortir de la banque. Il était jaloux, je ne sais pas quoi. Il n'aime pas que je reste dans les bureaux. Après, j'ai ouvert un commerce, j'ai ouvert un commerce, ben lui qui voulait que je fasse le commerce indépendant. Alors j'étais indépendante, alors j'ai travaillé quand même sept ans dans le commerce, sept ans dans le commerce. Bon, voilà. Et j'ai trois enfants à côté. Et c'était en bas âge. Alors je devais quand même continuer à travailler à côté, avec mes enfants, que j'ai mis à la garderie et comme ça, voilà. Pendant sept ans, dans le commerce indépendant. Et puis ensuite, c'était fermé parce que le bâtiment était en faillite, alors tous les commerces devaient sortir. Alors c'était fermé définitivement. J'étais au chômage, voilà.

I : Ca, c'était en 2009 ?

E : Non, non, c'était longtemps. C'est très très vieux, c'est tout au début que vous avez dit. C'est...

I : Il y a une vingtaine d'années, en fait ?

E : Voilà, une vingtaine d'années déjà. Alors j'étais au chômage. Mais à l'époque, on trouvait plus facilement du travail que maintenant. Et puis ensuite, j'étais quand même bien tombée avec une dame, qui est toujours encore là-bas, mais elle s'occupe de la comptabilité, vous

voyez, les bureaux. Parce que là-bas il y a des gens qui s'occupent de certains domaines, restauration, ou bien maçon, ou bien... vous voyez ? Alors elle, elle s'occupait dans le domaine de la comptabilité. Et elle a trouvé un travail pour moi. C'était le chômage, alors elle a trouvé un travail d'employé, la comptabilité à Aligro. Mais avant encore j'ai travaillé dans l'usine et tout ça, encore déjà.

I : Avant quoi ?

E : Avant de travailler dans la comptabilité, j'ai fermé le magasin, alors j'ai travaillé à Irrin.

I : Et ensuite vous avez été au chômage ?

E : Oui, alors comme j'étais indépendante je n'ai pas le droit de toucher le chômage, vous voyez ? Alors j'ai trouvé... j'ai trouvé un travail à Irrin, à Renens. Et j'ai travaillé là-bas deux ans. Deux ans parce que j'avais une allergie des produits... collants et tout ça. Alors j'étais tout le temps pas bien. Et puis je devais quitter. Le docteur a dit qu'il fallait que j'essaie de trouver un autre travail. Alors j'ai quitté l'endroit et j'ai été au chômage. Et c'est le moment où j'ai été au chômage. Et là j'ai trouvé un emploi à Aligro, à la comptabilité. Et comme mon ex-mari ne voulait pas que je travaille dans les bureaux, à nouveau, il m'a forcé à faire la patente, pour lui. Alors j'ai quitté Aligro pour aller travailler... pour aller faire des cours, pour la patente, pour ouvrir un restaurant. Alors j'ai fait, et en fin, j'ai la patente, j'ai la patente, et mon ex-mari il a dit : « Bon, on va tirer deuxième pilier pour ouvrir le restaurant. » Alors on a acheté le restaurant, mais moi j'étais employée. Voilà. Et puis... j'étais employée, et on travaillait... on a vendu l'autre restaurant et on a acheté un autre restaurant tout près de chez nous, et puis on a continué quand même quatre ans. Et puis comme mon ex-mari était alcoolique, alors c'était pas bien. Alors il était tout le temps saoulé. Et puis il me menaçait tout le temps, quoi. Il me menaçait toujours. Et il m'abandonnait tout le temps, il était tout le temps chopé par la police, le permis de conduire, il l'a perdu... Et il a acheté des voitures, il a vendu des voitures, et tous les bénéfiques partaient comme ça. Et enfin, j'ai décidé que... parce que j'étais tellement soumise, j'avais tellement peur de lui quoi, surtout quand il... j'ai supporté, j'ai supporté, j'ai supporté, jusqu'à... les amis à moi ont dit que : « Tu vas mourir un jour comme ça. Si tu continues. Il faut quand même quitter, il faut décider. » Et c'est le moment où lui a dit : « On va vendre le restaurant. » Et voilà, on a trouvé un acheteur et on a vendu. Mais on a perdu quand même... Parce que l'économie a changé aussi, et moi j'étais pressée de vendre, parce que si on continuait, ça allait aussi finir en faillite. Alors on a quand même récupéré un peu de deuxième pilier, quoi, vous voyez, mais pas beaucoup.

I : Et après ?

E : Après, je me suis séparée avec lui. Mais on n'est pas divorcés, séparés seulement. Et je me suis inscrite au chômage. Voilà, c'est depuis là, c'est 2009.

I : Et puis maintenant, vous avez un emploi, vous avez trouvé quelque chose ?

E : Oui, voilà. Pendant que je n'étais plus au chômage, je me suis inscrit dans les agences de placement. Dans les agences de placement, j'ai écrit partout des lettres, comme ça, parce que... la maison où j'ai fait des stages, ils m'ont aidé aussi, ils m'ont aidé à faire les Curriculum Vitae, de faire des lettres, de rechercher. Là, on fait des stages mais on cherche du travail à côté. Ils nous ont beaucoup aidés. Cette maison de management-trading, à Lausanne. Elle est très bien. Et les formateurs et les formatrices, dedans, c'est des gens qui sont vraiment humains. Des gens humains. Ils ont compris les situations de chacun. Parce qu'on a souvent des entretiens, un peu parlé. Alors cette maison, c'est très bien. Et beaucoup ont trouvé du travail grâce à cette maison. Mais moi je n'ai pas la chance de trouver tout de suite. Parce que normalement j'avais le droit de six mois, dans cette maison, mais j'ai seulement eu deux mois et puis je n'ai plus eu le chômage, je devais quitter. Vous voyez ? Heureusement, j'ai... j'ai une agence de placement qui s'appelle Hotelis. Alors Hotelis, ils s'occupent dans la restauration des hôtels, tout ça. Alors ils m'ont pris, mais juste quand ils ont le travail. C'est pour les... les... extras dans les

restaurants ou les hôtels. S'ils ont besoin, alors ils nous envoient. C'est grâce à eux que je gagne un peu d'argent. Mais... j'ai pas beaucoup... c'est-à-dire... c'est de la survie.

I : Et là, c'est maintenant comme ça que vous êtes ?

E : Non non non. Pendant une période, j'étais à la survie, vraiment. Toutes les économies que j'ai mises avant, je les mettais de côté. Alors tout est sorti pour les factures. Parce que je n'ai pas le droit au social. Parce que je me suis inscrite au social pour demander une aide. Alors j'ai pas le droit. Deuxièmement, je touchais du chômage. J'ai rien d'autre comme revenu. Et j'ai mes enfants avec moi. Mais maintenant, ils sont grands, ils sont adultes. Mais comme ils n'ont pas encore fini les études, ils vivent avec moi. Pendant une période, comme ça, c'était tellement difficile... Je ne comprends pas pourquoi le social ne peut pas aider.

I : Je ne peux pas vous dire.

E : Parce que... et puis... j'ai pas d'autre aide, rien. Ils m'ont dit que comme j'ai un peu économisé à côté, il faut utiliser. Voilà, c'est ça.

I : Et maintenant, vous avez un emploi ?

E : Oui. Et ensuite, pendant la période, là, j'ai envoyé une lettre à l'université. C'est Géopolis. Alors c'est le moment, au mois de septembre de l'année passée, alors ils ont ouvert le restaurant à Géopolis. Alors ils m'ont pris à 50%. Alors je suis très contente de trouver. Mais je cherche toujours un peu plus de travail parce qu'avec 50%...

I : C'est pas assez ?

E : Non, pas assez. Si mes enfants ne sont plus avec moi, alors c'est différent, je peux aussi juste juste juste, mais comme ils sont encore avec moi...

I : Comment vous avez trouvé le job à Géopolis ?

E : Ben justement, j'ai une foi, la religion. J'ai une foi... et j'aime beaucoup le sport, j'aime bien marcher, j'aime bien aller à vélo... j'ai un permis mais je conduis rarement. J'aime plutôt marcher et en vélo. Et j'ai... je vais de temps en temps, une fois par semaine, je vais au fitness. J'aime bien, parce que c'est la santé, vous voyez. Mais c'est vrai, si on fait le fitness, on fait le sport, alors ça aide beaucoup pour éviter d'aller chez le médecin.

I : Mais comment vous avez réussi à trouver ?

E : Alors justement, c'est ça. C'est le moment, c'est l'endroit, j'ai rencontré une dame qui travaille à l'EPFL. Alors elle est aussi venue au fitness, et on est bien amies. On a causé un peu, j'ai causé un peu, j'ai dit : « Chantal, à l'EPFL, tu connais des restaurants là-bas. Je ne sais pas si tu peux me présenter une place là-bas, si tu connais les gens là-bas. » Et elle m'a dit : « Attends, attends, je sais que Géopolis va ouvrir bientôt, mais je vais au boulot et je cherche l'adresse pour toi. » Alors elle m'a donné plusieurs adresses. Elle m'a donné l'adresse de Géopolis, et j'ai commencé à faire les courriers. J'ai envoyé un courrier et elle m'a dit : « Si jamais tu ne trouves pas ici, moi je connais un autre restaurant, mais il faut attendre jusqu'au mois de juillet. Parce que souvent, en juillet, il a besoin. Mais je crois, j'ai entendu qu'il y a quelqu'un qui va partir au mois de juillet. Alors comme ça, je peux aussi te présenter là-bas. » Alors ça tombe bien, avec une dame comme ça. Et j'ai fait le courrier, et voilà. J'ai fait le courrier et j'ai quand même téléphoné, quand même, plusieurs fois, j'ai envoyé le courrier assez tôt, quand même 2-3 mois avant, et j'ai quand même téléphoné au bureau d'engagement, d'embauche, j'ai téléphoné au bureau, j'ai parlé de ma situation, et... et voilà.

I : Cette dame, vous l'avez connue au fitness ?

E : Oui.

I : Et vous la connaissez bien, vous la voyez toujours ?

E : Oui, de temps en temps on s'est rencontré au fitness. Ça devient une amie, comme ça. Et elle m'a donné le téléphone, et m'a dit : « Si jamais tu me téléphones. » Comme ça. Mais je trouve que c'est une relation, par hasard... surpris, comme ça.

I : C'est la première fois que c'est une relation qui vous permet de trouver un emploi ?

E : Oui.

I : Ça ne vous était jamais arrivé avant ?

E : Non. Mais avant, j'avais aussi d'autres amies, qui m'ont toujours donné pendant la période où j'étais au chômage, j'avais aussi des collègues qui travaillaient avant, longtemps avant, j'ai rencontré de temps en temps, ils m'ont dit : « Tu peux envoyer les lettres à certains endroits, où je travaille, peut-être que... ». Mais je n'ai jamais trouvé.

I : Vous n'avez jamais trouvé ?

E : Non.

I : Mais vous avez quand même des anciens collègues qui vous disaient...

E : Des anciens collègues, oui, oui. De temps en temps dans la rue, on se voit et on cause un peu, j'ai dit : « Je suis au chômage. » Et elle a dit : « Bon, envoie chez moi, à l'endroit où je suis, alors peut-être... ». Elle m'a dit comme ça. Mais plusieurs endroits, quoi. Et les agences... surtout les agences de placement ici, je trouve... combien de courriers j'ai envoyé, combien d'appels, ils s'en foutent ! Ils mettent au fond de... Je trouve qu'ils sont nuls. Ils ont présenté mais tu ne sais pas... je ne sais pas pourquoi je n'ai jamais trouvé chez eux, une place. C'est vrai. Parce que je trouve que c'est... tu ne sais pas. Souvent j'ai des amies qui travaillaient comme extras avec moi. Elles ont trouvé des places par les amis, c'est tout. Mais pas par les agences. Parce que... j'ai rencontré quand même les autres, elles étaient aussi extras, comme moi. Après j'ai dit : « T'as trouvé du travail ? » Elle dit : « Oui, oui. J'avais une copine qui travaille là, là, là, là. » C'est toujours par les relations, les amis, qui travaillent déjà dans cette maison, c'est tout. Mais ça, c'est des gens qui ne sont pas longtemps ici en Suisse, c'est des gens qui sont étrangers, pas longtemps. Mais moi j'ai dit que je suis depuis longtemps ici, j'ai un courrier, comme ça, j'ai de l'expérience... mais les agences, ils ne voient même pas, elles ne peuvent pas me trouver une place. Vraiment, je trouve que c'est nul. Je ne sais pas pourquoi. Ou bien c'est depuis qu'on a ouvert la porte et il y a beaucoup de frontaliers qui sont venus et ils prennent plutôt les frontaliers, plus facilement, que les gens qui sont en Suisse. Je ne sais pas, c'est pas rapport au salaire, mais l'agence Hotelis, où je travaillais, elle n'a pas... peut-être sur dix, je suis Suisse, c'est que des Français.

I : D'accord.

E : Mais je ne suis pas raciste, mais c'est comme ça que je vois la réalité. C'est vraiment comme ça. C'est plutôt, les agences de placement, elles prennent plutôt les frontaliers. C'est comme... je travaille sur les bateaux. On était dix. Peut-être deux sont Suisses.

I : Vous travailliez où ? Sur le... ?

E : Sur le bateau. Les bateaux. Les bateaux... sur le lac, quoi.

I : Mais vous faisiez quoi ?

E : Ben... le service...

I : D'accord. Pour Hotelis ?

E : Oui. Ils nous envoyaient de temps en temps sur les bateaux... dans beaucoup de maisons. J'ai travaillé dans pas mal de maisons. Des maisons américaines, qui ont... qui ont le restaurant avec DSR. DSR c'est une grande société... je ne sais pas si vous avez entendu.

I : Ça ne me dit rien.

E : Alors DSR c'est un département romand de... DSR.

I : Département Suisse... ?

E : Département de Suisse-Romande. C'est une société qui existe depuis longtemps, ça fait déjà avant la guerre. La deuxième guerre mondiale. Avant, cette société-là, elle s'occupe des gens qui sont pauvres, des soldats. Et des gens qui sont... des alcooliques. Alors c'est comme la

Croix-Bleue, vous voyez ? Alors ils ont aidé comme le social, vous voyez ? Et maintenant, ça a existé jusqu'à maintenant, mais maintenant ça devient privé, vous voyez ? Maintenant ça devient privé, c'est une grande société, vraiment, dans toute la Suisse romande, et ils ont... dans toutes les entreprises, ils ont géré la restauration. Ils ont géré la restauration presque dans toutes les entreprises, des écoles, des... aussi l'université, tout ça. Alors... ils sont partout. Ils sont partout, dans toute la restauration. Et puis SV Group, SV qui est à Géopolis, c'est à peu près la même chose que DSR, ils sont aussi depuis très longtemps, mais en Suisse-allemande. Alors DSR c'est la Suisse romande. Et SV c'est la Suisse-allemande. Alors ils commencent aussi. Mais la politique c'est pas la même chose. Les deux sociétés, elles n'ont pas la même politique.

I : Non ?

E : Non.

I : Qu'est-ce qui...

E : Parce que DSR, je trouve que DSR, c'est travail, travail, travail, mais il n'y a pas beaucoup... comme j'ai travaillé dans les maisons, comme ça, moi je trouve SV ils ont un autre chemin, vous voyez, ils travaillent dans la restauration mais ils ont toujours modifié pour faire mieux, ils pensent CO2, ils pendant nature, vous voyez ? C'est différent, quoi. Alors je trouve SV Group, ils sont des... ils sont à l'étranger aussi, en Autriche et en Allemagne. Ils ont des hôtels, ils sont un peu partout dans les autres pays. Alors ils sont très très grands. Voilà, c'est différent. Mais moi, je dis que les agences de placement elles ne servent à rien.

I : Et maintenant, vous disiez que vous êtes encore en train de chercher du travail, si je ne me trompe pas.

E : Je travaille toujours un peu à côté avec Hotelis. Des fois, ils ont la place, ils ont besoin de gens, de bras. Alors ils m'appellent.

I : Mais vous cherchez encore du travail ailleurs, ou plus ?

E : Non, pour l'instant non, je... j'ai pas le temps de chercher à côté. Mais j'espère toujours que Géopolis me donne un peu plus de boulot. Mais sinon, je me déplace avec Hotelis. Comme ça, s'ils m'envoient à Beaulieu, je travaille à Beaulieu, je travaille dans les écoles, les garderies, les EMS. Je travaille un peu partout, quoi.

E : Je voulais encore dire deux choses. Le chômage, ils n'aident pas les gens qui ne trouvent pas du travail. Ça ne sert à rien du tout. Et les agences de placement, elles ne sont pas efficaces. Les ORP, ils n'ont des fois même pas le temps d'écouter la personne qui est dans la situation... misère... Il a dit : « Je ne peux rien faire pour vous, je ne peux rien faire pour vous... » Moi, je ne comprends rien du tout. Ils ne sont jamais vraiment motivés, rien du tout. Voilà. Par contre, j'ai fait des recherches sur Internet aussi, c'est aussi intéressant. J'ai aussi envoyé des courriers, par email.

I : Qu'est-ce qui vous a l'air le plus efficace, maintenant, pour trouver du travail, à votre avis ? Internet, les amis, le chômage, les agences de placement, les lettres, le téléphone ? Qu'est-ce qui est le plus efficace, vous pensez ?

E : Ben je trouve que c'est plutôt les amis, les proches, les gens proches. Et puis Internet, on peut aussi envoyer... facilement, quoi. Ça coûte moins, déjà, pour envoyer des courriers dans les agences de placement. Il faut envoyer un courrier. Voilà. Ça coûte déjà de l'argent. Un timbre, ça fait un franc. Et puis toutes les semaines, des fois dix francs, déjà, par la fenêtre. Alors... Et puis Internet ça coûte rien du tout. Si vraiment on a le temps, on peut vite préparer le courrier déjà et envoyer directement, et puis agences de placement, j'ai failli aussi trouver les autres places, aussi. J'ai envoyé courrier par... Internet, alors ils m'ont contacté aussi, mais j'avais pas de chance. Ils m'ont dit quand même... il a quand même étudié ce que j'ai envoyé, vous voyez ? Alors j'ai remarqué ça, quoi. Alors ils ont quand même regardé le courrier qui est arrivé par Internet ou comme ça. Et par ça ils m'ont contacté alors j'ai eu plusieurs contacts par le téléphone, comme ça. Il a dit : « Bon, en attendant, vous attendez, et si jamais la personne,

vraiment, l'agence, cette maison-là, la personne qui part et qu'il n'y a pas d'autres personnes, je prends contact avec vous. » Voilà, au moins ça. Mais par contre, les agences de placement, vraiment... Des fois je suis allée directement là-bas. Parce que j'en avais marre d'envoyer des courriers. J'ai envoyé, il m'a répondu que je n'avais pas la place. Ah, j'ai dit : « Je ne peux pas encore retourner un autre courrier, parce qu'il m'a retourné déjà 2-3 fois ». Les timbres, ça coûte cher. Je me suis déplacée pour aller jusque là-bas, pour demander : « Est-ce que vous avez du travail pour moi ? » Il a dit : « Madame, pour l'instant, je n'ai pas. » Juste deux mots. « Vous passerez une autre fois. » C'est tout. Froid. Mais... je ne sais pas.

I : C'est difficile, hein ?

E : Ouais, c'est très difficile. Même de penser ça, ça me fait... vraiment... beaucoup... J'ai dit : « En même temps, qu'une société en Suisse, ici, on a assez de boulot pour tout le monde. »

I : On devrait.

E : Oui. Maintenant, on devrait, aussi. Par rapport, quand j'étais quinze ans en arrière, on trouve facilement du travail. Je ne sais pas pourquoi mais on trouve plus facilement, même on avait des fois des problèmes avec cette maison, on a dit : « Bon, je ne peux pas continuer avec cette maison parce que sinon je tombe malade. » alors on peut aussi envoyer une lettre dans une autre maison. Changer facilement, quoi. Mais maintenant, certaines personnes doivent rester même si elles sont malades, dans cette maison. Ils ne doivent pas quitter. Non, mais c'est vrai parce que j'ai aussi eu des amis qui étaient aussi en dépression... où ils travaillaient, parce qu'il y avait peut-être des malentendus avec les collègues, comme ça, menacer, quelque chose. Alors... ils devaient rester... mais prendre congé maladie parce que... dépression. Ils n'osaient plus quitter. Ça, c'est vraiment malheureux. Vraiment mal fait.

I : Ouais. Ce n'est pas une bonne société.

E : Non. Pas maintenant. Maintenant c'est vraiment... moi je trouve parce que je connais aussi pas mal de gens, ça fait longtemps que je suis là en Suisse, et puis j'ai aussi de la famille suisse... j'ai... j'ai fait la connaissance aussi de pas mal de gens ici mais bon... j'ai entendu ça... mais j'ai trouvé que ce que j'ai vécu ici en Suisse... j'ai vu aussi la différence avant-maintenant.

I : Vous pensez que vous connaissez beaucoup de gens en Suisse ?

E : Oui.

I : Vous avez beaucoup d'amis, de famille ?

E : Oui, beaucoup d'amis, de connaissances... la famille suisse. J'ai de la famille suisse qui vit à la campagne, j'ai... j'ai de la famille suisse vigneron, de la famille suisse dans les sociétés de... c'est comme André Fleurs, c'est la famille d'accueil à moi. Et Imprimeries Bron, c'est aussi... c'était le papa suisse, avant. Et puis j'ai de la famille maraîchère, à Yens. J'ai de la famille à Reverolles sur Morges. Et puis la famille où j'étais avant, tout au début, c'était des vigneron et il était, lui, préfet de Morges, alors j'ai quand même... Et en plus, comme Hotelis m'a envoyé un peu partout, j'ai jamais refusé le travail, même loin, je devais quand même aller. C'est comme par exemple au Sentier, la Vallée de Joux, vous voyez ? C'est loin, là-bas. Alors c'est dans la... l'horlogerie, là-bas, vous voyez... alors j'ai quand même travaillé aussi là-bas. Quelques semaines. Pour moi, le travail, c'est important. Vraiment. Et à Yverdon, des écoles professionnelles à Yverdon, j'ai travaillé aussi. Mais dans n'importe quel travail, dans les sociétés, vous voyez ? Moi, j'ai travaillé dans la banque. Mais je peux très bien aussi faire la plonge, vous voyez ? Alors c'est-à-dire que tous les travaux, pour moi, c'est important. Je ne dis pas que je viens de la banque et je ne vais pas faire de nettoyage, vous voyez ? Pour moi, ils sont tous importants. Le travail. Et je n'ai jamais refusé parce que c'était pas bien pour moi. Vous voyez, j'accepte tout. Et j'ai travaillé dans les festivals, aussi. Alors les festivals... Paléo. Fête de Genève, Rock Oz' Arènes, Balelec, bientôt. Dans les festivals, j'adore, aussi. Alors c'est pour ça, je vois à peu près... différents endroits, vous voyez. De l'école, dans le public. Et la

Poste, j'ai aussi fait des stages à la Poste. Alors j'ai été un peu partout. Avant, j'étais un peu partout, déjà. Mais maintenant, je continue encore. Alors c'est pour ça, je dis, le travail, pour moi, c'est important. Et l'important, aussi, c'est la santé. Alors il faut faire du sport.

I : Ben c'est le sport qui vous a permis de trouver votre travail...

E : Voilà, aussi.

I : Je vous remercie beaucoup, madame.

[L'entretien s'est terminé après 46.09 minutes]

9.7.7 Septième entretien

[L'entretien s'est déroulé dans un restaurant de Vevey]

I : Peut-être, si on peut commencer, est-ce que vous pourriez me raconter votre parcours professionnel ? Quand est-ce que vous avez travaillé pour la première fois ?

E : La première fois, c'était en 2006.

I : D'accord. Et vous aviez quel âge ?

E : 22 ans.

I : Et avant, vous avez fait quoi ?

E : Avant, bon, j'étais à l'île Maurice, c'était... voilà, j'étais à mon propre compte.

I : D'accord. Donc vous travailliez pour votre propre compte avant ?

E : Voilà.

I : Qu'est-ce qui vous a fait venir en Suisse ?

E : Qu'est-ce qui m'a fait venir ici ?

I : Oui.

E : Envie un peu de changement, peut-être. C'était plus l'envie de voir autre chose. J'ai eu d'autres expériences dans la vie. Voilà.

I : Et donc, vous avez commencé à travailler à 22 ans, c'était quoi comme travail ?

E : Serveuse.

I : C'était où ?

E : Au Gite, à Puidoux.

I : Ça s'est bien passé ?

E : Oh, super. Je suis restée trois ans là-bas, c'était... ça s'est super bien passé.

I : Trois ans. D'accord. Et ensuite ?

E : Ensuite, bon, le restaurant a fermé, j'étais inscrite au chômage, et j'ai retrouvé du boulot. Ça ne m'a pas pris beaucoup de temps, deux mois après, et j'ai recommencé... Et après j'ai changé de restaurant, jusqu'à... l'année passée, où je me suis retrouvée au chômage.

I : Mais vous avez travaillé après votre période de chômage de deux mois, là, vous aviez trouvé dans un autre restaurant, et ensuite vous avez changé ?

E : Oui.

I : Pourquoi ?

E : Heu..., ça ne me convenait pas trop, voilà. L'ambiance un peu du restaurant, donc... j'ai pas arrêté pour aller au chômage, mais j'attendais de trouver autre chose. Voilà.

I : Vous aviez fait longtemps ?

E : Pour trouver ?

I : Dans ce deuxième restaurant ?

E : Non. Non, 2-3 mois.

I : Donc vous avez travaillé, en fait... enfin, maintenant vous travaillez où vous êtes encore...

E : Oui, oui, j'ai recommencé le premier juin.

I : Ah ! Donc c'est tout récent.

E : C'est tout récent, oui [rire].

I : Vous travaillez où ?

E : À Vevey, au Stand de tir.

I : Ok. Vous faites quoi ? Serveuse ?

E : Serveuse, oui [rire].

I : C'est votre quatrième emploi, en Suisse, alors ?

E : Heu... oui. Oui. Quatrième. Non, cinquième.

I : Cinquième ? Attendez... j'en ai raté un, alors.

E : Alors j'ai fait...

I : ... 2006, vous êtes arrivée...

E : Voilà, ici... Bon, les années, y a une année où j'ai fait deux restaurants. Et j'ai travaillé... pizzeria, je suis parti dans un restaurant, et après je voulais changer. Je suis partie comme caissière et après ça ne me convenait plus [rire].

I : D'accord. Donc c'est votre cinquième emploi maintenant. Et vous avez trouvé comment, votre premier emploi, ici en Suisse ?

E : Bouche à oreille.

I : Bouche à oreille ? C'est-à-dire...

E : Heu... pas bouche à oreille, plutôt, je veux dire, comment est-ce qu'ils appellent ça au chômage... par un ami. Réseau. Voilà.

I : Mais c'était un ami que vous aviez déjà en Suisse, ou un ami Mauricien, aussi ?

E : Non, non, déjà en Suisse. On a fait connaissance ici, et... il savait que je cherchais du boulot et dès qu'il a su qu'il y avait une place qui se libérait il m'a appelée.

I : Ok. Vous avez fait connaissance une fois que vous étiez en Suisse ?

E : Oui.

I : Parce que vous avez mis longtemps, une fois que vous êtes arrivée en Suisse, jusqu'à trouver votre premier emploi ?

E : Au fait, au début, je ne cherchais pas. [rire] Et après, j'ai commencé. Je commençais à m'adapter et là j'ai commencé à chercher.

I : Ça vous a mis quoi, quelques années ?

E : Non ! 3-4 mois.

I : Et en 3-4 mois vous avez trouvé quelqu'un qui a pu vous renseigner ?

E : Voilà.

I : Et les autres emplois que vous avez trouvé, vous les avez trouvés comment ?

E : Alors... quatre c'était réseau. Et deux, c'étaient annonces. Par annonce.

I : Vous pouvez me dire, ceux avec les annonces, comment ça s'est passé ?

E : Au fait, comme mon dernier emploi, que je viens de commencer, ben Anibis, petites annonces et tout. Et je réponds, j'envoie mon CV en ligne, et tout. Après, ils me contactent, je vais me présenter, et... un jour d'essai, si ça leur convient...

I : Vous faites ça par email, donc ?

E : Par email, oui.

I : Pas de téléphone ?

E : Sisi, après ils me rappellent, et après on se contacte par téléphone.

I : Et puis vous allez des fois en personne, voir les gens ? « Est-ce que vous cherchez quelqu'un ici, etc. ».

E : Heu... non. Non. Spontanée, là ?

I : Oui.

E : Non. Moi, personnellement, ça me dérange.

I : Oui, je comprends, y a... c'est vraiment deux avis sur la question. Et les fois où vous avez trouvé par réseau, vous êtes d'accord de m'en parler un peu plus, comment ça s'est passé ?

E : Au fait, bon, quand on se rend compte, avec des amis on parle toujours, ben, le boulot, ça va et tout, ben du moment qu'ils savaient que je ne travaillais pas... Et puis bon, moi aussi, d'un côté, je dis : « Si t'entends quelque chose, ben tu me tiens au courant, tu me dis. » Comme la dernière fois, là... parce que j'étais enceinte, j'étais au chômage, je me suis retrouvée enceinte, et puis bon j'ai dit : « Ben j'attends d'accoucher avant de commencer à travailler. » ce qui est normal. Quand j'ai vraiment commencé... j'ai vraiment commencé à dire à tous mes contacts, j'appelais un peu tous mes contacts, par téléphone, et je leur disais : « Bon, écoute, si vous entendez quelque chose vous me tenez au courant et puis voilà. »

I : Et c'est comme ça que ça a marché ?

E : Non, là c'était par une annonce, là. [rire] Ça n'a pas marché par le réseau, cette fois-ci.

I : Ok. Et vous avez l'impression que les fois où ça a marché, c'était parce que vous leur demandiez, ou parce qu'ils pensaient spontanément... comment ça se passait ?

E : Non, mais moi, l'expérience que j'ai faite par rapport au réseau c'est que, quand on a quelqu'un qui parle un petit peu pour nous, c'est plus facile. Parce que les 3-4 emplois que j'ai eus par le réseau, bon y avait je ne sais pas combien d'offres, et puis c'est moi qui ai eu la place. C'est par rapport à ce que... déjà, quand on connaît quelqu'un qui est dedans, c'est plus facile, je trouve. Voilà.

I : Les fois où vous avez trouvé un emploi, c'était à cause de ça ? Enfin, il y avait quelqu'un déjà dans la place...

E : Voilà.

I : Ca, c'était pas, par exemple, quelqu'un qui avait entendu qu'il y avait quelque chose qui se cherchait mais qui ne travaillait pas...

E : Non, non, c'était... quelqu'un qui connaissait le patron personnellement, voilà, qui a parlé un petit peu, je connais quelqu'un et tout.

I : Ok. Et donc ça, ce serait pour les quatre fois où vous avez trouvé un emploi avec...

E : Le réseau.

I : Et c'était tout le temps la même personne, qui vous a aidé à trouver ?

E : Non, non. C'étaient quatre personnes différentes.

I : Vous pouvez me dire qui c'était, pour vous ? Des parents, des amis...

E : Alors... tous des amis.

I : C'est vrai ?

E : Oui, tous des amis. Parce que je n'ai pas de parents ici. Ouais, c'étaient tous des amis.

I : Et vous, ça vous est déjà arrivé de faire pareil pour d'autres gens ? De permettre à d'autres gens de venir travailler parce que vous êtes à un endroit ?

E : Oui.

I : Oui ? Souvent ?

E : Au fait... bon, beaucoup comme extras. Voilà. Parce qu'avant, quand je travaillais avec un patron, là, il faisait beaucoup de banquets et tout, et donc quand il manquait... du personnel, j'appelais tout le monde. [rire]

I : D'accord. Vous connaissiez des gens qui étaient intéressés.

E : Voilà, voilà, et qui sont un peu du métier aussi, voilà.

I : Vous avez l'impression... que c'était... une pratique courante, là où vous travailliez ? Que la plupart des gens avec qui vous travailliez avaient aussi trouvé un peu comme ça, ou que les gens trouvaient plutôt majoritairement par annonces ou autrement ?

E : Pour moi personnellement, je trouve que c'est plus facile, en quelque sorte. Par réseau. Oui. Quand j'ai commencé à chercher, moi je faisais... bon, en quelque sorte, j'ai tous mes contacts.

En premier, et après je répondais aux annonces. Mais j'avais... j'étais... ouais j'avais plus confiance avec le réseau.

I : Pourquoi ça ?

E : Ben déjà, bon, quand c'est une annonce, bon, déjà, où je travaille, il y a eu... il a mis une annonce pendant trois jours, il a eu septante offres. Donc pour passer dans les septante, des fois c'est pas évident. Vous voyez ce que je veux dire ? Tandis que quand c'est réseau, on a plus de chances.

I : Qu'est-ce qui fait qu'on a plus de chances ? Après tout, y a peut-être d'autres personnes qui sont là, qui peuvent peut-être avoir un réseau...

E : Ben je pense que les patrons font plus confiance quand c'est recommandé par quelqu'un. Ça vient plus de ça, je trouve.

I : Ok. Et les autres personnes avec qui vous travaillez, vos collègues de travail, ils avaient aussi trouvé leur emploi par le réseau, vous savez ?

E : Beaucoup. Beaucoup. Et puis quand on savait qu'il y avait une place qui se libérait, on se parlait entre nous aussi. Si nous, entre nous, on ne connaît pas quelqu'un qui cherche du boulot, et tout. Voilà.

I : Du coup, on a l'impression qu'en fait, les patrons engagent énormément par réseau ?

E : C'est ce que je trouve aussi, oui.

I : Alors qu'est-ce qui fait qu'ils mettent encore des annonces, d'après vous ?

E : Bon... je trouve qu'ils mettent des annonces... les patrons aiment bien avoir les offres, les offres spontanées, ou les CV. Ils adorent ça. Et après ils vont chercher, ils regardent et tout. Mais... souvent, nous, quand on disait : « Ah, je connais quelqu'un qui cherche un boulot et tout. » - « Ah, vous lui dites de venir se présenter. » Et c'est la personne qui est prise. Souvent, ça a été comme ça.

I : Donc c'est le patron lui-même qui vous disait...

E : Oui, voilà. Ouais : « Si vous connaissez quelqu'un... ». Nous, entre nous, serveuses, cuisiniers et tout... voilà, on cherchait un peu entre nous.

I : Et ça vous a déjà mise mal à l'aise, le fait d'utiliser le réseau ou de dire à des gens de venir ? Parce que, par exemple, ça veut dire que si quelqu'un vient et que la personne travaille pas bien, par exemple, vous pouvez vous sentir un peu responsable, enfin, vous voyez ce que je veux dire.

E : Oui. D'un côté... j'ai une sœur ici, et puis elle... si je sais qu'il y a une place... bon, on s'entend bien, mais je lui dirais jamais.

I : C'est vrai ?

E : Ouais. Parce que c'est pas qu'elle travaille pas bien, mais elle a ses principes et tout et je sais qu'envers les patrons, souvent ça ne marche pas, il faut être un peu plus mollo. Voilà. Elle, je ne lui dis jamais. Peut-être une copine et tout, mais... je recommande quelqu'un, ce que je sais que je n'aurai pas de reproches, quoi, par la suite.

I : Et elle, elle ne vous demande pas, votre sœur ?

E : Si. [rire]

I : Et vous lui avez dit, ça ?

E : Non [rire]. Non. Parce qu'une fois, bon, j'ai fait l'expérience et depuis je me suis dit... non, voilà.

I : Vous avez fait l'expérience une fois de recommander votre sœur ?

E : Oui. Et elle n'a pas fait un mois. Et après, c'est vrai, je me suis sentie vraiment mal à l'aise envers le patron, parce qu'on s'entendait super bien, et puis moi ça m'a mise mal à l'aise de lui avoir recommandé quelqu'un avec qui ça n'a pas joué.

I : Et le patron vous en a voulu ?

E : Non ! Non. Il a cherché quelqu'un d'autre et puis voilà.

I : Et vous, quand vous êtes recommandée par quelqu'un, quand vous avez trouvé par le réseau, la personne qui vous a recommandée, vous avez l'impression qu'elle a des attentes par rapport à vous ? Du coup, qu'il faut que vous soyez irréprochable parce que c'est elle qui...

E : D'un côté, moi à sa place, j'aimerais bien que ça soit comme ça, que, vous voyez, que le patron me donne raison de lui avoir recommandé, donc j'essaie de faire la même chose, vous voyez ? Voilà.

I : Et... il y a des gens qui sont mal à l'aise à l'idée d'utiliser le réseau parce qu'ils ont l'impression que... c'est du copinage, qu'on a profité, qu'on a bénéficié... ben les gens qui ont moins de réseau ont moins de chances, on est peut-être pris alors qu'on est peut-être pas le plus compétent, etc. Vous avez jamais vu des gens qui réagissaient comme ça, vous ?

E : Si. Oui.

I : Et... ça se passait comment ?

E : Au fait... moi j'ai une copine, elle ne recommande jamais. Non. Elle dit : « Ça évite des problèmes, et je ne veux pas qu'il y ait une copine avec moi au boulot, je veux être là et les copines on les voit ailleurs. » Et voilà.

I : Et ça ne pose aucun problème ? Pour elle, parce que du coup elle est moins recommandée, peut-être ? Je ne me rends pas compte...

E : Je ne sais pas. Je ne sais pas.

I : Vous avez, donc, à chaque fois travaillé comme serveuse ?

E : Oui.

I : Et vous avez l'impression qu'à chaque fois, on recommandait tout autant ou il y avait des fois, dans certains de vos emplois, ils ne recrutaient que par annonce et des fois que par réseau ? Vous voyez ce que je veux dire ?

E : Oui. Bon, l'annonce, les patrons je trouve qu'ils les mettent quand même. Dès qu'ils cherchent quelqu'un, ils mettent les annonces. Mais ils demandent aussi autour, avec les employés, s'ils connaissent quelqu'un, voilà. Et c'est plus facile aussi, d'un côté, parce que les patrons vous disent : « Moi je cherche quelqu'un qui sait faire ça, sur qui je peux compter pour faire ça. Et tout. » Tandis que c'est le genre de choses qui passent difficilement par annonce.

I : Et du coup, à chaque fois les patrons faisaient les deux ? À chaque fois que vous avez travaillé vos patrons faisaient les deux ?

E : Voilà.

I : C'était pas un patron qui ne faisait que par annonces et un autre faisait que par réseau ?

E : Non, non, non. C'était plutôt les deux.

I : Alors qu'est-ce qui fait que vous avez trouvé des fois par annonces et des fois par réseau ?

E : Alors deux fois j'ai trouvé par annonces, donc j'ai répondu aux annonces. Des fois ils mettent le numéro de téléphone mais tout dernièrement j'ai vu que c'était de plus en plus rare, hein, maintenant c'est plus les mails. Avant ils mettaient le numéro et même le nom du restaurant, donc on pouvait appeler et tout. Mais maintenant, c'est plus email. Bon, d'un côté je les comprends. Souvent, je suis dans un restaurant, les gens appellent pour les offres d'emploi, à midi. Donc... [rire].

I : Ok, c'est pas terrible [rire].

E : Voilà, d'un côté, je comprends. Et puis... ouais, j'ai répondu aux annonces, ils m'ont dit de venir me présenter, ça a été assez rapide. Et après, ils m'ont dit : « Bon, je vais faire un choix. » C'est souvent un jour d'essai, hein ? Et après l'essai, il me dit : « Bon, c'est bon. »

I : Et qu'est-ce qui a fait que dans un cas vous avez trouvé par réseau et dans un cas vous avez trouvé par annonce ?

E : Je ne sais pas comment c'est venu. Je ne sais pas. Bon, je fais toujours marcher les deux, hein. Voilà, même si je fais jouer les contacts d'un côté, mais... d'un autre côté, je réponds quand même aux annonces.

I : Ok. Vous êtes arrivée au chômage en 2012, c'était la deuxième fois que vous arriviez au chômage ?

E : Oui.

I : La première fois, vous aviez fait juste deux mois ?

E : Oui.

I : Et là, quand vous êtes arrivée en 2012, vous avez quand même fait pratiquement une année ? C'est parce que vous étiez enceinte... ?

E : En fait, je suis arrivée janvier ou février 2012, et puis je suis tombée enceinte en avril. Voilà. Mais... depuis janvier jusqu'à avril, j'ai cherché... Mais c'était... y avait pas beaucoup d'offres comme serveuse.

I : Mais vous avez touché le chômage, pendant cette période ?

E : Oui, oui.

I : Et jusqu'à quand ?

E : Jusqu'au mois dernier.

I : Ah, d'accord. Même quand vous aviez accouché, quand vous étiez en arrêt-maladie, vous touchiez le chômage ?

E : Non, c'était... l'allocation maternité. Pendant quatre mois.

I : Ok. Et ça s'est bien passé ? Le conseiller ORP, l'ORP, etc., ça vous a aidé un peu ?

E : [rire]

I : Moi, je suis de l'uni, je ne suis pas avec eux, hein [rire].

E : D'accord. Bon, d'un côté, ce que je ne suis pas satisfaite, moi, bon, je ne sais pas comment ça se passe, c'était ma première grossesse, et puis après l'accouchement et tout, j'ai déposé mes papiers... caisse Unia et vers mon conseiller. Un mois après, je n'étais pas encore payée. Et après on me met au courant qu'il faut faire la demande auprès de l'ancienne caisse... compensation. Voilà. Et ça, je n'étais vraiment pas contente, on m'a pas renseignée, on ne m'a pas prévenue. Et puis moi je ne savais pas que c'était l'allocation de maternité qui payait pendant les quatre mois de maternité. Autrement, à part ça, ça s'est bien passé [rire].

I : Ouais ? Le conseiller ORP était présent ? Parce qu'il y a beaucoup de gens qui disent : « Mon conseiller, il m'a pas bien suivi. » Y en a d'autres qui disent : « Ouais, il était super. ». Vous, c'était...

E : Oh, moi, par rapport à mon conseiller, ça s'est bien passé mais bon... moi, quand je cherchais... depuis que j'ai accouché au mois de janvier je lui disais : « Mais dans tous les domaines. » Et comme j'allais, il ne cherchait que comme serveuse. Une ou deux fois, je lui ai dit : « Mais écoutez, moi comme ouvrière et tout... ». Bon, pas comme maçon non plus [rire] Comme ouvrière et tout, ça ne me dérangerait pas, pourvu que j'aie du boulot. La dernière fois : « Oh, mais j'ai rien pour vous. » D'accord, ok.

I : Mais sinon, vous avez l'impression que ça vous a aidé ?

E : Non.

I : Y a aucune fois où, quand vous avez trouvé un emploi, c'était un peu grâce à l'aide de l'ORP, etc. ?

E : Non. Les deux fois où je me suis retrouvée au chômage, ben... je sais que je suis au chômage, voilà, je suis payée à la fin du mois d'un côté mais je sais que pour trouver du boulot, je compte plus sur moi-même. Voilà.

I : Ça a été difficile d'être au chômage ?

E : Moralement, oui. Moralement. Avant de tomber enceinte, hein. Quand je suis tombée enceinte, je me suis dit : « Bon, ben voilà. » Mais moralement, oui.

I : Comment vous vous sentiez ?

E : Un peu... comment vous dire... bon, à la fin du mois, on n'est pas embêté, ça on est tranquille dessus, mais d'un autre côté, on se dit... voilà, quand ils vous disent : « Il faut être prêt, on vous appelle n'importe quand. » Bon, ben limite, je ne peux pas laisser mon téléphone dans la chambre pour aller me doucher. Voilà, c'était un peu stressant dans... de ce côté. Parce qu'ils parlent tout le temps de pénalisation, là-bas. [rire].

I : Ouais, c'est un peu le côté pénible.

E : Voilà.

I : Y a des gens qui pensent que l'ORP ça ne sert à rien.

E : Je suis du même avis. Je suis du même avis. Bon, je trouve qu'il sert à quelque chose, oui, on est payé, l'argent est là. Mais pour... disons, pour avancer sur le boulot et tout, non. Moi, bon, mon conseiller, je lui ai demandé, je lui ai dit : « Bon, écoutez, moi je suis dans la restauration, vu que je suis au chômage et que je suis enceinte... » Bon, d'un autre côté, il m'a dit : « Vous êtes enceinte et tout, c'est difficile de trouver un boulot et qu'après je doive arrêter. » J'ai dit : « Ecoutez, au lieu de rester là, vous voulez pas m'envoyer faire un cours de langue ? » Il n'a pas voulu. Voilà. Je lui ai dit : « Ecoutez, dans la restauration, la plupart cherchent deux langues, trois langues. On a plus de chances, aussi, vous voyez ? Quand on met 2-3 langues sur le CV, déjà, ça fait autre chose. Il n'a pas voulu. Il m'a envoyé deux fois faire les... les cours pour faire le CV. Je suis partie une fois, j'ai dit : « Ecoutez, je ne vois pas... » - « Non. Il faut le faire. Il faut le faire. » Bon.

I : Si maintenant, vous deviez conseiller à quelqu'un qui est au chômage de faire des recherches, vous lui conseilleriez de faire quoi ?

E : Réseau et répondre aux annonces.

I : C'est quoi, pour vous, le réseau à ce moment-là ? Vous lui diriez de faire comment ?

E : Heu... de parler autour d'elle, à tous ses contacts, si... s'ils entendent qu'il y a quelqu'un qui cherche du boulot et tout, de la contacter. Voilà.

I : Et c'est qui les contacts les plus utiles, d'après vous ?

E : Les amis. Oui. Les anciens collègues de travail, surtout. Parce que c'est vrai que quand on est dans la restauration on connaît beaucoup de personnes dans la restauration, donc... voilà.

I : Vous, c'est comme ça que vous avez fait ?

E : Oui.

I : Et la famille ?

E : Moi, c'est différent parce que je n'ai qu'une sœur ici.

I : C'est vrai. Mais elle travaille où ?

E : Elle ne travaille pas.

I : Mais vous pensez que les gens devraient aussi réactiver leur famille, ou que c'est moins utile que les amis ou les collègues ?

E : C'est moins utile. Les amis, ça reste toujours un peu plus délicat.

I : Pourquoi ça ?

E : ... Plus délicat dans le sens que... bon je prends l'exemple, déjà, sur moi. Voilà, disons que par rapport au réseau, comme moi je connais beaucoup de serveuses, des gens avec qui je faisais

les banquets, donc quand on va faire le banquet, on est une dizaine, une vingtaine. Donc ça fait tout de suite beaucoup de monde. Tandis que la famille, c'est chacun... un poste différent. Voilà. Ça ne tombe pas forcément sur la même chose qu'on cherche.

I : Ouais, c'est des gens qui ne travaillent pas dans le même secteur.

E : Voilà.

I : Mais les amis, ils peuvent aussi être dans des domaines très différents.

E : Oui, mais comme je vous dis, c'est dans des domaines très différents mais on a beaucoup de contacts... dans la même activité, en fait. Comme moi, bon, je connais une trentaine de serveuses. Donc quand je cherchais du boulot, j'appelais tout le monde.

I : Vous avez eu de mauvaises expériences ? Avec votre réseau ?

E : Oui.

I : Comme quoi ?

E : En fait, j'avais quitté un emploi comme serveuse parce que justement, comme je vous ai dit, je voulais changer, je suis allé comme caissière. Au fait, c'était une copine, elle travaillait comme caissière aussi, à l'école EPSIC, à Lausanne. Et elle m'a dit : « Tu gagnes ça comme salaire, tes vacances... l'école... on a quatre mois de vacances par année. » Et elle m'a dit : « Toutes tes vacances sont payées. » Et quand je suis parti là-bas, c'était pas du tout ça, les vacances n'étaient pas payées.

I : Ok. Mauvaise surprise...

E : Oui. Bon, c'était bien d'avoir les vacances, mais bon, on n'est pas payé, voilà, quoi. Et elle m'a dit : « Pendant les vacances, cherche autre chose. » Mais faut trouver autre chose, pour ce laps de temps. Deux semaines, trois semaines... Voilà. Et au fait, après, j'ai compris qu'elle voulait avoir... jouer un petit peu la cheffe, en fait, avoir quelqu'un qu'elle connaît déjà, avec elle.

I : Du coup, vous étiez... sous ses ordres ?

E : Un petit peu, ouais. Ben, c'était la plus ancienne. On n'était que deux à la caisse.

I : Ok.

E : Donc voilà.

I : Du coup, vous pensez qu'elle vous a menti ?

E : ... Je ne vais pas dire vraiment « menti ». Bon, c'était gentil d'un côté, j'ai quand même... fait une expérience, mais d'un autre côté, je me dis : « Elle, elle a bientôt la soixantaine. Ce genre de travail, ça va super bien pour elle. Elle ne travaille pas beaucoup, elle a ses week-end, ses vacances et tout. Mais moi, en étant jeune et tout, je ne peux pas. » Voilà.

I : Et ça, c'est une mauvaise expérience ?

E : Ouais. Maintenant, je dis : « Moi, c'est ce que le patron me dit qui compte avant tout. »

I : Du coup... vous faites... enfin, vous faites encore autant confiance au réseau qu'avant, ou... ou peut-être un peu moins, du coup ?

E : Si ! Si.

I : Vous ne pensez pas que ça pourrait vous arriver à nouveau ?

E : Peut-être, mais comme je vous dis, maintenant c'est noir sur blanc. [rire]

I : Mais par exemple, un collègue ou un ami pourrait vous conseiller un job, ça ne veut pas encore dire que le job c'est ce qu'il vous a dit que c'était ?

E : Non. Mais maintenant, ça, je fais un peu plus attention. Avant de donner mon congé, c'est un entretien, voir comment ça se passe. Voilà, y a tout ça avant. Mais, comme la dernière fois, j'ai donné mon congé et puis je suis partie direct là-bas. Mais maintenant, je ferais... oui, confiance au réseau, mais différemment.

I : Ok. Et c'est la seule mauvaise expérience que vous avez eue ?

E : ... oui.

I : Quand vous étiez à l'Île Maurice, vous avez travaillé aussi là-bas, vous disiez que vous étiez à votre compte. Vous faisiez quoi ?

E : Alors j'étais... je travaillais... sur la plage du Club Med. En fait, c'était pour vendre des habits aux touristes.

I : Vous avez fait ça longtemps ?

E : Six ans. Ouais, j'ai commencé à travailler à seize ans, moi. [rire]

I : Et cet emploi-là, vous l'aviez trouvé comment ?

E : Oh comme ça, toute seule.

I : Oui ?

E : Bon... pas « trouvé », parce que ça, bon... comment dire... c'est à notre propre compte, on se décide. Mais moi j'ai tous mes oncles, mes tantes, mes parents, ils sont dedans déjà. Donc du coup, depuis toute petite, je suis partie avec eux travailler. Bon, je ne travaillais pas, mais j'allais avec eux. Depuis toute petite, c'est ce que je voulais faire un jour.

I : Qu'est-ce qui vous a fait venir en Suisse ? Enfin, pourquoi en Suisse ?

E : Parce que j'avais déjà ma sœur ici. Et c'est le seul pays en Europe où je suis déjà venue en vacances. Je connaissais un petit peu, voilà.

I : Et votre sœur était déjà là. Elle est plus âgée que vous ?

E : Oui.

I : Et du coup, elle travaillait ici ?

E : Oui.

I : Donc vous vous êtes dit : « Pourquoi ne pas venir en Suisse ? »

E : Oui voilà. Bon, c'était le seul contact que j'avais en Europe aussi.

I : Ok. Et comment est-ce que vous vous êtes créé votre réseau d'amis, quand vous êtes arrivée ? Vous disiez, il y avait juste votre sœur qui était ici, maintenant votre sœur c'est pas la personne à qui vous recommanderiez forcément un emploi, comment vous vous êtes fait votre réseau d'amis, de collègues, etc. ?

E : Au fait, donc je vous ai dit, mon premier boulot c'était un ami, un jour on s'est rencontré comme ça en boîte, et on a discuté. Et c'est par lui que j'ai trouvé mon premier emploi. Et puis, depuis là on faisait beaucoup de banquets. Le patron faisait beaucoup de banquets, ce qui fait que, tout de suite, ça agrandit un petit peu les connaissances.

I : Ok. Du coup, ce premier ami, vous l'avez rencontré un peu par hasard.

E : Par hasard, oui. [rire]

I : Et du coup, lui vous a permis de trouver votre premier emploi.

E : Voilà.

I : Et ensuite, donc c'était votre premier emploi en tant que serveuse, et après vous avez changé pour... pour un autre restaurant, c'est ça ? Ah non, c'est le restaurant qui a fermé...

E : Pardon ?

I : Le premier emploi, c'est le restaurant qui a fermé, c'est ça ?

E : Oui. Après, je suis partie dans un autre restaurant, et puis je suis partie dans un autre restaurant...

I : Mais par exemple, vous avez fait deux mois de chômage, à ce moment-là, juste après le premier emploi...

E : Oui.

I : Et là, l'ami ou l'amie qui vous a conseillé pour le deuxième emploi, vous l'avez connue comment ?

E : Ah ben justement, par rapport au premier emploi, dans les banquets.

I : D'accord. Et pour le troisième restaurant ?

E : C'était par annonce.

I : Annonce, ok.

E : Quatrième, c'était comme caissière, c'était réseau.

I : Oui, c'était votre amie à l'EPSIC, là.

E : Voilà. Et après ça, c'était réseau aussi.

I : ET là, c'était qui ?

E : C'était une connaissance comme ça, dans les serveuses, dans le service. Parce que bon, c'est une petite ville, Vevey, on connaît un peu, et... ben moi, dès que j'ai pas de boulot, je vais partout : « Si t'entends qu'ils cherchent... » Voilà. Et là, la dernière, c'est par annonce.

I : D'accord. Et... finalement, vous êtes restée peu de temps au chômage, si on compte le fait que vous avez eu un enfant, etc., vous avez trouvé de l'emploi assez vite. Comment est-ce que vous expliquez qu'il y a des gens qui restent très longtemps au chômage ?

E : Ils n'ont pas envie !

I : Vous pensez que c'est ça ?

E : Oui. Non mais... vraiment, parce qu'il y en a où eux... bon, c'est ce que moi je pense, parce que c'est vrai, je ne sais pas si c'est de la chance en fait, que j'aie trouvé. Tous les boulots que j'ai fait, je retrouvais assez rapidement, mais y en a, c'est le conseiller qui doit lui donner. Voilà, son emploi, c'est le conseiller. Tant qu'il ne me donne pas, moi je ne travaille pas. Y en a beaucoup. Et dans le service aussi, on en voit pas mal, ils viennent : « Tu me mets un tampon ? » Voilà, c'est juste pour le tampon. Voilà, y a pas mal, y a beaucoup, même au bout d'un moment moi je ne donne plus. Je dis : « Ecoute, tu vas voir le patron. » Y en a beaucoup qui viennent : « Tu me mets... » [rire]

I : Qui ne cherchent pas vraiment ?

E : Qui ne cherchent pas vraiment, en fait. Je trouve que si on cherche, on vient avec un CV, et puis on essaie de voir le patron, le responsable, et puis voilà. On ne vient pas vous demander le tampon.

I : Ouais. On fait une vraie demande, en fait.

E : Voilà.

I : Ecoutez, je n'ai plus tellement d'autres questions. Est-ce que vous, vous auriez des choses que vous aimeriez demander ou ajouter, par rapport à ça ?

E : Non, ça va.

I : Vous, vous êtes tout à fait consciente que le réseau est utile, mais y a beaucoup de gens qui ne savent pas, en fait.

E : Ah, d'accord [rire]. Non, parce que par rapport au réseau, comme quand j'ai arrêté en 2006, le prochain que j'ai trouvé, je suis partie au Jazz, comme ça, et j'ai justement vu une des serveuses, et j'ai dit : « Ecoute, je cherche du boulot. » Elle me dit : « Tu ne travailles pas. » J'ai dit : « Non, mais justement, en ce moment je cherche. » Elle me dit : « Ecoute, va à la Grange - c'est un restaurant à côté, elle avait travaillé là-bas - je sais qu'ils cherchent quelqu'un, parce qu'il y a quelqu'un qui va arrêter ou qui vient d'arrêter. » Je suis venue, j'ai dit : « Ecoutez, je suis... telle personne m'a dit de venir vers vous... ». Et il m'a dit : « Vous commencez demain. » [rire] Donc elle savait déjà, la patronne, que si telle personne m'envoyait, c'est que j'avais le boulot. Je trouve que c'est plus efficace dans ce sens.

I : Ouais, je peux comprendre. Et dans le service, vous disiez, de toute façon ça se fait beaucoup comme ça, quoi.

E : Oui, oui.

I : Et les deux fois où vous avez trouvé par annonces... alors j'aurais deux questions à poser, quand vous avez trouvé l'emploi, y avait personne que vous connaissiez qui travaillait là ? Vous n'auriez pas pu trouver le même emploi par réseau, en fait ?

E : Heu... par annonce... Non, non, je ne connaissais personne qui travaillait là-bas.

I : Donc les deux fois ?

E : Les deux fois, oui.

I : Ok, d'accord. Et du coup, à ce moment-là, vous aviez aussi activé votre réseau ?

E : Oui. Moi, j'active les deux.

I : Mais comment ça se fait que votre réseau n'ait pas fonctionné ? Vous disiez, on est une petite ville, Vevey, tout le monde connaît, dès qu'il y a une place de libre on le sait.

E : ... bon, pour le moment... bon, j'ai trouvé aussi par réseau mais c'était... justement, j'en ai parlé à mon conseiller, c'était... comment dire... pour quatre mois, pour cinq mois, pour l'été, pour la terrasse, et moi j'avais pas envie de ça. Et puis justement, j'ai parlé à mon conseiller, il m'a dit : « Mais il faut accepter. » J'ai dit : « Oui, mais j'ai peur que d'un autre côté, ça me... ça me bloque une route sur un contrat indéterminé. Si je signe un contrat pour cinq mois et deux semaines après je trouve un CDI, je fais quoi ? » Vous voyez ce que je veux dire ?

I : Et il vous a dit quoi ?

E : Il m'a dit : « Ben vous parlez au patron. » J'ai dit : « Ah, vous croyez qu'il va me laisser partir ! » [rire] Et il m'a dit : « Ecoutez, vous lui dites : « Vous avez envie de quelqu'un qui est motivé ou pas ? » » Et il m'a dit : « S'il ne vous laisse pas partir, vous vous mettez en arrêt-maladie une semaine, il ne va pas vous garder longtemps ! » [rire]

I : [rire]

E : Franchement, ça, j'aime pas. Demain, on ne sait pas dans quel sens on aurait besoin de la personne et tout ça.

I : Ouais, c'est pas très correct pour le patron. Ok. Et donc, quand vous avez trouvé par annonce, vous êtes arrivée dans des lieux où vous ne connaissiez absolument personne. Comment ça se fait que vous ne connaissiez personne ? Parce que finalement, vous disiez qu'en tant que serveuse, vous connaissez un peu tout le monde, tous les serveurs se connaissent un peu dans le service...

E : En fait, où j'ai trouvé la première fois par annonce, c'était un monsieur qui venait de reprendre le restaurant y avait deux semaines. Donc il n'était pas du tout de la région, il a changé tout le personnel. Voilà. Et le deuxième, c'était... où je travaille, c'est dans la forêt, un petit peu, vous voyez ? C'est dans le haut de Vevey. C'est dans la forêt, là-bas. À part promener le chien, y a rien d'autre à faire. [rire]

I : Et là, du coup, y avait personne ?

E : Non. Bon, quand je suis arrivée, ils m'ont dit qu'il y avait telle et telle personne qui ont travaillé ici. C'est des gens que je connais mais... voilà, quoi.

I : Et les emplois que vous avez trouvé par annonce ou par rapport au réseau, vous avez l'impression qu'il y en a qui étaient mieux que d'autres ? Mieux payés, plus intéressants, etc. ? Ou en fait non, c'était le même type de job ?

E : En même temps, dans le service, ils paient, surtout comme serveuse, c'est toujours le minimum. Voilà. Et après, c'est les pourboires.

I : Mais c'était toujours payé le minimum ?

E : Oui.

I : Parce qu'il y a des études qui montrent que... enfin, on ne sait pas trop si les emplois trouvés par le biais du réseau sont meilleurs que ceux trouvés par annonce. L'idée c'est de dire que par

le réseau, des fois, comme on connaît le patron, le patron est des fois plus sympa alors que par annonce, il donne vraiment le minimum. On ne sait pas.

E : Ouais... d'un autre côté, on peut déjà voir les conditions, aussi, quand c'est en réseau. Savoir les horaires, déjà, le salaire, comment ça marche dans la boîte et tout. Tandis que par annonce c'est assez différent. Mais là où j'ai trouvé, je suis vraiment contente.

I : Au stand de tir ?

E : Oui.

I : Et si quelqu'un vient vers vous en vous recommandant quelqu'un ? Genre : « J'ai une amie qui cherche, etc. », vous faites quoi ?

E : Si c'est recommandé pour quelqu'un que je ne connais pas ?

I : Non, quelqu'un que vous connaissez qui vient vous dire : « J'ai quelqu'un d'autre qui cherche. » mais que vous ne connaissez pas cette personne ?

E : Non.

I : Non ? Vous ne prenez que les personnes que vous connaissez ?

E : Voilà. Et qui connaît un minimum le travail aussi, c'est pas juste la connaissance, il faut travailler, il faut connaître un minimum.

I : Oui. Mais si vous avez une de vos amies qui vient vous dire : « Telle personne est serveuse, tu ne la connais pas mais elle cherche du travail », vous faites quoi ?

E : Ben si jamais j'ai... s'il manque quelqu'un où je travaille, je demanderais à cette amie, justement, comment est-ce qu'elle est. Bon, le service, c'est pas difficile. Si elle connaît au moins le minimum, voilà. Donc c'est elle qui prend la responsabilité, hein !

I : Mais elle ne travaille peut-être pas là où vous travaillez.

E : Ben vis-à-vis de moi elle prendrait la responsabilité.

I : Ca, c'est important ?

E : Oh oui !

I : Vous avez l'impression que les personnes qui vous ont déjà aidé à trouver du travail, vous leur devez quelque chose, vous êtes redevable, ou... ?

E : Non. À part le premier. Je me dis : « J'ai beaucoup avancé grâce à lui, en quelque sorte. »

I : Mais sinon, les autres, c'est normal, ou bien ?

E : Ouais, c'est normal, je trouve, entre nous. Voilà. Bon, dans ce domaine, je le vois comme ça parce que je ne connais pas vraiment d'autres métiers, d'autres domaines, mais... je ne sais pas comment ça marche, mais je trouve que dans le service, souvent on est assez... entre nous.

I : D'accord. Bon, écoutez, moi j'ai...

E : C'est bon, j'ai répondu à vos questions ? [rire]

I : Très bien. Je ne sais pas si vous souhaitez avoir plus d'infos, poser des questions, ou rajouter....

E : Aux journées d'informations du chômage, ils parlent beaucoup du réseau. Au début, moi je ne croyais pas tellement, la première fois. Bon, je l'ai fait en deux fois, moi, la journée d'information, parce que ça avait changé. Et puis ils ont dit : « le réseau, c'est ça qui marche le mieux. » Moi, dans la tête, c'était l'annonce.

I : Ok. Mais ça, c'était la première fois que vous êtes arrivée au chômage ?

E : Oui.

I : Mais... vous aviez déjà trouvé votre emploi par le réseau ?

E : Oui. Oui, le premier, mais comme c'était la première expérience au chômage et tout, j'ai dit : « C'est un coup de chance, j'ai trouvé au réseau, mais normalement c'est annonces. Par annonce, on sait où ils cherchent, qu'est-ce qu'ils cherchent, on est plus informés. » Et puis ils

ont dit : « Non. » Ils ont fait des statistiques, je crois, 75% par le réseau. Qui marchent par réseau. Les 25 c'est tout le reste.

I : Et ça, c'était la première fois que vous étiez au chômage, qu'ils vous ont dit ça ?

E : Oui. Et moi, je ne faisais pas tellement marcher le réseau, moi. Bon, d'un côté, ça venait du style... on rencontre une amie, on n'a pas tellement envie de lui dire qu'on cherche du boulot, vous voyez ce que je veux dire ? C'était un peu par rapport à ça.

I : Et maintenant ? Qu'est-ce qui vous a fait changer d'avis ?

E : Ben on n'a pas de boulot, et puis on cherche.

I : Oui, mais qu'est-ce qui vous a fait, justement, tout d'un coup dire : « Bon, je vais quand même aller vers des amis et demander, dire que je cherche du travail. » ?

E : Parce que c'est... après, aussi, j'ai vu que tout le monde le faisait. Voilà. Je trouvais que c'était quelque chose de normal, de faire marcher le réseau. Mais au début, je me disais : « Ohfff... ». Voilà, je me voyais mal aller vers une amie et lui dire : « J'ai pas de boulot... » Mendier, en quelque sorte, vous voyez ce que je veux dire ? Ça me dérangeait.

I : Pas très agréable ?

E : Voilà, voilà. Maintenant, non, ça ne me dérange pas.

E : Maintenant, moi, toutes mes recherches c'est par courrier ou téléphone. Bon, téléphone un peu moins, parce que je trouve qu'ils sont beaucoup... maintenant c'est plus à la mode, courrier ou email. Mais moi je n'aime pas aller quelque part et demander s'ils ont du boulot, hein. S'ils me disent non de demander un tampon. Voilà. Parce que moi, j'ai dit à mon conseiller. « Moi, je ne fais pas. » Parce que 2-3 fois je suis partie : « Non, on ne cherche personne, mais le tampon on ne vous le donne pas. » Voilà. Ah, j'ai eu beaucoup. J'ai dit : « Ecoutez, moi je cherche vraiment du boulot, c'est pas juste pour votre tampon. » - « Non, on ne vous le donne pas. »

I : Pas très sympa, ça.

E : C'est pas une question de pas très sympa, mais vous allez quelque part : « Bonjour, je cherche du boulot. » - « Ah, on n'a pas. »

I : Ouais, mais justement, ne pas donner le tampon à quelqu'un qui cherche, c'est vraiment un peu... le casser dans ses recherches.

E : Voilà. Et puis j'ai dit : « Je fais par courrier, offres spontanées par courrier, je réponds aux annonces, mais... Ça, je ne veux pas. »

I : Qu'est-ce qui a été le plus facile, chercher du travail... Enfin, quand vous avez trouvé du travail, y a des fois où vous étiez au chômage, pendant que vous cherchiez, et d'autres fois vous aviez déjà un emploi. Comment c'était, les différences entre les deux ? Le fait d'être au chômage et de chercher ou le fait d'avoir déjà un emploi et de chercher ?

E : Déjà un emploi et chercher, c'est plus difficile, je trouve.

I : C'est vrai ?

E : Ouais. Déjà, moi, personnellement... c'est pas que... parce que les horaires de restauration, des fois on fait les horaires coupés, on travaille le matin, on a trois heures de pause l'après-midi, et s'il faut se présenter... vous voyez ce que je veux dire, si un patron m'appelle : « Vous recherchez ? » - « Oui, oui. » - « Vous êtes libre quand ? » - « Ecoutez, je suis libre tel et tel jour. » - « Le matin ? » - « Non, ça ne va pas. » - « L'après-midi ? » - « Non, ça ne va pas. » Vous voyez ce que je veux dire ? Voilà. Pour le patron, je trouve que c'est pas... à sa place, ça fait pas sérieux, je trouve. S'il vous donne trois propositions, sur les trois on n'est pas disponible. Au chômage, on a tout le temps. On est libre tout le temps.

I : Mais quand vous travaillez, vous aviez plus de collègues, vous avez l'impression, vous aviez plus de relations qui travaillaient autour de vous, avec qui vous pouviez avoir des informations ?

E : Quand on travaille ? Oui. Ah oui, c'est beaucoup mieux.

I : Le réseau est plus... Y a plus de réseau, en fait ?

E : Voilà, plus de réseau et puis... c'est très différent.

I : Comment ça ?

E : Ben quand on est au chômage, donc, on est un peu retiré, je trouve. Bon, le réseau marche, mais tout le monde travaille, et puis nous on est un peu à part, aussi. Mais quand on travaille, voilà, on voit tout le monde, on voit tout le réseau, en quelque sorte. C'est différent.

I : Donc, vous, ce qui a été le plus facile, c'était quelle situation ? Chercher du travail en étant au chômage ou en travaillant ?

E : Au chômage.

I : Malgré le fait que votre réseau était moins... ?

E : Oui. Voilà.

[L'entretien s'est terminé après 39.33 minutes]

9.7.8 Huitième entretien

[L'entretien s'est déroulé au domicile de l'interviewée]

I : Je vous explique la démarche : quand vous êtes arrivée au chômage, je crois que c'était février, mars ou avril 2012...

E : 2013.

I : Vous êtes au chômage depuis combien de temps ?

E : Depuis... le premier février 2013.

I : 2013 seulement ?

E : Oui.

I : Ah... ça fait seulement 4-5 mois. D'accord.

I : Est-ce que vous pourriez commencer par me raconter votre parcours professionnel ? Quand c'est que vous avez commencé à travailler pour la première fois ?

E : Alors l'apprentissage ?

I : C'était l'apprentissage ?

E : Ouuu, mon Dieu, oui. C'était en apprentissage mais j'ai fait... une année.

I : Un apprentissage de quoi ?

E : Employée de commerce. Et j'ai juste pu faire une année, vu que mes parents partaient, disons plutôt ma mère partait en Italie.

I : C'était ici en Suisse, donc ?

E : Oui, oui, exactement. Et après, en fait, mes parents voulaient repartir en Italie donc mon père est resté encore quelques années ici, alors que ma mère, ma sœur et moi sommes partis à Naples... en fait, ils ont ouvert un bar pour commencer à bien le faire tourner, et ensuite mon père devait nous suivre. Donc moi j'avais juste une année d'apprentissage, dix-sept ans... ensuite, à dix-sept ans je me suis retrouvée comme... si on peut dire, gérante dans le bar à Naples, parce que la vie à Naples, si on n'y nait pas... [sourire]

I : C'est vrai ?

E : Ah... Naples, c'est Naples... Donc... Ma mère a fait une grosse dépression, ma sœur est tombée malade, une forte anémie, donc en fait je me suis retrouvée moi à dix-sept ans à gérer le bar à Naples.

I : Mais quand vous dites « si on n'y nait pas », ça veut dire quoi ? C'est une question de réseau, de relations, de... enfin, on dit beaucoup de choses sur Naples, on parle de la mafia, on parle...

E : De savoir comment se comporter.

I : C'est ça ?

E : Voilà. De savoir comment... devoir se comporter avec des gens... comprendre quand est-ce qu'il ne faut pas sortir sa tête du sac... Je ne sais pas exactement comment vous expliquer, c'est comme le simple fait d'aller à la poste ou à la banque. Vous y mettez au minimum une journée, et puis... comment vous expliquer ça...

I : Les gens ne sont pas chaleureux ?

E : Non, non, les gens peuvent être très chaleureux... mais... comme on dit à Naples, on ne dort pas la nuit pour voir comment faire pour... réussir à... extorquer ou escroquer, je ne sais pas... le prochain. Vous voyez ce que je veux dire ? Rien que style, c'est pas comme ici où vous allez à la banque, vous prenez votre argent, vous ressortez. Là-bas, il faut faire attention à celui-là, si le monsieur qui est derrière le guichet ne fait pas signe à quelqu'un pour dire que vous avez un gros montant. Vous voyez, il y a tellement de choses, y a tellement de... de choses à faire attention pour vivre à Naples, que si... je crois que si on ne nait pas à Naples on ne peut pas... on ne peut pas... ouais. Naples, c'est Naples.

I : D'accord. Et donc vous aviez dix-huit ans ?

E : J'avais encore dix-sept ans, parce que je suis partie le 31 août 94. Donc j'avais encore dix-sept ans. Donc là, j'ai... je suis restée jusqu'en 98, il me semble, fin 98, novembre 98. Suite à ça, je suis revenue en Suisse.

I : Excusez-moi, jusqu'en 98, vous avez fait quoi à Naples ?

E : Dans le bar.

I : Vous étiez gérante tout le long ?

E : Oui, oui.

I : Avec votre mère et votre sœur qui étaient là.

E : Voilà, exactement.

I : Votre père n'est jamais venu ?

E : En vacances, mais pour travailler, non, non. Heureusement, parce que ça nous a donné la possibilité de pouvoir revenir. Donc novembre, novembre 98... attendez... donc c'était novembre 97 que je suis revenue. Parce qu'en décembre je suis allée m'inscrire à la commune à Bussigny. Le fait que mon père était en Suisse, il a pu faire regroupement de famille donc j'ai tout de suite eu le permis C à nouveau, et là j'ai pu commencer à travailler à Médiamarkt. Il y avait la fameuse ouverture de Média Markt à Crissier. Donc j'ai travaillé à Média Markt jusqu'en... 2000 il me semble. J'ai commencé les premiers mois comme caissières, et je suis tout de suite passée à assistante caisse-accueil. Suite à ça, la responsable est partie donc je suis passée responsable caisse-information. Là, je voulais être plus dans les bureaux donc je suis partie de là, je suis partie à Jumbo.

I : Quand ça ?

E : ... 99, ça devait aussi être fin 99 lorsque je suis partie, et en 2000 j'ai commencé à travailler chez Jumbo.

I : Alors excusez-moi, j'ai dû mal comprendre. Quand vous avez commencé à Média Markt, c'était en quelle année ?

E : En 98. En 98.

I : Et vous êtes partie à Jumbo en 99, c'est ça ?

E : 2000. En 2000. J'ai commencé chez Jumbo. Jusqu'en 2001, où j'avais la possibilité de travailler encore plus dans les bureaux, donc à Orange. Jusqu'à... donc de 2001 jusqu'à 2004. Luigi est né en janvier, février, mars, avril, mai... jusqu'à mai 2004 j'ai travaillé à Orange. Jusqu'à mai 2004 j'ai travaillé à Orange. Ensuite là j'étais au chômage... j'étais au chômage, oui, parce que c'est là que j'ai fait mon Master en informatique. Après j'ai commencé à... à Natural, qui est devenu Agility, aussi, comme responsable caisse-information.

I : Ca, c'était quand ?

E : C'était toujours à la fin de l'année. Je suis forte pour les fins d'année [rire]. C'était...

I : La même année que votre entrée au chômage en 2004 ?

E : ... Non, 2005. C'était 2005. Parce que j'ai fait mon Master en informatique et ça m'a pris plusieurs mois.

I : D'accord.

E : Et... ouais, c'était 2005... où j'ai commencé, comme responsable caisse-facturation. Ensuite j'ai accouché de mon deuxième, et ça ne jouait pas avec le taux, parce qu'on m'avait assuré que je pouvais reprendre à 60 et au moment où j'ai recommencé on m'a dit « Non, non, on a besoin de toi à 100%. Ou 100% ou rien. » J'ai dit « Ben rien. » Donc là, je suis repartie au chômage.

I : Et ça c'était en 2006 ?

E : Non, mon fils est né en octobre 2007, donc... ça devait être février 2008... Mon Dieu, qu'est-ce que j'ai fait de ma vie [rire]... qu'ai-je fait de ma vie... [répète des dates, des moments

déjà évoqués] Ah... [soupir] oui, je sais pourquoi je ne me rappelle plus cette période de ma vie...

I : Je m'excuse, à part ça, mais vous n'êtes pas du tout obligée de m'en parler, si vous ne souhaitez pas le faire.

E : Non, non, non, y a pas de soucis... Chômage, avec le chômage, oui, je travaillais à 10% chez un docteur comme secrétaire. C'était tous les vendredis matins, et s'il avait besoin, quand la secrétaire principale était absente, je travaillais là-bas.

I : En parallèle du chômage ?

E : En parallèle du chômage, oui, comme... gain intermédiaire.

I : Et ça, c'est depuis 2008, donc depuis votre épisode de chômage ?

E : Oui, mais c'était pas... Je peux prendre un CV pour me rappeler des dates ?

I : Bien sûr... bon, à part ça, comme je vous le dis, c'est plutôt informatif, pour être sûr que... que je vous pose des questions pertinentes, mais si...

E : Alors de 2009 à 2010, oui, jusqu'en... en... c'était... mars, avril, mai, ça devait être mai... oui mai 2010, que j'ai travaillé chez ce médecin. Donc depuis 2009...

I : Vous avez donc été au chômage en 2009 ?

E : Non, j'avais commencé après chez le docteur X. J'étais au chômage... attendez. Voilà. J'étais chez Agility... je vous ai donné les bonnes dates ou les mauvaises dates ?

I : Oui, vous m'avez dit, Natural-Agility 2005, et début du chômage 2008. C'est ça.

E : Voilà. Donc jusqu'à février-mars 2008.

I : Oui, et ensuite chômage jusqu'à Capta.

E : Non, alors Capta, c'est... c'était pendant le chômage, c'est moi qui ai demandé de faire le... comment on appelle ça ?

I : C'est une formation ?

E : Plus qu'une formation, c'est... c'est pour l'Etat, on travaille un temps pour l'Etat. Mais... c'est le chômage qui paie.

I : Et ça, vous l'avez fait pendant votre épisode de chômage en 2009 ?

E : Le Capta, exactement. Donc c'était pendant six mois. J'ai demandé à être renouvelée, mais ils ne pouvaient pas faire plus que six mois.

I : Et ensuite, 2009-2010, le docteur X.

E : Chez le docteur X, voilà, à 10%. Ensuite, bon, mon ex-mari est parti avec sa collègue [rire]

I : [rire hyper mal à l'aise, merci le qualitatif].

E : Donc j'ai dû chercher plus, j'avais trouvé à Gravotec. J'avais trouvé à Gravotec... mais... j'étais en pleine... en plein début de séparation, enfin, ça... ça n'a pas joué du tout, donc là j'ai juste fait, je crois, deux mois, deux mois et demi, à Gravotec. Suite à ça, j'ai été au chômage un peu plus longtemps.

I : Ben 2010, à ce que je vois, et début 2011.

E : Oui, mais un peu plus longtemps par rapport [rire] aux autres fois. J'étais un peu plus parce que bon... ce qui était assez sain parce qu'en fait, là, à ce moment-là, ma conseillère ORP m'avait bloqué, en me demandant d'aller chez un médecin pour avoir un certificat médical... comme quoi ça n'allait pas du tout, je n'étais pas du tout apte à travailler. Donc il m'avait bloqué, j'étais au RI, jusqu'à ce qu'un ami me téléphone pour me dire qu'il y avait une place qui se libérait à UPC-Cablecom. En fait, j'étais pas au chômage, je vous dis... là, cette période, là, j'étais au RI, parce qu'eux voulaient encore que je reste au RI, sous certificat, et moi je voulais reprendre un peu les choses en mains, donc j'avais moi tout stoppé, en commençant à 100% ici.

I : D'accord.

[Interruption par son fils aîné, discussion d'une minute entre elle et lui]

I : Donc vous étiez au RI, et vous avez quitté les RI pour travailler à Cablecom.

E : Exactement, à UPC-Cablecom. Suite à ça, ça n'allait pas du tout parce que mon fils, avec le chemin, il pleurait beaucoup, parce qu'il avait peur des trajets, que je fasse les trajets, qu'il m'arrive quelque chose, ou que... voilà. Et donc j'avais... là... la psychologue de mes enfants, en accord avec elle, j'avais arrêté de travailler. Et en fait, je devais être au chômage et chercher un travail plus près. Donc je me suis inscrite au chômage, le mois d'après, j'ai commencé... j'ai tout de suite trouvé et commencé chez Pahud. Là, c'était en février.

I : Ouais, c'est ça ! Donc c'est de là que j'ai eu vos données. Parce que vous vous êtes inscrite au chômage...

E : Ah, d'accord ! Parce que j'étais juste un mois...

I : Oui, oui, ça ne pose pas de problèmes. C'est juste, comme ça on sait.

E : D'accord. Alors là, je me suis inscrite au chômage en février... et en avril j'ai commencé à travailler.

I : Et là, du coup, vous êtes de nouveau au chômage depuis le début de cette année.

E : Là, voilà. Exactement.

I : Ok. Donc ça fait une vie bien remplie [rire]. Ce que j'aurais envie de vous demander, donc, c'est... vous avez été au chômage plusieurs fois. Si on prend par exemple... mais reprenons quand vous êtes venue depuis Naples. Vous êtes venue depuis Naples, ici, et vous avez travaillé à Média Markt.

E : Oui.

I : Vous avez trouvé comment cet emploi à Média Markt ?

[Interruption par le fils aîné, fier d'avoir mis un maillot de football napolitain]

E : Alors, quand je suis revenue, je... j'ai commencé par garder une petite fille... il fallait bien commencer par quelque chose, hein ? J'ai commencé à garder une petite fille, dont l'amie de la maman était satisfaite et qui m'a demandé si je pouvais aussi garder sa fille. Et style, après ça a commencé à faire un peu le tour, et une des... une des mamans, qui se trouve aussi être une de mes amies, par la suite, m'a dit : « Ah mais tu sais, y a une place qui va se libérer à Média Markt. » parce que c'est juste l'ouverture, donc ils faisaient un peu le tri des caissières, et tout, et on m'a dit : ça t'intéresserait ? » Mais c'était juste quelques mois après que j'aie commencé à garder les gamines, hein ? Je crois que c'était quoi... deux mois...

I : Et en deux mois, vous aviez déjà plein de gens qui étaient...

E : En deux mois... oui après deux mois de... enfin... que je suis revenue d'Italie, j'ai commencé à travailler à Média Markt. Et à partir de là, je vais dire la vérité, tout de suite on m'a demandé de passer aussi à l'information, donc à l'accueil. Depuis l'accueil, on m'a proposé de pouvoir aider la responsable, lorsqu'elle était absente, des choses comme ça, d'apprendre... au bureau. Donc chose que j'étais toute contente. Suite à ça... la responsable est partie, enfin, elle est partie sur Genève, Média Markt Genève, et c'est moi qui ai repris la place. Par contre, c'est vrai que j'étais toute jeune, j'avais quoi, 20-21 ans, par-là, donc j'étais mariée, j'étais toute jeune... y avait beaucoup de filles à... comment on dit, à faire les plannings, à faire ci, à faire ça, qui n'est pas content de ci, de ça, qui veut ci, qui veut ça, tatati, et moi je préférais être beaucoup plus dans les bureaux. Donc j'ai commencé à chercher dans les bureaux. Et là, y avait Jumbo, qui était... la même chose, caisse...

I : Et comment est-ce que vous avez trouvé le job chez Jumbo ?

E : J'avais envoyé mon curriculum, je ne sais plus où... et en fait, c'est un des anciens directeurs de chez Jumbo... Jumbo Bussigny. J'avais envoyé mon curriculum. Et en fait, c'est l'ancien directeur de Jumbo à Ecublens, maintenant y a plus, y a la Migros, mais fut un temps y avait Jumbo, à la place de la Migros au centre commercial d'Ecublens. J'ai reçu un téléphone en me

disant que... « Ecoutez, mon collègue a reçu un curriculum que je trouve très très intéressant, je suis intéressé, est-ce que ça vous dit de se rencontrer, de pouvoir parler, et tout et tout ? »

I : Qu'est-ce qui vous avait fait envoyer votre curriculum là-bas ? Vous aviez entendu qu'il y avait une place de libre ou vous en avez envoyé plusieurs à plein d'endroits ?

E : Non, non... Je ne sais plus maintenant pourquoi. Mais non, il me semble que c'était... il me semble que c'était une amie qui parlait d'Ibella, qui parlait... et elle m'avait dit : « Postule, on ne peut jamais savoir. » Je crois que c'était quelque chose comme ça. Donc c'est d'Ibella qu'elle est partie, mais en fait c'est le directeur d'Ecublens qui m'a rappelée. Et là-bas j'ai commencé comme responsable caisse-information, mais surtout responsable-facturation, donc ça veut dire que la plupart du temps je le passais dans les bureaux.

I : Ok. C'est ce que vous vouliez, non ?

E : Oui, oui, mais y avait quand même des choses à faire sur le... dans le magasin. Donc suite à ça, y avait Orange.

I : Donc là, du coup, le travail à Jumbo vous a moins plu que ce que vous pensiez, ou bien ?

E : Alors non, j'ai adoré tout ce qui était bureau. J'ai adoré tout ce qui était bureau, c'était le top, le top, le top. Mais... l'autre dame qui était responsable... responsable comme moi, avait beaucoup plus d'années de... on va dire d'expérience...

I : D'ancienneté ?

E : D'ancienneté, voilà, bravo, d'ancienneté. Alors c'était un peu le... « Tout le meilleur à moi et voilà, on bouche les trous ! » Et c'est allé jusqu'à un certain point. « T'es gentille, t'es mariée, moi aussi je suis mariée. » Donc voilà.

I : Et du coup vous êtes allée à Orange ?

E : Voilà.

I : Et là vous avez trouvé comment ?

E : Alors là, Orange, c'était... c'est Adecco qui m'avait envoyé.

I : D'accord. Vous étiez inscrite auprès d'Adecco ?

E : Voilà, exactement. Ils m'ont téléphoné et m'ont demandé si j'étais intéressée. Le vendredi ils m'ont appelé, le lundi je commençais. [rire]

I : D'accord. Et là vous avez fait quand même trois ans ?

E : Oui, jusqu'en... 2004... jusqu'à mai 2004.

I : Qu'est-ce qui vous a fait partir ?

E : Ils ont délocalisé. Ah non, je ne serais jamais partie de là-bas ! [rire] J'étais tellement, tellement bien. Mais ils m'ont proposé de partir à Bienne, parce qu'ils parlaient sur Bienne, ils m'ont proposé de reprendre, de partir aussi moi sur Bienne, mais voilà, j'étais enceinte, mon ex-mari avait le travail ici, donc voilà. La décision était faite, était déjà prise. Mais autrement, je vous assure...

I : Enfin, bon, vous avez été au chômage et vous avez quand même retrouvé un travail en 2005.

E : Voilà. Par contre, dans cette période-là, j'ai aussi fait tout mon Master en bureautique. 2003.

I : Au chômage, donc ?

E : Au chômage, oui, à Infolearn, sur le territoire suisse et le territoire mondial. Y a deux types d'exams.

I : Ok. Et vous avez fait les deux ?

E : J'ai fait les deux, j'ai fait celui sur le territoire suisse et après y a celui sur le territoire mondial, c'est vraiment la maison Microsoft... vous êtes avec un ordinateur, y a rien, on vous fouille, c'est hallucinant, on vous fouille et tout, pour vous faire entrer dans cette chambre et... en fait c'est juste quatre mur et vous êtes juste en face avec un ordinateur, et c'est Microsoft, en fait, qui vous fait passer l'examen. Vous êtes filmé, vous avez plusieurs caméras...

I : Mais y a quelqu'un à l'ordinateur qui vous pose des questions ?

E : Non, non, ils passent un... enfin, c'est comme un test.

I : Ah, et vous devez remplir.

E : Il faut remplir, voilà, mais vous êtes filmée. C'est Microsoft. Et là, j'ai fait... tout ce qui était Powerpoint, Internet, j'ai fait Excel, base et avancé, Word base et avancé, Access... enfin, j'ai fait tout ce qui fait qu'on a un Master, à ce moment-là.

I : Vous avez rencontré des gens, d'autres chômeurs qui faisaient ça en même temps que vous ?

E : Oui.

I : Et vous avez gardé contact avec ou pas du tout, avec certains d'entre eux ?

E : ... Mais disons que moi, vous savez, je suis un peu comme ça, je suis un peu... enfin... on va dire ça comme ça, je ne me bagarre avec personne, je suis bien avec tout le monde, mais je ne cours derrière personne. C'est un peu mon caractère, je suis très comme ça.

I : Bien sûr, mais vous auriez pu y trouver une amie, par exemple...

E : Oui oui, tout à fait, mais moi... y a plus personne... ma mère, personne ne veut venir avec moi à la Migros parce que rien que pour aller acheter du pain je mets trois heures. Parce que je rencontre vingt personnes et je m'arrête pour discuter avec tout le monde. Par contre, si je dois dire que je me mets à téléphoner, que... non, ça, voilà. Donc la même chose, si maintenant je rencontre quelqu'un dans la rue, les cours, on va se voir : « Hey, tchô, comment ça va ? Comment tu vas ? » On va discuter un moment, mais après... donc j'ai toujours gardé des bons contacts avec tout le monde, même avec des profs, et tout, avec tout le monde, toujours des super contacts. Par contre...

I : Donc là, vous avez fait votre Master en informatique, et puis vous avez trouvé un job, j'ai noté Natural mais c'est Agility transport, c'est ça ?

E : Oui. D'abord c'était Natural et il est ont été racheté et ça s'appelait Agility.

I : Vous l'avez trouvé comment, cet emploi ?

E : J'ai envoyé des lettres spontanées, comme ça, et en fait je ne me souvenais pas du tout, du tout de leur avoir envoyé une lettre. Alors je vous jure que je ne me souvenais pas du tout du tout.

I : Et ils vous ont répondu [rire].

E : Alors ils m'ont téléphoné parce que j'étais juste derrière, là. C'est juste derrière. Ils m'ont téléphoné pour me dire qu'ils avaient bien reçu et qu'ils étaient intéressés et qu'ils voulaient me rencontrer.

I : Ok. Et vous avez... vous vous rappelez pourquoi vous leur aviez écrit, à eux ? C'était aussi suite à quelqu'un qui vous aurait dit ?

E : Non, non, du tout, c'était spontané.

I : D'accord. Et là vous êtes restée trois ans ?

E : Oui. Jusqu'à l'accouchement de mon deuxième.

I : C'est là où ça n'a pas joué dans le retour, où vous auriez voulu travailler à temps partiel mais eux voulaient à 100% ?

E : Exactement. Parce qu'au même moment y a eu le rachat, donc de Natural c'est passé à Agility, y a eu un changement de direction. Et puis la nouvelle direction, donc la nouvelle dame, la dame, avant c'était un monsieur, la dame m'avait confirmé, certifié, juré, promis que ok, ça allait jouer, y avait pas de soucis, j'aurais pu reprendre à 60%. Donc moi je n'ai pas du tout demandé de papier, je veux dire, c'était basé sur la confiance. Et... et ben non, ma foi je suis revenu, c'était faux, que ça ne va pas bien donc : « On a besoin de toi à 100% ou rien. » Parce qu'autrement ils auraient dû prendre deux personnes. Donc quand on disait deux personnes,

après il fallait payer deux fois... je ne sais pas, peut-être la LPP ou je ne sais pas quoi, donc ça leur revenait très cher.

I : Mouais...

E : Oui. Voilà. On se comprend, hein ?

I : Des économies de bouts de chandelles, un peu.

E : On se comprend. Et puis bon, ben moi j'avais mon petit, il avait deux mois et demi, même pas trois mois quand j'ai recommencé... en tout cas, il était tout petit tout petit. Et j'ai dit : « Non, ben moi ça ne m'intéresse pas. J'ai le grand qui est quand même petit – parce qu'il avait trois ans et quelques – j'en ai un qui vient de naître, travailler à 100%, c'est exclu. »

I : Je comprends.

E : Donc voilà.

I : Et donc là, chômage de nouveau ?

E : Exactement. Mais ils m'ont donné raison, le chômage, hein ?

I : C'est vrai ?

E : Oui, oui, j'ai pas du tout...

I : Donc ils vous ont fait confiance, ils n'ont pas demandé une trace écrite ou quoi que ce soit ?

E : Si... alors... ils ont demandé... ils ont demandé à... à la direction d'Agility de... de confirmer mes dires et c'est vrai qu'elle était super parce qu'elle aurait pu dire tout et n'importe quoi, hein. Mais je dois dire la vérité, elle était vraiment vraiment vraiment correcte. Elle a dit la vérité, elle a dit : « Non, non, oui c'est elle qui a donné sa lettre mais suite à ça et ça, parce que nous on ne pouvait pas, et qu'on lui avait promis et pour finir... » Donc non, ils ont vraiment... là-dessus, ils ont vraiment été... géniaux, on va dire.

I : Et ensuite, 2009-2010, vous avez donc eu ce gain intermédiaire, vous étiez au RI, c'est ça ?

E : Durant le... oui, après 2010...

I : Mais... non, excusez-moi, 2009-2010, c'est cette période où vous avez travaillé chez le docteur X à 10%.

E : C'est ça, exactement.

I : Comment est-ce que vous avez trouvé ce petit job ?

E : Alors c'est une amie qui avait ce petit job, qui partait vivre du côté de Fribourg. Elle m'a appelé en me disant : « Ecoute, je dois quitter, est-ce que ça t'intéresse ? » J'ai dit : « Ouais, ben écoute, pourquoi pas. » Toujours avec... normalement, la secrétaire principale devait partir. Enfin, elle disait tout le temps : « Non, stop, j'en ai marre, moi j'arrête, j'ai un certain âge, je veux arrêter. » Enfin, elle, elle attendait sur le fait qu'elle parte pour reprendre le pourcentage de la secrétaire. Pour finir, c'est elle qui est partie. Moi, qui attendait qu'elle parte, parce qu'elle arrêta pas de dire qu'elle voulait partir, ben pour finir c'est quand même moi qui suis partie. Je veux dire, en fin de compte, elle est toujours là-bas, elle. [rire]

I : D'accord. [rire]

E : On a tous espéré, on est tous partis avant elle. Donc [rire]. Non, c'est cette amie qui m'a dit : « Ecoute, normalement, quand elle va partir, si elle part, tu peux reprendre la place. » Donc un pourcentage plus élevé.

I : Et ça ne s'est pas produit.

E : Ça ne s'est pas reproduit mais ça aurait, mais ça ne s'est pas reproduit parce que ma situation a changé. Donc...

I : Et après, vous aviez donc ce gain intermédiaire chez le docteur X et ensuite vous avez travaillé chez Gravotec.

E : Exactement. Suite à... la séparation, je devais retrouver un travail avec un pourcentage plus élevé, donc là j'ai trouvé à Gravotec.

I : Vous avez trouvé comment ?

E : J'ai envoyé ma lettre, aussi, spontanée. Comme ça.

I : Quelqu'un vous en avait parlé, ou pas du tout ?

E : Du tout. Du tout.

I : D'accord. Et là, ça a marché pendant un petit moment ?

E : Non, là c'était deux mois. Là, c'était vraiment...

I : Mais c'était défini à la base que c'était deux mois, ou bien... ?

E : Non, non, du tout, du tout. Mais...

I : Période difficile ?

E : Période trop, beaucoup trop difficile.

I : Je comprends. Et puis après, cet épisode chômage-RI.

E : Voilà, exactement. Donc ma conseillère... parce qu'elle avait téléphoné, parce qu'en fait, cette dame, ce qu'elle avait essayé de faire – bon, il paraît que c'est pas la première fois qu'elle faisait ça, bref – que les premiers mois de travail, en fait c'était le chômage qui... je ne sais pas si on dit ça comme ça, le chômage payait elle, et elle payait moi...

I : La personne de Gravotec ?

E : Voilà. C'était parce que soi-disant je devais apprendre le travail.

I : Oui, c'est le principe de... comment ça s'appelle... ouais, y a un terme pour ça mais du coup c'est le fait que, pour encourager les entreprises à engager des gens, le chômage paie le salaire, un peu dégressif de mois en mois. Genre on paie 60% le premier mois, 40, puis 20, comme ça l'entreprise, la première fois, engager quelqu'un ça ne lui coûte que... 40% du salaire, puis 60, puis 80, et puis... Enfin, bref.

E : Alors en fait, c'était... mais il paraît que c'était pas la première fois, on m'a dit : « Ah, t'inquiète pas, ça va être les premiers mois. » Bon, moi j'étais pas bien du tout. Donc ma conseillère, enfin, ils se sont appelés, et puis ma conseillère m'a dit : « Il faut aller chez un médecin parce que... »

I : Ca va pas.

E : Ca va pas. » Donc vraiment, mon médecin, de toute façon, était déjà au courant parce que... bref, donc là, c'était cette période-là.

I : Et puis ensuite, ben vous avez trouvé un travail à Cablecom.

E : Voilà.

I : Alors là, vous disiez que c'est un ami qui vous a...

E : Oui, alors c'est mon ancien chef d'Orange.

I : Ok.

E : Dès qu'un place s'est libérée, il m'a dit : « Ecoute, viens parce que je veux que tu bosses avec moi. »

I : Ok.

E : Donc lui m'a rappelée, je suis partie travailler sur Cablecom... Par contre, ça n'allait pas du tout avec les enfants. Psychologiquement, les enfants n'étaient pas...

I : Ils ne supportaient pas de vous voir partir ?

E : Non. C'était trop tôt. Ça n'allait pas du tout. Mais bon, là c'est moi qui ai eu la tête dure, parce que la psychologue me l'a dit, la dame du RI aussi... Je veux dire, après, dans cette situation-là, il y avait... comment ils avaient appelé ça, un réseau... enfin, j'avais dû donner mon numéro, le numéro de mon médecin à la psychologue des enfants, celui de la psychologue au médecin, mon médecin au RI... enfin, ils avaient fait tout un réseau, donc c'est pour ça que je... enfin, ils m'ont donné, entre guillemets, la possibilité de pouvoir... de pouvoir être au RI

pendant cette période, justement, parce que mon médecin était en contact, donc il confirmait que... enfin, tout s'était placé autour.

I : Avant que vous arriviez à Cablecom, donc.

E : Avant d'arriver à Cablecom. Donc vraiment, là, entre Gravotec et... et Cablecom. Mais je vais vous donner les dates, parce que là...

I : J'ai pas besoin des mois précis.

E : Ah, d'accord.

I : Et puis, en l'occurrence quand vous êtes arrivée à Cablecom, là vous êtes restée mais vous êtes partie à cause des enfants pour qui c'était trop dur ?

E : Oui, ça... ça n'allait pas du tout. J'ai voulu n'en faire qu'à ma tête, j'ai voulu faire la grande mais... ça n'allait pas du tout.

I : Et là, vous êtes retournée au chômage un moment, non ?

E : Exactement, un mois.

I : Comment vous avez retrouvé votre job ?

E : [rire] J'ai envoyé des lettres spontanées. En fait, j'ai pas envoyé à Pahud. Non, c'est lui qui m'a rappelé, en me disant qu'il y a un ami qui avait reçu mon curriculum, que lui était à la recherche d'une secrétaire, que mon curriculum l'intéressait, donc... si on pouvait...

I : C'est un de ses amis à lui qui avait reçu votre CV ?

E : Qui l'avait reçu, oui. Mais maintenant, je ne me souviens plus lequel c'était... Je ne sais plus lequel c'était.

I : Mais vous, vous ne le connaissiez pas. Vous aviez postulé pour lui...

E : Non, non, moi j'ai juste envoyé... j'avais juste envoyé comme ça, en fait.

I : Ok.

E : Et puis... ben en un mois.

I : Et là, vous avez travaillé un an ?

E : Une année, oui.

[Interruption, un moustique à sortir]

I : Et qu'est-ce qui vous a fait partir de chez Pahud ?

E : ... Alors... Vous ne connaissez pas du tout Pahud ?

I : Non.

E : Vous ne le connaissez pas du tout ?

I : Ah non, pas du tout.

E : Vous ne connaissez pas père-fils ?

I : Père-fils ?

E : Le père Pahud et le fils Pahud ?

I : Mais c'est quoi comme entreprise ?

E : C'est... construction métallique.

I : Ok. Ici sur le canton de Vaud ?

E : À Lausanne.

I : Non, j'ai jamais entendu parler.

E : En fait, ils arrivent à se taper dessus en plein bureau.

I : Oumpfffff...

E : Portes cassées, vitres cassées, sang par terre, à la secrétaire de nettoyer...

I : Mais entre les deux, entre le père et le fils ?

E : Entre le père et le fils, oui, c'est... C'est... voilà. [rire]

I : Ah ouais, c'est des conditions de travail et des ambiances assez moches...

E : C'est... génial, oui.

I : Vous avez tenu combien de temps... quand même plusieurs mois [rire]

E : Alors il paraît que... d'après les dires des autres, je suis l'une des secrétaires qui a tenu le plus longtemps. Presque une année. Ouais une année. Onze mois je crois. Aux alentours. Je suis celle qui a tenu le plus.

I : C'est fou qu'ils n'arrivent pas à se poser de questions sur le tournus des secrétaires.

E : Ah non, il ne s'en posera jamais. Il ne s'en posera jamais. Comme il m'a dit à moi : « C'est pas à 76 ans que je vais changer. »

I : Voilà voilà.

E : Voilà. Là, le discours où il m'avait traitée de pute parce que mon collègue avait osé me dire « tu » et moi j'avais répondu par « tu ». [rire]

I : Ah ouais. Un tutoiement entre vous... ok. Mais ça c'était le fils ou le père qui vous l'avait dit ?

E : Le père, le père. Non non, le fils, non. Le fils, des fois on se téléphone encore, avec le petit-fils aussi. Y a trois générations.

I : Mais du coup c'est le fils qui résiste un peu à son père et...

E : Ah non non, le fils est parti. Ah non non non, il sont passés devant le tribunal, à ce qu'on m'a dit, maintenant vérité ou mensonge, je ne sais pas, mais comme quoi le père l'avait déshérité... Non, ils sont...

I : Donc ils se tapaient dessus entre le père et le fils mais le fils était plutôt sympa, c'était plutôt le père le problème.

E : Oui oui oui oui, mon Dieu. Moi, je crois que j'ai pu tenir cette période parce que justement y avait Yann. Du moment où Yann est parti... tout est tombé, tout s'est écroulé, vraiment.

I : Et le père est toujours là, maintenant ? L'entreprise tient toujours ?

E : Alors oui, l'entreprise est du père. Mais seulement le fils va, vient, parce qu'à chaque fois ils se tapent dessus, après son fils part, après il revient, et après...

I : Mais bon, le père, vous disiez, 76 ans, il doit en avoir 77 maintenant...

E : Sa mère en a 96, donc... [rire]

I : ... Bon, ben voilà. Donc vous êtes partie pour ça. Le chômage ne vous a pas sanctionnée, ou bien ?

E : Non non, du tout, du tout. Parce qu'après c'est lui qui m'avait mise dehors. Parce que ça n'allait pas du tout.

I : Ok. Et là, maintenant, vous êtes au chômage depuis, ça fait, depuis le début de l'année.

E : Depuis février. Depuis février. Et là, justement, j'ai demandé de pouvoir faire des cours de comptabilité, donc là, mercredi j'ai un examen et je crois que c'est en... juillet, j'ai un deuxième examen. Et j'ai discuté avec la prof qui m'a dit : « Oui, inscrivez-vous-même au TQG2. » Donc j'en ai parlé à mon conseiller qui m'a dit : « Si vous ne trouvez pas de place de travail, on y va pour le 2. » Donc c'est tout ça de pris.

I : D'accord.

E : C'est tout ça de pris. Par contre, oui, j'aurais dû recommencer... j'aurais déjà dû travailler depuis.

I : Parce que vous avez trouvé un emploi ?

E : Mars, depuis je crois mars, oui, depuis mars... mais on avait discuté avec le conseiller et... ils voulaient me payer beaucoup moins que ce que j'étais déjà payée, enfin y avait toute une... toute une embrouille, tout un petit truc, et avec mon conseiller on a dit... Mon conseiller m'a dit : « Laissez tomber. »

I : C'est bien, ça. Comment vous aviez trouvé cet emploi, même si c'était moins bien payé, etc. ?

E : Lettre spontanée. Lettre spontanée.

I : Et puis là, en l'occurrence, vous êtes en train de faire ce cours de comptabilité et de chercher un travail à côté, j'imagine ?

E : Exactement.

I : Et vous cherchez comment ?

E : Les... lettres spontanées. J'en fais à peu près 15 par mois, par là.

I : Ok. Et vous envoyez à... plein d'entreprises ?

E : Oui. Bon, bien sûr, si j'entends qu'on me dit : « Ah ben écoute, essaie-là parce que je crois qu'ils cherchent, ou j'ai entendu qu'ils cherchent. » C'est clair, je vais envoyer. Autrement, quand je vais à l'ORP, je vais sur la borne, je regarde aussi ce qui m'intéresse. Donc y a toujours des adresses où c'est plus ciblé, vous voyez ce que je veux dire ? Dès que j'entends quelque chose. Y a des adresses où c'est plus ciblé. Mais autrement le reste, c'est en spontané. Parce qu'enfin, c'est toujours comme ça que j'ai trouvé.

I : Et quand vous dites que c'est plus ciblé, c'est parce qu'on vous en a parlé ?

E : Parce qu'on m'en a parlé, ou parce que c'était à la borne, ou... donc des choses comme ça, parce que mon conseiller m'a donné l'adresse. Donc là, oui, c'est ciblé. Par contre, le reste c'est tout en spontané. Et comme je vous dis, c'est... la plupart du temps, c'est... spontané.

[Interruption, un des fils a actionné l'interphone du bas de l'immeuble]

I : Donc, ce que je voulais savoir, c'est est-ce que quand vous envoyez vos lettres de postulation, donc vous envoyez vos offres spontanées, vous en envoyez à plusieurs entreprises, et y a celles qui vous sont un peu recommandées, que vous voyez à la borne. Y en a beaucoup, des entreprises qui vous sont recommandées par des gens ? Où on vous dit : « Là y a une place, ou quelque chose. » ?

E : Non. Non.

I : Non ?

E : Non, non, même si je demande : « Ils cherchent quelqu'un, chez toi ? » - « Ah non non non, restructuration, non non non. On a du travail jusque-là mais c'est exclu qu'ils engagent. » On entend que ça. On entend vraiment vraiment vraiment que ça. Les gens sont pressés comme des citrons, les gens ci, les gens ça... Par contre, y a du travail. Ils licencient des gens, on demande aux gens... enfin, c'est un peu comme si on demandait aux gens de faire le travail de deux personnes, et après pouvoir dire : « Ah, on n'a plus assez de travail donc on licencie. » C'est un peu malheureux.

I : C'est ça. Et tant que les gens arrivent à faire ce qu'on leur demande de faire, c'est la preuve qu'il n'y a pas besoin de personnel même si les gens se rendent malades...

E : Exactement. C'est... c'est malheureusement le cas dans la plupart des... des entreprises. Malheureusement...

I : Si vous deviez conseiller à quelqu'un qui cherche du travail... Imaginons que vous connaissez quelqu'un qui arrive au chômage pour la première fois, vous lui diriez de chercher comment ?

E : Spontané.

I : Ouais ?

E : Ouais. Ah oui. Spontané. Parce que de toute façon, même quand c'est ciblé ou quoi que ce soit, vous savez, dans les journaux, des annonces comme ça... de un, c'est rare qu'on vous réponde. Vous allez me dire, en spontanée aussi mais déjà, voilà. De deux, y a... allez, pour annonce une annonce y a combien, 50 personnes ? 50 dossiers ? Le temps qu'ils trient, le temps

qu'ils fassent ci, qu'ils fassent ça... Comment expliquer... Même un employeur qui commence déjà à se poser des questions : « Est-ce que je vais ouvrir... » Comme c'était pour Agility, hein ? À l'époque Natural. Quand il m'a téléphoné, il m'a dit : « Ecoutez, moi c'est un poste que j'envisageais d'ouvrir. » Donc responsable facturation. Il envisageait de l'ouvrir, mais il ne se lançait pas. Et avec le dossier, il s'est dit : « Ah ben, tiens, ce serait l'occasion. » Alors maintenant, c'est une place qui ne se serait jamais ouverte s'il n'y avait pas eu une... vous voyez ? Une offre spontanée qui correspondait. Donc y aurait jamais eu d'annonce. Donc des fois, un employeur qui reçoit une lettre... un CV, il peut plus facilement se dire : « Ah mais celle-là, elle irait bien pour là. » Vous voyez ? Que d'attendre, de se dire : « Ah, mais je vais mettre une annonce, je vais peut-être voir pour chercher une secrétaire. » Don c'est vrai qu'en spontané, je sens que c'est beaucoup plus efficace.

I : Ok. Et vous comptez, en fait, là-dessus ?

E : Oui. Oui.

I : D'accord. Vous avez... 2-3 fois, vous m'avez dit que vous avez trouvé du travail parce que quelqu'un vous avait parlé d'une place, ou d'un endroit où vous pouviez postuler, etc. Mais en fait, quand vous êtes revenue de Naples, vous ne connaissiez pratiquement personne, ici ? À part, j'imagine, votre sœur et votre mère ?

E : Ah non, ma sœur vit en Italie. Ma sœur vit en Italie. Ma mère est venue après moi. Donc moi, je travaillais déjà à Média Markt quand ma mère est venue.

I : Quand vous êtes arrivée ici, vous disiez, vous avez rencontré une personne qui vous a fait garder ses enfants et après, petit à petit, vous avez commencé à connaître des gens mais vous aviez déjà des amis ou des connaissances ici ?

E : Non, du tout, parce qu'en fait, avant de partir, je vivais déjà ici.

I : Ah, d'accord. Donc vous aviez déjà des contacts ?

E : Donc j'allais déjà à l'école à Bussigny, donc tous mes amis. Quand ils ont su que j'étais revenue d'Italie... enfin, on s'est tous un peu...

I : C'est chouette.

E : On s'est tous retrouvés, donc... voilà.

I : Et vous avez de la famille, maintenant, en Suisse ?

E : Alors j'ai ma mère et mon père, qui habitent au rez. Et j'ai mon cousin qui habite à Yverdon.

I : D'accord. Et eux, ils vous aident d'une manière ou d'une autre, pendant votre chômage ?

E : ... Mon cousin, du tout, du tout. Mes parents, ils gardent mes enfants. Et... c'est déjà énorme. Je ne peux pas dire « que ça » parce que... c'est pas vrai que ce n'est « que ça », parce que le fait de pouvoir être libre au travail de dire : « Ok, je vais une demi-heure plus tôt aujourd'hui. » ou de pouvoir se dire : « Ok, non, j'ai trop de boulot, je finis une heure plus tard. » C'est ce qui arrivait avec Pahud, où pour finir je ne rentrais jamais avant 7h30-8h le soir, depuis 7h le matin. Ah, j'avais pas droit à la pause, ni le matin, ni l'après-midi. J'avais juste une pause d'une heure à midi, que la plupart du temps je n'arrivais pas à prendre parce que j'avais trop de travail.

I : Nom de Dieu. Bon, en même temps, s'il y a une secrétaire qui s'en va tous les six mois, y a du travail qui s'accumule.

E : Ah ouais, moi, quand j'ai repris, y avait déjà 2-3 mois de retard, parce que ça faisait déjà 2-3 mois que l'ancienne secrétaire était partie. Et personne pour me former. Je suis arrivée, y avait même personne pour m'accueillir. Je suis arrivée comme ça, je me rappelle, la première personne que j'avais vue... parce que dans le bureau y avait moi, le dessinateur, le fils, Yann, mais pas sur le même bureau, et le père. Dieu merci, le père n'était pas là souvent. Le peu qu'il y était, il suffisait pour... Donc j'ai vu son fils, qu'à l'époque je ne connaissais pas, je rentre, je dis : « Bonjour, je suis la nouvelle secrétaire. » Il fait : « AH. Moi, j'ai dit à mon père, avec

toutes ces secrétaires qui passent, qu'on s'attache, je ne veux rien savoir ! Donc je vous laisserai attendre mon père ! ».

I : Eh ben ! Bienvenue, quoi.

E : J'étais là : « Bon ! Ok ! » Alors je suis allée m'asseoir, j'ai allumé l'ordinateur, j'ai commencé un peu à... à regarder les dossiers, les choses, le téléphone a commencé à sonner, j'ai commencé à répondre. En fin de matinée, il est arrivé, il a dit : « Ah, c'est vous ? C'est tout bon ? » j'ai dit : « Ben écoutez... oui. » - « Ah, ben alors c'est bon, continuez comme ça. » Ok. Donc voilà [rire]

I : Et finalement, le fils a quand même fini par discuter avec vous.

E : Ah oui oui, mais ça c'était juste. C'était pas cool, mais je veux dire, c'était juste... là, après, je veux dire... après, par la suite, en connaissant le père, j'ai compris la réaction du fils.

I : Je comprends. Très bien, écoutez, moi, ce qui m'intéresse, mon étude se porte sur la manière dont le réseau et les connaissances de la personne permettent de retrouver du travail. Donc c'est pour ça que je vous ai fait toutes ces questions, savoir comment vous aviez trouvé vos différents emplois. Parce qu'en fait, c'est cette thématique-là sur laquelle je me penche. Alors je ne sais pas si, sur cette thématique-là, vous auriez des choses à me dire plus particulièrement ? Qu'est-ce que vous pensez des relations, des connaissances, pour retrouver du travail ?

E : Je vais être méchante. Ça dépend des... des nationalités, je dirais.

I : C'est vrai ?

E : Oui.

I : Qu'est-ce qui vous fait dire ça ?

E : ... Vous êtes de quelle nationalité, excusez-moi ?

I : Moi, je suis Suisse.

E : D'accord [rire] Parce qu'on voit beaucoup, moi j'ai aussi pu voir beaucoup, à Pahud, en bas y avait tous les ouvriers, mais pas que les ouvriers, je veux dire dans le bâtiment y avait énormément aussi de personnes portugaises, et entre Portugais, entre famille et amis, c'est hallucinant !

I : Comment ça ?

E : Parce que s'il y a une place, ils arrivent tout de suite à ramener ou quelqu'un de la famille, ou un ami ou... c'était la même chose chez Pahud, s'il y en a un qui partait, y avait tout de suite le neveu, le frère, le... tout de suite quelqu'un à remplacer de la famille ou des amis. Donc entre eux, c'est hallucinant comme c'est bien organisé, hein. Moi, j'ai jamais vu ça. C'est vraiment du Whouuuu ! C'est génial. La même chose, y a quelqu'un qui commence à faire les ongles, tout le monde, toutes les connaissances... Je ne sais pas comment vous expliquer, c'est vraiment comme si... ils s'aidaient les uns les autres. Alors y avait toujours une place pour eux, toujours... toujours. Tandis que, peut-être, je ne sais pas, l'Italien ce sera un peu plus... comment dire, un peu plus avec... avec recul, en disant : « Ah, moi je ne veux aucune responsabilité. Après, si tu bosses pas bien ou quoi que ce soit, je... » J'ai l'impression que pour certaines nationalités, y en a qui sont moins... qui vont aider moins facilement que d'autres nationalités. Donc moi c'est ce que j'ai pu remarquer sur le terrain. Ce que j'ai pu remarquer sur le terrain. Autrement... autrement, je pense qu'il y a ceux qui veulent travailler et ceux qui ne veulent pas travailler.

I : Au niveau du... enfin, vous dites quoi, en entreprise ou au chômage ?

E : Ben ceux qui préfèrent rester à la maison et être payés par le chômage et ceux qui... je veux dire, je connais plein de personnes qui préfèrent être au chômage et ne pas travailler que d'aller travailler. Donc ces personnes-là, vous pouvez même les prendre par la main et les amener à un endroit, y aura toujours quelque chose qui ne va pas. Donc... il faut aussi que la personne soit

motivée. C'est la première des choses. La toute toute première des choses, c'est la motivation. Sans ça, y a rien qui ne se fait.

I : Vous, vous avez déjà recommandé quelqu'un ou donné des informations sur une place disponible à quelqu'un que vous connaissiez, quand vous travailliez ? Ou même quand vous ne travailliez pas, si vous avez entendu quelque chose ?

E : Oui, à... chez le docteur Raymond. J'ai repris une amie à moi, qui est à l'université, justement... Qui était, parce que maintenant elle est psychologue... mais à l'époque, justement, elle avait besoin de petits soussous, entre guillemets, pour les livres, pour ci, pour ça. Donc... oui, entre guillemets, je lui ai redonné ma place. Donc là. Autrement, pour les autres endroits...

I : Pas forcément votre place, mais peut-être quand vous travailliez, tout à coup vous avez dit : « Ah, ben là, on cherche. »

E : Non, pas plus que ça. J'ai toujours dit : « Essaie. » J'ai toujours dit : « Essaie, ça ne coûte rien. C'est oui c'est oui, c'est non c'est non. Si ton dossier est intéressant, ils vont le garder. Mais essaie. » Quand on m'a dit : « Ah, écoute, ils cherchent chez toi ? » J'ai jamais dit : « Non, oublie. » J'ai toujours dit : « Ecoute, essaie. Peut-être que moi, je ne suis pas au courant de quelque chose, on ne peut jamais savoir, peut-être qu'ils vont garder le dossier, ou quoi que ce soit. Donc essaie toujours. » Par contre, aller vers le... comment dire, la personne qui s'occupe du personnel et... et recommander quelqu'un, à Orange. Une fois je l'ai fait, j'ai amené un dossier d'un ami. Après, ça n'a pas... ça n'a pas joué. Mais, enfin, il n'avait pas les compétences... enfin, pas les compétences, il n'était pas dans le domaine, voilà. Mais... là, oui, j'ai une fois ramené un dossier et j'ai essayé de discuter avec la personne du... qui s'occupe du personnel. Mais bon, ça n'a pas joué.

I : Vous n'avez fait que cette fois-là ?

E : Vraiment, de discuter, de donner le... oui. Que je me souviens, pas que je vous dise des bêtises...

[Interruption, les enfants hurlent dehors, elle va voir]

I : Et qu'est-ce qui a fait que dans ce cas-là vous avez décidé d'amener le dossier ?

E : Parce qu'il m'avait demandé. Il m'a dit : « Tu peux ? » et j'ai dit : « Refile-le moi, y a pas de soucis, je l'amène. »

I : C'est le seul qui vous l'a demandé ?

E : Oui.

I : Ok. Et vous, vous avez déjà demandé ça à quelqu'un ?

E : Non !

I : Vous n'avez pas envie ?

E : Disons non, on ne me l'a pas fait... cet ami, là, oui, après il m'avait recommandé. Donc le... mon ancien chef d'Orange, quand il m'avait appelé pour aller à UPC-Cablecom, après oui, lui il a été discuter pour que... pour qu'on m'engage. Mais... si moi, après, j'ai pas envie que quelque me pistonne, entre guillemets... Oui et non. Ça dépend de la personne.

I : Ça dépend de la personne ?

E : Ça dépend de la personne. Moi, je n'aime pas devoir quelque chose. Moi, je m'en sors toujours par mes propres forces, par mes... C'est simplement ça, j'aime pas devoir quelque chose à quelqu'un. Non. Si je peux m'en sortir seule. Bien sûr, avoir une information... quelqu'un qui cherche une place ou... bon, après, avec Victorio c'est différent, on est plus frères que... que voilà. Mais... non. Si on peut me dire simplement : « Ecoute, je sais que là ils cherchent et quoi que ce soit. » Ok. Mais après, c'est moi qui fais les démarches, c'est moi qui me présente, c'est moi qui fais tout. Mais être pistonnée... Et même, après peut-être bien que j'aime pas le travail, peut-être bien que ça ne va pas... ça ne va pas aller, peut-être bien que je ne serai pas capable de faire ce travail, et qu'après la personne, c'est elle qui s'en prend plein

la figure, vous voyez ce que je veux dire ? Donc, comme c'était arrivé une fois à mon père. Il avait ramené son frère où il travaillait, et son frère n'a fait que des bêtises, et pour finir le patron l'avait appelé et lui avait dit : « Ecoute, parce que c'est toi, mais... de un, tu ne nous ramène plus personne. » Donc je ne sais pas, c'est peut-être pour ça que je n'aime pas... j'aime pas.

I : Mais vous l'avez quand même fait à Orange ?

E : À Orange... oui, là, ramener le dossier, oui. Et puis que Victorio parle de moi là, oui. Mais là, c'est plus un ami de famille, c'est vrai. Bon, ben voilà, il m'a juste demandé de le ramener et de parler un peu comme ça. Je l'ai fait. Pourquoi je l'ai fait, je ne sais pas. Je l'ai fait. Et puis bon ben... parce que là c'est Victorio, et je voulais sortir d'un peu tous ces problèmes et... Ouais, je ne sais pas, c'est plus un frère qu'un ami, donc... voilà.

I : Vous vous sentiez redevable ?

E : Non, pas avec Vic, non. Non. Pas avec Vic parce que, je veux dire, on s'est rendu tellement de services que... Non, pas avec lui. C'aurait été quelqu'un d'autre, peut-être que oui.

I : Et qu'est-ce que vous pensez de l'ORP ? Ça vous aide à trouver du travail, ou à en chercher, en tout cas ?

E : Moi, j'ai jamais eu de problèmes avec l'ORP. Toutes les fois où j'ai fini au chômage, j'ai jamais eu de soucis, ni avec l'ORP, ni avec... avec... le ou la conseiller/ère. Donc... oui, on vous aide. Enfin, moi, parce qu'après, quand j'entends d'autres parler, des fois j'entends de ces choses... mais moi, je parle pour moi, personnellement, moi, j'ai jamais eu de problèmes. On m'a toujours soutenue. On m'a toujours proposé des... des places, non, je veux dire, où j'ai pu écrire, des choses comme ça, on m'a... on m'a toujours accepté les cours, donc demandés, pour pouvoir... c'est claire, si j'avais demandé l'anglais ou le turc, qui ne me servent à rien dans mon travail, on va me dire non, c'est clair. Mais par contre, si je demande une formation qui peut m'aider à retrouver un nouveau job, là, franchement, on ne m'a jamais refusé. On m'a toujours.

[Interruption, un enfant voisin sonne à la porte]

I : Peut-être la dernière question... qu'est-ce qui a votre avis est important pour que quelqu'un retrouve rapidement du travail ?

E : De bonnes formations. Pouvoir se remettre à niveau. Parce que je vois, y a beaucoup, beaucoup, beaucoup de gens, en fait, qui n'ont pas utilisé l'ordinateur pendant X temps, et en plus, ça avance, y a plein de choses qui se mettent à jour, et le fait de ne pas être à l'aise là-dedans, ça leur fait perdre du temps, les employeurs ne sont pas forcément contents, eux ne se sentent pas forcément à l'aise là-dedans. Donc avoir de bonnes formations et pouvoir être tout le temps à jour. Ça, c'est une chose qui est... qui est très importante pour trouver du travail. De pouvoir dire à un employeur : « Oui, mais moi je viens de faire des cours, j'ai pu remettre à niveau mes connaissances. » Ça, je trouve que c'est une chose qui est extrêmement importante.

I : C'est ce que vous diriez à quelqu'un qui entre au chômage ? Que c'est ça qu'il faut mettre en avant ?

E : Oui. Moi, je dis tout le temps, parce que ça m'arrive aussi de discuter avec des gens que je croise, et je leur dis tout le temps : « Mais profite, profite, essaie de te mettre à niveau, essaie d'avoir un... » Pas profiter de l'argent que c'est quelqu'un d'autre qui paie, hein ? Profiter du temps qu'on a pour pouvoir...

I : Se remettre à niveau, en fait.

E : Se remettre à niveau, apprendre quelque chose en plus. Oui, bien sûr, c'est comme la comptabilité. Mais j'ai plus fait de comptabilité comptabilité à 100% depuis un bon moment. Je veux dire, la facturation et la comptabilité sont deux choses bien différentes. Donc... ça m'a permis de rafraichir beaucoup de choses. Donc c'est une bonne chose, parce que maintenant,

envers un employeur, s'il me demande : « Et question comptabilité ? » je suis à l'aise. Enfin, pour être comptable, hein ? Après je ne parle pas de... de haute... [rire]

I : De finance.

E : Voilà. Mais c'est vrai que si j'ai la possibilité de pouvoir continuer avec des cours, des formations, je le ferais bien volontiers. Là, bon ben j'ai demandé pour... j'ai demandé pour le deuxième, donc le TQG2, on me l'a accepté, par contre y en a 5. Je ne pense pas qu'on va m'accepter le troisième. Vous voyez ce que je veux dire ? Chose que si je devais encore être au chômage, je trouve dommage.

I : Oui, c'est vrai, parce qu'autant vous former le maximum, c'est ce qui permet de trouver du travail.

E : Exactement.

E : Trop d'expérience pour le travail que vous avez à fournir, donc... on doit vous payer trop cher.

I : Bon, à part ça, la formation peut aller dans ce sens-là aussi, des fois.

E : Oui. Mais bon, le problème, ça dépend de la personne. Moi, si je veux être un peu plus qualifiée ou formée, déjà pour moi, je veux dire, c'est une chose qui est pour moi, après même si, je veux dire, je peux avoir un brevet de comptable et vouloir simplement faire aide-comptable. Parce que j'ai décidé que, ben voilà, je ne voulais pas les responsabilités. Je vous fais un exemple, maintenant, hein ? Après, je pense qu'il faut aussi laisser un peu aux gens le soin de pouvoir décider.

I : Oui. Mais est-ce que vous trouveriez un emploi de comptable ? Je pense que c'est plus facile de trouver un emploi d'aide-comptable que de comptable, le salaire va avec.

E : Oui.

I : Enfin, je ne sais pas, je ne me rends pas compte de votre situation financière mais j'imagine que si vous étiez dans le besoin, ou quoi que ce soit, trouver un job mieux payé, c'est toujours une...

E : Non, c'est clair.

E : Bon, je dois dire la vérité, tant que je peux faire des cours, je suis très bien au chômage. Je ne veux pas être méchante [rire] mais moi je suis très... très comme ça. Si je dois rester à la maison et broyer du noir en réfléchissant à tous les soucis derrière, ça ne vaut pas la peine non plus, vous voyez ? Par contre, là, si j'ai la possibilité de faire les cours...

E : L'AI, c'est difficile. Quand j'ai eu, justement, ce problème... j'avais dû passer à l'AI, mais je ne sais plus quand c'était... pour voir si j'étais toujours apte à être dans les bureaux, et tout. Et ma psychologue leur avait répondu, elle avait tout un truc à remplir...

[Interruption, le fils cadet vient discuter. Puis plusieurs enfants entrent et je décide de terminer là, après 70.24 minutes]

9.7.9 Neuvième entretien

[L'entretien s'est déroulé dans un bar de Chailly]

I : Pour commencer, est-ce que vous pouvez me raconter votre parcours professionnel ?

E : Alors oui, j'ai fait le collègue, la matu, après j'ai fait l'uni. J'ai pas fini mes études à l'uni. J'ai fait du droit et HEC. Enfin, au début j'avais commencé le poly mais j'étais pas assez formé en maths parce que j'avais fait une matu... disons latin... lettres si on veut et les maths... la physique surtout, quelques problèmes. Après j'ai décidé de me lâcher et de me lancer dans l'informatique. J'ai commencé à bosser à Zurich, j'ai postulé pour aller à Olivetti, j'ai été accepté et j'ai fait deux ans là-bas, et ensuite je suis revenu sur la Suisse romande, à Lausanne, toujours pour Olivetti. Et après des gars ont dit : « Ecoute on va monter une boîte, tu ne veux pas venir avec nous ? » Alors j'étais indépendant avec les deux autres, pendant trois ans. Et après on avait des mandats qui ne venaient pas, on a dû bâcher. On s'est séparés. Après j'ai recherché. Mais c'était une époque facile ou vous trouviez du boulot en informatique comme analyste programmeur, et concepteur de projet, installation technique, etc. J'ai bossé dans différentes boîtes à Lausanne, et après... la dernière boîte où j'ai fait le plus long c'était six ans et demi, c'était Info services à Renens, au bâtiment du Cassis, si ça vous dit quelque chose. Un gros machin qu'ils ont inauguré quand j'ai fini. Et après... ouais, y avait une vague de licenciements dans les années 95... les affaires commençaient à aller un peu mal. C'est là où y a eu le début de la crise un peu pour tout le monde, à vrai dire. C'était 95. Et là, y a eu d'abord un vendeur, et ensuite y a eu deux développeurs, et ensuite on a senti le vent tourner et on a dit « À quand la prochaine charrette ? ». Et on s'est retrouvés à quatre sur le carreau, le même jour. Bon, c'était une ambiance très sympa. Mais il a fallu se séparer parce que les chiffres d'affaires n'étaient pas là. Après j'ai recherché du boulot et j'ai trouvé dans la banque, la BVCred, qui a été racheté six mois après par la BCV. Et je suis rentré dans la sécurité informatique pour la BCV, c'est-à-dire un pool informatique qui est basé dans le bâtiment qui fait un arc de cercle, un fer à cheval, un magnifique machin qui se trouve à côté de Cery. Ça vous dit peut-être quelque chose. Et puis après j'ai pétié les plombs parce que je suis tombé avec un chef que je ne pouvais pas voir. Et puis le boulot était le boulot le plus stupide que j'ai jamais fait de ma vie. C'était un peu, si on veut, on vous mettait un bandeau sur les yeux et on vous dit : « Maintenant, vas-y, fais quelque chose sans voir ce que tu fais, sans comprendre ce que tu fais. » C'était aussi con que ça. En deux mots, c'était... y a des gens, des requêtes qu'on lance dans la banque. C'est un foutoir énorme, parce qu'on gérait plusieurs ordinateurs qui sont encastrés les uns dans les autres, y a des gens, on ne sait pas trop ce qu'ils foutent, c'est un panier de crabes. Le gars téléphone : « Ouais, j'ai lancé ce BATCH - c'est-à-dire un processus qui tourne pendant quelques heures pour... je ne sais pas, avoir tous les clients de... enfin, des statistiques - et bam, ça plante. » Ca plante parce qu'il a accès à un fichier auquel lui n'a pas accès, et on doit savoir un peu pourquoi machin va trifouiller dans ce fichier-là. Evidemment, tout le monde est lié au secret professionnel. Dans la banque on sait tout de tous les clients, mais... et alors il téléphone et il dit : « Mais je ne comprends pas. » On doit commencer à lui dire : « Mais pourquoi tu veux accéder à ce machin-là ? – Ah mais j'ai besoin de ce machin. » Bref, on doit leur donner l'accès à ces machins-là, à ces fichiers, et sans arrêt c'est comme ça et je dis : « Mais finalement on sert à quoi ? On ne sait pas ce qu'ils foutent, on ne sait pas ce qu'il y a dans ce fichier, on leur donne accès, alors... la sécurité c'est pas de la sécurité, c'est du cheni. » Et moi je prenais ça à cœur d'autant plus que pendant le week-end, on n'a pas le week-end totalement libre, on peut être appelé par natel, par téléphone, machin, alors on ne peut pas aller se balader, on doit toujours avoir un téléphone à proximité, être atteignable. Alors j'ai dit : « Ca, c'est pas pour moi. » J'avais été averti, plus ou moins par le chef en question, un gars qui n'avait aucune formation informatique ni comptable, il était entré dans la banque parce qu'il avait été employé de commerce et voilà, il est entré là-dedans et il y avait ce truc de sécurité

qui était mal vu d'ailleurs par Rondin, c'est le grand manitou de XXXX, ce pool informatique des banques, qui a travaillé après à l'Etat de Vaud et après à Neuchâtel, enfin bref un grand bonhomme qui savait de quoi il parlait. Bref, j'ai bâché, j'ai pétié les plombs, j'ai fait une déprime.

I : Ca, c'était en quelle année ?

E : Ça c'était en 97. Donc voilà, à partir de là, vous savez, le dégoût de l'informatique total. La déprime, quoi. Alors pour la première fois de ma vie, moi qui ne suis jamais malade... la raison était simple, c'est le boulot. Stress. La relativité de ce que je faisais. J'ai dit : « Non, moi je ne fais plus ça, j'ai tenu une année, et après... » Ma copine m'a dit : « Philippe, tu commences à perdre les pédales. Tu ne vas pas te tuer pour le boulot. » Alors j'ai donné ma démission. Ils m'ont proposé des trucs... si on veut... la banque avait assez de pognon. J'ai dit que j'avais trois semaines d'arrêt maladie, ça m'a permis de réfléchir : « Est-ce que tu te vois jouer le guignol encore là-dedans, oui ou non ? ». Et après ça, je me suis foutu au chômage, en recherche d'emploi. Et puis bon, après j'ai plus trop insisté parce que les réponses étaient négatives. Ils engageaient beaucoup moins qu'avant. Et l'âge venant, j'avais quand même 40 balais passés, plus tout jeune ni trop vieux, je pouvais quand même faire autre chose.

I : Ça c'était en 97 ?

E : Ouais.

I : Et vous êtes sans emploi depuis 97 ?

E : Alors... sans emploi en tant que salarié oui. Mais après j'ai fait des petits mandats, soit de la traduction de l'anglais vers le français ou de l'allemand vers le français, et puis après des petits travaux de maintenance pour des gens qui me disaient qu'ils avaient un truc informatique qui ne joue pas. Donc c'est... j'ai plus tellement recherché officiellement du travail par l'ORP. Et puis comme j'avais un peu de pognon de côté... et un héritage... ça m'a permis... de me la couler douce.

I : Oui.

E : Alors ça allait bien, je ne cherchais plus trop d'emploi. Et les années passent, et il s'est avéré que j'ai dû demander l'aide de l'Etat, c'est-à-dire le Revenu d'Insertion. Auquel statut je suis toujours maintenant depuis 5 ans. En gros c'est ça. Alors j'arrive gentiment à la soixantaine, l'année prochaine j'aurai soixante balais, évidemment on m'a fait comprendre que... ils ne m'emmerdent plus, je ne suis plus obligé de faire des recherches d'emploi, ni même de me présenter chez eux pour faire un état de situation, parce que... ils se disent : « Bon ben maintenant, vous venez juste une fois par année, pour signifier que vous êtes toujours là, pour toucher les allocations, et le reste du temps... » Si j'ai des revenus, je dois les déclarer sur cette fameuse feuille bleue que vous connaissez sûrement. Et voilà. Je pense avoir répondu plus ou moins...

I : Combien d'emplois ça vous fait alors, dans votre carrière ?

E : D'emplois différents ? Bon, les études on oublie. En fait, je n'ai fait que de l'informatique tout le temps.

I : Mais vous avez travaillé dans différentes entreprises.

E : Oui, oui.

I : Vous diriez combien, en tout ?

E : Combien ? Y en avait... Olivetti Zurich, Olivetti Lausanne, c'est pratiquement la même boîte mais c'est des endroits différents. Ensuite, CRI, c'était indépendant pendant trois, c'était une autre boîte. Ensuite... qu'est-ce que j'ai fichu... après j'ai bossé... Infoservice pendant six-sept ans. Ça c'était pendant sept ans. Et ensuite à la BVCred pendant six mois. Ensuite à la BCV... et puis est-ce que j'en ai oublié un encore... Après je crois que la dernière c'était la

BCV donc dans le cadre d'Unicile. Et après c'était le chômage. En gros, voilà, je crois que je n'ai rien oublié.

I : Alors moi ce qui m'intéresse aussi c'est la manière dont vous avez trouvé ces emplois.

E : Le premier, c'était simplement des lettres.

I : Postulations ?

E : Postulations envoyées à différentes boîtes qui traitaient de l'informatique, dans toute la Suisse romande, y compris la Suisse alémanique puisque le but principal c'était d'aller apprendre le Suisse-allemand. C'est pour ça que j'ai accepté. Y avait plusieurs trucs positifs, à Genève ou... et finalement j'ai dit : « Je vais aller à Zurich. » Parce que je connaissais l'allemand mais pas le Suisse-allemand alors pour des... j'aime les langues, on va allier l'utile à l'agréable, on va aller à Zurich. Voilà. Et puis tous les autres, après... Le deuxième c'était simplement par connaissance, des gens « Viens bosser avec nous. » Des amis.

I : Celui à Lausanne ? Olivetti Lausanne ?

E : Non, Olivetti Lausanne, simplement, on m'a dit : « Ecoute, t'as pas envie de déménager à Lausanne ? » et j'ai dit : « Ouais ouais, d'accord. »

I : Mais ça, c'est la boîte qui vous l'a proposé ?

E : Ça c'est la boîte qui m'a proposé. « Ecoute, on a besoin de toi en Suisse romande, vas à Lausanne. » Et après, là, CRI c'est des copains donc on s'est mis... en tant qu'indépendants, à trois. Ça c'est des copains qui venaient... qui venaient bosser sur l'ordinateur que je gérais à Olivetti. Zima à Nyon, qui n'existe plus maintenant c'est Novartis, avait un ordinateur Olivetti et moi je traitais là-dessus. On bossait là-dessus, et « Ecoute, viens avec nous, ça t'intéresse pas de devenir indépendant ? Et on va faire un petit truc. » Et j'ai dit « D'accord », alors c'est par copinage. Et quand ça a foiré, après de nouveau des lettres de postulation. Ça a toujours été par courrier.

I : Pour Info Service ?

E : Info Service c'était courrier. On bossait juste ici à côté, d'ailleurs, là.

I : La banque ?

E : La banque, c'était un copain qui avait trouvé le... qui était avec moi à Info Service pendant six ans qui a été licencié juste avant moi, qui a trouvé par un copain qui bossait aussi avec Info Service, qui lui avait trouvé un truc à la BVCred. Alors il a eu ce poste par le copain et le copain m'a dit : « Ecoute, Daniel, qui était responsable informatique à la BVCred, t'engage si tu veux. » Alors hop, c'est par copinage, quoi.

I : Et la BCV ?

E : Alors après, la BVCred a fait faillite... disons, a été rachetée pour 1 franc symbolique par la BCV, alors tout le pool, le staff informatique a été réuni pour nous dire : « Ecoutez les gars, y a des postes à Genève, y a des postes à Lausanne, voilà ce qu'on vous propose. » Alors y a ceux qui restaient. Quelques-uns sont partis à Genève, les autres ont arrêté l'informatique... et puis les autres, dont moi, sont passés à Unicible, dans la sécurité informatique. Voilà. Donc là, c'est simplement par proposition qu'ils nous ont faite parce qu'ils ne pouvaient pas nous foutre dehors comme ça. Voilà.

I : Après vous avez été licencié d'Info Service, puis vous êtes allé dans le domaine de la banque, cet ami qui vous a...

E : Le domaine de la banque, oui, ça c'est parce que Daniel travaillait aussi en semi-indépendant pour InfoService, en tant que consultant. Et ensuite il a trouvé ce job comme responsable informatique à la BVCred, Banque Vaudoise de Crédit, et après il a appelé un des copains qui bossait à Info Service et après c'était moi, qui bossais aussi à Info Service. C'est ça que vous voulez savoir, où j'ai pas répondu à votre question ?

I : Ouais, c'est l'idée. C'est-à-dire... c'était la seule fois où on vous a proposé du travail... que quelqu'un que vous connaissiez vous a proposé du job ? Ou ça vous est arrivé dans d'autres occasions mais vous avez refusé, par exemple ?

E : Ah non. Refusé, j'ai jamais refusé. Disons, ça se passait... comme je vous disais, au début c'était par courrier, par lettres, par CV quoi. Et après, j'ai jamais passé par une boîte temporaire, parce qu'il n'y avait même pas besoin. Le boulot tombait sur la table, c'était facile. Mais après c'est devenu plus compliqué quand je suis tombé au chômage. Là les lettres étaient négatives, y avait rien de positif. Là c'est devenu compliqué. Là, on perd le... on voit qu'on est plus à la... qu'on ne répond plus aux critères.

I : Mais vous avez essayé de regarder parmi vos amis, vos connaissances etc. s'il y en a des qui pourraient vous retrouver du travail ? Ça avait marché une fois pour trouver, est-ce que vous en avez contacté quelques-uns, à ce moment-là ?

E : Non... ce que j'aurais pu faire, mais même dans le cas d'Unicile, le staff informatique était déjà établi, et ils n'avaient pas d'autres postes. J'ai pas tellement demandé, en fait. On m'a dit : « Ecoutez, vous avez pété les plombs de la sécurité, on vous propose des trucs de reconversion par des biais, par une autre boîte... » Comment est-ce qu'ils appellent ça, état de la situation et remise en question des compétences et des capacités qu'on peut faire pour faire autre chose que de l'informatique. Comme c'était mon psychisme que je voulais soigner d'abord, j'étais incapable de rentrer dans ce truc-là. Donc à partir de cette déprime, j'ai laissé tomber. C'est ça, ouais, c'est ça qui a coupé en gros le... le fait... et après coup je me suis dit : « Bon ben ORP, je regarde les annonces. » Et je me suis dit : « Mon Dieu, ça je ne sais pas. Qui sait tout ça ? » Ils demandent des trucs complètement fous. Il faudrait tout savoir, c'est absolument impossible.

I : Et être jeune, avoir vingt ans.

E : Alors qu'est-ce qui reste ? J'ai été faire des stages par des trucs sponsorisés par la ville de Lausanne. Y a des trucs de trois mois où on a accès à Internet, et puis voilà. Y a des gens qui ont 25 ans de moins que moi qui ont aussi de la peine, des graphistes, enfin... on peut faire plein de choses avec l'informatique, pas seulement de la programmation. Vous savez manipuler un ordinateur, vous savez ce qu'on peut faire avec un ordi, on peut faire plein de choses. Des dessins, de la vidéo, etc. Et ça, c'est un truc qui s'apprend, mais y a des gens qui ont 25 ans de moins que moi et que le savent. T'es plus à la page, quoi. T'es out. T'es has been, comme on dit en anglais.

I : Et du coup, la seule fois où vous avez trouvé du travail par une relation, un ami, du bouche-à-oreille, c'était justement pour aller dans ce domaine de la banque, et la fois où vous vous êtes lancé en indépendant ?

E : Oui.

I : C'était les seules occasions ?

E : Après, j'ai plus... on m'a plus tellement appelé. Faut dire que j'ai pas cherché... J'aurais pu. Mais j'ai vu que ça ne servait à rien.

I : Vous avez des amis ou des gens de votre famille qui pourraient vous aider à trouver du travail ?

E : ... Non. Je n'ai qu'un frère mais il bosse dans le social. Il est assistant social. Non, pas vraiment... Je sais très bien... je sais travailler avec mes mains, je peux aider... faire de la menuiserie, je peux faire de la mécanique, je peux faire des tas de choses parce que je sais faire beaucoup de choses. J'aimerais bien, si on veut, recommencer dans... dans l'informatique mais... en tant qu'indépendant j'ai des copains qui après Info Service aussi se sont lancés. Mais c'est dur. Il faut décrocher des mandats et puis... gagner sa vie, vous savez... c'est assez stressant comme boulot, hein ? Ça dépend quel truc. Si on vous demande de faire un truc dans les délais et puis on demande des prix... il faut... les prix planchers. Il faut vivre. Vivre de ça, c'est pas évident. Et le stress. Et bon, je suis célibataire, ça va, mais les gens, les pères de famille

qui se sont lancés... ils ont pété les plombs aussi. Ils ont eu la chance de retrouver du boulot... mais à Genève. Mais maintenant, à mon âge, on peut mettre gentiment, ce qu'on m'a fait comprendre, ce qui était un peu dur, on m'a fait comprendre que même dans d'autres milieux que l'informatique, de par le fait d'avoir trouvé des mandats d'indépendants, d'aide à gauche à droite parce que je peux aider, je ne sais pas, même dans le bâtiment, ça ne me dérange pas de faire de la maçonnerie ou de la peinture, j'en ai fait d'ailleurs.

I : Vous l'avez fait ?

E : Ouais. Des petits mandats. J'ai joué au plâtrier-peintre, j'ai joué au maçon, j'ai joué à l'électricien, au mécanicien sur voiture. Je ne vous dis pas ! Outre les trucs de donner des cours d'informatique, d'aider à monter un PC, de relier des PC avec des imprimantes ou dépanner quelqu'un, voilà, des petits trucs comme ça. Pas en tant que... des aides ponctuelles, y a rien de très... professionnel là-dedans.

I : Ça n'a jamais pu déboucher sur une embauche potentielle ou sur quelque chose ?

E : Non. Non. Non non parce que... y a aussi la question du salaire. Alors le gars qui a 25 ans, on va lui donner 4500 balles, peut-être, et encore, s'il a de la chance. Et puis quelqu'un qui est plus âgé il va dire : « Ecoutez, d'après le marché, moi je vau en tout cas 7000 balles. » - « Moi, je prends l'autre. » Mais c'est comme ça, vous savez. Les gens que j'ai rencontrés... À Sèvelin y a... comment ça s'appelle, y a une boîte qui prend les gens, c'est subventionné par la ville de Lausanne, ils font leur CV, ils donnent un coup de main, on apprend... on a des cours sur Internet, sur... Illustrator, différents logiciels pour faire autre chose, dans tous les domaines variés de l'informatique. Et y a beaucoup de gens qui sont beaucoup plus jeunes, qui en savent beaucoup plus que moi mais qui ne trouvent pas. Y en a qui ont dix ans de moins mais c'est aussi très difficile de trouver, ils n'engagent plus. C'est fini la période dorée des années 90. Terminée, ça. Maintenant c'est la jungle ! Et on prend au plus bas, au plus jeune, et il doit savoir tout. Et l'informatique il faut en savoir, il faut se tenir au courant. Parce qu'un logiciel qui arrive sur le marché... « Ah, tu ne sais pas ? Ben tant pis. » C'est le domaine de l'obsolescence par excellence. Enfin vous savez peut-être un peu, je pense...

I : J'ai eu un colocataire qui a fait informatique à l'EPFL, il m'a raconté à quel point ça va vite.

E : C'est clair, ça va vite. Il faut tenir le coup. Mais ça dépend dans quel job. Et puis les jobs planqués, ouais, les jobs dans l'administration. C'est plus de l'informatique, ça, c'est de l'administration. Les fonctionnaires de l'informatique... [rire]. Bon, qu'est-ce que vous voulez savoir encore ?

I : Qu'est-ce qui vous semble le plus efficace pour trouver du travail ? Si vous deviez conseiller à quelqu'un qui arrive au chômage maintenant de chercher du travail, vous lui diriez comment ?

E : Ben... Actuellement, bon, à part les CV classiques... il reste... on est obligé de passer par les CV. Ensuite bon, Internet mais... faut pas trop rêver. Il faut fouiller... faut regarder ce qui se passe sur le marché. Y a pas tellement autre chose qu'envoyer le CV et attendre une réponse, hein. Ça c'est sûr. Mais les gens qui... qui reçoivent... les Relations Humaines qui reçoivent... moi j'ai essayé un coup d'aller faire du porte à porte, c'est-à-dire directement : « Monsieur le Directeur, j'aimerais vous voir. » Pour qu'il voie à qui il a affaire. En court-circuitant, si on veut, aller comme un bélier dans un jeu de quilles. Directement taper à la porte. Les gens de l'ORP m'ont dit : « M. XXX, ça ne se fait pas comme ça. » - « Qu'en savez-vous ? C'est pas vous qui allez m'aider à trouver du boulot. Vous, vous êtes juste là pour savoir si je fais mes recherches ou pas. » Donc la réponse à votre question, y a pas une méthode... évidemment, si on a des amis qui, ça aide. Les relations, ça aide beaucoup.

I : Ça aide beaucoup ?

E : Ah pour ceux qui ont... c'est comme tout job, hein, si vous avez quelqu'un dans l'administration qui vous dit : « Ecoute, là y a un poste de libre, viens voir. » Il va vous appeler

d'abord vous parce qu'il vous connaît plutôt que la pile de gens... Je ne sais pas ce que vous en pensez, mais c'est à peu près comme ça.

I : Mais vous, ça vous est arrivé une fois, vous avez bénéficié de ça...

E : Oui. Avant, tous les gens que je connaissais... tout le monde se connaissait donc... mais on ne connaissait pas tous les gens de l'administration de l'informatique. Mais dans le milieu de la banque, au bout d'un moment, on se connaît, le staff est là. On connaissait qui bossait en Valais, qui bossait à... Alors j'ai essayé de postuler en Valais, toujours dans le domaine de la banque mais c'était... on m'a dit : « Non, ça ne va pas, parce qu'on est complets. » À Genève : « On est complets. » Alors il faut attendre que quelqu'un fiche le camp pour prendre sa place. Et les gens sont bien installés là, ils sont bien payés, ils se disent : « Bon, pourquoi partir ? » Parce qu'ils savent que de toute façon ils ne vont pas retrouver du boulot. Alors j'ai pas tellement d'autre conseil à donner, je pense que... c'est comme avant, ça a toujours été comme avant.

I : Ça vous est arrivé de... conseiller quelqu'un ou de faire embaucher quelqu'un quand vous travailliez ? Quelqu'un que vous connaissiez ?

E : ... Non. J'ai pas eu ce truc-là. Quand on était indépendants, on était... ce qu'il fallait. C'aurait pu continuer mais... si ça avait mieux marché, on aurait pu embaucher quelqu'un d'autre mais c'était plutôt l'inverse qui s'est fait, alors on a dû se séparer. Mais non, j'ai jamais engagé quelqu'un. Mais j'ai déjà dit : « Ecoute essaie, essaie là ». Mais pas plus de chances qu'un autre, hein ! Les gens savent assez. Ce que je peux dire, c'est : « Envoie ton CV, y a peut-être machin qui. Y a là, essaie. » Mais c'est tout. J'ai pas engagé personnellement.

I : Mais même sans engager, dire à un employeur : « Lui je le connais, c'est quelqu'un de confiance. » Vous disiez, par exemple, qu'au sein de la banque vous connaissiez tout le staff...

E : Oui, mais... je ne m'occupais pas... c'était pas mon truc, hein. On me demandait... C'est moi, après coup qui étais demandeur. On ne m'a jamais tellement demandé, hein. Les gens qui cherchaient du boulot, je leur disais : « Ecoute, essaie, je peux en parler à Daniel, mais envoie ton CV et tu verras bien. » Et j'ai jamais... si, j'ai donné des tuyaux, c'est tout. Dire : « Essaie là. » Mais je ne peux pas dire : « Tu peux avoir ton job, sûr à 100% ». C'est pas moi qui décide.

I : D'après ce que vous me dites, effectivement, le recours aux amis c'est quelque chose qui se fait et qui peut s'avérer utile mais y a des gens qui voient ça d'un mauvais œil, qui se disent : « C'est du copinage... » Vous voyez ça comment ?

E : Pas du tout. Je trouve que c'est tout à fait naturel. C'est comme ça que ça se fait partout. Non seulement dans l'informatique. Dans toute recherche du boulot, copinage... j'ai pas de truc... pour autant que la personne, par rapport à capacité égale... faut aussi peut-être voir ça. Où y a injustice, dans le copinage, c'est d'engager quelqu'un qui n'est pas à sa place par rapport à quelqu'un qui est supérieur professionnellement. Ça je trouve injuste. Là je suis contre le copinage. Mais autrement, le copinage à rapport égal, c'est de bonne guerre, c'est tout. Y a rien de péjoratif là-dedans.

I : Vous, ça s'est bien passé quand vous êtes allé à la BVCred ?

E : Oui oui, j'ai jamais eu de problème relationnel où que ce soit, sauf le dernier où j'ai péter les plombs. Mais là c'était dû principalement à la fonction que j'avais, qui était... qui était un foutoir incroyable. Plus le chef, qui était un gars, comme on dit vulgairement, chiait dans son froc. Il n'avait pas compris... il ne savait pas plus que moi. Je bossais avec un Belge et une Vietnamiennne qui étaient adorables et qui m'ont donné un coup de main au départ et après ils m'ont dit : « Il faut que tu voles de tes ailes, essaie de te démerder. » Mais c'était vraiment pas drôle du tout. Et le chef savait, il voyait bien que... qu'il menait pas le bal et qu'il était aussi... à un poste bidon ! Bidon ! D'ailleurs il est parti, après. J'ai appris après coup qu'il était parti.

I : Mais quand vous êtes arrivé à la BVCred, c'était un de vos amis qui vous avait recommandé. Vous vous sentiez redevable par rapport à lui ?

E : Non, pas du tout. Pas du tout du tout. Ben c'est lui qui décide, il m'engage ou il ne m'engage pas. Pas de pitié, vous savez. C'était pas tellement du copinage, il m'a simplement dit : « Ecoute, y a un poste de libre, on a le budget nécessaire, la banque a assez de pognon pour le moment » Il s'agissait pas encore de faillite, de ces banques qui ont disparues comme le Crédit Foncier Vaudois, la BVCred, toutes ces petites banques qui ont disparu à peu près... SBS ait disparu, se fasse bouffer par UBS. Bref, c'est la grande époque des... absorptions bancaires. Non, pas du tout, pas du tout redevable.

I : Et ça se pratiquait beaucoup, ce type d'embauche ? Par quelqu'un qu'on connaissait qui avait filé l'information ? Ou c'était rare ?

E : ... ouais... Avant d'arriver à Info Service à Renens, j'avais possibilité d'aller par un copain qui m'a dit... j'avais le choix entre Info Service et l'autre c'était quoi... le nom m'échappe... Ils font dans la fiduciaire, informatique, statistiques... et il m'a dit : « Tiens, y a une place. Moi je vous engage sans problème. » Fallait simplement dire soit Info Service, soit ça. J'avais le choix. Y avait trois choix. Trois possibilités. Et j'ai choisi Info Service parce qu'il y avait le staff... c'était une ambiance très bonnard. Moi j'aime bien bosser quand on est à l'aise, surtout dans un boulot qui est assez stressant, il faut que ce soit... et on était une équipe de Valaiscos-francos-tessinois... enfin bref, c'était l'ambiance idéale. C'est dommage que ça n'ait pas continué. Tous les gens qui sont partis, on s'est serrés la main malgré qu'on ait été licenciés, on n'a pas... on n'en a pas voulu au patron, on se salue après sans problème, c'était pas la guerre. Ça n'a jamais été la guerre. Sauf avec le dernier qui, si j'avais pu lui foutre une balle entre les deux yeux, je lui aurais foutu. Passons. Je l'ai pas fait, d'ailleurs. Il ne méritait pas autant. Il était mal vu de tout le monde, alors faut pas trop insister. Mais c'est le seul gars que j'ai jamais pu blairer professionnellement, tous les autres... Je ne sais pas, est-ce que je réponds plus ou moins... je suis peut-être un peu flou quelques fois mais c'est des questions...

I : C'est des questions nécessairement larges... [hors sujet] Ce qui m'intéresse c'est de savoir un peu votre vision des embauches par réseau, comment vous l'avez vécu.

E : Je l'ai très bien vécu. Ça se passait comme du beurre, parce que tout allait bien. C'était facile. Y avait pas à lutter. Maintenant... le seul truc que je regrette, si on veut, je ne sais pas si ça fait l'objet de votre étude, c'est... c'est tellement personnel, je ne suis pas le seul à avoir pétié les plombs dans l'informatique comme dans d'autres professions d'ailleurs, ça relève plutôt de la psychologie du travail, mais ça c'est un autre chapitre... c'est pourquoi on arrive à un point... à un pétage de plomb, quoi. Comment ça peut... arriver. La première fois de ma vie, c'était la seule évidemment, mais bon, ça ne relève pas de votre étude. Mais la conséquence, c'est qu'on coupe le lien avec le monde professionnel pendant... on n'a plus du tout envie de s'engager dans ce foutoir du monde professionnel. Alors c'est faux, le raisonnement est faussé parce qu'on n'a plus un réel accès à la réalité des faits. On ne veut plus la voir, c'est ça le problème. Ça devient pénible de reprendre. Mais une fois qu'on est sorti de ce foutoir, on déprime. Et là, c'est déjà trop tard parce qu'on a laissé tomber. Et si en informatique vous n'êtes pas à courir après la baballe, on est vite largué. Je ne sais pas, vous êtes chirurgien ou infirmière... y a un robot, on vous demande de manipuler le robot, et vous pouvez apprendre pendant trois mois à manipuler le robot. Donc y a des professions où on est sans arrêt en train de courir après. Pas seulement l'informatique.

E : Si je décidais de remonter sur le cheval du travail, j'aurais pas tellement d'autres méthodes que de faire des lettres de motivations, le CV et une éventuelle embauche. Mais comme m'ont fait comprendre tous les gens qui sont soit à l'ORP soit au RI, on m'a dit : « Faut pas vous faire d'illusion, dans l'informatique, on peut mettre une croix dessus. » J'ai dit : « Madame, je sais très bien. » Maintenant trouver des petits mandats, de traductions, parce que j'ai encore deux mains et une tête qui fonctionne. Par exemple dans la restauration, faire serveur ça ne me dérange pas du tout. Y a aucun job qui... enfin, laver les chiottes publiques, ça me dérangerait un peu... mais

I : Mais si vous deviez recommencer à chercher du travail, dans l'informatique ou comme ça...

E : Oh, l'informatique je mets une croix dessus.

I : Si vous deviez essayer de retrouver un travail à 100%, par exemple, vous...

E : J'irais bosser comme paysagiste. Ou j'irais bosser dans la vigne.

I : Mais vous chercheriez comment ? Vous enverriez des postulations, vous appelleriez des amis, vous regarderiez avec votre famille pour voir si quelqu'un connaît quelqu'un ? Qu'est-ce qui serait prioritaire ?

E : Je ne sais pas, si je décide d'aller bosser autour de la vigne, parce que j'ai bossé quand j'étais en Valais... enfin... on avait des vignes, et on les a vendues. Bref, une autre histoire. Comment je ferais ? Ben j'enverrais une lettre tout simple : « Avez-vous un job comme métral ou aide-métral. » Je peux pas être œnologue parce que j'ai pas la formation, mais je ne sais pas... Ou paysagiste.... Ou à la ville. « Messieurs, voici. J'aime la nature, je sais faire ça, j'ai bossé là, est-ce que vous avez une place ? » C'est pas un boulot qui demande quatre ans d'université. Couper les feuilles. Un temps j'ai arraché des combines, coupé des Laurelles, comme ça s'appelait, et des trucs du Japon. C'était sympa. Faut aimer la nature. Faut être multitâche. Moi j'ai jamais été bloqué comme ça. Le seul truc que je regrette c'est de ne pas avoir fini mes études universitaires. J'aurais certainement pas fait de l'informatique. J'aurais fait autre chose. De l'économie. Ou j'aurais peut-être fini à l'administration fédérale. Ça c'est un petit regret. Je ne sais pas pourquoi, j'étais pas tellement motivé.

E : Tant qu'on vit est qu'on a la chance d'avoir une bonne santé... c'est financièrement que c'est pas le Pérou. Un franc c'est un franc. Avant, cent balles on s'en foutait. Maintenant, un franc, on s'en fout pas. Ça change la donne. Mais... en fait, l'être humain s'habitue.

[L'entretien s'est terminé après 47.16 minutes]

9.7.10 Dixième entretien

[L'entretien s'est déroulé dans un bar de Lausanne]

I : Pour commencer, est-ce que vous pouvez me dire quel a été votre premier travail ?

E : Mon travail ?

I : Votre premier emploi, où est-ce que vous avez travaillé la toute première fois ?

E : Femme de chambre.

I : Femme de chambre ici, en Suisse ?

E : Oui.

I : Et vous aviez quel âge ?

E : 2002 à 2004.

I : Et cet emploi, vous l'avez trouvé comment ?

E : Je cherchais à Montreux.

I : Mais vous l'avez cherché comment ?

E : Une copine travaillait à Montreux comme femme de chambre et elle m'a demandé. J'habite à Lausanne et je travaillais comme femme de chambre à Montreux. Et c'est pas moi qui ai cherché, c'est elle qui a demandé. Et il m'a dit d'accord. Et j'ai commencé de travailler.

I : Vous travaillez déjà avant, ou c'est votre premier travail ?

E : Non. J'ai travaillé à Montreux comme extra d'abord et après comme fixe.

I : Et votre amie, qui vous a trouvé le travail, vous la connaissiez comment ?

E : Elle, elle travaillait à Montreux.

I : Oui, mais c'était une amie, quelqu'un de votre famille, c'était...

E : Ma petite sœur.

I : Donc c'est votre petite sœur qui vous a trouvé du travail comme femme de chambre à Montreux, c'est ça ?

E : Oui.

I : En 2002 ?

E : En 2002 jusqu'en 2004 j'ai travaillé là-bas.

I : Et après ?

E : Et après aussi chez Honegger, en 2002 jusqu'en 2004 aussi.

I : Ah, vous étiez en parallèle.

E : Oui.

I : Chez Honegger.

E : C'est nettoyage.

I : Et là, vous avez trouvé comment cet emploi ?

E : Ça aussi, il y a quelqu'un, un ami, qui travaille là-bas. Et j'ai demandé à lui. Et lui a demandé au chef de nettoyage. Il a dit d'accord. Et une année, j'ai travaillé à Honegger.

I : Une année ?

E : Une année. Et après, comme nettoyage aussi, chez [inaudible], trois semaines.

I : Ça c'était en 2004 ?

E : 2013.

I : Mais... là vous m'avez dit en 2002-2004, vous avez travaillé chez Honegger...

E : Ah oui. Après j'ai accouché. Ça fait cinq ans.

I : D'accord. Et du coup, vous avez repris le travail quand, après votre accouchement ?

E : Comme stagiaire de trois semaines chez [inaudible]. Et trois semaines aussi comme employée de nettoyage. Stage aussi, trois mois.

I : Et ça, vous avez trouvé comment ?

E : ORP. Trois semaines. Trois semaines, c'était par Connexion Ressources.

I : Ah, et les trois mois, c'était ORP ?

E : Oui. Et maintenant, je cherche avec Madame Mahshoor. Et j'espère retrouver bientôt.

I : Quand vous êtes... quand vous avez accouché et que vous avez décidé de travailler, vous n'avez pas demandé à des amis de vous aider à retrouver du travail, comme vous aviez fait avant ?

E : Oui, avec le conseiller. Et j'ai cherché du travail. Mon fils... avait deux ou trois ans, j'ai commencé à chercher du travail avec le conseiller ORP. Et il n'a pas trouvé.

I : Mais vous n'avez pas des amis qui auraient pu vous aider à trouver du travail ?

E : Personne.

I : Parce que là, vous m'avez dit que c'était votre sœur qui...

E : Avant.

I : Avant, mais depuis... ?

E : Non. Je demande toujours.

I : Vous demandez ?

E : Oui, je demande toujours. Parce que maintenant, il n'y a pas beaucoup de travail, je ne sais pas. Avant, il y avait beaucoup, femme de chambre...

I : Et maintenant plus ?

E : Non.

I : Comment ça se fait ?

E : Ils demandent le CV. Moi je donne. Il y a beaucoup beaucoup beaucoup qui cherchent de travail.

I : Et vous cherchez dans le nettoyage uniquement ?

E : Dans le nettoyage, même femme de chambre, maintenant aussi à l'hôpital, les personnes âgées, tout ça.

I : Vous cherchez comment ?

E : Comment je cherche du travail ?

I : Ouais. Vous écrivez des lettres ? Vous téléphonez ? Vous allez sur place ?

E : Quelques fois, avec le CV... les lettres... envoyées à la Poste. Et quelques fois... j'ai cherché à l'hôtel du Château, l'Hôtel Palace, déjà trois semaines. Ils ne répondent pas. Hôtel près de Saint-François, aussi.

I : Ils ne répondent pas ?

E : Non.

I : Et qu'est-ce qui fait que vous cherchez comme ça ? Pourquoi est-ce que vous cherchez en écrivant des lettres plutôt qu'en allant en personne, par exemple ? C'est votre conseiller qui vous a dit de chercher comme ça ou c'est vous ?

E : Maintenant avec le conseiller j'ai arrêté. Je fais avec Mme Mahshoor. Parce que ça fait deux ans et il n'y avait rien chez lui.

I : D'accord. Mais c'est Madame Mahshoor qui vous a dit d'écrire des lettres ?

E : Oui. Et d'envoyer aussi [incompréhensible]. Et d'envoyer des dossiers à la garderie, qui s'appelle comment... est-ce que vous connaissez, il y a le numéro de bus...

I : ... je ne connais pas bien les bus...

E : Il y a une garderie là-bas. J'ai envoyé mon dossier et ils ne répondent pas.

I : Vous avez déjà reçu des réponses positives à des lettres ?

E : Il n'y a rien, non.

I : Qu'est-ce qui vous semble le plus efficace pour trouver du travail ?

E : Pour moi ? Efficace comme personnes âgées à l'hôpital. Parce qu'avec mon fils ça me demande... les midis. Mais y a pas.

I : Et si vous aviez une amie ou un ami qui arrivait au chômage, vous lui conseilleriez de chercher comment ?

E : Avec Internet.

I : Avec Internet ? Pourquoi ?

E : Je ne sais pas. Parce que mon conseiller m'a dit les lettres, mais ils répondent pas. Maintenant, le travail, c'est pas comme avant. C'est plus difficile.

I : C'est plus difficile ?

E : C'est plus difficile.

I : Mais du coup, si vous avez un ami qui arrive au chômage, vous lui dites : « Fais des recherches sur Internet. » c'est ça ?

E : Peut-être.

I : Vous lui diriez de chercher comment ?

E : Qui ? Moi ?

I : À un ami ? Si... j'en sais rien, votre petite sœur arrive au chômage...

E : Elle, elle cherche comme moi, avec... envoyer des lettres et chercher... comme moi.

I : Mais vous, si vous deviez conseiller à quelqu'un comment faire des recherches, comment essayer de trouver du travail, vous lui diriez de faire comment ?

E : Moi, je ne connais rien.

I : D'accord. Quand vous avez trouvé du travail, là en tant que femme de chambre par votre petite sœur, vous vous sentiez... vous aviez l'impression que vous lui deviez quelque chose, que vous lui deviez un service, à votre petite sœur, ou c'était normal qu'elle vous aide à trouver du travail ?

E : Normal.

I : Et pour Honegger aussi, votre ami qui vous a permis de trouver, vous avez l'impression que vous lui deviez un service ou que c'était normal ?

E : C'était normal. Parce que lui, ça fait longtemps qu'il travaille à Honegger. Et j'ai demandé. Et il a dit d'accord.

I : Et vous, y a déjà des gens qui vous ont demandé, à l'époque, quand vous travailliez à Montreux ou Honegger, y a des gens qui vous ont demandé si vous pouviez les aider à travailler, à trouver un travail ?

E : Non.

I : Et à Montreux, y avait beaucoup de gens qui avaient trouvé leur travail par quelqu'un ? Par un ami ?

E : Ma copine, elle est malade maintenant, elle a arrêté de travailler. Et Montreux, c'est loin. Y a pas de garderie. Avant que j'accouche, c'était facile, j'étais toute seule, je pouvais y aller. Maintenant, c'est seulement Lausanne.

I : D'accord. Et parmi les gens avec qui vous travailliez à Honegger, vos collègues de travail, vous savez comment ils avaient trouvé le travail ?

E : Oui. Un travaillait au CHUV. Et je lui ai demandé. Il a dit d'accord et j'ai commencé. Et j'ai travaillé une année chez Honegger. Et après, à cause du permis N, j'ai arrêté.

I : D'accord. Ça vous plaisait comme travail ?

E : Oui. Être toujours à la maison, c'est difficile pour moi...

I : C'est difficile ?

E : C'est difficile. J'aime travailler.

I : Vous avez beaucoup de famille, ici en Suisse, beaucoup d'amis ?

E : Non.

I : Pas beaucoup de gens qui pourraient vous aider à trouver du travail ?

E : Non. Pour m'aider, il y a Madame Mahshoor et Madame [inaudible], elles sont très très gentilles avec moi. Elles cherchent du travail avec moi.

I : Votre sœur, qui travaille à Montreux, elle avait trouvé comment ?

E : Ma copine. C'est pas ma sœur.

I : Ah, vous m'aviez dit... votre amie qui vous a permis de trouver du travail à Montreux, celle qui vous a fait travailler à Montreux, elle elle avait trouvé comment ?

E : Elle cherchait.

I : C'était aussi quelqu'un qui lui avait dit à elle ?

E : Non.

[L'entretien s'est terminé après 24.45 minutes]

9.7.11 Onzième entretien

[L'entretien s'est déroulé au domicile de l'interviewée]

I : Pouvez-vous me raconter votre parcours professionnel ?

E : Alors je suis arrivée en Suisse en 92. J'ai fait l'école primaire à Berne, à une école française. Après j'ai été à Fribourg en 94, j'ai continué mon école et j'ai cherché un apprentissage de vendeuse. Mais à Fribourg, c'est bilingue et moi l'allemand, c'était pas trop ça. Du coup j'ai commencé sur le tas, en fait, et actuellement... j'ai onze ans d'expérience dans la vente, j'ai eu des postes à responsabilité, j'ai travaillé dans des transferts d'argent...

I : Ça veut dire ?

E : C'est comme Western Union. J'étais derrière le guichet. Et mon dernier poste, c'était à Chicorée. J'ai eu un poste de responsable et... suite à un changement de chef régional, ils ont voulu changer l'équipe. Du coup je me suis retrouvé au chômage, et entretemps j'ai eu mon bébé, donc voilà.

I : C'était quand que vous avez quitté Chicorée ?

E : Chicorée c'était... 2010. Ouais, c'était par là. 2010.

I : Peut-être, si on va dans l'ordre, votre apprentissage de vendeuse vous l'avez cherché sur Fribourg ?

E : Oui.

I : Vous l'avez trouvé à Fribourg ?

E : Non. J'ai pas trouvé.

I : Vous avez commencé comme vendeuse comme ça ?

E : Oui.

I : D'accord. Et vous avez commencé où ?

E : Chez Citydisc.

I : Et c'était en quelle année ?

E : ... 97.

I : Et ensuite, le travail d'après ?

E : Alors c'était Tally Weil.

I : Ici à Lausanne ?

E : Non à Fribourg.

I : Et c'était en quelle année ?

E : ... 98, par là. Environ. Après c'était chez H&M. H&M j'ai fait Fribourg et j'ai demandé un transfert, du coup je me suis retrouvée à Lausanne, toujours chez H&M.

I : Et ça, c'était en quelle année ?

E : 2009... non, 2006.

I : Donc vous avez fait 8 ans chez Tally Weil ?

E : Non, non, attendez... après Tally... c'était H&M. En fait, j'ai travaillé longtemps chez H&M et ils m'ont juste transféré ici.

I : D'accord. Mais donc Tally Weil vous avez travaillé de 98 à 2006 et H&M vous avez commencé en 2006 ?

E : Ouais, je dirais, oui.

I : Et ça c'était Fribourg et Lausanne ?

E : Oui.

I : Et ensuite H&M ?

E : Après H&M... j'étais à Paris. J'ai fait une année et j'ai travaillé à Du Pareil au Même.

I : Jamais entendu parler...

E : C'est pour enfant, c'est à la rue de l'Ale. En 2003.

I : Et après vous êtes revenue à H&M.

E : Voilà. Après H&M m'a rappelée et ils m'ont proposé un poste à responsabilité. Ça s'appelait Office Support. On s'occupe de la comptabilité... on fait l'ouverture tous les matins. Voilà, c'est pour ça que je suis revenue.

I : Ok. Et après 2006 ?

E : Après j'ai travaillé dans ces transferts d'argent. Ça s'appelait Africash.

I : Et ça ?

E : Oh ça j'ai pas fait très longtemps parce qu'après ils ont fait faillite. Après... après j'ai été au chômage, quand même. Après j'ai retrouvé chez... Promod. Ah non, pardon, j'ai travaillé chez Metro Boutique, à Yverdon. Et de là j'ai trouvé chez Promod, à Lausanne. Et Promod, j'ai été chez Zara. Après Zara j'ai été chez Sach, c'est une boutique italienne qui a fermé. C'était Sach. Et puis Sach a fermé et j'ai été chez Chicorée. Ça fait beaucoup...

I : Ouais, ça fait une vie bien remplie. Et après Chicorée, maintenant vous êtes sans emploi depuis...

E : Après Chicorée j'ai été chez Okaidi.

I : Okaidi ? Connais pas.

E : C'est au Flon. Après j'ai... en fait, Okaidi c'était en parallèle avec le chômage, vous voyez.

I : C'était un placement ?

E : Non, c'était un petit pourcentage mais... le chômage me payait la différence, en fait, c'était vraiment un petit... Après j'ai été au chômage, je suis tombée enceinte, le chômage est fini, et du coup le RI est entré en compte, et voilà.

I : Ok. Bon, ben si ça ne vous dérange pas – vous me dites, hein, parce que ça peut être délicat – comment est-ce que vous avez trouvé votre premier emploi chez Citydisc ?

E : Alors Citydisc, c'était le pistonage. C'était un ami qui me connaissait, il savait que je cherchais et il m'a dit : « Ecoute, viens. » Et c'est comme ça que j'ai commencé.

I : Mais lui il travaillait chez Citydisc ?

E : Oui oui, il y travaillait.

I : Et c'est lui qui vous a embauché ?

E : Il était gérant, il a appelé le gérant d'une autre... en fait c'était un peu plus loin, quoi, d'une autre succursale, et il lui a dit : « Ecoute, je t'envoie Claire. » Et c'est comme ça.

I : D'accord. Et Tally Weil ?

E : Alors Tally Weil, j'ai envoyé un CV, j'ai fait un stage, ils ont aimé comment je travaillais et ils m'ont engagée.

I : Vous ne connaissiez personne là-bas ?

E : Non.

I : H&M, la première fois ?

E : En fait, ils ouvraient à Fribourg pour la première fois, et ils ont fait un immense... c'était vraiment un truc d'entretien que j'avais jamais vu, on était au moins 50 à passer tous l'entretien, c'était des exercices. C'est comme ça qu'ils m'ont... en fait ils ont engagé presque la moitié, en fait.

I : Et là non plus, vous ne connaissiez personne ?

E : Non, personne.

I : Du Pareil au Même à Paris ?

E : Personne. Je ne connaissais personne. C'était par rapport à mon CV.

I : Vous avez eu l'information comment qu'ils cherchaient quelqu'un là-bas ?

E : En fait, à Paris c'est affiché devant les vitrines, qu'ils recherchent.

I : Parce que vous étiez allée en voyage à Paris ?

E : Non, j'étais allée pour une année. Pour rester. Pour changer d'air.

I : D'accord. Et vous avez vu qu'ils cherchaient quelqu'un ?

E : Oui, oui.

I : Et ensuite, Office Support ?

E : Office Support, comme j'étais déjà à H&M, ils connaissaient mon travail et... quand je parlais, déjà ils étaient un peu déçus que je parte et après ils m'ont appelé et ils m'ont dit : « Tu reviens ? » Et j'ai dit : « À une condition, que j'aie un poste à responsabilité. » Et ils ont dit : « oui ».

I : Mais c'est eux qui vous ont rappelée ?

E : Oui, c'est eux.

I : Vous ne les avez pas relancés ?

E : Non, non. C'est eux qui m'ont rappelée.

I : Vous connaissiez du monde là-bas ?

E : Bien sûr, je connaissais la gérante, toutes les vendeuses. Je connaissais tout le monde.

I : C'était la même équipe ?

E : Oui, oui c'était la même équipe.

I : Ok. Africash ?

E : Je connaissais celui qui ouvrait. Il me draguait.

I : Vous étiez beaucoup à travailler là-bas ?

E : Non, on était... en fait il avait deux succursales, il avait pris des petits partenariats, en fait. Là-bas on était deux. Et y avait la succursale à Zurich, ils étaient quatre.

I : Et là aussi, c'est lui qui vous a embauchée directement ?

E : Ben oui, il me connaissait.

I : Metro boutique ?

E : Metro boutique c'est parce que ma sœur travaillait à Metro boutique à Lausanne. Et j'ai envoyé mon CV et... je crois qu'il y a eu un petit piston vu qu'elle travaillait déjà là-bas.

I : Mais vous n'êtes pas sûre ?

E : Non, je crois quand même qu'il y a eu un petit piston. Bon, comme mon CV, j'avais déjà une expérience de vendeuse...

I : Pourquoi votre CV vous l'aviez envoyé là-bas ?

E : Parce qu'ils cherchaient.

I : Mais comment vous saviez qu'ils cherchaient ?

E : C'est elle qui m'avait dit.

I : Votre sœur ?

E : Oui oui, c'est elle qui m'avait dit.

I : D'accord. À Promod ?

E : Promod, en fait, j'avais vu qu'ils cherchaient et en fait, quand je travaillais à Tally y avait une responsable de Neuchâtel qui connaissait ma gérante à Tally. Et elle m'a appelée parce qu'elle m'a reconnue, en fait. Elle m'a dit : « Ah, mais je me rappelle de toi. Viens, je vais t'engager. »

I : Mais vous n'étiez pas heureuse à Metro Boutique, pour partir ?

E : ... en fait je m'ennuyais. Y avait pas de travail. J'aime pas m'ennuyer quand je travaille, j'aime quand ça bouge. Je ne faisais rien de toute ma journée et c'était très long. On n'avait rien le droit de toucher, à part ranger. Et avec les trajets, même si c'est pas trop loin. S'il y a du travail, ok je veux bien faire les trajets mais là y avait vraiment pas.

I : Et donc c'est cette dame qui vous a appelée directement...

E : Oui, elle m'a dit de venir et j'ai été chez elle et, en fait, ça n'a pas joué.

I : À Promod ?

E : Non.

I : Vous avez fait combien de temps ?

E : J'ai fait moins de trois mois, je crois. Non, parce qu'elle ne foutait pas grand-chose et elle n'aimait pas qu'on lui réponde. J'aime pas l'injustice, en fait, vu qu'elle ne foutait rien de ses journées... à un moment il faut bien lui dire. Elle n'a pas aimé et elle m'a virée.

I : Et là, du coup, vous êtes allée à Zara ?

E : En fait à Zara j'avais ma meilleure amie qui travaillait là-bas, et elle a parlé de moi au chef et ils ont dit : « Dis-lui d'apporter son dossier. » Et ils m'ont engagée tout de suite.

I : Et ça s'est bien passé, là-bas ?

E : Oui mais j'ai fait six mois et j'ai arrêté. Ouais ça s'est... enfin... c'est trop à la chaîne chez Zara. C'est... je ne conseillerais à personne de travailler là-bas. J'ai pas aimé. Bon, j'ai travaillé juste parce que j'avais pas d'emploi mais... honnêtement je ne pourrais pas y retourner.

I : Qu'est-ce qui vous a fait partir ?

E : Y a trop de... de lèches-culs, en fait. Pour grader, il faut trop faire de la lèche et c'est pas mon truc. Ils ne regardent pas par rapport aux compétences. Il faut juste... voilà, j'ai l'impression que tout ceux qui ont gradé là-bas c'étaient des Espagnols. Comme je ne suis pas Espagnole, ça se voit, alors...

I : Parce que Zara c'est une marque espagnole, à la base ?

E : Oui.

I : Du coup, tous les chefs étaient Espagnols ?

E : Voilà. Tous.

I : Mais votre... à Zara, vous avez trouvé comment ?

E : Par rapport à ma meilleure amie.

I : Oui, c'est ça. Votre meilleure amie qui bossait à Zara, elle ?

E : Ah non, mais les deux on n'était pas bien là-bas. Mais bon, faut bien payer les factures. En fait, je suis restée en attendant de trouver autre chose.

I : Et vous avez trouvé, du coup ?

E : Voilà, j'ai trouvé chez Sach, parce que j'avais... un ami avec qui j'avais travaillé chez H&M qui connaissait comment je travaillais et qui... en fait je pourrais dire qu'il y a eu un piston aussi à Sach, oui. Ah, maintenant que je vois, je vois que j'ai quand même beaucoup été pistonnée. J'avais jamais remarqué ça. Maintenant que vous me le dites...

I : Du coup, chez Sach c'était cet ami qui vous a aussi embauché ?

E : Non, en fait il a parlé de moi à la gérante qui était là, il lui a dit : « Ecoute, elle travaille très bien, prends-la, j'ai déjà travaillé avec à H&M. » Et c'est comme ça que j'ai été engagée. Et j'ai même eu un poste à responsabilité, pour finir.

I : Vous êtes restée longtemps, chez Sach ?

E : Oui, je suis restée longtemps. Même si on s'ennuyait. Jusqu'à ce que ça fasse faillite.

I : Et ensuite Chicorée ?

E : En fait Chicorée reprenait les locaux de Sach. Et du coup, ils ont réengagé ceux qui étaient là.

I : Vous ne connaissiez personne chez Chicorée ?

E : Si, je connaissais ma cheffe régionale, avec qui j'avais travaillé chez H&M. J'étais sa supérieure chez H&M bizarrement. Je l'ai retrouvée là, et c'est elle qui était ma supérieure.

I : Ça s'est bien passé quand même ?

E : Oui oui, elle était très gentille. C'est elle qui s'est fait licencier et du coup la nouvelle cheffe régionale qui est venue a voulu refaire une nouvelle équipe, en fait.

I : Ça fait... on a l'impression que c'est un petit monde, quand on vous entend. Tout le monde... vous avez l'air de connaître beaucoup de gens et de croiser souvent les mêmes.

E : Exactement, c'est ça.

I : Je ne vous ai pas posé la question au début mais qu'est-ce qui vous a fait partir de Citydisc ?

E : Citydisc... en fait parce qu'ils ne nous payaient pas nos heures supplémentaires. Y avait des choses comme ça.

I : Citydisc ne vous payait pas vos heures ?

E : Non, ils ne nous payaient pas nos heures supplémentaires. On a été chez le syndicat, tout ça et...

I : Donc vous êtes partie pour Tally Weil.

E : Oui.

I : Et là vous connaissiez quelqu'un ?

E : Non.

I : Et vous êtes partie de Tally Weil pour H&M pourquoi ?

E : Parce que c'était nouveau. C'était une grande ouverture, ils cherchaient plein de vendeuses. Et aussi parce qu'à Tally j'étais à 60% et je cherchais un 100% et là-bas je pouvais l'avoir.

I : De manière générale... si on prend Citydisc, vous avez l'impression que les collègues que vous aviez avaient aussi trouvé par connaissances, amis, réseau, piston, ou plutôt par CV ?

E : Non, par piston parce que je connaissais plein de gens qui travaillaient là-bas. Qui se connaissaient entre eux, en fait, parce que Fribourg est une petite ville. Même à Tally, je les connaissais de vue. Je ne les connaissais pas personnellement. C'était par piston, y avait quatre personnes que je connaissais déjà là-bas. Mais d'une autre succursale. Et ils se connaissaient entre eux.

I : Et H&M Fribourg, aussi ?

E : Non, H&M je ne connaissais personne. Mais j'ai retrouvé des gens que je connaissais.

I : Qui avaient fait un peu comme vous ?

E : Non, qui avaient fait l'entretien comme moi mais que je connaissais comme amis.

I : Africash, c'était peut-être un peu particulier parce que vous étiez deux, ici, ce qui n'était pas énorme. Mais quand vous travailliez à Métro Boutique, vous avez l'impression que les collègues que vous aviez avaient aussi trouvé parce qu'ils connaissaient quelqu'un dedans ?

E : Y avait juste une que je crois qu'elle avait été pistonnée parce qu'elle sortait avec le petit frère de la cheffe régionale.

I : Mais seulement elle ?

E : Oui, je crois elle parce qu'elle l'avait dit. Comme j'ai pas fait long, j'ai pas trop posé de questions mais je crois qu'elle... parce que tout ce qu'elle faisait, on ne lui disait jamais rien.

I : Mais les autres pas ?

E : Non, les autres pas.

I : Et à Promod ?

E : Promod ? Non, je ne crois pas. Si ceux qui étaient là-bas, je pense qu'ils étaient pistonnés ?

I : Oui.

E : Non, je ne crois pas. Parce que je n'ai pas trop parlé avec eux, dès que le travail finissait, ben...

I : De manière générale, dans votre expérience professionnelle, vous avez l'impression que les gens trouvaient plutôt par connaissance, ou bien...

E : Par... piston, oui.

I : Oui ?

E : Oui oui oui. Y a que ça, là-bas. C'était la cousine de l'autre, elle sort avec le petit frère de. À Zara, c'était que ça.

I : Ok. Si je comprends bien, la première fois que vous avez été au chômage, c'était juste après Africash.

E : Oui.

I : Et la deuxième c'est après Chicorée. Ce sont vos deux expériences de chômage ?

E : Oui oui.

I : Et vous avez fait un chômage de combien de temps après Africash ?

E : Après Africash, y a quoi ?

I : ... après Africash, Métro Boutique.

E : ... parce qu'en fait j'avais même pas fini mon chômage. J'avais pas fini mon droit, en fait. J'ai fait peut-être six ou sept mois.

I : Et après vous avez trouvé à Métro ?

E : Oui.

I : Et là, depuis que vous êtes... enfin, ça fait depuis Chicorée que vous êtes au chômage, vous n'avez pas eu la possibilité de retrouver un travail ?

E : Depuis Chicorée... en fait, j'avais ce truc à Okaidi, après je suis tombée enceinte... non...

I : Vous avez essayé de contacter des amis ou des gens de votre famille ?

E : Oui, en fait j'ai un ami qui travaille chez Gucci... bon, en fait il m'a dit qu'il va... là, je l'ai même encore relancé avant-hier, je lui ai dit de voir avec le chef de Pomp'it up, parce qu'il a beaucoup de connaissances... parce qu'il est gay, en fait. Il connaît presque tout Lausanne. Il m'a dit qu'il allait le relancer et qu'il me tiendrait au courant.

I : De manière générale, comment est-ce que vous cherchez du travail ?

E : Par mon PC. J'ai des alertes, en fait.

I : C'est-à-dire ?

E : En fait, on s'inscrit sur JobUp et... c'est des alertes, dès qu'il trouve ce qui vous correspond, il envoie sur la boîte mail. Je lance moi-même et je postule aussi dans... genre à la Coop, sur le site de la Coop c'est écrit « Emploi ». On peut faire des offres spontanées.

I : Vous avez écrit des offres spontanées ?

E : Oui, oui oui.

I : Beaucoup ? Par rapport aux réponses à des offres ? Vous savez, quand y a des offres d'emploi et qu'on y répond, vous avez fait plus de réponses ou plus d'offres spontanées ?

E : Plus d'offres spontanées.

I : Et contacter vos amis ou vos parents pour savoir s'ils peuvent vous aider, vous l'avez fait beaucoup ?

E : ... Non, parce que j'avais pas... En fait j'ai pas beaucoup d'amis ici à Lausanne. J'en ai pas beaucoup. Vraiment, ce collègue-là et une autre aussi. Mais elle n'est plus dans la vente... elle,

elle avait beaucoup de pistons mais elle n'est plus du tout dans la vente, elle est dans les banques maintenant. Comme c'est pas mon domaine...

I : Mais là, à chaque fois vous avez trouvé un job grâce à quelqu'un, ami, etc., c'était vous qui leur avez demandé, où c'est eux qui ont pensé spontanément à vous ?

E : Non, c'est moi qui leur demandais s'ils cherchaient quelqu'un et c'est là qu'ils me disaient : « Ah oui, on a bientôt quelqu'un qui va partir. » Comme là, je viens de faire un stage chez Athleticum, de trois semaines, ils ont aimé et quand on a été pour l'évaluation ils m'ont fait comprendre qu'il y avait quelqu'un qui partait en janvier. Donc il m'appellera au cas où.

I : Vous avez eu des mauvaises expériences de pistons ?

E : ... non. Non.

I : Je vous demande ça parce que j'ai eu une fois une personne qui m'a dit : « Moi, j'ai été pistonnée une fois par quelqu'un, mais en fait ce qu'elle voulait c'est avoir quelqu'un sous ses ordres. » Du coup elle avait été très désagréable ensuite une fois que la personne avait été engagée. Est-ce que vous avez eu quelque chose du genre ?

E : Non, pas du tout.

I : Et à votre avis, le fait qu'il y ait autant de pistons, dans le domaine de la vente comme vous en parlez, c'est... c'est normal, ou c'est un peu un problème ?

E : Moi je trouve que c'est normal si la personne a de l'expérience. En même temps, quand j'avais mes pistons, ça se voit quand même sur mon CV, je veux dire, j'ai de bons certificats, c'est pas comme si on me pistonnait et voilà. J'ai toujours de bons retours. Je trouve que c'est normal si la personne a du potentiel. Maintenant si la personne n'en fout pas une... je trouve que c'est dommage, en fait, parce qu'il y a d'autres personnes qui pourraient prendre cette place-là.

I : D'accord. Mais vous, ça ne vous a jamais posé problème de trouver du travail comme ça ?

E : Non.

I : Et que d'autres personnes trouvent du travail comme ça autour de vous, ça ne vous a jamais... ?

E : Non, comme je vous dis ça ne me pose pas de problèmes si la personne vaut la peine. Moi aussi, quand j'avais des postes à responsabilités on m'a proposé des gens, mais quand je les ai eus à l'entretien, non, je trouvais qu'ils ne dégageaient pas ce qu'on m'avait dit, en fait.

I : Alors justement, par rapport aux moments où vous avez eu des postes à responsabilités, on vous a souvent recommandé des gens ?

E : Oui. Oui.

I : Vous avez une idée de combien de fois ?

E : Alors... quand j'étais chez Sach, on m'a recommandé deux personnes, deux garçons, mais quand je les ai eus à l'entretien, ben... comme on dit, c'est la première impression. C'était pas ça, ils m'avaient l'air trop mous alors je ne les ai pas engagés, même si on me les a recommandés. En plus, ils n'étaient même pas dans la vente, alors...

I : Vous ne vous sentiez pas... obligée ?

E : Non, pas du tout. Non, j'aime bien les gens qui travaillent. Je trouve que la première impression, ouais, elle compte. J'ai besoin, pendant l'entretien, de sentir qu'il va se donner. Et là c'était trop mou, en fait. Donc non, j'ai pas donné suite.

I : En fait, quand on vous recommande à quelque part, ça n'empêche pas... c'est pas un passe-droit, ça donne plutôt l'impression que vous devez quand même faire vos preuves.

E : Oui ! Exactement, il faut faire ses preuves. C'est pas un acquis.

I : D'accord. Mais alors qu'est-ce que ça change d'être recommandé ou pas ? Finalement, ces deux garçons vous auriez pu les voir même s'ils n'avaient pas été recommandés.

E : Oui j'aurais pu les voir mais... là en fait je l'ai fait pour faire plaisir à mon collègue, mais après je lui ai dit : « Non, écoute, ça ne va pas le faire. » Non, ça ne le faisait pas. J'ai pas donné suite.

I : Mais s'ils avaient envoyé une offre spontanée, ça aurait été la même chose ?

E : Non, j'aurais même pas appelé.

I : Ah non ?

E : Non.

I : Pourquoi ?

E : Parce qu'ils ne correspondaient pas, en fait.

I : Ah, ok. C'est le fait qu'ils ne correspondaient pas au CV mais comme ils étaient recommandés vous les avez reçus ?

E : Voilà.

I : Ça c'est les deux fois où on vous a recommandé des gens ?

E : Oui, c'est les deux fois.

I : Et y a jamais des fois où vous avez engagé des gens suite à recommandation ?

E : Non.

I : Est-ce que, quand vous avez été recommandée, ben une fois c'était par votre meilleure amie, une fois c'était par votre sœur, etc., vous vous sentiez redevable, vous aviez l'impress...

E : Non, pas du tout ! Pas du tout, alors. Parce que je sais que je travaille bien. Alors non.

I : Et vous aviez l'impression d'avoir une pression ? Il fallait justement bien travailler parce qu'elles avaient pris un risque pour vous, quelque chose comme ça ?

E : Non... parce que quand il y a à faire, je le fais. Je ne vais pas faire plus ou moins pour qu'on me... non, je faisais vraiment ce qu'il y avait à faire. Les deux fois, ou plus même, je veux dire, ça se voit, ils ont vu que je prends des initiatives. Je suis comme ça, en fait, je ne vais pas jouer la comédie juste pour qu'on m'engage parce qu'à un moment, ben, le naturel reviendrait. Et je sais que je suis une bosseuse.

I : Si vous deviez conseiller à quelqu'un qui maintenant arrive au chômage, vous deviez lui conseiller de chercher du travail, vous lui diriez de chercher comment ?

E : ... peut-être aller directement dans l'entreprise. Directement aller demander. Parce que ça on ne fait jamais. Enfin, moi je ne fais pas mais je crois que peut-être ça changerait, en fait, d'aller directement demander comme ça au moins on voit la personne, on a la personne en face et ils savent au moins à quoi s'attendre. Ouais, je dirais ça. Ce que moi je ne fais pas, moi je reste toujours derrière mon ordi.

I : Qu'est-ce qui fait que vous ne faites pas ?

E : Je ne sais pas. Parce que je me dis qu'ils sont occupés, est-ce qu'ils auront le temps de me répondre ? D'habitude, ils disent non. Le peu que j'ai fait, ils ont toujours dit non et même quand moi je travaillais et qu'on venait me demander je disais non. Parce que voilà, si l'équipe est complète... je ne vais pas dire oui mais c'est pour ça que je préfère faire des offres spontanées comme ça je me dis qu'on ne sait jamais, ils peuvent garder mon dossier au cas où. Mais quand on va directement demander, d'habitude c'est non. Ils vont dire : « C'est complet. C'est complet. » Ça décourage. S'ils ont besoin, ils mettent par annonce. D'où l'idée que moi je fais des offres spontanées. Et quand j'étais à Sach et que j'avais ce poste, quand c'était spontané, je gardais le courrier. Je gardais les bons courriers en me disant : « Au cas où, si quelqu'un part, je pourrai appeler une. »

I : Du coup, vous appeliez une fois que vous aviez une place de libre ?

E : Exactement. J'avais pas besoin de mettre une annonce. Y avait déjà les CV qui étaient là.

I : Vous avez mis des annonces, quand même ?

E : On a mis sur la vitrine. Parce qu'en fait y en avait une qui me plaisait mais elle était injoignable, je ne sais pas, son numéro ne passait plus, du coup on avait mis une annonce sur la vitrine.

I : Mais vous n'avez pas demandé, à ce moment-là par exemple, vous n'avez pas demandé à vos employés : « Est-ce que vous connaissez quelqu'un qui ? »

E : Non.

I : Là, actuellement, vous êtes confiante à l'idée que vous allez retrouver du travail ?

E : Oui. J'espère. Ben oui, avec toutes les boutiques qui ont fermé à Lausanne... et comme j'ai presque déjà fait le tour...

I : C'est vrai ?

E : Oui.

I : Vous avez fait le tour ?

E : Presque. Y a pas grand-chose à Lausanne. Il nous reste quoi ? Vero Moda, j'avais fait un essai en tant que responsable, ils ont pris quelqu'un d'autre. Y a Naf Naf, j'avais aussi fait... un entretien, ils ont pris quelqu'un d'autre. Après... y a pas grand-chose après, sur Lausanne. Après, y a Mongo. Non, mais je fais des offres.

I : Et est-ce que vous ne pourriez pas retourner là où vous avez déjà travaillé ? Vous avez fait un peu vos preuves, etc. ?

E : Ouf...

I : Je ne sais pas. Bon, vous disiez que Zara n'était pas terrible mais... Promod, peut-être ?

E : Non, c'est eux qui m'ont licencié. En même temps, après ils ont licencié la gérante parce qu'ils se sont rendus compte qu'elle n'en foutait pas une, donc j'avais pas si tort que ça.

I : Bon, moi je m'intéresse beaucoup, vous l'avez sans doute compris, au fonctionnement du réseau, aux relations des individus qui permettent de retrouver du travail. J'essaie de voir comment c'est vécu, comment c'est perçu. Donc je ne sais pas si par rapport à ça vous avez l'impression... vous aimeriez rajouter des choses.

E : En fait j'avais fait un cours sur, voilà, ces réseaux-là, qu'il ne faut vraiment pas les perdre, untel connaît untel, qui connaît untel. Le chômage m'avait envoyé à un cours pour faire ça. Et c'est vrai que ça marche, en fait.

I : Est-ce que ça vous a sensibilisé un peu ?

E : Oui oui. Quand je suis sortie de ce cours-là, j'ai appelé plein de gens qui connaissaient untel, qui... voilà. Mais c'est vrai que ça marche, les réseaux.

I : Vous vous rappelez du nom du cours ?

E : C'est par le chômage, c'est à la gare.

I : Vous vous rappelez à peu près quand c'était ?

E : En fait j'ai fait ça quand j'étais au chômage la première fois.

I : La première fois, donc entre Africach et Métro Boutique ?

E : Oui.

I : Vers 2007, quelque chose comme ça ?

E : Voilà. 2007, ouais. C'est à la gare, c'est le chômage qui envoie, en fait, pour faire ce cours-là.

I : Et vous ça vous a servi, vous avez l'impression ?

E : Oui, je me suis rendu compte. Et là, maintenant que vous me faites faire ça, j'avais... je ne m'étais pas rendu compte que j'avais été autant pistonnée, en fait.

E : En fait, Chicorée quand j'ai fini, quand ils avaient licencié la cheffe régionale, en fait elle a été où ? Chez Okaidi. C'est elle qui m'a appelée, qui m'a dit : « Ouais, j'ai besoin de quelqu'un, tu peux venir ? » Et j'ai été.

I : Parce que là, vous me disiez que vous n'avez pas beaucoup d'amis sur Lausanne mais en même temps vous avez une énorme quantité de personnes qui ont l'air de vous appeler, alors...

E : C'est vrai.

I : C'est pas des amis, pour vous, c'est des connaissances, c'est...

E : Voilà, c'est des connaissances parce que je veux dire, on ne s'appelle pas. Mais c'est elle qui m'a appelée, qui m'a dit : « Ecoute, je cherche quelqu'un, allez, tu peux venir m'aider. » Et c'est comme ça que j'ai travaillé chez Okaidi, en fait. Après, elle a démissionné mais c'est elle qui m'a... dès qu'elle est cheffe régionale, bizarrement, elle m'appelle. Parce qu'elle sait comment je travaille.

I : Vous diriez que vous en avez beaucoup, de ces connaissances ?

E : Voilà, dans la vente, oui. Oui oui. Il suffit de travailler une fois... je connais même une qui est responsable à... à Bussigny. Et elle m'a dit : « Dès que j'ai une place, je t'appelle. » Sauf que je ne l'ai pas relancée mais elle m'a dit : « Si j'ai une place, je t'appelle. » Parce que j'ai travaillé avec elle à H&M. Voilà. Vraiment ça me fait penser que c'est beaucoup du pistonage.

I : Et vous, si vous deveniez par exemple de nouveau responsable de quelque chose, vous avez des gens que vous appelleriez pour leur demander de bosser avec vous, parce que vous savez comment ils travaillent ?

E : Oui. Oui oui. Y a des gens, ils travaillent tellement... comme moi que... je ne peux que les appeler s'ils ne travaillent pas, bien sûr.

I : Mais s'ils ne travaillent ? De toute façon vous allez les appeler et ils vont bien vous dire ?

E : Voilà.

I : Juste par rapport à la question Zara, vous disiez qu'il y avait beaucoup d'Espagnols là-bas parce que c'est une marque espagnole, vous avez l'impression que dans le domaine de la vente il y a certaines nationalités qui sont plus avantagées que d'autres ?

E : En fait il y a certaines nationalités que les gens fuient.

I : C'est vrai ?

E : Oui. Je ne vous dirai pas où, mais partout où j'ai travaillé. Là, y a une entreprise qui n'engage pas les Portugais. Donc une enseigne, hein, une enseigne. Parce qu'ils trouvent que c'est des gens qui... foutent la merde.

I : Super.

E : Vous êtes Portugais ?

I : Non non, je suis Suisse. Pas de soucis. Mais c'est... voilà, j'ai de la peine avec les préjugés.

E : Voilà, c'est... dans un des trucs, parce qu'ils m'ont dit, ouais, tout le temps qu'ils ont engagé, y avait tout le temps des problèmes avec les Portugais. C'est leur expérience qu'ils ont eue, que tout le temps c'était comme ça, ils ont décidé de ne plus les engager. Après je ne sais pas s'il n'y a plus de problèmes mais... je sais que quand ils reçoivent un CV, c'est Portugais : non. Ils jettent.

I : Vous avez l'impression qu'à part ça, donc pour une enseigne qui n'engage pas les Portugais, y a certaines nationalités qui sont plus avantagées que d'autres ?

E : Bien sûr.

I : Qui ?

E : Ben... comme moi, c'est clair qu'on ne va jamais m'engager dans des enseignes où voilà, c'est tout de suite... genre Gucci, vous ne verrez jamais... c'est rare. Très rare de voir une Noire là-bas. Ils vont vous sortir plein d'excuses mais bon on sait très bien pourquoi. On sait. Moi je

sais qu'il y a des enseignes, je ne vais même jamais écrire, ça c'est exclu que voilà, on m'engage. C'est comme ça, j'ai pris l'habitude.

I : C'est dommage.

E : C'est comme ça.

I : Vous avez dit que... est-ce qu'il y avait une nationalité un peu prédominante ? Y avait beaucoup beaucoup d'Espagnols partout, ou beaucoup d'Italiens, ou beaucoup de...

E : Dans tous les... ?

I : De manière générale dans votre expérience professionnelle ?

E : Non, y a de tout. Honnêtement, y a de tout. Surtout à H&M, je pourrais dire, c'est le monde entier. On trouve vraiment de tout, ils acceptent tout le monde, avec des tatouages, des piercings mais franchement, c'est l'entreprise où on peut aller travailler en shorty, ils ne vont rien dire. Ils nous prennent vraiment comme on est. Si on veut travailler avec des tatouages, avec un soutien-gorge, pour eux c'est ta personnalité qu'il faut mettre en avant.

I : Ce qui n'est pas forcément une mauvaise chose.

E : Ouais non, mais j'avais vraiment... mais j'aimais bien parce qu'on trouvait des tatouages... des vendeurs, hein. Ils vous engagent.

E : Le truc de piston, le plus c'est Zara, je dirais.

I : Vous avez l'impression ?

E : C'est pas une impression, mais même ma meilleure amie a démissionné parce qu'on lui mettait tellement la pression parce que voilà elle avait eu une petite responsabilité de caisse, mais ils ont tout fait pour l'enlever, pour mettre qui ? Un Espagnol, comme par hasard. Et je vous dis, la boîte c'était du piston. Mais peut-être que l'équipe a changé, quand j'y vais-je ne reconnais plus personne. Maintenant ça a changé mais y a toujours du piston. Bon, c'est comme partout mais là-bas c'était... spécialement c'est plus nationalité que... et c'est dommage, je trouve. Ils ne regardent pas le travail parce qu'il y en avait un il ne foutait rien mais on ne lui disait jamais rien. Je veux dire, tout ce qu'il faisait c'est parler, parler, parler, et aller prendre des clopes. Ben non, on ne lui disait jamais rien.

I : Il était de la famille, ou de ?

E : Non, il connaissait très bien la gérante. Ils allaient boire des verres ensemble alors c'est clair qu'on ne lui disait rien.

I : Ça aide.

E : Je crois qu'il s'est fait virer, quand même.

I : Peut-être que la gérante aussi ?

E : Non, la gérante a démissionné. Comme lui, il est resté et que voilà les autres ne disaient rien, après il s'est fait virer. Quand même, je me dis, y a une justice quand même. Tu fais tu fais mais un jour... Il s'est fait virer.

I : Est-ce que, peut-être, une question que j'ai oublié de vous poser, vous ça vous est déjà arrivé de recommander quelqu'un auprès de quelqu'un d'autre ? Par exemple, je ne sais pas, vous avez une amie qui cherche et vous avez dit à une de vos gérante, ou comme ça ?

E : Ah oui. Oui oui. En fait, quand j'étais chez Chicorée, en tant que responsable, au fait la cheffe régionale avait fait un entretien avec ma meilleure amie, et elle avait trouvé ma meilleure amie froide et elle ne l'avait pas engagée. Et ma meilleure amie travaillait chez Métro Boutique, pistonnée par ma sœur, et je savais qu'elle voulait quitter Métro Boutique parce que le salaire ne lui convenait pas. Et comme je connaissais très bien la cheffe régionale je lui ai dit : « Mais elle travaille tellement bien, tu as loupé quelque chose. » Et ils ont refait l'entretien et maintenant elle est responsable à Morges.

I : Donc ça vous est arrivé de recommander aussi des gens.

E : Bien sûr, oui.

I : Quand vous recommandez des gens, vous recommander pourquoi ? Vous recommandez n'importe qu...

E : Non !

I : Quelqu'un que vous connaissez, vous le recommandez ?

E : Non. Je recommande quelqu'un qui travaille bien.

I : D'accord, il faut que la personne travaille bien.

E : Bien sûr. Sinon je ne recommande pas. Et elle, je savais que c'était une bosseuse. Et elle a eu son poste de responsable.

I : Pourquoi est-ce que vous ne recommandez pas quelqu'un... vous pourriez, je ne sais pas, recommander un cousin, quelqu'un que vous ne connaissez pas forcément très bien mais...

E : J'estime que c'est... comment dire... que c'est... c'est mettre aussi ma fiabilité, je veux dire, je ne vais pas recommander quelqu'un qui... à non, qui ne fout pas grand-chose, ah non, c'est mettre ma fiabilité en doute, je veux dire. Je préfère recommander quelqu'un de fiable, qui travaille bien. Parce que moi je connais des gens qui cherchent du travail mais je ne veux pas dire juste : « Ah, je connais. » Non. Non, je préfère recommander quelqu'un qui travaille bien, même quand j'avais ce poste à responsabilité, y avait des gens qui venaient vers moi : « Ah, engage-moi. – Non. Je sais que tu vas juste venir causer avec moi, c'est pas le but. » Déjà que j'aime pas les gens qui ne travaillent pas, alors. Enfin, c'est pas que j'aime pas mais... j'aime pas les côtoyer.

I : Ça a créé des tensions, quand vous avez refusé de recommander des gens ?

E : Non, mais j'ai dit ça gentiment. J'ai dit : « Non, on cherche pas pour l'instant. » Non, ça ne crée pas de tension parce que... moi j'aime bien les gens qui bougent. Moi, déjà j'aime bouger alors si j'ai quelqu'un à côté de moi qui est mou, ça m'énerve.

[L'entretien s'est terminé après 38.50 minutes]

9.7.12 Douzième entretien

[L'entretien s'est déroulé dans un restaurant à Lausanne]

I : Peut-être, en premier, est-ce que vous pourriez me dire... quand est-ce que vous avez commencé à travailler ?

E : J'ai commencé à travailler très jeune. Seize ans. Et après j'ai arrêté, parce que plus tard je me suis mariée, à dix-sept ans. J'avais pas besoin de travailler parce que mon mari était patron et... bon, je l'aidais un peu dans les bureaux, dans les... aller vers les clients, parce qu'on avait un commerce de meubles. Et puis après... après c'est retombé, on s'est divorcés... j'avais des amis qui vivaient ici en Suisse et je suis venue ici pour passer des vacances. Pour finir, je suis restée.

I : Vous êtes arrivée en Suisse quand ?

E : 84.

I : Parce que vous aviez des amis en Suisse ?

E : J'avais mes... j'étais parrain... je suis marraine d'un couple de mariage, je suis marraine de sa fille. Alors moi, avec mon ex-mari, on était parrains de ce couple, et puis ils étaient ici, ça faisaient quoi, une année, et puis on parlait souvent au téléphone et... voilà, j'étais mal et j'ai dit : « J'ai besoin de vacances, j'ai besoin de m'absenter. » Elle m'a dit : « Pourquoi tu ne viens pas ici quelques temps ? » Et puis pour finir je suis restée. Parce qu'ils étaient là et je suis venue parce qu'ils étaient là. Toute seule... j'aime bien l'aventure mais toute seule j'étais pas capable.

I : Qu'est-ce qui vous a fait rester en Suisse ?

E : Qu'est-ce qui m'a fait rester en Suisse ? Ma fierté. Parce que j'étais patronne, et je faisais une vie... si vous voulez, une vie de riche, et mon mari me disait... mon ex-mari disait à tout le monde que je n'étais pas capable. « Elle ne va pas rester longtemps, elle va rester une semaine. » Après ça passait une semaine. « Elle va rester quinze jours. » Après ça passait quinze jours. « Elle va rester un mois, parce qu'elle n'a pas l'habitude de travailler, elle a l'habitude d'avoir tout, elle ne va pas rester longtemps. » Et je suis restée. C'est vrai que pendant une année, j'ai fait ma valise au moins quatre, cinq, six fois, je ne sais pas. Pour partir, parce qu'il me manquait ma famille, il me manquait mon fils, j'avais déjà un petit... mon fils, que j'ai laissé avec sa marraine. Et par fierté, je suis restée. Pour montrer que j'étais capable. Que j'étais capable. C'était pas facile.

I : Non, je veux bien croire. Mais finalement, tant mieux. Vous avez trouvé un travail en Suisse après ?

E : J'ai trouvé un travail comme... dans une famille, c'est... c'est le couple qui m'a trouvé dans une famille privée, mais pas pour dormir. Du travail, pour faire un peu à manger, garder un peu la maison. J'étais pas habituée mais... j'avais tellement la volonté de réussir que je me suis adaptée et... et voilà, je suis restée.

I : Mais ce travail, comment vous l'avez trouvé ?

E : Par ce couple d'amis. Parce qu'elle travaillait déjà chez une dame et elle avait des amis. Ce couple avait besoin de quelqu'un et voilà, c'était intermédiaire, comme ça.

I : Et votre travail, vous faisiez quoi ?

E : C'était faire un peu à manger, c'était de m'occuper un peu de la maison, faire la poussière. C'était un couple... c'étaient des gens... assez bien, assez bien. C'étaient des gens riches, et je m'occupais un peu, faire à manger à midi. Comme je fais chez moi, m'occuper un peu.

I : Et ça c'était votre premier travail en Suisse ?

E : C'était mon premier travail en Suisse.

I : C'était en quelle année ?

E : C'était... je suis venue le 16 novembre 1984, je crois que c'était 85. Je ne sais pas, je ne me rappelle pas, février-mars, quelque chose comme ça.

I : Et vous êtes restée longtemps là-bas ?

E : Je suis restée quelques temps. Après... j'ai trouvé des heures de ménage. C'était plus rentable. Là, encore une fois, j'ai eu de la peine à m'adapter, mais j'ai dit : « Je suis capable. » parce que c'est comme je fais chez moi. Je mettais ça dans ma tête : « Je vais réussir, je vais réussir. Plus tard, je vais trouver un travail qui me plaît. » J'ai réussi, j'ai fait longtemps des heures de ménage.

I : Vous avez trouvé comment ces heures de ménage ?

E : Ben j'ai trouvé comme ça, des annonces. Avant, c'était facile. Y a trente ans en arrière, c'était facile. J'avais pas... je parlais peu le français, parce que j'ai appris à l'école mais on apprend les bases. Et puis c'était une copine qui me... qui parlait pour moi, qui demandait pour moi. Après, un jour, elle m'a dit : « J'en ai marre, je suis fâchée. Parce que ras-le-bol de téléphoner tout le temps. » Je me suis promis à moi-même, j'ai dit : « À partir d'aujourd'hui, je téléphone. C'est moi qui téléphone. Que je parle mal français ou bien, c'est moi. » Et après j'ai commencé à téléphoner. Les gens me comprenaient très bien, et c'est comme ça que j'ai trouvé du travail. J'étais courageuse à cette époque-là.

I : Donc vous téléphoniez face aux annonces ? Quand vous voyiez une annonce, vous appeliez ?

E : Oui

I : Et vous avez trouvé comme ça ?

E : Oui.

I : Et vous avez fait beaucoup de ménages ?

E : J'ai fait pas mal. Parce qu'après... j'ai trouvé quelques-uns et après comme les gens m'aimaient et aimaient mon travail, ils disaient à ses copines. Et comme ça, je trouvais pas mal... j'avais tous les jours occupés.

I : C'étaient les gens chez qui vous travailliez...

E : Voilà. Et après, ils aimaient mon travail, ils aimaient ma façon de faire, comme j'étais propre, comme j'étais soignée, et voilà. C'était comme ça. Plus tard, je voulais changer, parce que j'en avais ras-le-bol du ménage. J'ai commencé à faire de la restauration.

I : Ça c'était quand, en quelle année ?

E : J'ai fait pas mal d'années de ménage... alors c'est quand je suis partie à Fribourg... je ne me rappelle pas exactement quelle année... alors... je ne me rappelle pas exactement quelle année mais... ça fait déjà... .

I : 5 ans de ménage ? 10 ans de ménage ? Moins, plus ?

E : Par-là, oui. Non, même pas, même pas 10 ans de ménage. J'avais... 5-6 ans de ménage peut-être, après j'avais ras-le-bol et j'ai commencé à faire de la restauration.

I : Alors peut-être, en attendant de passer à la restauration, vous avez fait toute une série de ménages, mais vous répondiez encore aux annonces pour trouver du travail, ou même plus, c'étaient les gens qui vous trouvaient et ça suffisait ?

E : Non, après, comme j'avais pas mal de temps occupé, j'ai arrêté de chercher, parce que vous savez, le ménage c'est quelque chose de fatigant. Finir un, courir vers l'autre, après pour finir j'avais assez d'heures occupées alors ça me suffisait, et voilà.

I : Vous diriez que vous avez fait combien de familles où vous avez fait le ménage ?

E : Je ne sais pas, j'ai fait cette dame où j'ai commencé. Cette dame, c'était toute la journée, hein. Après, elle est décédée, parce qu'elle était très malade. Après... je ne sais pas... par semaine, je faisais... 5 maisons, 6 maisons, je ne sais pas. Je sais que j'avais tous les jours... tous les jours j'étais occupée.

I : Mais c'étaient des maisons, c'étaient pas des appartements ?

E : Si, il y avait des maisons, il y avait des appartements, y avait des où je faisais quatre heures, des autres j'avais deux fois par semaine, des autres je faisais trois heures. Ca dépend des... de l'espace, des appartements, des... Et aussi comme les gens voulaient.

I : Et la plupart du temps, vous trouviez par les gens qui se conseillaient ou par annonce ? Qu'est-ce qui était le plus efficace ?

E : Ben au début, c'était par annonce. Après c'était... comme ça. Une fois j'ai demandé à la dame, que j'avais du temps libre, si elle connaissait quelqu'un, et d'autres fois c'est elle qui me disait. « Mais Julia, est-ce que vous avez encore du temps libre, parce que j'ai une copine qui a besoin. » Et voilà, c'était comme ça, ça enchaînait la conversation et c'était comme ça. Après, c'était par-là, c'était par connaissances.

I : Les emplois étaient meilleurs quand c'était trouvé par connaissances, ou ça ne changeait rien ?

E : Ca ne changeait rien. Le travail c'est le même. Seulement que... peut-être, tous les gens... je pense que les gens... ils avaient plus confiance parce que ça vient de gens, de référence de quelqu'un. Peut-être. Moi, j'ai jamais eu de problèmes, les gens me donnaient la clé, j'avais la clé, j'entrais, je faisais, les gens me laissaient l'argent. Des fois... rarement je voyais les gens. Les gens me faisaient entièrement confiance. Peut-être aussi... parce que voilà, des connaissances, quelqu'un d'autre. Même quand je répondais aux annonces, les gens me faisaient... je ne sais pas, ou parce que j'ai une tête où j'inspire confiance, les gens me faisaient vraiment confiance. J'ai jamais eu quelqu'un qui se méfiait ou quoi que ce soit.

I : Vous n'avez pas l'impression qu'il y avait une différence entre les emplois que vous avez trouvés par annonce et les autres ?

E : ... Non... sauf que j'ai senti, peut-être, que les gens avaient plus confiance, à qui donner sa clé, à qui entrait dans sa maison. Moi, si par exemple je trouve quelqu'un qui travaille chez moi, s'il vient de quelqu'un qui me donne des références, c'est encore mieux que si je ne connais pas la personne. Je pense que c'est comme ça.

I : Et quand vous arrêtiez de faire le ménage à un endroit, parce que vous n'aviez plus envie ou que vous êtes partie dans la restauration, vous avez conseillé quelqu'un d'autre que vous connaissiez pour travailler à votre place ?

E : Quand je suis partie en restauration... j'ai laissé une fille... que j'ai conseillée pour 2-3 dames que j'aimais beaucoup. Et elles m'ont demandé si j'avais quelqu'un de confiance et j'ai laissé cette fille, qui après m'a remplacée.

I : Et vous l'aviez connue comment ?

E : Je l'avais connue... on était copines, on avait connu comme ça, parce que... des années en arrière, les Portugais... y avait... je pense que les gens étaient plus unis. Y avait ces centres où allaient les gens discuter, y avait le folklore, c'est une danse traditionnelle portugaise, et là on connaissait beaucoup de monde et c'est là que j'ai connu cette fille. Voilà, c'était une copine, elle cherchait aussi des heures de ménage.

I : Vous étiez beaucoup à chercher des heures de ménage, qui vous connaissiez un peu entre vous ?

E : ... ouais, quelques copines. Pas comme maintenant, quelques copines.

I : Pas comme maintenant ?

E : Ah non ! Maintenant, vous cherchez vous ne trouvez même pas. Maintenant c'est...

I : Vous êtes beaucoup trop.

E : Oui oui. Y a beaucoup de monde. Avant, les gens trouvaient facile. Je connaissais au moins deux copines, elles trouvaient tout de suite. Pas comme maintenant.

I : Et après, au bout de quelques années vous êtes partie dans la restauration...

E : Après je suis partie dans la restauration, j'ai fait quelques années dans la restauration. Je suis restée sept ans à Fribourg. Et j'ai beaucoup aimé, parce que j'aime bien le contact avec les gens. Et puis voilà, je suis restée. Après je suis revenue, de nouveau, à Lausanne. J'ai fait la restauration. J'ai continué pas mal d'années. Après... je me suis remariée... avec un Suisse qui avait un restaurant. Je l'aidais dans ce restaurant. Trois ans après, on s'est divorcés, parce que j'ai demandé le divorce, il était alcoolique. Et puis... voilà, j'ai continué la restauration. Après je suis entrée dans la vente. J'étais vendeuse. Toujours pour le contact avec...

I : Alors... je m'excuse de vous interrompre, mais... quand vous êtes partie, vous avez trouvé votre travail dans la restauration à Fribourg, vous l'avez trouvé comment, cet emploi ?

E : Alors là... je sais pas si c'est par une annonce ou si c'est quelqu'un qui m'a dit. Vous savez, ça fait tellement d'années. Et puis j'ai oublié beaucoup parce que j'ai pris beaucoup de médicaments pour la... quand j'ai eu une dépression, il y a beaucoup de choses qui... mais c'était un journal, j'ai décidé d'aller là-bas parce que j'avais une chambre... c'était un hôtel, hein ? Restaurant-hôtel. C'est le journal... ou c'était quelqu'un que je connaissais qui m'a dit que ce restaurant avait besoin de quelqu'un. Et après j'ai demandé. J'avais aucune expérience, j'avais jamais travaillé et... voilà, j'ai commencé.

I : Parce que vous connaissiez quelqu'un sur Fribourg ?

E : Oh, maintenant ça fait des années que je suis partie. Avant, oui, avant oui.

I : Mais la personne... vous disiez que c'est peut-être quelqu'un qui vous a dit...

E : Qui m'a dit parce que je connaissais, je connaissais pas mal de monde, parce que les gens de Fribourg venaient ici à Lausanne. J'avais beaucoup de copines, je sortais beaucoup en discothèque, je faisais beaucoup d'amitiés, des copines, des copains.

I : Vous disiez que vous aviez une amie, pour les ménages, que vous avez laissée derrière vous, que vous l'aviez rencontrée au centre portugais. C'était ça ?

E : Oui.

I : Mais sinon, vous faisiez des relations où ? Vous disiez discothèque, sorties...

E : Oui, c'était tous comme ça, au centre, en discothèque, je faisais... moins maintenant, mais avant je faisais beaucoup facile des amitiés. Alors j'étais... je parle très facile avec les gens, j'engage la conversation très facilement. Voilà, je faisais... des nuits, des folies, des... des copines, voilà.

I : D'accord. Et du coup, la restauration à Fribourg, vous avez fait au même endroit pendant toutes ces années où vous avez tournée, un peu ?

E : J'ai fait... j'ai fait sept ans à Fribourg, au même endroit ?

I : Au même hôtel, donc ?

E : Dans un... dans un hôtel qui avait un restaurant.

I : Toujours dans ce restaurant ?

E : Dans ce restaurant. Après... j'ai arrêté, j'ai été une année dans un restaurant qui me payait plus. À cette époque-là, c'était au pourcentage.

I : Vous l'avez trouvé comment, ce restaurant ?

E : Par connaissance. Je ne me rappelle pas mais je pense que c'était par connaissance parce que... voilà, dans la restauration, c'est beaucoup de connaissances, hein. Et après j'ai été dans un autre restaurant qui n'était pas loin, je ne me rappelle pas le nom. Il me payait beaucoup plus et j'ai été une année là-bas et c'est après que je suis revenue à Lausanne.

I : Pourquoi vous êtes revenue ?

E : Parce que... j'aime beaucoup... quand je suis venue en Suisse, c'était le premier endroit où je suis restée. Et Lausanne c'est... j'aimais beaucoup Lausanne, ça me plaisait toujours. Même

si Fribourg, je m'adaptais, mais c'était pas... il me manquait Lausanne. C'est plus petit. Lausanne me manquait.

I : Et vous aviez trouvé un emploi sur Lausanne, quand vous êtes revenue ?

E : Après j'ai trouvé un emploi, parce que j'avais des copines, hein. J'avais quand même des copines, j'ai laissé ici pas mal de copines. Et puis je me suis souvenue d'une copine ici à qui j'ai dit : « Ecoute, je vais revenir à Lausanne, Lausanne me manque. » C'est tellement plus petit Fribourg. Vous connaissez Fribourg ?

I : Oui, on a vite fait le tour.

E : Et elle m'a dit... parce que des fois je venais le week-end. J'en avais marre et quand j'avais des congés je venais. Et j'ai dit et elle m'a dit : « Ecoute, quand t'as envie tu viens, tu restes quelques temps chez moi, jusqu'à ce que tu trouves quelque chose. » Et voilà, c'est comme ça, j'ai commencé aussi à chercher et j'ai trouvé dans un restaurant.

I : Vous l'avez trouvé comment ?

E : Ben je pense que le journal, y avait une annonce. Et voilà, j'ai répondu, j'avais l'expérience et j'ai eu le poste.

I : Et donc après vous avez fait toute une partie de restauration à Lausanne, vous vous êtes, comme vous disiez, remariée puis re-divorcée, mais là c'était...

E : Après... je me suis... j'ai connu par des copines, j'ai connu mon ex-mari. Il était gérant d'un restaurant, après c'était à nous, c'était un monsieur qui était très âgé... il a pris le restaurant, mon ex-mari, et puis... c'est-à-dire que ce monsieur avait une location, mais tout était à nous, les meubles, tout, c'était à nous. Seulement la location. Et puis voilà, on s'est mariés, voilà, on a quand même trois ans resté là-bas. C'était à Chexbres. On est restés là-bas et après... c'était quelqu'un qui était tout le temps, tout le temps il était ivre tout le temps. C'était dommage parce que c'était quelqu'un de jeune, c'était quelqu'un de bien, d'une famille de bien, des gens... d'argent, des gens très polis mais... aujourd'hui il ne boit pas. C'est marrant, hein ? Il est vieux, depuis, mais ça fait des années qu'on s'est divorcés déjà parce que je me suis mariée en 92. Et il a fait une cure mais bon. Il a eu deux divorces... trois divorces comme ça. Peut-être que c'est après qu'il est tombé sur...

I : Tout à coup, hein...

E : Ouais...

I : Et donc là vous avez divorcé et après vous avez recommencé à travailler dans la restauration ?

E : Oui, après j'ai commencé comme vendeuse. À Naville à Crissier.

I : Vous avez trouvé comment ?

E : ... Par le journal. Voilà, par le journal, aussi. Parce qu'on commençait mal. Déjà avant j'ai quitté la maison. Quand j'ai été mariée, on commençait mal déjà. Mon mariage commençait mal, j'ai commencé à chercher et il m'a dit : « Mais non, ne cherche pas de travail, tu es patronne, c'est une honte, tout le monde sait que tu vas travailler. » J'ai dit : « Non, je veux mon indépendance parce que ça ne va pas, comme ça tu restes dans ton coin, moi je vais ailleurs. » Et voilà, c'est comme ça que j'ai commencé petit à petit à chercher. Et puis j'ai vu cette annonce qui me plaisait, comme vendeuse. C'est comme ça que j'ai commencé. D'abord faire quelques heures, après j'ai commencé à 100%.

I : À Naville, donc.

E : À Naville.

I : Et vous avez fait longtemps ?

E : J'ai fait trois ans.

I : Donc ça nous amène... mariée en 92, divorcée en 95, ça fait 98 ?

E : Ouais, j'ai fait pas mal de parcours professionnel.

I : Et ensuite ?

E : Ensuite, j'ai été de nouveau dans la restauration. Retournée en restauration. Parce que quand je travaillais à Naville, il y avait le gérant de la Migros qui était du côté traiteur, du côté restaurant, qui... qui venait toujours à Naville. Il achetait des fois le journal, faire le loto. Et il me disait toujours : « J'aime beaucoup votre travail, vous êtes sympathique, vous êtes très charmante. Le jour où vous voulez du travail, vous venez vers moi, je vous engage. » J'ai rigolé. Mais il m'a dit : « Je parle sérieusement. » Et voilà. J'ai pensé à ce qu'il m'a dit le jour où j'ai quitté Naville. J'ai été vers lui et il m'a donné du travail. Il m'a engagé.

I : Pourquoi vous avez quitté Naville ?

E : J'ai quitté Naville parce que je suis têtue. J'étais bien et puis... un jour la cheffe, elle était... si je peux dire, un peu jalouse de moi. À cette époque-là j'étais jeune, j'étais toujours très bien habillée, et c'est vrai que la cheffe était une dame... et chaque fois que le livreur venait, il disait : « C'est vous la gérante. » Et je disais : « Non non Monsieur, c'est pas moi la gérante, je l'appelle. » Alors y avait... ça créait une petite jalousie là. C'était pas ma faute, je ne faisais rien du tout. Et puis un jour quelqu'un m'a appelé au téléphone. C'est vrai que j'étais... comme vendeuse... vous ne pouvez pas quitter comme ça les clients et aller au téléphone, mais bon. Et ce jour-là, elle a raccroché le téléphone. Et ça, j'ai pris mal. Ça m'a énervé. Et voilà, les choses ont commencé mal et j'ai quitté. Parce que j'étais têtue. Et aujourd'hui on est de très bonnes copines. On n'a pas... on n'a pas gardé... mais ce jour-là, j'étais bête... Si je pouvais deviner comme aujourd'hui c'est difficile de trouver du travail, je ne faisais jamais une chose comme ça. Mais là c'était une époque où on retrouvait du travail comme ça [claquement de doigts].

I : En plus, vous êtes allée directement dans la restauration, donc vous avez trouvé un emploi là-bas. Vous êtes restée longtemps ?

E : Je suis restée pas mal de temps mais après je suis tombée malade. Parce qu'après, comme j'ai quitté Naville, c'était mon divorce. Y avait mon fils ici avec moi qui voulait partir. C'était... vraiment une série noire pour moi et là j'ai fait une grave dépression. Au point de vouloir me suicider. J'ai pris pas mal de médicaments, c'est pour ça qu'une fois... c'est-à-dire que je n'ai pas tout oublié, je ne suis pas malade mais il y a beaucoup de choses, des fois, dont j'ai de la peine à me rappeler. Le médecin m'a dit, parce que j'ai pris beaucoup, trois ans et plus, des antidépresseurs. Et voilà. Après... j'ai quitté... la Migros, et je suis partie au Portugal pendant une année et quelque, parce que mon fils voulait partir. J'ai dit : « Sans mon fils, je fais quoi ici ? » Et pour finir je suis revenue en Suisse parce que mon fils a voulu rester avec son père.

I : Avec son père ?

E : Parce que son père, à cette époque, comme j'étais toujours une femme... j'ai toujours eu beaucoup d'argent. Et puis... la vérité c'est que mon fils... il a toujours vécu... comme un petit prince. C'est une façon de dire, si vous voulez. Et là, quand il a vu que j'avais... que je tombais un petit peu, que la vie n'était pas rose comme avant, que j'avais moins d'argent, et puis là, quand j'étais au Portugal, son père il vivait bien, et il a choisi le côté plus facile. Là, j'ai rechuté.

I : Je comprends. C'est dur.

E : J'ai rechuté... je voulais trouver du travail, j'ai essayé de retrouver du travail. C'était pas facile parce que du travail... j'ai trouvé du travail mais je ne gagnais pas assez. Et puis j'ai dit : « Bon, je fais quoi ici toute seule ? De toute façon mon fils est avec son papa. » Parce que j'ai dit : « Tu veux rester avec ton papa mais tu restes avec moi. Je suis toute seule, tu vas voir ton papa quand tu veux. Tu peux dormir là-bas, mais tu restes quand même avec moi, parce que ton papa a une famille et moi je suis toute seule. » Et il a voulu garder le côté de son papa parce que son papa lui promettait beaucoup de choses. Il faisait un peu de chantage, pour me faire souffrir. Parce que je me suis divorcée, je ne voulais plus de lui. Ça, il a gardé toujours... c'était sa faute parce qu'il avait tout le temps une maîtresse.

I : Ouais... bon... du coup, effectivement...

E : Voilà. Et puis voilà, après je suis revenue.

I : Vous n'aviez pas de famille au Portugal ?

E : Si. Une sœur... Mon frère, que j'essaie même pas, ça fait des années que je ne le vois et je ne sais pas s'il est décédé. J'ai une sœur qui est très malade. Elle est entre la vie et la mort. Et j'ai un autre frère mais il est décédé. Mon papa et ma maman, j'ai plus. Et voilà, j'ai dit : « Je ne suis pas ici au Portugal, y a rien qui me retient, je rentre. » Et voilà.

I : Pourquoi êtes-vous venue en Suisse ? Vous auriez pu aller ailleurs ?

E : Parce qu'ici j'avais quand même pas mal... vous savez quand je suis partie mon fils avait 16 ans, alors je suis partie... disons... disons... dix-onze ans en arrière, un. Alors vous voyez, ça fait pas mal d'années que j'étais là, j'avais quand même mes racines ici, j'avais mes copines, mes copains, j'ai dit : « Pourquoi aller ailleurs, je ne connais personne. » Et puis là, c'était plus facile parce qu'il y a toujours une copine où vous dormez chez elle, qui vous dépanne. Vous voyez, c'est comme ça.

I : Bien sûr. Et là, du coup, vous êtes revenue en Suisse après donc un an de Portugal, vous avez retrouvé du travail tout de suite ?

E : J'ai trouvé du travail. C'est aussi une copine qui m'a trouvé, parce qu'elle était... elle était ex, mais elle était mariée avec un monsieur qui avait ses restaurants. C'était un monsieur qui avait sa société. C'était le restaurant... c'est plus à eux, ils ont fait faillite. Nautique, à Ouchy. Et il y avait deux messieurs qui ont fait cette société, et il y avait cette copine qui était mariée avec l'un deux, mais ils étaient restés amis. Et puis voilà, ils avaient besoin de quelqu'un, et là ils ont refait une demande... des demandes de permis. Et j'ai reçu de nouveau le permis B.

I : Et donc vous avez travaillé là-bas pendant un moment ?

E : J'ai travaillé là-bas pendant un moment. Après ils ont fait faillite.

I : Et là, du coup, c'était en quelle année ?

E : ... Ils ont fait faillite y a pas mal d'années, hein... C'était quelle année... Y a dix ans en arrière, je ne sais pas... bon... disons...

I : 2003-2004, par là ?

E : Ouais...

I : Et ensuite ?

E : J'ai continué dans la restauration.

I : Vous avez retrouvé aussi un emploi ?

E : J'ai continué, j'ai fait des extras au comptoir suisse. J'ai travaillé pas mal d'heures au comptoir suisse... par des copines aussi, des copains, que j'ai trouvé... et voilà, j'ai fait ça pendant quelques temps... après j'ai trouvé un restaurant où je suis restée longtemps, parce que j'ai commencé à avoir des problèmes de canal carpien. C'est-à-dire que j'avais plus de force, il me manquait la force pour tenir les assiettes. Ça m'endort les bras. J'ai besoin d'être opérée, mais je ne vais pas, j'ai peur.

I : Vous avez peur ?

E : Parce qu'il y a des copines qui m'ont dit que c'est allé, mais y en a d'autres qui me disent que ça ne va pas. Et voilà, c'est quand j'ai trouvé ce travail, c'est une copine qui me l'a trouvé, où je suis maintenant. Ça fait sept ans.

I : Sept ans ?

E : Dans cette maison privée.

I : Et vous faites quoi ?

E : Je fais... c'est un couple qui voyage très souvent. Je suis responsable de la maison, je m'occupe. Mais pas faire à manger, seulement la journée. Et voilà.

I : Et comment est-ce que vous êtes arrivée à Connexions Ressources ?

E : À Connexions Ressources, je suis arrivée malheureusement parce que ça fait un moment que je suis au social. C'est-à-dire que je travaille mais comme je ne gagne pas beaucoup, parce que je ne travaille pas tous les jours... c'est des gens très riches mais ils ne me donnent pas tous les jours du travail parce qu'ils voyagent très souvent, ils n'ont pas assez de travail. Alors c'est-à-dire que le social me complète... comme j'ai pas assez pour payer mon appartement, pour manger. Et voilà, je galère depuis quelques temps parce que je vais m'en sortir, de ça. C'est pas quelque chose qui me fait plaisir, pas du tout. Et je galère, j'ai cherché beaucoup de travail. C'était toujours négatif, de plus en plus. Parce que c'est très difficile de trouver du travail.

I : De plus en plus ?

E : ... Et bon, j'ai...

I : Vous avez vu à quel point ça devenait de plus en plus difficile ?

E : Oui. Je trouve. Et voilà, c'est comme ça que je suis arrivée là. Parce que c'est récent, hein. Avant, y avait pas. Prologue, y avait pas Ressources, y avait pas... Ma fille m'a dit : « C'est récent. » Parce qu'elle m'a dit : « C'est dommage qu'avant y avait pas ça, parce que peut-être... » Parce qu'ils sont en train de me chercher un travail. On est en train de trouver un travail. Pour compléter le temps qu'il me reste. Parce que je veux. J'ai dit : « Pourquoi. – Parce qu'avant il n'y avait pas ça. C'est récent. » Et c'est là que... que la fille d'assistance sociale, qui m'a indiqué le chemin pour...

I : Connexions Ressources.

E : Voilà.

I : D'accord. Et là, actuellement, ben vous cherchez un autre travail depuis... depuis que vous avez commencé à être aux sociaux, etc., vos amies n'ont pas pu vous trouver quelque chose ?

E : Mes amis, je vais vous dire une chose, j'ai beaucoup de promesses. Mais comme on dit chez moi... peut-être qu'en français ça ne rime pas : des promesses, j'en ai une maison pleine.

I : D'accord. Mais parce que, par le passé, vous avez souvent trouvé du travail par vos amies...

E : Mais maintenant, vous savez, c'est tellement difficile, il y a une telle jalousie...

I : C'est vrai ? Jalousie ?

E : Jalousie... je ne sais pas, les gens, des fois, ils ont peur de donner du travail à quelqu'un, et après de perdre le sien parce que l'autre est plus apprécié. Vous savez, j'écoute pas mal de choses. Il y a une... comment on dit...

I : Compétition ?

E : Compétition, ou méchanceté, ou jalousie, c'est... les gens font des promesses, mais après... à un moment donné on dit non, alors pour fini non. Alors après il trouve peut-être quelqu'un de sa famille... vous savez, c'est... tellement des trucs bizarres. Mais j'ai pas mal cherché aussi, hein. Je faisais pas mal d'appels téléphoniques. Les gens me disaient : « Oui, y a pas mal de monde qui a répondu, mais je retiens votre... »

I : Comment est-ce que vous cherchez du travail ?

E : Des fois je lis le journal. Je lis le journal. J'écrivais. C'est une amie qui m'a aidée à écrire parce que j'écris le français mais des fois je fais quelques fautes. Elle m'a aidé beaucoup à écrire des lettres. C'était toujours négatif.

I : Mais vous disiez qu'il y a une méchanceté entre les gens qui ont plus envie de conseiller d'autres gens, enfin c'est un peu ce que vous disiez, non ?

E : Je pense que c'est la compétition parce que... c'est compliqué à dire. En tout cas entre les Portugais. Moi je suis Portugaise, je vous dis, contre les Portugais je parle. Parce que ça fait trente ans que je suis là, peut-être que ma mentalité n'est pas tout à fait portugaise. Je suis portugaise mais j'ai une mentalité... ou peut-être parce que j'ai été mariée aussi avec un Suisse, j'ai une autre mentalité, peut-être un petit peu différente, parce que je vois qu'il y a beaucoup de Portugais ici, beaucoup beaucoup maintenant, qui sont là depuis des années et ceux qui

arrivent... c'est tellement... c'est tellement compétition, c'est... ils ont peur d'aider, qu'après il y a un autre qui soit mieux que lui, qu'il soit mis à la porte. Une jalousie. Il faut vivre dans ce milieu pour comprendre. C'est compliqué.

I : Parce que ce que moi j'ai entendu d'autres gens, ils me disaient que dans la construction, où il y a beaucoup beaucoup de Portugais, ils s'aident beaucoup. Dès qu'il y a une place de libre, ils font venir... tout ça.

E : De la famille.

I : Ils font venir quelqu'un.

E : Oui, mais la famille.

I : Oui, pour la famille, mais j'imagine aussi, je ne sais pas, ben, le cercle portugais... Y a une compétition aussi dans la construction ?

E : Vous savez, il y a beaucoup... je connais des... j'ai beaucoup de copines qui sont parties d'ici, j'ai perdu des contacts, mais j'ai encore quelques-unes. Y a trente ans en arrière, je vous dis, les gens étaient plus unis que maintenant. Parce que je garde encore des amitiés de vingt ans, trente ans, de dix ans. Aujourd'hui, vous ne gardez pas une amitié comme ça. Y a pas d'amitié comme ça, c'est rare de garder une amitié. Avant les gens, ils avaient beaucoup d'amis. Et ces gens que je connaissais, que j'étais connue, ils sont partis... ceux qui sont partis... y a des familles, des frères, des sœurs, à qui ils ont donné des bureaux qu'ils nettoyaient, du travail à l'hôpital, qu'ils ont cédé à leur famille. Ben moi, j'avais pas de famille ici, hein. Maintenant oui, mon fils. Mais avant, des amis, j'étais seule ici.

I : Votre fils est revenu ?

E : Oui, il est revenu. Parce que quand j'étais mariée j'ai fait revenir mon fils, pour vivre avec moi. Il a fait les écoles ici. Il a fait toutes ses écoles ici. Après quand il a voulu partir, je suis partie avec lui. Après il est resté quelques années là-bas. Et moi je voulais toujours que... et pour finir il est revenu. Et j'ai un petit-fils, tout. Et voilà. C'est pas toujours évident, c'est pas toujours facile...

I : Non, je veux bien croire. Vous, vous avez déjà conseillé des gens ? Enfin, vous connaissiez quelqu'un qui cherchait un travail et vous savez qu'il y avait une place de libre, vous conseilliez quelqu'un ?

E : Ah oui. Je ne suis pas jalouse.

I : Vous avez déjà fait ça ?

E : Ouais, ouais.

I : Souvent ?

E : Souvent. Vous savez, j'ai peut-être un problème avec moi, je ne sais pas si c'est un défaut, peut-être un défaut parce que c'est mauvais pour moi. Je suis quelqu'un de très généreux. Je ne suis pas jalouse. Quand j'ai quelque chose, je cède, je donne... Même cette fille à qui j'ai donné du travail... maintenant je ne retourne pas en arrière, cette fille que j'ai aidée à trouver du travail... maintenant que je cherche des heures, elle est partie, elle ne m'a pas contactée pour dire : « Julia, le travail que tu m'as cédé, je pars. » Parce qu'elle est partie pour travailler avec sa sœur dans un pressing. Elle ne m'a pas...

I : Elle ne vous a pas prévenue.

E : Non. Non, mais les gens sont comme ça. Moi je fais beaucoup de bien à beaucoup de monde. Mais...

I : Bon, ça rend heureux, aussi.

E : Oui. Mais par contre quand on attend nous-même des autres, on est...

I : On est déçu.

E : On est déçu. Très déçu.

I : Et vous avez l'impression... ben vous avez souvent trouvé du travail par quelqu'un que vous connaissiez, etc., vous avez l'impression que c'était quelque chose d'un peu particulier ou ça se faisait beaucoup ?

E : Non. Le travail que j'ai trouvé, sauf les dames quand je travaillais en ménage... c'est toujours... c'est toujours mon effort qui... sauf ce travail, où c'est une copine que je connais depuis pas mal d'années, ce travail où je suis à présent, qui a travaillé chez une dame, ça fait 20 ans, et mes patrons, c'est des Français, c'est des Français riches qui sont venus ici... pour se cacher un peu, hein ? Vous comprenez ?

I : Oui.

E : Et ils sont arrivés ici, ils ne connaissaient personne et ils ont fait connaissance avec ces dames. Ils sont des amis, à présent. Ils ont dit : « Ecoute, on vient d'arriver, on ne connaît personne, est-ce que... on a besoin de quelqu'un de confiance, quelqu'un qu'on peut, parce qu'on voyage très souvent, quelqu'un à qui on peut laisser la clé. » Et voilà. Cette dame a parlé avec ma copine. C'est un peu compliqué, c'est... cette dame où elle travaille, son fils est marié avec sa copine, à ma patronne. Et puis elle a parlé avec ma copine, parce qu'elle va souvent manger là-bas. Et ma copine, j'avais pas de travail et ma copine m'a... elle m'a parlé, et j'ai dit oui. Et voilà, j'ai été au rendez-vous et je suis restée.

I : Bien sûr. Mais les fois où c'était... j'en sais rien, une ami qui vous a dit : « Ici il y a du travail. » ou bien cet homme qui vous a dit : « Si vous quittez Naville, vous pouvez venir travailler chez moi. » Etc., c'est des embauches qui ne sont pas faites par annonces, c'est des embauches qui sont faites par bouche-à-oreille. Ça, vous avez l'impression que ça se faisait beaucoup ou que vous étiez un peu un cas particulier ? Vous avez l'impression que les autres gens qui avaient trouvé du travail, c'était par annonces ou que les autres gens avaient aussi trouvé un peu comme ça, bouche-à-oreille ?

E : Non, y a des gens qui trouvaient aussi par bouche-à-oreille. Je pense, oui. Voilà, des gens, comme je viens de vous dire, des familles, des trucs comme ça, qui sont sans travail, qui s'aident. Y a des gens qui trouvent comme ça.

I : Ça vous mettait un peu mal à l'aise des fois, de trouver du travail comme ça ?

E : Que quelqu'un me...

I : Trouver par le bouche-à-oreille, justement ?

E : Si ça me met mal à l'aise ?

I : Ouais.

E : Non, pas du tout.

I : Je vous dis ça parce qu'il y a des gens, quand on discute avec eux, ils me disent : « Moi, j'ai l'impression que quand on trouve par bouche à oreille, c'est du copinage, donc c'est pas très juste, etc. » Vous voyez ce que je veux dire ?

E : Aah ! Ces gens qui trouvent comme ça. Des fois, je trouve que c'est un peu injuste. Vous savez pourquoi ? Parce que je sais des cas que ces gens demandent du travail à la famille, qui sont incapables, qui à un moment donné peut-être sont mis à la porte ou peut-être ne travaillent pas bien, et après donnent pas des opportunités à des amis que... qui ont besoin vraiment. Parce que je sais, des gens qui me connaissent, qu'ils ont donné du travail aux familles, peut-être qu'ils n'ont pas besoin autant que moi, vous voyez ce que je veux dire ? Besoin, mais pas autant. Je suis toute seule, je... Peut-être parce qu'elles ont un mari qui travaille ou peut-être... Vous voyez ? Et peut-être que des fois ils sont... moins capables que moi, ou... Des fois, ça m'énerve. Mais bon... on ne peut rien faire, tant pis. On ne peut pas commander les gens. C'est souvent injuste mais bon.

I : Quand vous, vous avez été patronne, vous avez embauché des gens comme ça aussi ? On vous a conseillé, on vous a dit : « Est-ce que tu cherches quelqu'un ? Si jamais il y a quelqu'un qui. »

E : ... Non... non, c'était toujours des filles... on mettait des annonces. C'était... Bon, quand on a pris ce restaurant y avait déjà... un, deux... y avait déjà trois filles qui travaillaient là-bas. Après on a engagé encore deux, trois. C'était par annonce.

I : Et quand vous avez trouvé du travail par quelqu'un qui vous a conseillé ou qui vous a... vous aviez l'impression de lui devoir quelque chose ? Un service, d'être redevable envers cette personne ?

E : C'est vrai. Comme pour cette copine qui m'a trouvé du travail passé sept ans, très souvent quand on parlait... maintenant elle a arrêté, mais très souvent quand elle me parlait elle me faisait comprendre que j'ai mon travail grâce à elle. Mais moi j'estime, c'est vrai, j'ai mon travail grâce à elle mais j'ai mon travail grâce à moi. Parce que si j'étais pas capable, je ne restais pas sept ans. Elle peut me trouver tout le travail du monde mais si j'étais pas capable, je restais pas. À un moment donné j'ai dit : « Il faut que j'arrête. » J'ai parlé à moi-même : « Il faut que j'arrête... » Je me sens toujours... qu'elle m'a rendu ce service, vous voyez ? Je me sens toujours... mais à un moment donné, j'ai dit : « Arrête. » Pour moi. « Parce que tu as aussi ce travail, c'est grâce aussi à toi. C'est pas seulement grâce à elle. » Vous voyez, parce que je me suis sentie tellement... comme si elle me dominait. Elle est quelqu'un un peu... comme si elle me dominait. Comme si j'étais toujours... merci, merci, merci, vous voyez ? À un moment donné, un jour... Et voilà, elle a compris.

I : Est-ce que... quand vous parliez du ménage que vous faisiez au début et que vous avez conseillé cette dame après vous, si elle avait fait du mauvais travail, vous l'auriez mal pris ?

E : Oui, parce que je lui faisais tellement confiance, là j'étais déçue.

I : Si elle avait fait du mauvais travail ?

E : Parce que quand j'ai dit à ces dames... je lui ai dit : « Ecoute, je connais pas mal de copines mais je vais vous trouver quelqu'un, par n'importe qui. Je vais vous trouver quelqu'un de confiance, qui travaille bien. » Et cette fille, je lui faisais confiance. Là, j'étais déçue. Elle ne m'a pas dit, elle est partie. Bon, parce qu'elle cherchait autre chose, c'est normal. Mais elle est restée pas mal de temps là-bas. Ça fait pas longtemps que j'ai vu la dame et j'ai dit : « Vous êtes toujours contente avec Christine ? » Elle m'a dit : « Oui, toujours. » C'est quelque chose, ça me fait plaisir.

I : Vous recommanderiez quelqu'un que vous ne connaissez pas ? Si par exemple vous avez... j'en sais rien, un ami qui vient vous dire : « Ecoute, j'ai un ami à moi qui cherche du travail, est-ce que tu ne pourrais pas le recommander dans ton travail, etc. » Est-ce que vous auriez fait ça ?

E : ... Si c'était quelqu'un, peut-être une copine que j'aimais beaucoup. Je ne sais pas. Peut-être que oui, peut-être que non. Si oui, je le disais... peut-être à la personne. « Je cherche quelqu'un – Ecoutez, y a cette personne que je connais mais je ne... comment on dit... j'enlève toute ma responsabilité, je... » Vous voyez, je ne vais pas dire : « Ecoute, c'est quelqu'un comme ci, comme ça. » Moi je dis tout de suite, j'enlève ma responsabilité, je ne connais pas la personne.

I : Vous enlevez votre responsabilité ?

E : C'est-à-dire que je ne vais pas me sentir responsable s'il y a quelque chose qui arrive, vous voyez ? C'est ça que je veux dire. S'il y a quelque chose qui arrive et que la personne me dit : « Ouais, vous m'avez recommandé cette personne mais elle n'est pas bien, elle est ci.. : » Alors j'avertis tout de suite.

I : Sinon, vous vous sentez responsable ?

E : ... Si je recommande quelqu'un, c'est que dans ma tête ça doit être quelqu'un de bien.

I : Ca veut dire quoi, quelqu'un de bien ?

E : Quelqu'un de bien, quelqu'un par exemple comme cette fille, c'est quelqu'un de confiance, c'était une dame, c'était un couple... dans une grande maison, des gens riches, des gens qui avaient des choses de valeur, c'était un couple où elle n'a jamais laissé... mal vu, vous voyez ? Elle n'a jamais touché quoi que ce soit, c'était une fille honnête, c'était une fille polie, c'était... Voilà, ça ça fait plaisir. Même s'il arrivait quoi que ce soit, j'étais pas responsable mais... je me sentais un peu responsable aussi.

I : Et puis, peut-être, ma dernière question, si quelqu'un arrive au chômage maintenant. Imaginons, moi j'arrive au chômage, comment est-ce que vous me conseilleriez de chercher du travail ?

E : Moi, j'ai jamais été au chômage.

I : D'accord. Si j'avais pas de travail, mettons. J'arrive, j'ai plus de travail. Comment est-ce que vous me diriez de chercher ? Qu'est-ce qui vous semble le plus efficace ?

E : Peut-être dans les agences. Dans le journal. Mais si vous ne savez pas parler français, c'est pas facile. Quelqu'un que je connais, qui est arrivé ça fait quelques jours en Suisse, il est reparti, et il ne parlait pas du tout français, j'ai essayé de l'aider à aller dans les agences... Bon, il ne parlait pas français c'était déjà... d'avance perdu. Et puis il lisait le journal mais il ne savait pas. Il ne savait pas répondre aux annonces et... voilà, c'est ça que j'essayais de...

I : Mais... vous, quand vous cherchez du travail, vous n'avez pas dit à tous les gens que vous connaissiez : « Est-ce que quelqu'un ne connaît pas un poste où il y a une place de libre ? », quelque chose comme ça ?

E : Ah oui, j'ai parlé à pas mal de gens. C'est pour ça que je dis : « J'ai beaucoup de promesses. » J'ai parlé à pas mal de gens. Même des heures de ménages, et ci, et ça. « Ah oui oui. » « Oui, je sais. » « Oui, je te dirai. » Encore aujourd'hui, j'attends. Et avant je faisais. Maintenant j'ai perdu beaucoup de confiance en moi. Avant, vous savez ce que je faisais ? J'allais porte à porte. Dans les restaurants, dans les magasins.

I : Et ça marchait ?

E : Au restaurant où j'ai trouvé, oui, ça marchait comme ça. Ça marchait comme ça. Aller parler... Y a la patronne : « Bonjour, est-ce que je peux parler avec la patronne. » Ou elle est pas là ou elle est là. Si elle n'est pas là, je demandais quand elle était là. Et je parlais avec la patronne. « Ecoutez, je cherche un travail. – Qu'est-ce que vous savez faire ? – Je sais faire ci, je sais faire ça. » J'ai été engagée comme ça. Avant j'avais beaucoup de confiance en moi mais j'ai perdu beaucoup de confiance.

I : Ouais, j'imagine qu'être sans travail pendant longtemps, ça...

E : Oui. Et puis mon âge.

I : C'est vrai ? Vous avez l'impression que ça joue un rôle ?

E : Oui. Oui. C'est un handicap. Ça c'est sûr. J'ai 58 ans. Même si la mademoiselle m'a dit, elle m'a dit : « Non, parce qu'on voit que vous êtes encore bien, vous êtes pleine d'énergie, on dirait pas. » À partir du moment où vous envoyez votre CV, on voit votre âge, c'est fini.

I : Ce qui est bizarre, parce qu'il y a... y a des personnes âgées qui sont aussi proches des soixante ans qui... qui eux disent : « En m'engageant, vous êtes sûr que je ne vais pas partir avant la retraite. Vous savez que je suis là pour la fin. »

E : Ben oui. Tous les patrons savent ça. Mais on coûte cher au patron.

I : C'est plus cher d'engager quelqu'un à 58 qu'à 28.

E : Pourtant, si vous me mettez à travailler comme vendeuse dans la restauration, bon mon bras... j'ai pas peur, à côté des jeunes. Peut-être qu'elle a plus de force, mais j'ai l'expérience. J'ai pas peur. Mais... on coûte cher. Et le patron préfère engager une jeune que... On arrête de

vivre. À un certain âge on arrête de vivre. C'est pas seulement pour les femmes, pour les hommes aussi. Et les hommes encore pire. Les hommes, à partir de 40 et quelques, ils commencent déjà à avoir des difficultés à trouver du travail. Pour une femme ça va encore mais pour un homme... Eh oui, c'est la société où on vit.

I : Une société bien malade.

E : Oui.

[L'entretien s'est terminé après 52.35 minutes]

9.7.13 Treizième entretien

[L'entretien s'est déroulé dans un bar à Épalinges]

I : Peut-être, pour commencer, est-ce que vous pouvez me raconter votre parcours professionnel ?

E : Alors j'ai fait un apprentissage d'employée de commerce. Ensuite j'ai travaillé pendant dix ans.

I : Je peux vous demander l'année ?

E : ... C'est loin... en 85... De 82 à 85 j'ai fait l'apprentissage. Ensuite j'ai travaillé dix ans.

I : De 85 à 95 ?

E : Exactement.

I : Vous avez travaillé où ?

E : Alors dans un atelier d'architecture, dans une régie immobilière... toujours dans le bâtiment.

I : Mais c'était pas les mêmes emplois ?

E : Non.

I : Alors peut-être, votre premier emploi, c'était ?

E : Mon premier emploi, après l'apprentissage, c'était dans une société qui travaillait avec les restaurants. Ensuite j'ai travaillé chez un architecte...

I : Vous avez fait combien de temps dans cette société ?

E : J'ai fait deux ans. Ensuite, chez un architecte. Là j'ai dû faire trois ou quatre ans, jusqu'à ce qu'il y ait des problèmes dans l'immobilier. Et ensuite j'ai travaillé dans une agence immobilière.

I : Y a eu des moments de pause ou...

E : Non, non, j'ai tout le temps enchaîné.

I : Et là vous avez travaillé combien de temps ?

E : Jusqu'en 95. J'ai arrêté de travailler parce que j'ai eu mon premier enfant. Ensuite... j'ai divorcé. Je suis partie à l'étranger durant dix ans. Même plus de dix ans. Et ça fait trois ans que je suis de retour en Suisse. Mais entretemps, j'ai eu quatre autres enfants. Donc je suis revenue en Suisse avec mes quatre enfants.

I : D'accord. Donc vous en avez cinq en tout ?

E : J'en ai cinq mais y en a quatre qui vivent avec moi. Le grand... est majeur maintenant.

I : Donc vous êtes revenue en Suisse avec ces quatre enfants... je m'excuse... seule ?

E : Oui.

I : Et vous êtes revenue quand ?

E : Il y a trois ans, ça fait trois ans pile poil maintenant.

I : Donc en 2010.

E : Oui.

I : Donc vous êtes partie pendant une quinzaine d'années, en fait ?

E : Ouais, onze-douze ans.

I : Vous étiez où ?

E : En Tunisie.

I : Vous avez travaillé là-bas ?

E : Non.

I : Et puis vous êtes revenue en 2010 en Suisse, et depuis ?

E : Alors j'ai galéré pendant quelques mois avant de trouver un appartement. Neuf mois pour être précise. Ensuite j'ai eu mon grand fils qui a eu des problèmes de santé, qui a dû aller à

l'hôpital. C'était une galère pas possible. Et là, maintenant, ça fait deux ans que tous les enfants sont à l'école. Et là j'ai eu envie de reprendre une activité professionnelle. J'ai essayé par moi-même, mais... c'est hyper-difficile. Parce que un, on me dit : « Ah vous êtes trop âgée ». Deux : « Ça fait longtemps que vous n'avez pas travaillé. » Et quatre : « Vous avez trois enfants qui sont encore petits. » Donc toutes les portes se refermaient. Et vu que je suis suivie par une assistante sociale, c'est elle qui m'a branchée sur Connexions-ressources. Et là, depuis là c'est... une nouvelle vie qui commence.

I : C'est vrai ?

E : Ah ouais. Pour moi, oui. J'ai déjà repris confiance en moi. Parce que je me suis rendue compte que toutes les portes n'étaient pas complètement fermées. Et puis c'est un coaching personnel adapté à mon rythme avec les enfants, donc ça c'était nickel. J'ai fait le stage, parce qu'ils prévoient un stage pour voir où en sont les compétences. Et je me suis dit : « Ça va être une galère pas possible, ça fait longtemps que j'ai pas travaillé. » Non, pas du tout. Ça s'est super bien passé, comme si j'avais jamais arrêté. Et après ça, j'ai eu une proposition d'embauche.

I : C'est vrai ?

E : C'est en cours. Chez Connexion-ressources justement. Ils créent un poste de COFA.

I : Un poste de ?

E : COFA.

I : C'est-à-dire ?

E : C'est un poste qui est d'une durée de neuf mois. Pris en charge... je ne sais pas par qui c'est vraiment pris en charge en fait, je ne sais pas si c'est l'Etat de Vaud ou... c'est un poste que je pourrais avoir chez eux, c'est en cours de négociation.

I : Pendant neuf mois, ça vous permettrait de remettre le pied à l'étrier et...

E : Exactement. Et éventuellement après possibilité de le switcher en poste fixe chez eux. Non, pour moi ça a été... je ne dirais pas facile, mais ça a été plus facile que ce que je pensais.

I : D'accord. Si on commence... votre apprentissage, si on revient dessus, en 82, vous l'avez trouvé comment ?

E : Comment est-ce que j'ai trouvé ça... je crois que c'était par la Société des jeunes Com., qui propose une liste de patrons qui cherchent... enfin non, c'est plutôt nous qui déposons nos candidatures et les patrons qui vont nous chercher. C'est comme ça que j'ai trouvé cette place d'apprentissage.

I : Et ensuite, une fois que vous avez fini votre apprentissage vous avez travaillé dans cette entreprise qui travaille avec la restauration, c'est ça ?

E : Oui. C'est par mon papa que j'ai trouvé ça parce qu'il travaillait déjà avec eux et c'est lui qui a proposé ma candidature, qui a été acceptée.

I : Vous pouvez me dire comment ça s'est passé ?

E : Très bien.

I : Mais du coup c'est lui qui savait que vous arriviez au bout de votre apprentissage et...

E : Exactement. Qui m'a aidé à trouver une place.

I : Ça se faisait souvent, pour les personnes qui finissaient leur apprentissage, de trouver du travail comme ça ?

E : À l'époque oui. C'était plus facile, je crois. Y a vingt ans, c'était beaucoup plus facile de trouver.

I : Et vous avez l'impression que ça vous mettait dans un statut particulier par rapport aux autres employés ?

E : Non, parce que... oui et non. Parce que tout le monde savait que j'étais la fille de. Mais ils ne savaient pas que j'avais été, entre guillemets, pistonnée pour pouvoir obtenir ce poste.

I : Mais parce que votre père était quelqu'un d'important dans...

E : Non pas du tout. Il travaillait... mon père est boucher et il travaillait avec cette société. Il connaissait le directeur. C'est comme ça que j'ai eu le poste.

I : Quand vous dites qu'il vous a pistonnée, c'est-à-dire ?

E : Ben c'est grâce à lui. C'est lui qui a été démarcher le directeur pour lui proposer mes services.

I : Et vous pensez que vous avez été prise à la place de quelqu'un d'autre ?

E : Non, je ne pense pas.

I : Votre père avait des relations... assez proches avec cette entreprise pour pouvoir vous conseiller, ou pas spécialement ?

E : Oui, parce qu'il travaillait... il travaillait avec eux et en plus il travaillait chez eux... quelquefois quand ils avaient besoin de main-d'œuvre en plus. Il connaissait bien l'entreprise.

I : Et là vous avez fait deux ans. Ensuite vous êtes partie pour un cabinet d'architecture.

E : Oui.

I : Le travail, vous l'avez trouvé comment ?

E : Par petite annonce.

I : Dans le journal ?

E : Oui.

I : Et là vous avez l'impression que tout le monde avait trouvé par petite annonce où il y avait d'autres... des gens qui avaient accédé par réseau, par...

E : L'entreprise d'architecture, c'était une entreprise familiale. Donc il y avait le papa, la maman, le fils, la belle-fille. J'étais la seule extérieure à la famille. C'était très sympa. Très familial. J'ai beaucoup aimé.

I : D'accord. Mais vous êtes partie au bout de trois ans.

E : Oui parce que... le bâtiment n'allait plus très bien à cette époque-là, donc... ils ne m'ont pas mis à la porte, mais ils m'ont dit : « Ça serait bien que tu trouves quelque chose d'autre. » Donc j'ai été dans une agence de placement. Et c'est eux qui m'ont trouvé le contrat dans l'agence immobilière. Au début j'étais en temporaire, et j'ai été transformée en fixe au bout de quelques mois.

I : Et là vous avez fait cinq ans.

E : Exactement.

I : Et là, également, les gens avec lesquels vous avez travaillé, ils avaient trouvé aussi par annonce ou par agence, ou il y avait des copinages ?

E : Oui, beaucoup... bon, y avait quelquefois des copinages, oui, mais au niveau du secrétariat c'était surtout des personnes qui venaient ou d'agences de placement ou qui avaient répondu à une annonce qui était passée.

I : D'accord. Vous, le copinage, vous le voyez comment ?

E : Ça dépend dans quelle situation on est. Dans ma situation... j'ai pas beaucoup de relations. Donc le copinage, pour moi, c'est négatif. C'est sûr que si j'avais des personnes qui pouvaient m'aider, je le trouverais bien.

I : Le copinage, en fait, c'est quelque chose qui vous semble juste ? C'est normal que des gens puissent en bénéficier ou... ?

E : Non, je ne trouve pas trop. Dans la société, si on n'a pas un peu d'aide...

I : Mais dans l'idéal, il vaudrait mieux qu'il n'y en ait pas ?

E : Exactement.

I : Et du coup, que tout le monde...

E : Ait une chance, oui.

I : Parce que le fait qu'il y ait du copinage, ça fait que des gens ont moins de chances ?

E : Oui.

I : Pourquoi ?

E : Ca ferme la porte à d'autres personnes qui en auraient peut-être éventuellement plus besoin.

I : D'accord. Et puis après, vous êtes partie en Tunisie pendant quinze ans. Qu'est-ce qui vous a fait partir ? Franchement, vous me dites si vous ne voulez pas parler d'un sujet.

E : En fait, la première que je suis partie là-bas, j'étais encore mariée à l'époque. Et notre couple n'allait pas bien, on s'est dit : « On part chacun de notre côté en vacance et on fait le point. » Donc je suis partie en vacances avec ma maman, en Tunisie. Et je ne pensais pas du tout rencontrer quelqu'un, mais c'est ce qui s'est passé. Du coup je suis rentrée en Suisse, on a fait le divorce, et pendant quelques mois... pendant une année même, je faisais les allers-retours Suisse-Tunisie et au bout d'une année j'ai dit : « Ecoute, j'essaie de m'installer là-bas. » Et du coup je suis restée plus de dix ans.

I : Du coup... vous avez rencontré quelqu'un là-bas mais vous n'avez jamais eu besoin de travailler, de job, etc. ?

E : Non. C'est-à-dire qu'on était à Djerba, donc c'est une ville très touristique, qui travaille avec les touristes, et de temps en temps je donnais un coup de main mais il n'y avait rien d'officiel.

I : D'accord. Et quand vous êtes revenue en Suisse, il y a trois ans, avec vos enfants, vous aviez encore des gens que vous connaissiez ici, de la famille, des amis...

E : J'avais mes parents. Parce que ce sont mes parents qui m'ont beaucoup aidée pour que je puisse revenir. Il y avait un problème de papiers avec les enfants, donc... Donc j'ai mes parents, j'ai mes sœurs, enfin une de mes sœurs qui habite Lausanne, les autres sont en Valais. Autrement, je n'avais plus beaucoup de connexions avec la Suisse.

I : Et depuis que vous êtes revenue, vous avez reconstitué un réseau autour de vous, des gens, des amis, des connaissances ?

E : Surtout grâce à l'école. C'est surtout des mamans, voilà.

I : Et il y a de ces gens qui pourraient vous aider à trouver du travail ?

E : Pas trop.

I : Comment ça se fait ?

E : J'ai essayé. J'ai une amie, son mari travaille dans une assurance, j'ai essayé avec lui et c'est lui qui m'a dit : « Ah non mais t'es trop vieille, t'as trop d'enfants, ils sont trop petits, ça fait longtemps que t'as pas travaillé. » Ils sont beaucoup plus exigeants maintenant qu'avant que je parte. Ils ne regardent même pas le CV, ils voient : « Maman, quatre enfants. » Ils ne regardent même pas plus loin. Même si j'ai les compétences pour le poste ils ne regardent même pas plus loin.

I : Et vous cherchez du travail comment, du coup ?

E : J'étais prête... comme je vous ai dit, j'ai répondu à des annonces, j'ai essayé d'en parler autour de moi comme ça, et avec l'assistante sociale on était prêtes à faire passer mon dossier à l'ORP, pour essayer de faire bouger les choses, et c'est là que Connexions-ressources est apparu.

I : Qu'est-ce qui vous semble le plus efficace pour trouver du travail, du coup ?

E : Maintenant je crois que j'ai... je suis passée par-dessus le fait qu'on me dise : « Ah, vous êtes trop âgée, ça fait longtemps que vous n'avez pas travaillé. » Parce que je sais que j'ai les

compétences pour un poste. Donc ça m'a donné confiance en moi, chose que j'avais pas avant de faire ce programme.

I : Quand vous pensez à trouver un emploi, la manière la plus probable ce serait comment ?

E : En répondant à une petite annonce. Chose que je fais quand même, même si j'ai un éventuel poste qui est réservé pour moi. Je réponds. Je travaille beaucoup sur Jobup. J'essaie comme ça.

I : Si vous deviez conseiller à quelqu'un qui actuellement est au chômage, cherche du travail, vous lui conseilleriez de chercher comment ?

E : Déjà de bien se préparer. C'est-à-dire... être bien à jour sur son CV, savoir comment se préparer aux entretiens. D'être... d'être positif, de chercher... les petites annonces, éventuellement les agences de placement. En parler autour de soi, ça peut peut-être marcher aussi selon les postes. Je ne sais pas, ce genre de choses.

I : Quand vous avez demandé, vous disiez, à des mamans ou des gens maintenant que vous connaissez, etc., vous l'avez vécu comment, de demander si ces gens pouvaient vous aider à trouver du travail ?

E : ... Bien... Bien dans le sens où j'avais pas une date butoir où je me disais : « Il faut absolument que je trouve du travail. » J'étais pas dans cette démarche de stress. Parce que je savais que j'étais quand même à l'abri. Voilà.

I : Il y a des gens qui ont de la peine à demander aux autres gens, parce qu'ils pensent justement que c'est du copinage et que c'est pas très juste, ou parce qu'ils ont un peu honte de demander, et il y en a d'autres qui pensent que c'est tout à fait normal et que c'est comme ça que ça fonctionne, etc. Vous, vous vous sentiez comment ?

E : Si... j'avais dû faire ces démarches il y a quelques années ça m'aurait beaucoup gênée. Maintenant, avec l'expérience que j'ai, je sais que quand on a besoin d'aide il faut la demander. Que ça marche ou que ça ne marche pas, il faut faire la démarche de demander. Donc ça ne me dérangeait pas plus que ça.

I : Avec l'expérience que vous avez ?

E : Ouais. J'ai eu quand même des galères en Tunisie donc... je sais que maintenant, si j'ai besoin d'aide il faut que je la demande. Quel que soit le domaine.

I : Quel que soit le domaine ?

E : Ouais.

I : Emploi ou autre ?

E : Emploi ou autre.

I : Mais vous disiez, avant de partir en Tunisie, ça vous aurait gênée ?

E : Ça m'aurait gênée, oui.

I : Pourquoi ?

E : Parce que c'est déjà pas dans mon tempérament, d'aller demander quelque chose aux autres. C'est pas dans mon éducation du tout. Donc voilà, c'est déjà... Et après, je pense aussi qu'en ayant des enfants, on pense moins à son confort personnel, on pense plus au confort de ses enfants, à l'avenir de ses enfants. Je suis moins timide qu'avant.

I : Mais vous aviez aussi un enfant, avant.

E : Oui, mais j'avais une autre situation. C'était beaucoup plus... la situation sociale était beaucoup plus facile.

I : Est-ce que vous avez déjà recommandé quelqu'un ? Quelqu'un qui vous a demandé... J'ai plusieurs questions, la première c'est : est-ce qu'il y a déjà des gens qui vous ont demandé de les aider à trouver du travail ?

E : À trouver du travail ? Non. Mais quand j'étais dans l'agence immobilière j'avais très souvent des gens qui venaient me demander : « Ah, tu peux pas nous aider pour trouver un appartement ? »

Mais pour le travail, non.

I : Et vous le faisiez, l'aide pour trouver un appartement ?

E : C'était pas dans la politique de la maison. Mais si je pouvais aider quelqu'un qui était vraiment en galère, je mettais le dossier dessus.

I : Ce qui fait que vous aidiez quelqu'un, c'est qu'il était vraiment en galère ?

E : Oui.

I : Du coup, n'importe quelle personne qui était en galère et qui vous aurait demandé de l'aide, vous l'auriez aidée ?

E : Pour autant que je le connaisse. Si c'était une personne que je ne connaissais pas, dont je ne connaissais pas le parcours... il prenait le circuit normal, entre guillemets.

I : Même si c'était un ami d'ami ?

E : Oui. Oui parce que si on commençait comme ça, ça ne finissait jamais, donc il fallait avoir des règles quand même.

I : Ok. Et pour l'emploi ça ne vous est jamais arrivé de conseiller quelqu'un ?

E : Non... Si, quand j'étais dans l'atelier d'architecture. Une fois, ils recherchaient un dessinateur et j'en avais un dans mes connaissances et là je l'ai mis en contact avec les patrons.

I : Ça s'est bien passé ?

E : Il a été engagé. Oui.

I : Et c'était une connaissance... proche, éloignée ?

E : C'était un... oui oui, c'était une bonne connaissance. C'est la seule fois où j'ai aidé quelqu'un pour trouver un travail.

I : Les fois où vous avez trouvé du travail... ben après l'apprentissage, c'était par votre père mais... vous vous sentiez redevable envers lui ?

E : Envers mon papa ?

I : Oui.

E : ... Ben... j'étais reconnaissante, parce que c'était sympa de sa part de m'aider. Mais j'ai pas... j'ai pas culpabilisé non plus d'avoir eu ce poste grâce à lui.

I : Et vous aviez une plus grande pression, vous pensiez ? Vous deviez faire vos preuves, un peu, parce que vous aviez été embauchée par copinage ?

E : Non, parce que... non, parce que mon papa a toujours été clair, il m'a dit : « Si ça ne te plaît pas, tu changes. » Donc j'avais pas la pression de ce côté-là.

I : Y a des gens... bon, disons, y a deux positions. Y en a qui disent : « Une fois que j'ai été recommandé, je me donne à 100% sinon je déçois aussi la personne qui m'a recommandé et le patron », et d'autres qui se disent : « Ben non, c'est normal, je suis moi-même et si ça se passe bien, ça se passe bien. » Vous vous positionnez comment ?

E : Moi, je savais que je suis quelqu'un de très... consciencieuse, de très... je fais bien mon travail. Donc j'avais pas trop de soucis de ce côté-là. Non, j'étais à l'aise. J'étais à l'aise.

I : Est-ce qu'il y a des fois où le fait d'avoir... ben vous disiez recommander plutôt pour des appartements, mais d'avoir utilisé votre réseau, bénéficié de votre réseau, ça vous a mise mal à l'aise d'une manière ou d'une autre ?

E : ... Non... non. Mais je pense que peut-être si je devais le refaire aujourd'hui ça me mettrait peut-être plus mal à l'aise. Parce que bon, les temps ont changé, c'est dur pour tout le monde, donc je pense que maintenant ça me mettrait plus mal à l'aise qu'à l'époque.

I : Dans quelle mesure ?

E : Dans la mesure où, comme je viens de le dire, c'est galère pour tout le monde. Donc pistonner quelqu'un entre guillemets, ça me mettrait mal à l'aise par rapport aux autres personnes. C'est peut-être pas très logique, mais bon, pour moi ça me mettrait plus mal à l'aise maintenant qu'à l'époque.

I : Qu'est-ce qui change par rapport à l'époque ?

E : Ben à l'époque c'était... c'était plus facile, comme je l'ai dit tout à l'heure. Donc c'était juste donner un petit coup de pouce, tandis que maintenant c'est vraiment... pistonner quelqu'un, je dirais. C'est comme ça que je le ressens.

I : Comme s'il y avait une différence de démarche ?

E : Ouais.

I : Dans quelle mesure est-ce qu'au niveau de l'emploi c'est la même chose ?

E : Pire, je pense. Parce que c'est... les exigences d'aujourd'hui sont très hautes. Donc voilà. Ouais, ça me mettrait mal à l'aise. Même si quelque part j'en bénéficie, puisqu'en étant dans ce programme Connexions-ressources on est quand même plus aidés, mais... je ne sais pas. C'est assez ambigu, comme position, je dirais.

I : À cause de quoi ?

E : Je ne sais pas. Ça vient peut-être aussi de mon éducation, pourquoi on m'aide moi et on n'aide pas tel et tel. Peut-être ça.

I : Comme s'il y avait une injustice ?

E : Ouais.

I : Mais est-ce que le fait de pouvoir bénéficier de l'aide de ses amis ou de sa famille c'est pas une compensation des injustices, parfois ?

E : Peut-être. Surtout dans ce monde où tout le monde est très individualiste, on ne pense qu'à soi. On n'a plus le... aider autrui.

I : Moi j'ai pas vraiment d'autres questions à vous poser. Vous avez compris que la thématique principale, c'est l'utilisation du réseau social ou des relations, je ne sais pas si vous y a des choses que vous aimeriez ajouter là-dessus ?

E : Non.

I : Dans quelle mesure c'est quelque chose à quoi vous avez déjà réfléchi, par exemple, vous avez constaté, tout ce qui...

E : Ben comme je vous ai dit. Non, pour moi, je vous dis, Connexion-Ressources, ça a été une... une nouvelle vie. Vraiment.

I : Vous avez l'impression... j'ai pas envie de surinterpréter, hein, mais... vous avez dit tout à l'heure que depuis que vous avez été à Connexions-Ressources vous avez commencé à reprendre confiance en vous et en vos compétences. Dans quelle mesure est-ce que ça a une influence sur vos capacités à recourir à votre réseau ? Je ne sais pas si je me fais bien comprendre. Est-ce que vous vous sentez plus capable, maintenant, de demander à des gens de vous aider à trouver du travail qu'avant ?

E : Certainement. Certainement parce que... bon, je l'ai eu fait avant d'être à Connexions Ressources et avec les retours négatifs que j'ai eu, je me suis dit : « Bon, je ne demande plus rien. » Mais maintenant que je sais que mes compétences sont là, je me mettrais peut-être plus en avant que ce que je faisais avant. Je ne dirais pas : « Ah ben non, j'arrête. » J'insisterais peut-être plus auprès de personnes qui pourraient m'aider.

I : J'ai l'impression, avec ce que vous m'avez dit, que votre perception de l'utilisation de ses relations a quand même changé dans le temps.

E : Oui. C'est assez ambigu. Parce que c'est vrai que j'en ferais peut-être plus l'utilisation mais en étant beaucoup plus gênée qu'avant.

I : En étant beaucoup plus gênée ?

E : Oui. Comme je vous disais avant, vu la conjoncture actuelle, je me dis : « C'est presque une injustice si quelqu'un m'aide. »

I : Mais vous utiliseriez quand même ?

E : S'il faut, oui.

I : Même si c'est injuste ?

E : Ouais. C'est assez... ambigu...

I : Mais... vous disiez vous-même que le fait d'avoir repris confiance en vous fait que vous êtes davantage prête à l'utiliser.

E : Oui. Mais si je peux éviter, j'évitais. Ce serait vraiment l'ultime... l'ultime recours. Si j'arrive à me débrouiller autrement, je ferai autrement. Et c'est ce que je fais, pas seulement dans ma vie professionnelle, dans ma vie privée je le fais aussi. Si j'arrive à me débrouiller par moi-même je le fais mais si vraiment vraiment j'ai besoin d'aide, là je demanderai de l'aide.

I : Est-ce que vous avez vu des fois des gens qui avaient bénéficié de leur réseau et ça a conduit à des injustices, des gens pas compétents qui en ont bénéficié, ou ce genre de choses ? Je ne sais pas, pendant votre parcours, vous avez pu constater des fois ça ?

E : Oui.

I : Souvent ?

E : Souvent non. Mais... à une ou deux reprises, oui.

I : Vous pouvez m'en parler ?

E : Dans l'agence immobilière par exemple, chaque... chaque... gestionnaire d'immeuble avait une secrétaire, et certaines n'étaient pas très... douées dans leur travail mais elles avaient quand même le poste et elles avaient même... grimpé la hiérarchie parce qu'elles étaient copines avec le chef. Voilà. Promotion-canapé, quoi. Ça, je trouvais hyper-injuste. Maintenant, si ça se repassait maintenant, je pense que j'oserais le dire. À l'époque, je ne disais rien. Maintenant je pense que je le dirais.

I : Maintenant vous le diriez ?

E : Ouais.

I : Qu'est-ce qui a changé ?

E : Déjà je suis plus nature. Donc j'oserais plus m'exprimer que ce que j'osais à l'époque.

I : Mais sans parler de promotion-canapé, vous si vous pouviez grimper la hiérarchie grâce à quelqu'un que vous connaissez au sein de l'entreprise, vous le feriez ?

E : Si j'ai les compétences, oui. Si j'ai pas les compétences, non. Ce serait stupide et injuste.

I : Est-ce que vous avez des questions, quelque chose que vous aimeriez ajouter ?

E : Non.

I : Notre enquête se base sur les perceptions des personnes qui sont sans-emploi, comment elles voient le réseau, etc., aussi parce que d'un point de vue statistique on a vu que... 46% des gens avaient trouvé leur dernier emploi par bouche-à-oreille. Donc c'est le meilleur moyen de trouver. Avant tous les autres. Et de loin. Et en fait, ça regroupe beaucoup de choses, le bouche-à-oreille. Ça regroupe quelqu'un qui vous dit : « Ah, j'ai entendu que là y a un poste de libre. » et puis la personne qui vous dit : « Viens, je t'engage. » Y a quand même... le fait de dire : « J'ai entendu qu'il y avait quelque chose de libre. », c'est presque pas du copinage, c'est seulement de l'information. Et des fois c'est clairement dire : « Je connais cette personne, elle est fiable, tu peux l'embaucher. » Et là c'est quand même nettement plus... impactant. Vous avez déjà eu des informations qui vous ont été communiquées comme ça sur des postes libres ?

E : ... Non. Non parce que le réseau que j'avais avant n'est plus du tout le même que celui que j'ai maintenant. Et la région où j'habite en plus c'est beaucoup des revenus aisés, dont les femmes n'ont pas besoin de travailler donc elles ne s'occupent pas vraiment... elles n'écoutent pas s'il y a quelque chose, parce qu'elles n'ont pas besoin de travailler. C'est pas leur problème, quoi.

I : Et c'est l'essentiel des gens que vous fréquentez ?

E : Là-haut, oui.

I : Est-ce que vous avez des anciens collègues de travail, par exemple, où vous gardez contact ?

E : Ancien collègue, j'ai juste gardé contact avec une amie. Tout le reste... c'était un groupe d'amis... assez compliqué. Voilà. Donc j'ai plus rien. Avec mon ancienne vie j'ai plus... plus de contact. Voilà, c'est comme ça.

I : Et quand vous êtes revenue en Suisse, vous avez tout recréé, un peu.

E : Oui.

I : Parce que par exemple vous parliez de ce dessinateur que vous aviez fait engager au cabinet d'architecture, est-ce que... lui ne pourrait pas vous renvoyer l'ascenseur par exemple ?

E : Non parce que j'ai plus du tout de contact avec lui. Parce qu'en plus je faisais partie d'une société chrétienne, enfin bref, j'ai coupé tous les ponts. Donc... il ne m'aiderait même pas, il ne me répondrait même pas.

I : À ce point-là ?

E : Ouais.

I : C'est... sectaire à ce point-là ?

E : Ah ouais. Malheureusement.

I : Ouais, malheureusement. Pas très chrétien dans l'âme.

E : Exactement. Tout à fait. Mais ça, à l'époque, je ne m'en rendais pas compte.

I : Ben je vous remercie beaucoup.

E : Mais moi, je ne suis pas divorcée. On est mariés là-bas mais ici c'est pas reconnu. Il est toujours en Tunisie et il essaie de venir. Maintenant, ça fait plus de deux ans.

I : Ah, vous n'êtes pas séparés.

E : Non. On est séparés de corps mais...

I : D'accord. Et il n'arrive pas à venir à cause des lois suisses ?

E : À cause des... c'est les Tunisiens qui coincent. Parce que depuis qu'il y a eu la révolution arabe, les employés des administrations ne sont quasiment plus payés. Donc chaque qu'il veut obtenir un papier, c'est : « Reviens demain. Reviens la semaine prochaine. » Et il manque un papier. Et si on n'a pas le dossier complet, ça ne sert à rien d'aller présenter le dossier à l'ambassade. Moi, pour faire les papiers des enfants à jour, avant de venir ici, j'ai mis deux ans, là-bas. Et ça allait bien, à cette époque-là. On y arrivera.

E : Et c'est pas évident. Parce que seule avec quatre, des jours... Wow.

I : Ils sont petits, encore, vous disiez ?

E : Y a onze ans, huit ans, six ans, cinq ans.

I : Ils comprennent la situation ?

E : Le grand oui. Le petit... je ne suis pas sûre. C'est vrai que pour eux c'est pas évident.

I : Ben ouais. Plus de papa, quoi.

E : Exactement. Et puis : « Ouais, tu nous dit qu'il va venir mais il ne vient pas donc il ne va jamais venir. » Donc voilà.

I : Et puis vous, ça fait quoi deux ans que vous êtes là ?

E : Trois ans. Surtout avec un grand de onze ans qui commence l'adolescence...

I : Il doit commencer à ruer dans les brancards.

E : De temps en temps j'appelle mon beau-frère : « Ouais, tu veux pas venir le chercher ? »

I : Et votre plus grand ?

E : Il a vingt ans. Mais je ne le vois... jamais.

I : Jamais ? Vous n'avez pas de contacts ?

E : Non, parce qu'il est resté avec son papa, qui s'est remarié... avec une de mes amies. Mais ils étaient déjà ensemble avant, quand nous on était ensemble ils étaient déjà ensemble. Enfin bref. Donc ça a un peu... cassé... Mais il voit toujours mes parents, donc j'ai toujours des nouvelles, des photos. Un parcours de vie un peu...

E : Et puis on veut... enfin nous à l'époque... on veut faire bien, enfin dans les... et puis ça ne cadre pas. Donc voilà, à un moment ça clashe.

I : Ça pose des questions ? Pourquoi on veut se marier, pourquoi on veut se mettre en couple

E : Ouais. À l'époque je vous disais... vous connaissez les Témoins de Jéhovah ?

I : Oui.

E : C'est ça. C'est pour ça qu'on s'est mariés jeunes. Je me dis, avec le recul, non. Tout faux.

I : Qu'est-ce qui vous a fait quitter les Témoins de Jéhovah ?

E : Leur vision de la vie.

I : Mais vous la partagiez ?

E : À l'époque oui, parce que j'étais dedans. Donc je ne connaissais rien d'autre. Donc voilà, j'ai suivi le rail comme un mouton, sans poser de questions. Les questions sont venues plus tard. Un peu tard.

I : À cause de quoi ?

E : Parce que j'étais pas heureuse dans ma vie, tout simplement. Et quand on parlait de se séparer, ce qui ne se fait « oh grand Dieu pas » chez eux. « Ah, mais pourquoi ? Il gagne bien sa vie, tu peux voyager comme tu veux, machin. » - « Mais c'est pas ça la vie pour moi. » Donc j'ai recommencé à zéro. J'ai peut-être pas tout ce que j'avais avant mais je suis beaucoup plus heureuse.

I : Et ça demande un sacré courage.

E : Ça n'a pas été évident. Parce qu'ils vous...

I : Et c'était votre seul réseau, à l'époque ?

E : Ouais, quasiment. **E** : Même des membres de ma famille, quand on se voit on se dit bonjour, mais c'est tout. Heureusement que j'avais mon papa, qui n'était pas du tout là-dedans et qui a pu me soutenir un peu.

I : Vous avez logé où pendant neuf mois ?

E : Alors au début j'étais chez mes parents. Mais ils habitent un trois pièces avec deux chiens, un chat. Donc moi, débarquer là-dedans avec mes quatre gamins c'était la galère incroyable. En plus, en Tunisie les enfants, ça vit dehors. Donc confinés dans un immeuble où il faut faire attention aux voisins d'en haut, aux voisins d'en bas, c'était l'horreur. Après j'ai mon fils qui est tombé malade donc il a été hospitalisé pendant plus de trois mois. Donc on a été à ce qu'ils appellent la Maison des Parents, pendant quelques semaines. À côté du CHUV. Après on était à l'hôtel. Une chambre d'hôtel pour cinq. Et enfin on a trouvé. Mais avec la force. En insistant tous les jours. Surtout qu'avant de venir, mes parents s'étaient renseignés, en expliquant la situation. On leur a dit : « Ah non, mais y a pas de soucis, c'est un cas d'urgence, elle aura l'appart sitôt qu'elle arrive, et tout. » Neuf mois. Même un deux pièces, j'aurais pris.

[L'entretien s'est terminé après 48.06 minutes]

9.7.14 Quatorzième entretien

[L'entretien s'est déroulé dans un bar à Yverdon]

I : Est-ce que vous pouvez me raconter votre parcours professionnel ?

E : Volontiers. Alors j'ai commencé par un CFC d'électricien. Donc après l'obtention de mon CFC j'ai travaillé deux ans en tant qu'électricien. Là où y aura une coupure par rapport à vos autres candidats, y a eu cinq ans où je suis parti dans la légion étrangère. Donc ça crée déjà une réelle coupure. Quand je suis rentré en Suisse, je suis parti dans les télécom. C'était encore à l'époque les PTT.

I : Je m'excuse, est-ce que vous pouvez me donner quelques dates ?

E : Oh la la.

I : Peut-être, le CFC d'électricien ?

E : 89.

I : Fini en 89 ?

E : 89 91 j'ai travaillé chez Schwaller. Je suis rentré milieu 97.

I : Donc six ans dans la légion, en fait ?

E : Cinq ans et demi. Mais la demi année, elle compte comme étant sabbatique, on va dire.

I : Et quand vous êtes revenu, donc en 97...

E : Ouais, là j'ai été aux PTT. À l'époque le travail se trouvait assez facilement. J'ai eu un coup de fil à donner à un ami qui y travaillait, deux jours après je me présentais, une semaine après je commençais. C'était l'époque du... ouais, le piston marchait bien, je veux dire. Et y avait du travail.

I : Vous avez travaillé combien de temps aux PTT ?

E : Une année et demie.

I : Donc jusqu'en 99, quelque chose comme ça ?

E : Ouais. Ensuite de ça... ben c'était à être le gros boum expansion informatique, donc je me suis... bon, j'ai toujours suivi l'évolution informatique par le biais de mon père qui est ingénieur système au SIT. Et à partir de là, c'est vrai qu'il y avait du boulot dans tous les sens, dans l'informatique. Donc je me suis orienté dans ce domaine-là. J'ai monté ma propre boîte, j'ai été vraiment à l'arrache, quoi.

Indépendant. Pendant ce laps de temps j'ai fait une certification d'ingénieur Microsoft. Et j'ai travaillé cinq ans comme indépendant.

I : Donc de 99 à 2004.

E : Voilà. En 2004... donc à Yverdon vous savez qu'il y a Y-Park.

I : Non, je ne connais pas.

E : Alors Y-park, c'est un centre d'incubation pour Start-up, on va dire, qui vous aide à démarrer, à trouver des investisseurs, des démarches clients. Vraiment une aide intéressante au départ. Et là j'ai pas eu de chance, j'ai été orienté sur une société américaine qui venait s'implanter en Suisse, qui s'est avérée... ouais, on a découvert ça en 2004, c'est devenu mon plus gros client, ils ont disparu du jour au lendemain. C'était une société off-shore, donc...

I : Sale coup.

E : Ouais, sale coup. Du jour au lendemain je me suis retrouvé sans rien, quoi. Plus de travail, plus de clientèle. Malheureusement j'aurais dû garder la niche clientèle privée – PME et tout, mais y avait tellement de travail pour eux, et puis leur expansion était telle qu'on voyait du travail en Italie, en France, en Espagne, tout ça miroitait. Les budgets étaient faits, enfin voilà quoi. Et là ça a été le crash. Donc y a eu... là j'ai eu trois ans... ouais, trois ans, au niveau personnel, de dépression

I : Donc 2004-2007 ?

E : Ouais, 2004-2007.

I : Mais vous aviez une activité professionnel durant ces trois ans, ou bien ?

E : Ouais, des jobs intérim. Je prenais vraiment tout ce qui se présentait. Monteur de pneus, McDo. Je voulais surtout plus retrouver de job à responsabilités. Voilà, gagner un peu d'argent pour vivre, mais dans cette dégringolade, j'ai eu une fille à cette période. Le ménage en a pâti. Ça s'est soldé par un divorce. Alors bon, je ne vais pas vous faire un récapitulatif de ma vie. Je vous prête ma corde. Non, mais... voilà, tout a été en même temps. C'est vrai qu'on était bien installés, ferme rénovée, tout allait bien jusqu'à ce moment-là. Enfin, professionnellement revenons à cette période en 2007 où là c'était... ouais, je survivais, je survolais les choses. Ensuite j'ai retrouvé... j'ai pu resuivre une formation dans l'informatique, pour une mise à jour. Avec les produits actuels. C'était en 2009, fin 2009 début 2010. Oui, je crois. C'était en septembre 2010 ou septembre 2011. Les dates, c'est compliqué. J'aurais dû prendre un CV, c'aurait été plus simple.

I : Tant pis. C'est juste pour me donner une idée.

E : On va dire fin 2010 début 2011, j'ai trouvé un job fixe dans une société de service informatique à Genève, où là j'ai tenu une année. Mais... alors c'était pas par manque d'intérêt pour mon job, au contraire, le job était bien, mais c'était la pression. On travaillait que pour des banques privées, alors le dépannage, tout se faisait à l'arrache, on avait pas une minute à nous. Boulot de dingue. On était des numéros. Et puis... ça a fait... ouais, c'était fin 2011. À partir de... Mi-2011, pardon. Août 2011, là j'ai refait un burn-out. Et à partir de là, j'ai cherché des solutions pour me réinsérer. Et on arrive en 2013, quoi. Donc j'ai eu... je suis passé par l'ORP, je suis passé par des mesures de réinsertion qui sont... très relatives, quoi. Malheureusement. C'est... je veux dire, quand on vous dit : « Ah, à l'ORP vous allez avoir une semaine pour réapprendre à vous vendre, à vous remettre sur le marché de l'emploi. » J'ai toujours vu toutes les mesures qu'on a pu me proposer d'un très bon œil, en me disant : « ça va être porteur. » Mais en une semaine, on m'apprend à faire un doodle, on m'explique qu'il existe LinkedIn et puis que mon CV est beaucoup trop technique si je veux voir dans un autre domaine que l'informatique, tout ça c'est gentil, je le savais. Alors passons à la pratique. Et c'est le gros problème.

I : Peut-être, si je reprends... vous me dites, à part ça, parce que je peux comprendre qu'il y ait des thématiques qui soient difficiles à aborder, j'ai pas envie de vous mettre mal à l'aise...

E : Mais allez-y, je saurai vous le dire.

I : Quand vous avez... votre apprentissage d'électricien, peut-être, vous l'avez trouvé comment ?

E : Au niveau de l'intérêt, le pourquoi ?

I : Non, comment vous avez fait pour trouver cet apprentissage à cet endroit-là ? Vous connaissiez quelqu'un ?

E : Non, du tout. J'avais fait des stages. J'ai fait quelques stages dans différents domaines. Je voulais me lancer dans quelque chose de manuel, au départ, et puis j'ai trouvé très facilement, à l'époque.

I : Mais vous avez trouvé comment, du coup ?

E : J'ai fait un stage chez... c'était la CEE, ce qui est la Romande Energie maintenant. J'ai deux CFC d'électricien, hein ? J'ai un CFC d'électricien de réseau, haute et très haute tension, les lignes de transport, et après, pendant la dernière année, on peut faire le complément comme monteur électricien. Mais là j'avais fait... j'étais à l'ECEL, on devait faire des recherches de stages et tout, j'avais fait un stage chez eux, le stage s'était bien passé, et puis à la fin de la scolarité j'ai commencé directement.

I : Et le stage chez eux... pourquoi ils vous avaient pris, en fait ? Vous connaissiez quelqu'un, vous aviez vu une annonce, ou ?

E : Non, du tout. Du tout. Oui, une annonce. Dans ce qu'ils nous fournissaient à l'école. Le domaine qui était recherché. Le fameux orienteur scolaire, qui d'après moi, oriente dans les domaines où ils ont besoin de monde pendant une durée donnée et puis à partir de là il a rempli sa tâche. Là, je trouve dommage, parce que là je vous parle en tant que père, hein, maintenant elle a treize ans et demi, ma fille, ils parlent déjà d'orientation scolaire à cet âge-là, je m'excuse mais là j'estime qu'ils sont complètement immatures, les enfants. Alors quand un adulte leur dit : « Ah mais dans ce domaine-là on cherche du monde en ce moment. »

I : C'est clair, ça va l'aiguiller.

E : Ben voilà.

I : Et on ne sait pas... enfin, votre fille a quoi, treize ans vous m'avez dit ?

E : Ouais, ouais.

I : D'ici à ce qu'elle soit sur le marché de l'emploi, c'est pas dit que les besoins actuels soient encore les besoins de demain.

E : Exactement.

I : Une fois que vous avez fini votre CFC d'électricien, vous avez travaillé deux ans, c'était au même endroit ?

E : Non. Non non, j'ai changé d'entreprise. Alors là c'est simple, j'ai pris un jour de congé. J'ai été dans une boîte qui était à trois kilomètres, j'ai frappé à la porte : « Bonjour, je viens de réussir mon CFC, est-ce que vous avez besoin d'un électricien de réseau ? Oui. » Le lundi je commençais.

I : Pourquoi vous avez choisi cette boîte ?

E : Parce que j'avais entendu parler d'eux, et c'était à un kilomètre et demi de la maison, donc... voilà. Parce que moi, il était clair que la légion c'était un but en soi. Mais avant de partir, j'avais... je m'étais dit : « Il faut quand même que t'aies un papier avant de partir. » Parce que je ne savais pas combien de temps je resterais. Si j'ai fait que cinq ans, c'est la santé qui m'a pas permis de résigner. Donc si j'étais resté dix ans, je revenais en Suisse déjà avec un papier, c'était pas évident, mais si j'étais rentré sans papier, c'aurait juste été la galère. Comme j'en connais beaucoup.

I : J'imagine. Surtout que la légion étrangère, c'est bête à dire, mais ça vous donne la nationalité française, sauf erreur, mais ça ne va pas vous aider à trouver du travail une fois que vous revenez, c'est pas quelque chose qui est extrêmement valorisé.

E : Du tout. Du tout. Surtout pas en Suisse.

I : C'est vrai ? C'est mal vu ?

E : En Suisse, c'est plutôt dévalorisé.

I : Ah ouais ? Pourquoi ?

E : Parce qu'en Suisse, on considère qu'un homme qui va travailler en service armé à l'étranger est un mercenaire. Alors j'ai 41 ans je peux vous en parler maintenant parce qu'il y a prescription à 40 ans, mais ça va de 5 à 15 ans de prison et vous perdez tous vos acquis sociaux.

I : Si vous avez fait la légion étrangère ?

E : Oui. Parce que quand vous revenez en Suisse vous reprenez votre nationalité. Si je reste en France, je garde ma nationalité française et le nom qui m'est donné. Par contre si je rentre dans mon pays je reprends la nationalité de mon pays.

I : Vous êtes obligé de vous cacher, en gros, pour...

E : Voilà, c'est ça. On en parle pas. C'est ce que je dis souvent aux gens : « Faites le point, combien vous en connaissez ? » Tout le monde en connaît plus ou moins un. « Ah ouais, lui

m'a peut-être dit que... » Mais personne ne sait exactement. Parce qu'en Suisse... J'ai jamais entendu de peines qui ont été faites par un légionnaire. Mais la loi, elle est telle. C'est pas valorisant du tout.

I : Bon. Et puis après, vous êtes revenu de la légion étrangère, et vous m'avez dit que vous aviez travaillé un an et demi... rappelez-moi où ? Au PTT, c'est ça ?

E : Ouais. Ils faisaient de la sous-traitance pour les centrales téléphoniques. C'était super intéressant comme job. Mais le problème c'est que c'est les PTT, après c'est devenu de la scission PTT-Poste. Donc Grou, tout le travail de sous-traitance, ben il est tombé, le personnel est tombé à 50%, le dernier arrivé, le plus jeune, ben le premier parti.

I : Vous aviez trouvé de quelle manière ce travail ?

E : Par le biais d'un copain. Voilà, encore une fois.

I : Ca s'est passé comment ?

E : « Ouais, tcho, ils cherchent du monde chez toi ? » Il m'a dit : « Ouais, un intérim, quelques temps. Appelle, tu verras bien. » J'ai appelé, ils m'ont demandé d'envoyer un CV, je les ai rencontré deux fois, et puis... deux semaines après je bossais, quoi.

I : Pourquoi vous avez contacté cet ami ?

E : Parce qu'il travaillait là-bas et je savais qu'il y avait du boulot dans les centraux à l'époque. C'était le début de la transformation des centraux téléphones mécaniques en centrales téléphones électroniques semi-informatisées.

I : Et lui, il vous a simplement dit qu'il y avait de la place, qu'ils cherchaient, ou il a aussi aidé à votre embauche ?

E : Non, il m'a dit : « Ecoute, vas-y, tu verras bien. » Non non, il n'a pas appuyé ma demande.

I : Ok. Donc ça vous avez fait un an et demi, et après vous êtes parti pour devenir indépendant. Vous étiez tout seul en tant qu'indépendant ou vous étiez...

E : J'ai commencé tout seul. On a terminé à trois.

I : D'accord. Ces deux autres personnes, vous les aviez trouvées comment ?

E : Au cours.

I : Au cours ?

E : Donc quand j'ai fait mon certificat d'ingénieur Microsoft, je l'ai fait à... Iseg. Où là-bas y a des certifications dans le domaine informatique, mais dans toutes les branches qui touchent à l'informatique. Donc on s'est connus à la pause. Y en a un qui faisait du développement, un qui s'était orienté comme webmaster, et moi j'ai commencé dans mon coin. Chacun a commencé dans son coin, on a gardé contact, et après on s'est dit qu'on avait les trois pas mal de travail, alors autant réunir nos forces. Au niveau des charges c'était aussi plus intéressant d'avoir un bureau que trois. Donc on a terminé à trois dans ce bateau.

I : Vous avez gardé contact avec eux ?

E : Non. Non parce qu'après, juridiquement ça a été très loin, ça a été très long. Chacun voulait retirer ses billes au franc près. À partir de là, y a plus beaucoup d'amitiés qui comptent.

I : D'accord. Donc ça, ça a été pendant cinq ans. Pendant ces cinq années où vous étiez indépendant, vous avez travaillé, vous disiez, à trois maximum, mais vous avez engagé des gens ?

E : Non. Non non. Toujours seul. Enfin, toujours seul dans ma partie. Et bon, on se donnait réciproquement des coups de main. Si par exemple j'avais une grosse migration de serveurs et tout, du poids à porter, ben ils venaient m'aider le matin, la mise en place physique, hardware, et après je travaillais autonome. Et ça allait très bien.

I : D'accord. Pendant ces moments-là, vous avez eu des occasions d'arrêter votre travail, des gens qui vous avaient dit : « On engage chez nous, etc. » et vous avez décidé de ne pas donner

suite

?

E : J'ai pas eu vraiment de proposition. J'ai pas eu de... j'ai pas été sollicité, non.

I : Après, on en arrive à la période délicate 2007-2011, pendant ces quelques années où vous avez été en dépression, et là vous disiez que vous avez cumulé une série de jobs, en gros, par intérim etc., vous avez fait comment pour trouver ces jobs ?

E : Alors j'ai fait du porte-à-porte, comme on va dire, j'ai travaillé comme sommelier, donc voilà, j'allais avec ma feuille : « Toc-toc, bonjour, vous cherchez un serveur ? » - « Vous avez de l'expérience ? » - « Non. » - « Bon, ben vous ferez le samedi soir. » - « D'accord. » Voilà. Les commerces de pneu, j'avais été en début de saison, donc deux mois avant maintenant, on m'avait dit : « Va voir les commerces de pneu, y a de la thune à se faire. » Et je me disais que bon, je verrais bien. Effectivement, c'est un job qui paie bien.

I : C'est vrai ?

E : Ah ouais. Pour un étudiant, c'est... qui veut se faire le week-end, c'est un job qui avait bien payé. Bon c'est physique, il faut aller vite, les voitures, faut qu'elles soient prêtes rapidement. Mais voilà, j'étais bien quoi, je ne me posais pas de questions. On me disait : « T'as cette voiture à faire. », je la faisais et voilà.

I : Qui c'est qui vous avait envoyé vers les commerces de pneus ?

E : Un copain mécanicien. Qui avait son propre garage. Il travaillait avec un commerce ici à Yverdon. Alors là, il leur avait lancé un coup de fil, pour leur parler de moi. Que je cherchais du boulot pour une période donnée. Et puis je me suis présenté avec mon CV. Alors textuellement, le patron m'a dit : « Que vous soyez venu avec un CV ou sans CV, de toute façon je ne comprends absolument rien à votre CV. Mais je vais faire confiance à Yvan, et on y va. » - « Bon, ben ok. » Voilà. McDo, j'avais été voir à McDo XXXX. Ils m'ont demandé d'écrire au DRH à Crissier. J'ai écrit, j'ai été pris. Je ne sais plus combien de temps j'ai fait. 4-5 mois je crois, quelque chose comme ça. Mais des 80%. C'était vraiment pour avoir le minimum vital. Avoir de quoi vivre... Avec une gamine en bas âge, un divorce sur le dos... Absolument rien de motivant.

I : Là, vous aviez cet ami mécanicien qui vous avait aidé, etc., vous aviez d'autres amis qui vous aidaient un peu dans vos recherches d'emploi, qui vous proposaient des choses, etc. ?

E : Non, même pas. Non. Non, et je faisais en sorte de... non plus. J'étais vraiment dans une période de recul. Ouais, j'aurais bien été au Canada dans une baraque au milieu de la forêt. C'était le mode de fonctionnement à ce moment-là.

I : Mais vous aviez encore des contacts avec des gens ?

E : Très peu. Très peu. J'avais énormément de contacts avec les gens de la légion. Parce que voilà, on développe quelque chose que si vous ne l'avez pas vécu, vous ne comprendrez jamais. Vous avez beau avoir des amis. Alors voilà, on se serrait les... on se serre les coudes entre nous encore maintenant, je veux dire. Alors bon, je me baladais pas mal dans le monde, j'allais retrouver des copains à droite et à gauche. Les trajets ne me coutaient rien, je sais que j'étais nourri-logé donc... C'est ce qui m'a permis aussi de sortir de cette boucle infernale, on va dire.

I : Et eux n'ont pas pu vous aider à trouver du travail, etc., sur place, des choses comme ça ?

E : Si. Si si. J'aurais pu mais y avait ma fille. C'était l'accroche. Et puis j'ai eu la bonne politique parce que j'en ai chié pendant un bon moment, en bon français, mais... voilà, ma fille est là, on a... un contact qui est fusionnel, c'est pas... je ne suis pas le papa gâteau divorcé. Je suis impliqué dans sa vie. Voilà, y a du bon partout. Et ça, ça a été ma grande réussite.

I : Je ne me rends pas du tout compte mais en termes d'amis légionnaires, vous en avez combien ? Ça représente quoi ?

E : ... d'amis proches, je vais dire vingt. De frères d'armes, avec qui j'ai été au charbon, y en a vingt. Autrement, y en a bien cent cinquante que je rencontre bien une fois par année, quoi. C'est... c'est notre force.

I : Qui sont un peu partout dans le monde ?

E : Voilà, oui. C'est ça qui est bien. Partout dans le monde, que ce soit ma fille ou moi, on aura un pied à terre.

I : Votre fille aussi ?

E : Ah oui. Oui. Les enfants font partie intégrante de... c'est une famille, quoi. Même plus fort qu'une famille.

I : Et ces gens-là, pendant votre période difficile, vous avez donc gardé contact avec eux ?

E : Oui, parce qu'ils ne me laissaient pas ne pas prendre... ils ne me laissaient pas m'écarter. Ce qui se passer dans le civil avec des amis, même proches. Quand vous fermez les portes, pour finir, ils laissent un peu tomber, certains. Même peut-être beaucoup. Mais... là non. Ils ne laissent pas tomber. J'en ai eu vu débarquer à n'importe quelle heure. Ils rentraient de mission du Tchad, deux jours après ils étaient ici, à Yverdon, pour voir comment j'allais. Et si j'ouvrais pas la porte il l'ouvrait à sa façon. Donc ça m'a bien aidé, oui.

I : Et du coup vous avez retrouvé du travail dans une société de service à Genève, où vous avez fait un an, qui était un peu le premier job stable après votre période. C'est un peu comme ça que vous le décrivez, ou bien ?

E : Oui, tout à fait.

I : Et vous l'avez trouvé comment, ce job ?

E : LinkedIn. Là, j'avais bien repris pied, j'étais bien. Donc les démarches, j'en faisais à outrance. Ce que je fais maintenant avec Mme Mahshoor d'ailleurs. Et puis sur LinkedIn, une fois mon profil a intéressé quelqu'un et puis... la société s'appelle Prodata. J'ai été reçu trois fois, et après j'ai commencé à travailler pour eux. Alors c'est vrai qu'en termes techniques, en termes informatiques, c'était un boulot vraiment passionnant. Mais... au niveau... en termes de pression, j'étais bien remis de ma dépression, de ce que j'avais vécu dans le passé, mais en termes de pression, au bout d'une année ça faisait beaucoup trop. À ce moment-là, j'avais déménagé à Vevey, pour vous donner une journée de travail.

I : Ça vous faisait Vevey – Genève...

E : Tous les jours. Donc je partais à 5h30, j'allais à Genève au bureau. On couvrait toute la Suisse romande, Jura compris. Donc Valais, Jura, toute la Suisse romande. Le soir, je rentrais en tout cas trois soirs par semaine au bureau. Après je rentrais à Vevey. Bon, célibataire, vous allez me dire que ça va.

I : Mais vous aviez une fille ?

E : Oui, j'ai une fille. Et le vendredi, vous êtes cramé. Le week-end : « On fait quoi papa ? » - « Attends, je ne sais plus comment je m'appelle. » Et tout ça, ça a fait que c'était trop. C'était trop dur.

I : Et du coup c'est pour ça que vous êtes reparti ?

E : Ouais. J'ai quitté la boîte un jour, c'était le burn-out physique. Je partais bosser, le voile. J'étais en voiture, j'ai fait demi-tour, je suis rentré à la maison. Fini. Je ne réfléchissais plus, je...

I : Et depuis ?

E : Alors depuis... non, j'ai fait beaucoup de stages. J'ai décidé de me réorienter comme maître socio-professionnel. Alors mon apport en informatique fait qu'il y a pas mal de stages qui s'ouvrent. Mais de là à ce qu'ils se mettent en place ou qu'ils débouchent sur des fixes, avec l'économie actuelle. Je pense qu'en tant qu'étudiant vous savez qu'ils aiment bien les stagiaires. Mais de là à ce qu'on vous dise : « Ecoutez, on vous garde la place, on a le budget pour vous. »

L'année passée, j'ai fait un stage chez Senic Adventure, c'est de l'accompagnement de jeunes de 18 à 25 ans, en difficulté, fin de scolarité. Ça peut être des problèmes de justice, aussi. Ils avaient une miss de 10 mois, là-bas, pour trouver une place d'apprentissage ou une place de travail, c'était le but escompté, et y a eu le repas de fin de mission le 3 ou 4 juillet. Et là y a toute la direction qui était là. Ma cheffe a dit textuellement devant son patron, elle lui a dit : « C'est lui qu'il nous faut, comme prof, en tant qu'informaticien et pour la structure informatique. » Et lui a dit : « Oui, si j'avais le budget. » Alors quand on parle de vous comme ça, c'est preuve que vous avez votre place, mais...

I : Ouais. C'est valorisant pour vous mais c'est pas ça qui vous donne de quoi vivre.

E : Ben non.

I : Ces stages, vous les trouvez par LinkedIn aussi ?

E : Non, alors ce stage je l'ai trouvé avec Mme Mahshoor [Connexion-Ressources, entreprise de réinsertion professionnelle].

I : Ok.

E : Et puis là, y en a un deuxième qui devait commencer, début décembre. Mais y a eu de gros problèmes avec ma fille et on a préféré repousser à début janvier.

I : Là aussi par Mme Mahshoor ?

E : Oui, oui.

I : À différents moments dans votre vie, vous avez cherché du travail et vous avez été sans emploi, etc. Mais quelle est la manière de chercher du travail qui vous semble la plus efficace ?

E : Actuellement, le net. C'est... oui, parce que le porte à porte c'est... maintenant, les gens vous voient comme quelqu'un qui vient faire signer une feuille. Vous voyez l'image ? Je vous défie d'aller avec la feuille du chômage en disant : « Bonjour, je cherche un poste d'employé de bureau. » Je ne suis pas employé de com mais employé de bureau je pourrais très bien, par exemple, dans n'importe quel bureau. On ne va même pas vous demander votre CV, on va vous mettre le stampf et passez votre chemin. Par téléphone, on vous répond que... la personne est absente, elle est en vacance, elle a une cheville cassée, elle vous rappellera. On a perdu vos coordonnées quand vous rappelez cinq jours après. Après, les annonces dans les journaux, ça vaut la peine d'y répondre, mais... on fait vite un calcul : l'année passée, j'ai fait 240 offres. À raison d'un franc par timbre, ça fait déjà 240 francs. Mon CV fait 4 pages. Je devrais le réduire à trois mais je ne peux pas, autrement je ne peux pas tout mettre. Donc on calcul l'encre, on calcule le papier, ainsi de suite. Tout ça pour 50 réponses, en gros, à vue de nez. 50 réponses négatives. Donc finalement ce qui est le plus adéquat à l'heure actuelle, c'est Internet. En termes de coût et puis en termes de portées.

I : C'est ce qui a le mieux marché pour vous ?

E : Ben c'est... c'est la seule chose qui ait vraiment été porteuse, par le biais de LinkedIn.

I : Mais vous disiez « actuellement », mais si on remonte dans les années 90, par exemple ?

E : Ah, quand il y avait du travail ? Ah ben... alors c'était au culot. Oui. Mais vous saviez pratiquement... y avait 8 chances sur 10 que vous trouviez du job. Le marché n'était pas comme il est maintenant. Par téléphone. En allant taper à la porte. Je vous dis, une fois j'ai été : « Toc toc toc, bonjour, je cherche du travail. » - « Oui, vous commencez lundi. » C'était juste merveilleux.

I : Ouais, c'était une bonne période. Et puis par amis, justement, ou par famille, ou par ce genre de choses ?

E : Ben toute ma famille est en France. Donc déjà là, ça ferme bien des portes. Et par le biais des amis, c'est à double tranchant. Y en a un ou deux qui m'ont dit : « Attends, je vais en parler à mon patron et tout. » Et puis après... j'ai remarqué, y a cette... cette sensation de dû, c'est-à-dire qu'on s'appelle : « Ouais, comment tu vas, on se fait une bouffe. Ah, pis t'as pensé à... ? »

- « Ah mais en ce moment, on est débordés. » C'est... je reviens de nouveau à la situation du travail maintenant, ça crée presque un petit couac dans la relation avec les copains.

I : Ça crée un petit couac ?

E : Ouais, parce que quand vous posez la question, l'autre d'un côté vous dit : « Ouais ouais, je vais parler de toi à mon patron, on va faire en sorte. » Et de l'autre côté il n'ose peut-être pas. Parce qu'il sait pertinemment qu'ils ne vont pas embaucher. Exemple type : les ateliers CFF. J'ai un copain, ça fait une année qu'il me promet que je vais avoir un entretien avec le DRH. « Ouais ouais, je lui en ai reparlé, mais bon, tu vois, c'est pas moi qui décide. » J'ai dit : « Je sais. T'as donné mon CV ? » - « Ouais, je l'ai donné, je l'ai donné. » Bon. Je ne suis pas dupe. J'y laisse le bénéfice du doute mais je ne pose plus la question. Donc si je prends cet exemple concret, par exemple. Mais à côté de ça, je sais qu'aux ateliers CFF, maintenant, les gens qu'ils engagent passent tous par boîte d'intérim. Maintenant, dans l'absolu, c'est les boîtes d'intérim. Parce que comme ça les gens peuvent se débarrasser de vous en une semaine et puis... ou vous garder le temps qu'ils ont besoin. Mais y en a quand même très peu qui débouchent sur un travail fixe.

I : Mais avec cet ami, en l'occurrence, au CFF, ça a posé problème à votre relation ?

E : Non, parce que j'en parle plus. Mais je veux dire, à chaque fois qu'on s'est vus et que je lui ai posé la question... ça n'a pas posé un problème dans la relation en profondeur, mais ça a posé un problème sur l'instant, quoi. Un certain malaise. C'est vrai que j'envoie pas dire ce que j'ai à dire non plus. Des fois ça peut déranger.

I : Mais ça ne vous a pas réussi, parfois ?

E : Non... Ah si, si si. Moi, je me sens bien avec ça. L'avantage qu'il y a c'est que les gens savent ce que je pense. Professionnellement, je sais m'adapter, je ne fais pas partie de ces grandes gueules qui ont tout vu. Du tout. Par contre, quand il y a quelque chose que j'estime qu'on pourrait faire améliorer, par exemple, je vais réussir à le placer.

I : Quand vous disiez que votre famille est en France, par exemple, j'en sais rien, je vous pose la question vraiment naïvement, mais... votre fille a treize ans, est-ce que vous ne pourriez pas envisager d'aller en France avec ou... ?

E : C'est juste pas maintenant... C'est maintenant qu'elle a besoin de moi.

I : Parce que vous avez la garde partagée avec votre ex-femme ?

E : Oui. Moi j'ai... ça fait une année maintenant que je suis avec Mme Mahshoor, mais y a deux ans de ça je pensais repartir dans la légion. La seule chose qui a fait que je suis resté c'est ma fille. Donc voilà. Si je reste là, c'est pour elle. Donc... c'est... mon rôle, je vais le tenir en tout cas jusqu'à sa majorité. Après je verrai. Mais c'est maintenant qu'elle a besoin de moi.

I : Ce sont des questions maintenant plus par rapport aux relations justement, au réseau. Le fait de trouver un travail par le biais d'un ami, d'une connaissance, etc., c'est quelque chose que vous avez souvent pu constater dans votre vie professionnelle ? Vous avez l'impression que ça se faisait beaucoup autour de vous ?

E : Non. Plus maintenant.

I : Plus maintenant ?

E : Non. Au début, je vous dis, oui quand ça allait bien, quand j'étais électricien. Un coup de fil à un copain, un coup de piston et tu rentres. Je voyais mon père, il a travaillé trente ans chez Leclancher comme ingénieur système, je pense qu'il a fait rentrer vingt personnes. En tout cas. À l'époque ça marchait bien, oui. Maintenant...

I : Parce qu'on pourrait se dire que si le marché est plus difficile, si c'est plus difficile de trouver un emploi, c'est peut-être encore plus important d'être recommandé par quelqu'un.

E : Oui, mais il faut qu'il y ait de la place.

I : Effectivement.

E : Oui. C'est là où le diable se mord la queue.

I : Vous, vous avez des fois eu des problèmes avec cette idée d'être recommandé ? Ben par exemple, ce travail d'électricien, ce genre de choses ?

E : Des problèmes ?

I : Attendez... aux PTT, par exemple, vous avez été recommandé par un ami, un ami vous a dit qu'il y avait ce job. Est-ce que vous vous êtes senti redevable avec lui, ou pas très à l'aise à l'idée d'avoir trouvé votre travail comme ça ?

E : Non, non. Parce que ma demande, elle était claire. « T'as envie de m'aider, c'est bien. T'as pas envie, tu me le dis, pour moi c'est clair. » Il l'a fait, pour moi il l'a fait de bon cœur.

I : Mais l'idée, en fait, c'est qu'il y a des gens qui disent : « Trouver du travail par un ami ou comme ça, c'est du copinage et puis c'est pas forcément toujours bien parce que ça fait passer les gens qui sont pas forcément les plus compétents, ce genre de chose. » Alors les gens sont mal à l'aise avec ce genre de chose, ils disent : « Moi, j'ai pas besoin de ça. » Vous voyez ce que je veux dire ?

E : Ah ouais. Oui, d'accord. Non, alors du tout. Parce que moi, la place ciblée, c'était une place que je pouvais assurer. Donc à partir de là j'étais tout à fait à l'aise. Je veux dire... vous comprenez mon raisonnement ? Comment être plus concret... aux PTT, je lui ai demandé qu'il m'aide à trouver une place dans les centraux parce que je savais que c'était un travail que je pouvais assumer. Le coup de pouce qu'il m'a donné, c'est parce qu'il a pu en parler plus haut mais il n'a pas eu à me vendre. Après, c'est moi qui ai vendu mon savoir. Par contre, aller demander à un pote qui travaille dans une banque qu'il me pistonne pour travailler comme banquier, alors là... et qu'on me dise : « Oui, la place est pour vous. » Déjà je ne pourrais pas parce que c'est pas dans ma nature, je me sentirais beaucoup trop mal de ne pas pouvoir l'assumer. Et puis je me sentirais effectivement redevable par rapport à lui. Vous voyez ce que je veux dire ? Là, j'ai été recommandé dans un domaine où je savais que j'allais assumer. Lui, il a fait le joint. À partir de là, j'estimais pas lui en devoir plus que ça.

I : Ok. Mais quand vous avez fait... quand vous avez trouvé le job de montage-démontage de pneus, vous étiez aussi sûr de pouvoir le faire ?

E : ... Non. Non, franchement pas. Mais là, à cette époque-là je m'en foutais un peu. J'étais content de voir... très rapidement, il m'avait dit, on ne vous donne pas trois semaines mais deux semaines. Parce que la saison arrive tellement vite que si dans deux semaines vous n'êtes pas au point, on ne va pas pouvoir vous garder. Et puis c'est pas la mer à boire de monter-démonter un pneu. Mais... Non, là j'y ai été au culot. Et c'est vrai que c'était une période de ma vie où je m'en foutais.

I : Vous vous êtes senti redevable par rapport à votre ami qui vous avait conseillé, justement ?

E : Non. Non... Je ne suis pourtant pas un égoïste ou un égocentrique mais... Non, je l'ai remercié, quoi, je veux dire. C'est... Oui, pis on en parle encore mais... de là... Non. Non, parce qu'à côté de ça j'y donne du travail encore maintenant avec ma voiture, donc... C'est un échange...

I : Un échange de bons procédés.

E : Voilà, c'est ce que j'allais dire.

I : Et puis, y a des gens aussi qui se disent que quand on a été recommandé pour un emploi, etc., on a une pression supplémentaire parce que si on ne convient pas à l'emploi on engage aussi un peu la fiabilité de la personne qui a parlé de nous. Vous voyez ce que je veux dire ?

E : Oui.

I : Vous avez ressenti ça, des fois ?

E : Ben non parce que ça m'est arrivé deux fois. Enfin, une fois importante aux PTT et puis... dès le départ j'ai assumé puisque c'est ce que j'avais appris. Donc c'est une pression que j'ai

pas ressentie, quoi. Voilà. Peut-être que si je m'étais cintré, ou que j'étais à la ramasse dans mon job, c'aurait été quelque chose qui aurait été difficile à vivre, pour quelqu'un comme moi. Mais c'est quelque chose que j'ai pas ressenti, quoi.

I : Est-ce que vous, vous avez déjà recommandé des gens ? Genre quelqu'un qui vient et qui vous dit : « Ecoute, je cherche du travail, etc. », à certaines époques de votre vie vous disiez : « Tu peux aller chercher là. »

E : Ouais, à Y-Park. Y avait deux personnes qui faisaient du... à Y-Park, juste à côté y avait l'usine Symbiose, qui faisait des prothèses orthopédiques. Et ils cherchaient des micromécaniciens. Elle était en pleine expansion, cette société, elle l'est toujours d'ailleurs. Et là j'avais recommandé deux personnes, parce que le matin on buvait le café avec une équipe de Symbiose et... je crois qu'ils y sont toujours, d'ailleurs. Donc... oui, dans la mesure du possible, je l'ai fait là. Si ça se représentait, je le referais, tout en étant très sélectif, quoi.

I : Vous avez fait ça comment ?

E : En discutant, pendant... au café, avec ces gens. En apportant des choses sur 3-4 jours : « Ah ben voilà, j'ai un ami qui cherche un job comme micromécanicien, il a été formé à l'école de Sainte-Croix. » Ca a ses références et tout. Et une fois, il m'a dit : « Ecoute, dis-lui qu'il m'envoie son CV, je verrai ce que je peux faire. » Et puis après, le second c'était plutôt un copain plus ou moins éloigné, mais qui avait fait son école en même temps que celui que j'ai recommandé, donc on va dire qu'il y a eu deux personnes.

I : Et puis, dans les deux cas vous n'avez pas eu... ça vous a posé problème de les recommander, ou pas ?

E : Non, non. Non, parce que je ne me mouillais pas plus que ça.

I : Comment ça ?

E : « Ecoute, j'ai un pote qui cherche du job. Voilà ce que je connais de son parcours. C'est vrai qu'il est intéressé par l'entreprise où tu bosses. Est-ce que ça vaudrait la peine qu'il te rencontre ou... ? » Après, les décisions, j'en suis pas responsable.

I : Non, mais l'ami aurait pu par exemple se montrer décevant dans le travail, et l'autre aurait pu dire : « Mais c'est vous qui me l'avez recommandé. »

E : Ouais. Bon, ça s'est pas présenté.

I : Mais vous avez l'impression que ça aurait été possible ?

E : Oui. Oui. Je me serais senti mal à l'aise, là, je pense. Me connaissant, j'imagine. Mais ça ne s'est pas présenté donc... c'est pas du concret pour moi.

I : Et vous auriez recommandé quelqu'un que vous ne connaissiez pas ? Ou que vous connaissiez très peu, que vous connaissiez depuis une semaine ou deux, qui vous dit qu'il cherche du travail en tant que micromécanicien et...

E : Non. Non. J'aurais pas pris le risque.

I : Le risque ?

E : Ben... ne connaissant pas du tout la personne, vous dites ? Ben non. On peut se dire ce qu'on veut. Tandis que la personne que j'ai recommandée, je le connaissais quand même bien. Je connaissais aussi... au niveau professionnel, ben oui, y a l'acquis professionnel, mais y a aussi la personne qui est importante. Alors un type que je vois deux fois au détour d'un café et qui me dit : « Je cherche du travail, tu peux me recommander ? » J'aurais dit : « Ben écoute, pas pour l'instant, je ne connais personne, je suis désolé. » Ou alors je lui dis simplement : « Ecris chez Symbiose, tu verras bien. » Mais j'en aurais pas parlé au responsable. Et je ne me serais pas cité.

I : Et le deuxième que vous avez recommandé, vous le connaissiez moins, vous disiez.

E : Oui. C'est plus passé par l'intermédiaire de... de celui avec qui il a fait l'école, mais on avait déjà passé quelques soirées ensemble... mon ex-femme et son amie se connaissaient

aussi par l'équitation. Donc voilà. C'était... c'était par un copain proche. C'était un copain, quoi. Mais c'était quand même quelqu'un que je connaissais. Je pouvais au moins avancer le fait que c'était quelqu'un qui était stable dans la vie. C'est aussi important, je veux dire. Ça se ressent dans le travail.

I : Je n'ai pas d'autres questions. Je ne sais pas si vous souhaiteriez ajouter des choses, si vous avez des questions que vous souhaiteriez poser, vous avez l'impression qu'il y a des éléments sur lesquels vous aimeriez revenir ?

E : Ouais... on n'a pas parlé beaucoup de l'ORP et de son... enfin, je ne sais pas si ça fait partie de ce que vous ciblez mais... de ce que peut apporter actuellement l'ORP à un demandeur d'emploi.

I : Parce que vous avez l'impression que ça n'apporte pas grand-chose ? Ou vous avez l'impression que ça aide beaucoup ?

E : C'est juste du flan. Oui.

I : C'est ce que me disent beaucoup des personnes que j'ai interviewées. Elles me disent que l'ORP, elles s'attendaient à nettement mieux.

E : L'ORP, ils s'attribuent le travail que vous pouvez trouver. Alors là j'ai un exemple concret : un ami proche a trouvé un job après deux ans de chômage. Il était à l'ORP, il était en fin de droit. Il a trouvé une place. L'ORP est venu avec ses grands sabots. C'est lui qui a tout fait, il leur a mis le contrat sous les yeux. Alors l'ORP, pour s'attribuer le fait qu'ils lui ont trouvé un travail – bon, ça c'est vrai que c'est une bonne chose pour le patron – ils ont couvert pendant une année le 70% de son salaire je crois. Y a une mesure comme ça. Alors bien sûr, le patron a trouvé ça génial. L'ORP a super bien bossé. C'est génial, ils ont placé quelqu'un. Mais finalement, ils n'ont rien foutu du tout, dans l'histoire. Et à côté de ça, on revient au tout début, quand on parlait des mesures qu'ils peuvent proposer, mais je ne sais pas s'ils sont conscients de ce qu'ils proposent aux gens, je veux dire.

I : Le problème des ORP... bon le truc... moi, j'ai dû un peu les côtoyer dans le cadre de cette enquête, etc., et discuter un peu avec eux, avec les conseillers ORP, et ils me disent tous : « On n'a pas le temps. On n'est pas assez. On devrait avoir... faudrait qu'on ait en

E : Moi, on m'a répondu au social : « Si vous voulez vous former... » Parce que... avant que je commence la démarche avec Mme Mahshoor, donc j'étais au social, j'ai fait un stage d'un mois à l'école d'Ingénieur, j'ai travaillé au réseau informatique pour me remettre dans le bain avec les produits, les serveurs 2011 et tout. J'ai dit : « Ben tiens, je vais demander un budget exceptionnel pour qu'ils m'offrent des supports. » Y en avait pour 400 balles de bouquins. Je l'ai fait par courrier et tout. On m'a reçu. On m'a répondu textuellement : « En Suisse, si on veut se former, on paie. » À partir de là, on fait quoi ?

I : C'est bête à dire, mais c'est une décision politique.

E : Bien sûr. C'est comme les statistiques. On sait très bien que les statistiques sont faites pour ceux qui les ont créées. Mais elles sont complètement tronquées, les statistiques. On entend... bon, non, là ils ont admis que le chômage était à nouveau en hausse. Mais quand on dit : « Y a eu moins de chômeurs durant tel trimestre, on va prendre le début de l'année. » Ils sont partis où ces chômeurs ? Y en a combien qui ont retrouvé du travail ? Proportionnellement y en a combien qui se sont retrouvés au social parce qu'ils étaient en fin de droit ? Mais l'ORP, maintenant, ils font un travail de flic. Au lieu, comme on disait, de placer les gens, d'avoir le temps de faire une analyse profonde, où ils vous envoient faire... comment on appelle ça... quand on fait une analyse de votre parcours professionnel...

I : Un bilan ?

E : Voilà, merci. Ils n'ont plus le temps, non plus. Alors ils vous envoient, oui, dans des sociétés qui font un bilan. Mais de là à ce que eux prennent le temps de l'étudier pour se dire : « Ah, il irait bien là. » Voilà.

I : On est dans une société où si on travaille pas, on le vit mal.

E : On vit mal, ouais. Regardez, à 41 ans je cherche toujours un appart. Depuis trois ans, j'ai dû retourner chez ma mère, c'est pas le pied. Je suis père de famille. Alors... là aussi le diable se mord la queue dans notre société. Pour pouvoir exercer correctement mon droit parental, je dois avoir au minimum un trois pièces et demies, je tape à toutes les portes possibles et imaginables pour avoir de l'aide pour avoir un appartement. Les gérances, maintenant, quand vous arrivez avec l'attestation des services sociaux disant que vous avez droit à un trois pièces et demies à raison de 1'200 francs plus charges, pris en charges par le service social... alors c'est à double tranchant. Maintenant les gérances se ferment. Quelque part on peut concevoir qu'elles ont eu beaucoup de problèmes avec des gens qui étaient au social mais maintenant on n'est plus dans la dynamique où les cas sociaux traînent tous dans la rue.

I : Non, et maintenant, les gérances ne pensent qu'au fric.

E : Ah ben oui. Là où vit ma mère, c'est un immeuble où la population est vieillissante, ils n'attendent qu'une chose, c'est triste à dire, c'est qu'ils claquent ou qu'ils finissent en maison de retraite pour ajouter 400 balles. On donne un coup de rouleau, on ajoute 400 balles.

I : Voire on ne donne pas de coup de rouleau et on rajoute 400 balles tout court.

E : Ouais. Ouais ouais.

[L'entretien s'est terminé après 58.02 minutes]

9.7.15 Quinzième entretien

[L'entretien s'est déroulé au domicile de l'interviewé]

I : Est-ce que vous pouvez me dire où vous avez travaillé en premier ? Et quel âge vous aviez ?

E : Ca va être dur... ça va être dur. Faudrait que j'imprime mon CV. En premier j'ai travaillé à... à Versailles, pour une société qui s'appelait Wieland. En tant qu'ingénieur j'ai eu des problèmes à trouver du travail.

I : Vous sortiez de l'école ?

E : Ouais. J'ai mis 3-4 mois à trouver du travail. Et j'étais adjoint du directeur et je vendais des caillebotis. Je ne sais pas si vous savez ce que c'est ?

I : Non.

E : Des caillebotis c'est les planchers métalliques qui sont dans l'industrie à jouets.

I : Dans l'industrie à jouets ?

E : ... Non, non, non... ils sont... ce sont les... les plaques métalliques, les escaliers. Métalliques.

I : Ah. Ok, d'accord. Pour les escaliers en colimaçons, etc. ?

E : Ouais, ouais, ouais. Et bon, ben... à l'époque, y avait le gros boum nucléaire français et... c'était un gros business.

I : D'accord. Et ça, c'était en quelle année ?

E : ... Je vous dis, faut que j'imprime mon CV... 79.

I : 79 ?

E : 79.

I : Et vous avez travaillé longtemps là-bas ?

E : Non. J'ai dû faire deux ans... parce que le boum du nucléaire a... et puis... je me suis fait licencier quoi.

I : Et après vous être fait licencier vous avez trouvé un autre emploi direct ?

E : Non. J'ai été au chômage. J'ai une situation un peu spéciale. J'ai été au chômage... et mon chômage a exténué... j'étais au chômage en France, hein. Mais j'ai rencontré mon épouse au Mexique. Une Suisse-allemande. C'est...

I : Des hasards...

E : Ouais, c'est spécial. Je vous dis, j'ai un parcours atypique. J'ai trouvé après un travail à... Martigny. Dans une boîte qui s'appelait Glassey SA.

I : Et ça, vous l'avez trouvé en 1982, quelque chose comme ça ?

E : 81. Et je suis venu m'installer en Suisse à Martigny où j'ai vécu... trois-quatre ans. J'étais chef de projet... Bon, je suis ingénieur électricien mécanicien et puis... après je vous raconterai. Je m'occupais de toutes les énergies durables. Solaires, éoliennes, machins. J'ai fait les projets pour Martigny, turbines, stations d'épuration, de pompage, de... et... même les caves à vin, toutes les installations spéciales, en fait tout ce qui était électrique, qui était électronique et tout.

I : D'accord. Et là vous avez travaillé combien de temps ?

E : Trois ans.

I : Trois ans. Jusqu'en 1984.

E : Ouais. 83 ou 84, je sais plus. Et puis... bon, mon patron étant d'une entreprise familiale. J'ai dû le mettre en procès.

I : Il ne vous payait pas ?

E : Il ne m'a pas payé mes salaires.

I : Aucun ? Ou les derniers ?

E : Les deux derniers salaires. Et j'étais pas le seul, on était six dans le cas. Et le conseil... à l'époque...

I : Le tribunal ?

E : Non, avant d'aller au tribunal vous avez le... oui... c'était limité à 6000 francs et moi j'avais plus de 6000 francs donc... mais bon, le procès a duré un an. Ça a été dur. J'ai regretté.

I : Vous avez regretté d'avoir mis un procès ?

E : Oui.

I : Mais vous avez gagné ?

E : Je me suis fait rembourser.

I : C'est déjà ça.

E : J'ai pas gagné, je me suis fait rembourser.

I : Ok. Comment est-ce que vous aviez trouvé le travail chez Glassey ?

E : Une annonce dans la presse.

I : Oui ? Pour un travail à Martigny ?

E : Ouais. Parce que quand j'étais au chômage en France, je cherchais sur France et sur Suisse. Puisque mon épouse était Suisse. Enfin non, on n'était pas mariés. J'avais le permis... permis B, donc je pouvais travailler en Suisse.

I : D'accord. Et puis une fois que vous êtes parti chez Glassey, vous avez été au chômage de nouveau ?

E : Ouais. Deux ans. Et puis le chômage s'est arrêté donc j'ai fait du... j'ai travaillé dans les... des petits boulots, comme électricien, dans les remontées mécaniques parce que c'est aussi mon boulot. Je me suis fendu le crâne. Mais bon, c'est pas grave. Voilà quoi.

I : Ca, vous avez fait après le chômage ?

E : Ouais. Parce que j'avais plus de chômage donc j'ai fait des petits boulots.

I : Pendant combien d'années ?

E : Ouais, ça a duré six mois, huit mois.

I : Ok. Et ensuite ?

E : Ben ensuite j'ai trouvé un bon boulot. À Zoug, pour une multinationale qui s'appelait Landis & Gyr

I : Vers 1987, c'est possible ?

E : ... Attendez... non, 85. Oui, pour... bon, je ne sais pas si vous connaissez Landis & Gyr, c'est les compteurs.

I : Non.

E : C'est les compteurs que vous aviez, parce que maintenant c'est tout...

I : Compteurs pour gaz ?

E : Non non, compteurs électriques. Et j'étais... c'est un truc spécial, c'est l'étalonnage des compteurs. Et je vendais toutes les machines d'étalonnage de compteurs.

I : À Zoug, donc ?

E : À Zoug, ouais. Et mon boulot a évolué, j'ai été chef de vente et de marketing pour dix personnes. On voyageait dans le monde entier.

I : Comment est-ce que vous avez trouvé le travail à Zoug ?

E : ... Par la presse, je crois. Par la presse aussi. Parce qu'à l'époque, Internet... y avait rien. Et de nos jours... par Internet... on trouve rien. Enfin, à mon âge, j'ai 60 ans.

I : Et vous êtes resté longtemps à Zoug ?

E : Oui, dix-sept ans.

I : Du coup, ça fait jusqu'en 2003 ?

E : 2002.

I : Et là, vous êtes retourné au chômage ou vous avez changé pour un autre poste ?

E : 2002, j'ai eu le chômage. Deux ans. Avec des cours de... chez Porot à Lausanne. Je voulais créer mon entreprise. Au départ, je voulais créer un restaurant mexicain. Parce que j'ai voyagé au Mexique six mois. Mais je ne voulais pas faire un fast-food, je voulais faire un bon restaurant mexicain. Et puis... j'ai travaillé un an sur le projet et... quand j'ai vu les investissements, 200, 300'000 francs... et puis... les problèmes de personnel. C'est un gros problème le personnel.

I : Comment ça ?

E : Dans la restauration c'est un gros problème le personnel.

I : C'est-à-dire ? On ne trouve pas assez de gens ?

E : Non, c'est pas qu'on trouve pas assez de gens. Y en a beaucoup qui veulent travailler. Mais on ne trouve pas de gens qualifiés. Et à qui on peut laisser des responsabilités ou... voilà. Et j'ai arrêté. Et je me suis mis indépendant. Et comme j'aimais... bon, je suis de père breton, de mère lorraine, né à Paris, j'ai importé des produits bretons. Pendant cinq ans.

I : Donc de 2004 à 2009, en gros ?

E : 2008. De 2003 à 2008.

I : Et ça vous avez fait en tant qu'indépendant cinq ans, tout seul ? Ou vous aviez une équipe ?

E : Non, tout seul. Tout seul. Bon, j'avais une amie qui m'aidait mais... Tout seul. Mais j'ai importé mais j'avais pas de magasin. J'avais mes stocks chez Leclancher, 100m2, et puis... je livrais des boutiques, des magasins. Et puis je faisais les centres commerciaux, et tout. Et puis je me suis pris deux flop. À Bulle, Goût et Terroir.

I : C'est-à-dire ? Ils ont arrêté de commander chez vous ?

E : Non, non. Y avait l'exposition à Bulle Gout et Terroir, mais c'était la première année où ils mettaient les gens en haut, et j'ai pas eu de succès. Et puis le consulat français m'avait demandé de faire, dans le cadre de l'eurofoot à la BEA à Berne, un stand. Les stands des autres pays étaient payés par le consulat, moi ils ne m'ont payé que la moitié, et ça a été un flop aussi. Et puis... mon fournisseur... de vêtements qui a fait fabriquer ses vêtements en Chine. Et mes clients n'en voulaient plus.

I : Ouais, c'est vrai que si on achète des vêtements bretons qui sont fabriqués en Chine.

E : Ben oui. Mais je me suis fait avoir. J'ai acheté des poteries, des trucs, des bolées bretonnes, je ne sais pas si vous savez ce que c'est qu'une bolée, c'est pour boire le cidre, c'était tout du made in China. Et bon, et je faisais aussi la décoration marine. Ça venait de Barcelone. Alors officiellement, tous les papiers de douane et tout, c'était marqué made in Europe. Mais les cartons, c'était imprimé en Chinois à l'intérieur et tout était made in China.

I : Ouais, ça fait mal.

E : Ça fait mal. Et quand on sait que maintenant le made in China est trop cher et qu'ils font fabriquer au Vietnam, c'est triste. On ne sait pas quel pays suivant...

I : Ben on finira par l'Afrique, quoi.

E : Non, l'Afrique, ils ne sont pas fiables. Les Africains ne sont pas fiables.

I : Ben faudra voir à quel moment. Quand y a des Chinois ou des multinationales qui s'implanteront sur place, peut-être qu'ils vont...

E : Ah les Chinois investissent beaucoup en Afrique.

I : Justement, peut-être qu'ils vont utiliser la main-d'œuvre sur place.

E : Oui mais les Africains ne sont pas fiables au point de vue travail. Les Asiatiques sont très...

I : Et ça, du coup, en 2008, ça vous a fait arrêter votre business d'indépendant ?

E : Ouais. Et puis bon, comme je connaissais des collègues de stands, de trucs et tout, j'ai vendu des jouets. Alors lui, il avait un magasin à Fribourg et à Martigny. Et puis il faisait les centres commerciaux. Donc j'ai fait pratiquement un an à Fribourg avec des horaires horribles, payé 100 balles par jour. Je ne vous le cache pas. Partir le matin à six heures et rentrer à sept heures. Ou neuf heures quand il y avait les nocturnes. Payé cent balles par jour. J'ai fait ça deux ans.

I : De 2008 à 2009 ?

E : ... Ouais. Comme ça... parce qu'en étant indépendant, on n'a pas le droit au chômage. Alors comme ça j'ai pu récupérer le chômage mais j'ai fait... j'ai pas fait deux années complètes donc... j'ai pas eu le chômage complet et... maintenant je suis aux services sociaux.

I : Au RI, donc ?

E : Au RI.

I : Depuis 2009, donc ?

E : ... non, attendez... là, y a un décalage dans les dates. 2008-2010... j'ai fait le chômage... ça doit être 2011 à 2012.

I : Ah, parce que vous avez fait du chômage et ensuite vous êtes allé au RI.

E : Oui, oui. Mais j'avais le chômage avec un complément de RI. Parce que je gagnais pas assez au chômage.

I : Ok. Le travail de vente de jouets, vous l'avez trouvé comment ?

E : Ben c'était un collègue de stand, comme ça, que je connaissais et tout.

I : De stand là où vous vendiez les marchandises bretonnes ?

E : Moi je vendais les trucs bretons, lui il vendait des jouets, et on s'est connus comme ça, et tout. Et puis... oui, je lui ai demandé du boulot, quoi.

I : Et il vous en a donné sans problème ?

E : Ah oui, oui. Oui parce que je suis quand même un bon vendeur.

I : C'est la seule fois où vous avez trouvé du travail par une relation ?

E : Ouais.

I : Sinon, vous avez toujours trouvé autrement ?

E : Non.

I : La personne qui vous faisait importer les marchandises bretonnes qui finalement étaient chinoises, c'était quelqu'un que vous connaissiez avant ?

E : Ah mais j'ai travaillé avec les sociétés en Bretagne directement.

I : Vous n'aviez pas quelqu'un sur place que vous connaissiez, de confiance ?

E : Ah non non, j'importais directement de Bretagne.

I : Ouais, mais je ne savais pas si c'était vous et quelqu'un d'autre qui vous étiez associés pour que lui vous envoie des... c'était une entreprise ?

E : Ah non non, c'était des fournisseurs. J'importais les galettes, le sel, le machin, le truc... j'importais tout moi-même. Je faisais toutes mes commandes. Non non, je faisais tout moi-même.

I : Quand vous étiez à Zoug, vous m'avez dit qu'à un moment vous étiez chef d'équipe, c'est juste ?

E : J'étais chef de vente et de marketing, oui. Pour dix personnes.

I : Vous aviez la responsabilité d'embaucher des gens ?

E : Oui.

I : Vous en avez embauché ?

E : Oui.

I : Et vous les avez embauchés comment, choisis comment ? Est-ce que c'était toujours par annonce ou est-ce que c'est arrivé que des fois on vous conseille des gens ou que vous connaissiez les gens que vous engagiez ?

E : Alors c'était le bureau du personnel qui faisait les annonces et tout. Et puis... ben c'est moi qui avais le choix final.

I : Et le choix final... ça vous est déjà arrivé d'avoir tout à coup quelqu'un qui vous soit recommandé ? Un de vos employés qui vous dise : « Ecoute, je connais quelqu'un qui travaille bien. » ?

E : Non. Non.

I : Vous ne vouliez pas, ou ça ne s'est jamais produit.

E : Ca ne s'est jamais produit, c'était toujours des gens... des gens lambda.

I : De manière générale, dans les différents emplois que vous avez eus, l'embauche par relation ça se faisait, vous avez déjà vu ?

E : Non. Mais justement, c'est... un truc... bon, j'ai soixante ans, c'est un truc, à l'époque, on ne... on ne faisait pas de networking et de réseau. Et moi j'ai eu beaucoup de clients, beaucoup de relations, même internationales, que j'ai perdues parce que j'avais pas fait ce networking et ce réseau. Et moi, bon j'ai deux filles de 26 et 28 ans, je leur dis : « Faites votre réseau, votre networking. » C'est très important. Mais à l'époque, ça ne se faisait pas. Et j'ai perdu tous mes contacts. Et j'aurais pu avoir des trucs avec des clients et tout.

I : Mais quand vous étiez au chômage, par exemple, vous n'aviez pas demandé à des amis, des connaissances, des anciens associés de travail, etc. ?

E : Si si, j'ai essayé, mais...

I : Ca n'a jamais marché ?

E : Non.

I : Qu'est-ce qui vous semble le plus efficace comme manière de chercher du travail, actuellement ?

E : Honnêtement, c'est pas Internet. C'est pas Internet parce que... les journaux, y a plus rien. Internet... ils vous répondent pas ou... Jobup et machin et tout... ils vous répondent pas et... vous avez aucune nouvelle et tout. Pour moi c'est le réseau et le networking, pour trouver un job.

I : Et actuellement vous cherchez comme ça ? Vous essayez de...

E : Ben j'essaie. Alors maintenant je suis... bon je vous ai dit j'ai été chef de vente marketing, ingénieur, j'ai eu des gros contrats avec EDF et tout, des trucs. J'essaie. Mais je ne trouve plus dans la vente, à soixante ans. Et... j'essaie de me recycler dans le social. Mais, mais, à soixante ans ils me disent : « Vous faites trois ans de formation. » Je suis pas sûr de trouver un boulot après et à soixante-cinq ans je suis à la retraite. Je leur ai dit : « Vous délirez. »

I : C'est pas extrêmement intéressant, ouais.

E : Vous délirez. Non, j'ai pas dit. « Vous délirez. » J'ai dit

I : C'est pas réaliste.

E : C'est pas réaliste. Je leur ai dit : « C'est pas réaliste. » Donc... mais j'essaie de chercher dans le social. Mais... de trouver un truc, bon ben... ça va pas bien payer, mais ça sera mieux que le RI, quoi.

I : Si maintenant vous deviez conseiller à quelqu'un qui est au chômage ou qui devait chercher un travail, etc., de chercher, vous lui diriez de chercher comment ?

E : ... C'est pas Internet, c'est pas les journaux, c'est le relationnel, les copains, les amis, les... Parce qu'Internet c'est...

I : Comme vous disiez, on ne répond pas.

E : On ne répond pas. Y a beaucoup d'annonces et tout, mais de toute façon ils ne cherchent que des jeunes de trente ans, maintenant.

I : Avec cinq ans d'expérience.

E : Avec cinq d'expérience en plus. Alors que moi j'ai... je ne veux pas me vanter mais j'ai... pas mal d'expérience.

I : Mais... donc maintenant, vous, vous essayez de développer votre réseau, par exemple ?

E : Ben non, je... bon... non. Non, parce que je ne peux plus. Je ne peux plus.

I : Le fait de trouver du travail par le biais du réseau, c'est quelque chose qui vous mettrait mal à l'aise ou... ?

E : Ah ben non, au contraire. Mais alors, ce que je veux dire, c'est qu'il y a... je suis au RI. Je sais qu'il y a plein de jeunes qui sont au RI et qui sont contents d'être au RI et de glander. Ils sont payés à rien foutre. Moi j'ai soixante ans, je ne demande qu'à travailler. Je ne demande qu'à travailler. Qu'on soit bien d'accords. Mais, à soixante ans... y a plus personne qui veut de vous.

I : Mais du coup, de trouver quelque chose par quelqu'un qui vous recommanderait, ça ne vous poserait aucun problème ?

E : Ah oui. Ah oui oui oui. Ah non, je prends tout de suite, un job. Je prends tout de suite un job. J'ai fait... alors... j'ai été chez... ben avec Connexions-Ressources, des démarches, j'ai fait deux stages. Un avec les jeunes en difficulté à Lausanne, pendant cinq semaines. C'était génial. J'étais là pour leur faire faire leur CV, machin, mais j'ai tout fait, j'ai fait les décors, j'ai fait... J'ai fait tous les trucs, les moutons à cinq pattes, les machins. C'était génial. Et puis... j'ai fait un autre stage à Salavaux. Je ne sais pas si vous savez où c'est ?

I : Pas du tout.

E : C'est entre Estavayer et C'est à côté d'Estavayer, à huit kilomètres. C'est un patelin. Et j'ai fait un stage en EMS. Mais... Salavaux, y a que deux bus par jour. Donc je partais à cinq heures du matin, et je rentrais à sept heures le soir. Mais je l'ai fait.

I : Et ça n'a pas donné sur un emploi ?

E : Non. Parce que de toute façon je ne pourrais pas aller travailler là-bas. Avec le déplacement et tout... Mais bon, ben maintenant je cherche dans le social sur Yverdon.

I : Ok.

[L'entretien s'est terminé après 35.48 minutes]

9.7.16 Seizième entretien

[L'entretien s'est déroulé dans un bar à Yverdon]

I : Je vais vous poser la question de départ, c'est de savoir à quel âge vous avez commencé à travailler.

E : Bonne question. Bonne question. Je crois dix-neuf ans, je crois. Après l'apprentissage, quoi.

I : Vous avez fait un apprentissage de quoi ?

E : De commerce.

I : D'accord. Employé de commerce, c'était déjà ça ?

E : Ouais, employé de commerce.

I : Vous avez fait où ?

E : À l'UBS.

I : Et c'était en quelle année ?

E : ... Je... 75 je pense.

I : Vous avez fini en 75 ?

E : Ouais, j'ai fini en 75.

I : Et ensuite, vous avez travaillé directement après l'apprentissage ?

E : Alors après l'apprentissage, j'ai travaillé dans un magasin de sport. Donc j'ai jamais travaillé dans une banque. En tant qu'employé de commerce j'ai jamais travaillé.

I : D'accord. Donc après l'apprentissage vous avez travaillé, donc, dans un magasin de sport ?

E : J'ai travaillé dans un magasin de sport.

I : C'était quoi ?

E : C'était un grand magasin de Lausanne, XXX. À l'époque c'était un des plus grands, si ce n'est le plus grand.

I : Et vous avez trouvé comment le travail là-bas ?

E : Je sais plus. Je ne sais pas du tout.

I : Vous ne vous rappelez pas si c'était quelqu'un qui vous en avait parlé, ou...

E : Je ne sais pas du tout comment.

I : Et ça, vous avez travaillé longtemps là-bas ?

E : Je crois trois ans.

I : 1978, donc.

E : Je pense, oui. Oui.

I : Et ensuite ?

E : Ensuite, je suis parti dans le porte-à-porte. J'ai fait du porte-à-porte, j'ai vendu des TV au porte-à-porte. Ça vous forme le caractère, hein.

I : Je veux bien croire. Vous êtes pas toujours bien reçu.

E : Ah ouais. Ouais... bon, c'était une belle période quand même. C'était une période où y avait encore beaucoup de gens qui avaient une TV noir et blanc, c'était une période où les TV n'avaient pas de télécommande et on commençait avec des télécommandes.

I : Donc vous apportiez quelque chose de neuf, en fait.

E : Ouais, les TV à l'époque faisaient au moins 50 kilos, on amenait des TV qui étaient moitié moins lourdes, moitié plus petites. Bref, c'était... les TV avaient des lampes à l'époque. Ça fonctionnait par rapport à de systèmes de lampes, à l'intérieur, y avait pas tous ces... tous ces circuits intégrés. Donc c'était assez facile à... enfin, assez facile... on était pas forcément super mal vus. Bon, à l'époque on les mettait en prêt, et généralement une fois sur deux, quand elles étaient en prêt, elles ne repartaient pas.

I : Et ça, vous avez fait pendant longtemps ?

E : Je pense que j'ai fait en tout cas trois ans. Je crois que j'ai fait en tout cas trois ans. Et depuis là, je suis parti représentant dans le domaine radio-TV.

I : Peut-être, juste avant, qu'est-ce qui vous a fait quitter le magasin de sport ?

E : Qu'est-ce qui m'a fait quitter le magasin de sport... mon patron. Parce qu'il avait des vues sur une des personnes là avec qui j'étais en relation. Et c'est pas passé.

I : Et qu'est-ce qui vous a fait travailler dans ce domaine du porte-à-porte après ?

E : C'est que j'avais rien, donc j'ai pris le premier truc qui m'est tombé dessus.

I : Mais vous l'avez trouvé comment ?

E : J'imagine sur le journal.

I : Et trois ans, donc.

E : Ouais. J'étais un des vieux, là.

I : C'est vrai ?

E : Ah ouais. La plupart, ils ne tenaient pas trois mois. C'est dur. C'est vraiment dur. C'est vraiment dur.

I : Comment ça se fait que vous soyez resté aussi longtemps ?

E : Parce que... ça payait vraiment bien pour l'époque. Parce qu'on était payé à la commission, en plus de ça on touchait des commissions... parce que quasiment toutes les ventes se faisaient par crédit, on touchait encore une commission sur le crédit. C'était bien payé, quoi. On se faisait le cul, quoi. Vraiment.

I : Donc vous êtes resté trois ans là-bas, en tout cas trois ans, c'est ce que vous m'avez dit, et ensuite vous m'avez dit que vous êtes parti représentant ?

E : Ouais. Aussi dans le domaine radio-TV.

I : Mais ça, ça consistait en quoi ?

E : C'était essentiellement les accessoires.

I : Mais votre travail, c'était plus du porte à porte, c'était dans un bureau ?

E : Non, non, là j'étais représentant. Je visitais les commerces de radio-TV.

I : Pour la même entreprise ?

E : Non non, pas du tout. Et là j'ai trouvé, par un des représentants qui venait. On s'était vu une ou deux fois, on avait bu un verre et c'est venu comme ça, quoi.

I : Donc c'était un des représentants qui venait pour votre ancienne entreprise de porte à porte ?

E : Non, si, il venait dans cette entreprise-là, qui avait un magasin. Et on s'est vu deux fois, on est allé boire une fois un café comme ça, et là il m'a dit qu'il recherchait quelqu'un.

I : C'est lui qui vous a dit qu'il recherchait quelqu'un ?

E : Oui.

I : Qu'est-ce qui fait qu'il vous a proposé à vous ?

E : Alors j'ai aucune idée. Aucune idée. J'imagine que lui voulait se soulager de... je pense qu'il a pas très très bien joué en définitive. Lui cherchait à se soulager donc il s'est dit : « Je prends quelqu'un pour faire toutes les petites merdes et moi je garde les grosses entreprises. » Et en définitive il s'est fait virer. C'est ça qui est con.

I : D'accord. Et c'est donc grâce à lui que vous avez été engagé.

E : Bien sûr.

I : Et à ce moment-là, peut-être plus au niveau de votre sentiment, vous aviez l'impression que vous lui étiez redevable ?

E : Non. Il a pas été viré par ma faute.

I : Non, mais ce que je veux dire, c'est : « Est-ce que vous aviez l'impression que vous lui deviez quelque chose parce qu'il vous avait permis de trouver... d'avoir ce job ? »

E : Pas plus que tant. Si ç'avait pas été moi, ç'aurait été un autre. Je ne lui suis pas redevable. Je le remercie d'avoir... trouvé le boulot, mais pas plus.

I : Et ça se faisait beaucoup, ce type d'embauche, comme ça ?

E : Je crois qu'à l'époque plus facilement que maintenant, oui.

I : Et donc là vous avez été représentant...

E : Cinq ans. Cinq ou six ans.

I : Et lui s'est fait licencier ?

E : Ouais.

I : Mais c'était pas lié à vous ?

E : Pas du tout. C'était lié à son... à sa mauvaise approche du problème.

I : Comment ça ?

E : C'est-à-dire que lui voulait garder juste les deux-trois gros clients, et qu'il y ait un deuxième qui le soulage et qui fasse tous les petits magasins.

I : Et ça n'a pas marché ?

E : Ben c'est-à-dire que les petits magasins, le chiffre est monté puisqu'en définitive il y avait des visites. Plus il y a de visites plus il y a de ventes quand même. Et puis lui, avec seulement les grands magasins, ça n'a pas suffi.

I : Ok. Donc c'est vraiment lui qui a commis une erreur, en fait.

E : Ah ouais ouais. Il s'est tiré une balle dans le pied.

I : Il vous en a voulu, vous savez ?

E : Je ne crois pas. Je ne l'ai pas autrement revu. Mais je ne pense pas, non, parce que j'étais pas du tout impliqué là-dedans.

I : Mais une fois que vous travailliez ensemble, puisque vous étiez les deux représentants, vous n'avez pas développé autrement des relations ?

E : Non, pas du tout.

I : Donc cinq ans de représentant, j'arrive à 1986 mais peut-être que c'est...

E : À deux ans près on est juste. Je me suis marié. J'ai ouvert un commerce de TV en Valais.

I : En tant qu'indépendant ?

E : Ouais.

I : Qu'est-ce qui vous a donné l'envie de faire ça ?

E : Ben j'étais marié, j'habitais en Valais, les déplacements ça commençait vraiment à me peser, parce que je me déplaçais dans toute la Suisse romande, et puis depuis le Valais ça faisait vraiment un peu... c'était dur, quoi. J'en avais vraiment marre et puis voilà. Et y a une opportunité de monter un truc. J'ai ouvert un magasin de radio-TV, club vidéo.

I : Y avait une opportunité de développer un truc ?

E : Ouais parce que sur place, y avait pas grand-chose grand-chose. Et puis j'ai ouvert un deuxième sur Montana, un club vidéo... et après divorce... Et dans le partage, là, j'en avais marre, j'ai tout liquidé. J'ai pas... j'ai pas travaillé toute ma vie juste pour payer...

I : Une pension ?

E : Ouais.

I : Vous étiez seul en tant qu'indépendant ou vous étiez associé avec quelqu'un ?

E : Seul.

I : Seul ? D'accord. Et ça, ça a tenu deux ans vous disiez ?

E : Non non. En tout cas, je pense, cinq ans. Quatre-cinq ans.

I : Ah, d'accord. Donc le commerce en Valais, celui à Montana ?

E : C'était Sierre et Montana. Et puis... voilà, en définitive, dans le partage j'aurais dû trop mettre d'argent. C'était pas viable, quoi. Et puis bon, ces périodes, c'est pas des bonnes périodes. On n'a pas envie de bosser, tout. J'ai préféré partir.

I : Quand vous étiez indépendant, j'imagine que vous avez dû engager du monde ?

E : Non, j'ai toujours travaillé seul. Enfin j'ai eu une personne en haut à Montana.

I : Forcément.

E : Mais je veux dire, j'avais pas d'employé autrement. J'avais un magasin et l'autre, j'avais quelqu'un dedans.

I : Et la personne que vous avez engagé à Montana, vous l'avez engagée comment ? Enfin, comment est-ce que ça s'est présenté ?

E : Je l'ai engagé parce que c'était des clients du club vidéo.

I : Donc de votre ancien travail ?

E : Non. J'avais un... un commerce de radio-TV et club vidéo en même temps. Et c'était des clients réguliers du club vidéo. Et puis en parlant, que j'allais ouvrir un truc là, ben voilà, madame cherchait un boulot. Et elle s'est proposé comme ça.

I : Ca s'est bien passé ?

E : Très bien, oui. Ça s'est très bien passé jusqu'à ce que... un concurrent sabre les prix.

I : J'imagine que dans ces domaines-là...

E : Parce qu'à l'époque, les cassettes, on les payait cher.

I : C'est vrai ?

E : Le DVD on le payait dans les 300 francs. Au début, comme j'étais seul, les trucs je les louais autour de dix francs. Ça allait, on s'en sortait. Et l'autre est venu avec des prix à 5 francs la cassette, c'était plus viable.

I : Comment il a fait pour avoir des prix aussi bas ? Plus gros stock ?

E : C'est-à-dire qu'il a acheté un gros stock je pense en faillite, un truc comme ça, et... Ce qu'il faut savoir, c'est qu'à l'époque c'était pas les DVD, c'était des bandes. Et ces VHS, après qu'elles aient tourné trente fois, on voyait à moitié plus rien dessus. C'était foutu, quoi. C'était dur de les rentabiliser. À 5 francs c'était impossible de les rentabiliser.

I : Mais du coup, l'autre qui avait peut-être acheté un immense stock en faillite, il devait quand même les rentabiliser. Il a dû augmenter les prix plus tard ?

E : ... Non, mais je pense qu'il a acheté peut-être 2-3000 cassettes qu'il a payé peut-être à 1 franc ou 2 francs en faillite. Donc ça permet de... Même en achetant quelques nouveautés, les autres permettent de rentabiliser.

I : Ouais. Mais à long terme, c'est pas viable parce que tout est parti sur l'achat d'un stock exceptionnel.

E : Ouais, mais de toute façon, il n'existe plus.

I : Ouais, je me disais, si on fait un truc pérenne...

E : Non non non.

I : Enfin, à moins d'avoir toujours accès à des faillites de stock.

E : Donc voilà, tous les petits indépendants sont tous partis. Il ne restait plus que des... des mini-chaînes, qui se sont regroupées pour avoir des achats intéressants.

I : Et ensuite ?

E : Ensuite je suis parti... je suis revenu sur le canton de Vaud. Là je suis parti dans le placement de personnel.

I : Le placement de personnel ?

E : Ouais. Conseiller en personnel.

I : Mais c'est pour quoi, pour des entreprises privées ?

E : C'est... du temporaire.

I : Les entreprises d'intérimaire, c'est ça ?

E : Absolument.

I : Ok. Et là, l'emploi, vous l'avez trouvé comment ?

E : Sur le journal... sur le journal et... j'ai fait quoi, trois ans ? Quatre ans ? Et puis là, j'ai eu une opportunité d'aller chez Manpower. J'étais responsable d'agence.

I : Qui c'est qui vous a proposé ?

E : ... Je crois que c'était bouche-à-oreille. Un peu comme ça, quoi. Ouais, je crois que c'était ça.

I : Quelqu'un de chez Manpower ?

E : ... ouais, c'était quelqu'un de chez Manpower Lausanne mais c'était pour Neuchâtel.

I : Ok. Et il vous connaissait et... ?

E : Ouais... beaucoup de connaissent.

I : Dans le milieu des agences de placement ?

E : Oui.

I : Même d'une agence différente à l'autre ?

E : Ben oui parce qu'on se croise chez les clients.

I : Les relations ne sont pas tendues parce que vous êtes en concurrence ?

E : Non, non. Y a pas de concurrence. Y a une concurrence, oui, mais pas entre les personnes.

I : D'accord. Et là, c'est cette personne-là qui vous a proposé de... ?

E : Il m'a pas proposé, il m'a juste dit qu'il y avait un truc ouvert à Neuchâtel.

I : Ok. À Neuch, donc. Et là vous étiez responsable d'agence.

E : J'étais responsable d'agence.

I : Et là vous avez fait combien de temps ?

E : Alors peu. J'ai fait peu. J'ai fait deux ans. J'ai fait une grande bêtise, là. Mon directeur... de Manpower Neuchâtel et le directeur de Manpower Genève... amenaient en Suisse un système de multi-level.

I : Je ne sais pas ce que c'est.

E : Multi-level, c'est ce qu'on appelle un peu le système de l'avion.

I : Non, ça ne me dit rien.

E : C'est un système... comment vous expliquer ça le plus simplement... c'est un système de réseau. Et votre monde qui travaille avec vous est exponentiel. En peu de temps, j'ai eu plus de 5'000 personnes qui bossaient dans mon réseau.

I : Mais parce que c'est les gens que vous devez recruter qui...

E : Ben oui. Chacun recrute pour un autre. Vous recrutez quelqu'un... enfin, recruter, vous lui proposez de venir avec vous, il rentre dans un premier niveau, il trouve du monde qui entre sur un deuxième.

I : Ah, mais c'est le système pyramidal ?

E : C'est ce qu'on peut appeler un système pyramidal. Mais le système pyramidal, moi je trouve que le mot est faux parce que c'est plutôt une pyramide à l'envers qu'à l'endroit.

I : Ouais, mais en gros y a une personne qui doit en recruter dix et chacune de ces personnes doit en recruter dix et...

E : On peut dire un peu dans ce sens-là. Mais la pyramide, elle est dans l'autre sens. Je veux dire qu'il n'y a pas une hiérarchie où y a un, puis après deux, puis après quatre. Et là j'ai fait une grande bêtise de les suivre, quoi.

I : Parce que lui, son idée, c'était de faire, de concrétiser comment ?

E : On amenait un truc qui était nouveau en Suisse. À l'époque y avait que XXXX qui faisait un truc comme ça.

I : Ouais, mais concrètement, pour une entreprise de placement de personnes, ça veut dire que vous faites ça comment ?

E : Non, mais c'est rien à voir avec le placement, là. Non non non. Ces deux directeurs... un des directeurs avait son père aux Etats-Unis et il a vu cette opportunité-là. Donc il voulait l'amener en Suisse. Et ils m'en ont parlé. Et j'ai lâché Manpower, on s'est retrouvé à sept pour amener ce truc en Suisse.

I : En créant une sorte d'entreprise pour ça ?

E : C'était une entreprise individuelle de chacun.

I : Et l'objectif, c'était de vendre quoi, de... ?

E : Des systèmes de filtration d'eau et d'air. Et là c'était une grosse bêtise que j'ai fait.

I : Ca n'a pas marché ?

E : Si. Ça marchait super bien. Ça marchait super bien. Les premières années, on a fait du pognon pas possible. Mais quand je dis pas possible, pas possible. On a beaucoup voyagé. J'avais un réseau qui s'était super bien développé, avec plus de 5'000 personnes dedans. Et... le marché suisse était quand même vachement limité. Les systèmes de filtration d'eau... je veux dire, l'eau, elle est bonne ici. C'est quand même dur de vendre un filtre à eau. Aux Etats-Unis, c'est impossible de pas le vendre, parce que vous le mettez chez quelqu'un, l'eau... celui qui dit non, il est tombé sur la tête. Et chez nous, à ce niveau-là, c'était dur. Et puis le problème qu'il y a eu, c'est que c'était mal vendu. Les gens en-dessous de nous ont très très mal vendu. Eux, ils ont vendu une opportunité de business et non pas... le principe, là, c'est plutôt une ou deux personnes qui font du business et les autres qui font des petits trucs à côté, pour... voilà. Tandis que là, chacun voulait être son propre patron, en pensant que c'est les autres qui allaient bosser pour lui. En-dessous, y a personne qui a vendu un appareil. C'est ça la réalité.

I : Mais quand vous dites que vous aviez 5'000 personnes dans votre réseau.

E : Parce qu'ils en ont recruté, recruté, recruté. Quand ils entraient dedans, ils achetaient quand même quelque chose. Moi j'étais commissionné.

I : Moi, je rentre dedans, j'achète un filtre ?

E : Le problème, c'est que vous n'en achetez pas un. Parce que pour pouvoir monter dans la hiérarchie, il fallait avoir... je sais plus, je crois qu'il fallait avoir trois groupes de trois et un certain volume d'affaire. Alors ces cons, plutôt que d'avoir vendu et... les gens qui ont acheté... ils rentrent dans le principe, ils ont fait quoi ? Ils ont acheté le principe. Donc ils ont été chefs d'entreprise d'une entreprise qui était vide.

I : Ouais, c'est ça. Ils ont acheté pour eux du stock plutôt que de l'avoir déjà écoulé.

E : Exactement. Alors que le truc c'était pas ça. C'est pas ça qui était le principe. Le principe, c'était : « Essaie-en un. Si ça t'intéresse tu l'achètes. Et si tu trouves que c'est bien, ben tu proposes à quelqu'un. »

I : Et tu vas te faire un peu d'argent.

E : Un peu Jésus. Multiplication des pains. C'est un peu ça, en définitive, le multi-level. C'est exactement ça. On reproduit la parole de l'autre.

I : Et du coup on se base vraiment sur le rapport entre individus pour...

E : Alors, dans le business, c'est à mon avis un des systèmes les plus justes. Parce qu'en définitive, vous n'êtes pas là par hasard. Si vous accédez à un certain niveau, vous n'y êtes pas par hasard. C'est pas parce que votre papa... c'est parce que vous avez développé un business.

I : Mais si vous êtes le premier, vous n'avez plus besoin de travailler, au bout d'un moment ?

E : Non. Mais pas le premier. Je veux dire, au bout d'un moment, la chaîne, elle... vous touchez plus grand-chose sur le fond de la chaîne. Le mec à dix échelons sous vous, il peut gagner dix fois plus que vous.

I : Mais vous, quand vous aviez vos 5'000 personnes, vous êtes pas commissionné sur toutes les personnes ?

E : Bien sûr. Mais jusqu'à un certain niveau oui, et après en-dessous, plus. Donc... il faut que votre réseau soit pérenne. Et là on nous promettait d'ouvrir la France et l'Italie. Et là on avait développé des systèmes. Tous les soirs y avait des formations. On faisait des séances d'information et des séances de formation. Un truc incroyable, on a écrit un livre de formation. On a fait un boulot d'enfer. Et... ben malheureusement, les gens le lisaient mais faisaient le contraire de ce que... ils pensaient être plus malins que... voilà. Inventer la roue. Et après on devait ouvrir la France et l'Italie. Et là, pour la France, j'allais deux fois par semaine. Un jour à Paris, un jour à Rouen, toutes les semaines. Pour essayer de former les gens, essayer de leur faire comprendre qu'il y avait une opportunité. Le problème, c'est que les Français c'est tous des branleurs. Ils n'ont pas un franc dans le porte-monnaie. Mais même les directeurs de banque, ils n'ont pas d'argent. Non mais sérieux. À l'époque, ils gagnaient... un directeur de banque gagnait 4'000 francs français, rien. Rien. Donc des grandes gicles, mais le jour où il fallait un peu sortir de l'argent pour prendre un minimum de stock, ils n'avaient même pas. Et puis l'Italie, de grands problèmes juridiques avec l'Italie. Ça n'allait pas à cause du statut d'indépendant, et à cause de je sais pas, plein de trucs. Tout ça, ça a traîné traîné. Et nous, au lieu de garder de l'énergie ici, on a mis toute l'énergie en France et en Italie... et ici ça s'est éteint gentiment.

I : Parce que justement, la grosse partie était pas saine ?

E : Ouais. Parce que les gens se démotivent, parce qu'il n'y a plus de séances. Et là, le gros des problèmes, c'était ça. Bon, moi ça m'a appris plein de choses quoi. J'étais un gros timide. J'ai donné les formations, j'ai...

I : Vous étiez timide, vous ?

E : Ah ouais, épouvantable.

I : Vous faisiez du porte-à-porte pour vendre des télé.

E : Epouvantable. Non mais vous ne vous rendez pas compte comme j'ai dû me faire violence. Vous pouvez même pas imaginer.

I : Mais... au bout de trois ans de porte à porte...

E : Vous ne pouvez même pas imaginer comme je me faisais violence tous les jours. Là, ça a permis de parler, de faire une formation. L'ouverture de la France, à Paris, Palais des Congrès, 5'000 personnes. J'ai fait le cours de marketing devant 5'000 personnes, ça fait quand même drôle. Y a bien des chanteurs qui aimeraient y aller. C'était plein, le Palais des Congrès. Voilà, j'ai fait une connerie d'entrer là-dedans mais ça m'a appris plein plein de choses.

I : Qu'est-ce qui vous a fait rentrer là-dedans ? Vous connaissiez les deux directeurs ?

E : Ils m'ont pris dedans, ils m'ont embrigadé là-dedans.

I : Mais vous les connaissiez juste comme ça, professionnellement ?

E : J'en connaissais un parce que... il m'a engagé en tant que responsable d'agence de Manpower.

I : Mais pourquoi vous ? Pourquoi pas quelqu'un d'autre ?

E : Parce que j'étais dedans. Parce qu'en définitive, ce business, c'était pas donné à tout le monde.

I : Ils auraient pu engager tous les gens de Manpower...

E : Ils ont engagé personne.

I : Ils auraient pu en parler...

E : Ils en ont parlé à plein de monde. Tout le monde n'a pas voulu voir qu'il y avait une opportunité.

Mais ce qui est sûr, c'est que si on avait été aux Etats-Unis, on aurait fait... aujourd'hui, je serais millionnaire, ça c'est sûr. Parce que là, c'est impossible de pas vendre. C'est pas grave.

I : Ben c'est dommage.

E : Ben c'était aussi à moi de partir et de développer ailleurs. On a ouvert le Mexique, je suis parti au Mexique et tout, j'ai trouvé plein de gens là-bas. Des Suisses qui étaient expatriés. Après aussi, là y a eu des problèmes juridiques pas possible et ça n'a pas pu se développer comme on espérait que ça se développerait. S'il n'y avait pas eu ces problèmes-là, on aurait pu faire de l'argent là-bas, je peux vous dire. Parce que de l'argent y en a au Mexique. Mexico-city, c'est deux millions de riches. Bon, y a cinq millions de pauvres, très pauvres, mais y a deux millions de riches. Les riches, ça peut vous faire vivre un moment.

I : Ben deux millions de riches qui achètent des filtres à eau... À combien le filtre à eau ?

E : Ces trucs, ils se renouvellent.

I : En plus ?

E : Ah bien sûr. Ça fonctionne sur le principe du charbon actif, donc ça se renouvelle. Mais ça pas un vrai renouvelable. Moi je pense que ce système-là avec un vrai renouvelable, c'est des couilles en or. Mais faut trouver le renouvelable.

I : Il n'existe pas ?

E : Peut-être, je ne connais pas. Mais je ne sais pas, ça serait genre... de la nourriture. Qui se renouvelle tout le temps, des pâtes, des chaussettes.

I : Parce que là, fallait le renouveler tous les combien de temps ?

E : ... Je crois entre trois et cinq ans. C'est pas un truc hyper...

I : Ca suffit pour se faire pas mal d'argent sur deux millions de personnes.

E : Bien sûr. Mais le système là, pour vraiment faire beaucoup d'argent, faudrait un système renouvelable et tous les mois vous êtes obligé d'y passer. Là, y aurait de l'argent à faire.

I : Bon, peut-être que les gens achèteraient moins, du coup. Ils seraient moins nombreux à acheter au début parce qu'ils verraient...

E : Non, parce que la méthode des chaussettes. On vous propose tous les mois d'en recevoir une paire ou deux paires... c'est ce que vous utilisez dans l'année, donc... Sauf qu'il n'y a pas besoin d'aller chercher, vous recevez d'office. Je sais pas, des trucs...

I : Et ça, vous avez fait combien d'années ?

E : ... Je sais pas, trois ans, quatre ans.

I : Ca m'amène à 99-2000.

E : ...ouais... Et là, je suis reparti dans le placement.

I : De nouveau chez Manpower ?

E : Non non. Ben non, il m'a viré, il ne voulait pas me reprendre.

I : C'est lui qui vous a viré ?

E : Quand ils ont su que je... parce que bien entendu, les deux directeurs ont essayé de... d'embaucher celui qui... qui était directeur régional. Les directeurs régionaux sur Vaud, Genève, Neuchâtel. Ils ont essayé de le prendre avec. Et après ben voilà, comme on faisait des

séances tous les jours et le soir, il a eu vent. Et ils lui ont dit : « Y a aussi Bernard qui est dedans ». Et voilà. Quand il a su ça, c'était loin, direct.

I : Donc du coup, Manpower...

E : Ouais, je pense que c'était mal barré, quoi.

I : Donc vous êtes retourné où ?

E : Dans une entreprise qui faisait essentiellement du placement de personnel plus de la maintenance.

I : Sur Vaud ?

E : Non, Neuchâtel. Et là... Non, c'est pas tout à fait vrai. Non, c'est pas vrai. Là, y a un truc entre deux que j'ai oublié. Y a un truc entre deux que j'ai oublié. Avant ça, j'ai fait de l'importation de bouquins. J'importais des bouquins. Des livres de cuisine et des livres pour enfants. On vendait... on avait un système : on allait déposer dans toutes les entreprises, dans tous les bureaux. Mais quand je dis tous les bureaux, c'est tous les bureaux. Donc on... on amenait... un livre de cuisine, un livre pour enfant. En général y avait deux ou trois objets. On déposait ça lundi, mardi, mercredi. Et jeudi vendredi, on allait rechercher. Et on vendait.

I : Ah, donc en fait vous les prêtiez un peu comme pour les télévisions, vous les prêtiez et après vous alliez...

E : Voilà. Donc dans un bureau, ben un bureau de vingt personnes, vous arriviez, tout à coup y avait douze ventes, quoi. Et on arrivait... là, le filon était vraiment incroyable. Les livres de cuisine venaient depuis le Canada. C'était l'époque où encore, les livres de cuisine étaient encore en papier... presque du papier recyclé. Nous on venait avec du papier glacé. Le papier recyclé ils le vendaient à 49 francs à la Migros, moi je le vendais 25 balles. Et je gagnais des thunes comme il faut. Les livres pour enfants, moi j'amenais des livres que j'arrivais à vendre 15 francs, 20 francs à tout péter, y en a pas un qui se vendait à moins de 40 francs. Donc ça marchait super, super, super bien. Là c'était vraiment top.

I : Ça vous avez fait un certain temps ? C'était quoi, une entreprise ? Vous étiez indépendant ?

E : Là j'étais indépendant. Par une connaissance en Belgique. C'est un truc qui venait depuis le Canada.

I : Mais c'était... qu'en Belgique ? Vous vendiez ici ?

E : Ah mais j'avais monté une structure ici en Suisse. Et... de nouveau, je travaillais avec des indépendants. Et là... là j'ai été un peu négligeant quand même. J'étais un peu négligeant parce que ça roulait vraiment bien... mais j'ai pas été assez courageux pour exiger d'eux... parce qu'en définitive ils étaient indépendants, ils faisaient ce qu'ils voulaient... ils en faisaient pas assez, quoi. Ils en faisaient pas assez. On comptait une moyenne d'en tout cas un. Donc ça veut dire, moi ce que je demandais, c'est qu'ils fassent soixante dépôts par jour. Sur trois jours, 180 dépôts, donc ça veut dire 180 ventes. 180 ventes, à minimum 5 francs sur la vente... 200 francs par semaine. Je veux dire, pour quelqu'un qui fait le minimum, ça va. Le problème, c'est que souvent, ils en déposaient 25 ou 30. « Ah mais j'ai pas pu. » Voilà, ils n'ont pas été... moi quand j'allais à midi, à une heure j'avais fini. Les nouveaux, j'allais avec eux. Je mettais des annonces tous les jours pour recruter du monde... Quand ils venaient avec moi, au pire à deux heures on avait fini et c'était super. C'était un boulot facile. Quand eux allaient, tout à coup ils n'en faisaient plus que trente. Alors y avait beaucoup de turn-over.

I : Mais là, vous avez engagé plusieurs personnes.

E : Je sais plus combien. Une centaine. Mais qui faisaient un mois, deux mois. Tous les j'avais des annonces sur le journal. Tous les jours.

I : C'est vrai ?

E : Ouais. Tous les jours

I : Vous avez aussi engagé des gens par recommandation, un peu ? On vous a conseillé, ou que vous connaissiez ?

E : Non non. Je ne crois pas. Et puis... j'ai... y a une période où on a eu un peu de difficultés avec les bouquins. C'était plus... on a manqué... par exemple ceux pour enfants, c'était un tout petit peu vieux. Et puis on a essayé de faire de la vente directe. Donc la vente directe, c'est d'aller au porte-à-porte, sauf qu'on le faisait dehors. Et puis...

[coupure du magnéto]

E : Donc je disais, là, les trucs pour les enfants, c'était un petit peu dur. On a eu des trucs qui n'étaient pas terribles, c'était un peu... Et puis on a proposé de faire de la vente directe. Vente directe, ça revient un peu au porte-à-porte pour moi, donc... Et puis là on a commencé... des lampes de poche qui faisaient... je sais plus, vingt fonctions différentes, qui clignotaient, enfin bref.

I : Vous êtes parti sur autre chose que du livre.

E : On faisait aussi... je faisais ça à côté. Donc... et ça c'était super bien. Fallait être timbré pour acheter ces machins, ça coûtait plus cher les piles dedans que ce qu'il y avait. Enfin bref. Ça s'est vendu assez facilement. On m'a proposé des calculettes... Des calculettes, des XXXX, c'étaient des grosses calculettes. Je suis sûr que vous en voyez encore.

I : Mais on était près de l'an 2000 ?

E : Ouais.

I : Et y avait encore de grosses calculettes ? On était pas déjà au...

E : Des grosses calculettes comme ça. J'en ai vendu, je crois, 10'000. Je les vendais 15 balles. Ils les vendaient, je crois, 29 francs chez Office World. Des cartons, mais je sais pas, trois-quatre ans après on me demandait si j'en avais encore.

I : C'est fou, parce que moi il me semblait que quand je faisais ma scolarité obligatoire j'ai reçu une petite calculette...

E : Oui, mais c'était la grosse, parce qu'on la voyait bien, y avait de gros chiffres, au bureau c'était top. On tapait pas sur deux touches. C'était une époque où on avait pas forcément toujours besoin d'avoir un rouleau. Bref, des cartons. Je crois 10'000. Des couilles en or, avec ça. Je payais ça rien. Et derrière... j'ai eu des boîtes... y avait un stylo, y avait un roller... c'était deux ou trois. C'était stylo-roller. Y avait un roller, ou une plume. C'était style-roller-plume, je sais plus. C'était trois. Des trucs un peu nacrés, de différentes couleurs. Là aussi, des cartons pas possibles. Et... là aussi, je payais ça je crois trois balles, je revendais ça dix balles au vendeur, qui lui devait vendre 15 balles, quoi. Je sais pas, ces stylos m'ont fait gagner... 5-6'000 francs par semaine. Vraiment incroyable. Et là j'ai engagé du monde, plein. Quand ils venaient, je leur disais : « Venez demain matin et on part ensemble. » On partait, on faisait les bistrots, moi j'en vendais quarante jusqu'à midi. En faisant rien. Alors les gens se disent : « Facile, super. » Le problème qu'il y a eu, c'est qu'après ça, j'ai eu de la merde. J'ai eu des sets de manucure qui étaient durs à vendre. Un pochtron, lui vendre un stylo c'est pas trop dur. Et quand il achète le sien, tu lui dis : « T'as pas une femme ? Ouais ben tu peux en acheter un pour ta femme aussi. » Et il t'en achetait deux. Mais un set à un pochtron, c'est dur. Y a eu ça. Et bon, là, ça commençait à devenir un peu plus dur à vendre, fallait vraiment bosser. Et j'ai été un peu con parce que j'ai engagé un peu n'importe qui. J'ai engagé des jeunes. Et je m'en foutais un peu. Les jeunes, ces cons, ils allaient fumer des joints, ils gagnaient pas une thune. Un père qui a été se plaindre à l'office des... du travail, des machins. Un jour un proche me téléphone et me dit : « Ecoute, tu passes à la radio. » Alors j'ai eu droit à un éditorial sur 24 heures, la moitié d'une page dans 24 heures, plus la radio le matin. Comme quoi j'étais un escroc et tout. C'est bon, quoi. Et juste dans cette période-là, une personne que je voulais engager comme conseillère chez Manpower me téléphone en me disant : « Ecoute, je suis dans

la merde, j'ai un directeur qui est zéro, j'ai un immense mandat à faire, on arrivera pas à le faire. Est-ce que tu veux venir me donner un coup de main ? »

I : Mais c'est quelqu'un que vous vouliez engager comme conseillère ?

E : Elle était conseillère dans une boîte qui a fait faillite à Neuchâtel.

I : Ah, ouais, d'accord, et elle vous a rappelé plus tard.

E : Et puis moi je voulais l'engager comme conseillère chez Manpower. Et comme Manpower n'était pas très très généreux avec ses conseillers, elle m'a dit : « Non, ça ne m'intéresse pas. » Et elle s'était mise à son compte. Et là, en l'occurrence, son directeur n'était pas capable d'assumer un mandat comme ça. Elle m'a demandé si je voulais aller donner un coup de main. Alors c'était juste pour un mandat de deux-trois mois, et je crois que je suis resté huit ans avec elle.

I : D'accord. Mais... elle vous a rappelé... vous aviez gardé contact ?

E : Ouais, ouais. Voilà, un peu...bizarrement comment ça s'est passé.

I : Ok. C'est plutôt pas mal. Donc elle vous a... donc là vous êtes retourné en placement, en fait ?

E : Voilà. Mais je faisais parallèlement mes bouquins et puis là... mais les bouquins, gentiment c'est parti, parce que j'ai pris un tel coup sur la tête que... Alors je suis d'accord que c'était pas bien comme j'ai... comme j'ai géré le truc, mais y avait pas de volonté d'escroquer qui que ce soit, quoi. Celui qui bossait gagnait de l'argent.

I : Et ça, vous avez fait jusqu'à quelle année ?

E : ... 2008.

I : ET puis là vous êtes parti ?

E : Et puis... là aussi il s'est passé un truc, j'ai pas trop trop bien compris ce qui s'est passé... À l'époque, les boîtes temporaires ne pouvaient pas engager de... de permis de travail. Elles ne pouvaient pas avoir de permis de travail. Et puis... la maintenant industrielle, qui était un truc un peu déguisé de placement de personnel, en définitive, parce que de maintenance, on faisait pas grand-chose de maintenance, quasiment pas. Mais par la boîte de maintenance on pouvait avoir de permis. Et puis... c'était pas forcément toujours facile d'avoir des permis. Et sur Vaud, j'arrivais à avoir des permis facilement. Parce que je me faisais pas chier par le système habituel qui voulait qu'il fallait envoyer ici, et après qu'ils signent, et qu'ils envoient là. Et après l'autre... Moi, je prenais le machin et j'allais directement où il fallait mettre les tampons. Et donc on avait beaucoup de permis grâce à ça. Et puis sur Neuchâtel, on ne pouvait plus avoir de permis, quasiment. Donc là, elle me dit un jour : « Ecoute, faudrait qu'on ouvre une agence sur Vaud. » Chez elle, j'avais un gros salaire, vraiment un gros salaire. Je bossais sur 2% de commission, on faisait un monstre chiffre d'affaire par année. Plus le salaire. Donc pas mal, quoi. Donc elle me dit : « Il faut qu'on ouvre une agence sur le canton de Vaud pour avoir ces permis plus facilement. » Ni une, ni deux, on se lance dans la recherche de mandats, et un jour quand on trouve elle me propose un nouveau contrat. Un truc délirant, quoi. Alors qu'avant j'avais 2% sur tout, tout d'un coup j'avais plus que 2% sur mon travail et 1% sur... et c'est tout quoi. Donc ça me sabrait mon salaire de moitié. J'ai... Si un client téléphonait là-bas, moi j'avais un pourcentage. Après, je l'aurais plus eu. Enfin des trucs... Y a un truc qui va pas, faut arrêter de délirer. Et... elle voulait absolument que je signe ce machin, comme ça, sur le coup, j'ai été trouvé un médecin, j'ai dit : « Je suis en burn-out. » et il m'a foutu en arrêt-maladie. Et voilà. Et de l'arrêt-maladie, elle m'a viré. J'avais pas franchement envie de rebosser. J'avais pas envie de bosser, sur le moment. Et puis donc je me suis complu un peu dans mon truc, là. Ça me convenait bien. Comme j'avais un gros salaire, l'assurance-maladie, c'était bien. Le chômage, j'étais encore plus qu'à l'aise. Au début, je voulais pas bosser. Et puis, bein après, quand j'ai voulu bosser... j'ai plus retrouvé. C'est qu'au début j'ai fait un peu le difficile.

I : Et après, ben...

E : Ben voilà, quoi. Mais dans tout mon malheur, je pense que je suis un des privilégiés dans cette situation-là. Je veux dire que j'ai été assez malin pour avoir de l'argent. Cet argent, je ne l'ai pas gardé pour moi donc on n'a pas pu me le prendre. C'est peut-être pas très... mais c'est comme ça.

I : C'est des trajectoires qui existent. Elles sont intéressantes de toute façon. Et puis... peut-être... quand vous travailliez pour cette amie, pendant huit ans, vous avez été directeur adjoint, ou bien... ?

E : J'étais directeur commercial de l'entreprise.

I : Vous avez dû engager des gens ?

E : Ouais, plein.

I : et là, vous les engagez essentiellement par annonce, par réseau ?

E : Par annonces.

I : Toujours ?

E : Ouais.

I : Parce que dans ce que vous m'avez raconté, j'ai l'impression qu'à part une fois ou deux, la plupart du temps quand vous avez trouvé du travail ou que vous recrutiez des gens, vous l'avez toujours fait par annonce. J'ai l'impression que c'était la majorité des cas, dans ce que vous dites.

E : Par relations, c'est difficile.

I : Pourquoi ?

E : C'est difficile parce que si ça se passe mal, c'est un peu vous qui avez l'air con.

I : Dans quel sens ?

E : ... « Ecoute, j'ai un copain, tout, super. » Et le type est un gros glandeur, ben c'est celui qui a proposé qui a l'air con. « Ecoute, tes copains, sympa mais bon, tu te les gardes. »

I : Mais bon, le fait de dire : « Hé, toi qui cherches un travail, y a une place de libre là-bas »...

E : Ah, ouais, ça c'est autre chose. Mais le proposer à quelqu'un c'est pas facile, quoi. On s'engage. SI ça se passe mal, c'est quand même, on n'a pas fait...

I : Mais vous, quand vous deviez engager des gens, y en avait d'autres qui étaient venus vers vous en vous recommandant ? En vous disant : « Ecoute, tu cherches pas quelqu'un ? J'ai un ami qui. »

E : Non.

I : Parce que souvent, les patrons disent que ça leur donne plus confiance.

E : Ouais, non. Non. Et franchement, si on me l'avait proposé, j'aurais réfléchi à trois fois avant de dire oui. En pensant à la personne. Si ça se passe mal, dans quelle situation elle se mettrait elle.

I : Ok. Et quand vous avez été embauché par cette amie, ou comme ça, vous vous êtes senti redevable ? Vous aviez l'impression de...

E : Pas du tout. J'ai été engagé par elle. En définitive j'ai été juste pour faire un mandat de 2-3 mois pour dépannage. On avait même pas de contrat.

I : Mais le fait qu'elle vous ait appelé ?

E : ... Elle m'a pas appelé parce que... à cause des compétences, c'est parce qu'elle se trouvait dans une situation difficile et elle voyait pas comment s'en sortir autrement. C'aurait été un autre que moi, ç'aurait été pareil. J'étais juste la bonne personne au bon moment.

I : Ok. Est-ce que vous avez eu de mauvaises expériences à cause du bouche à oreille ?

E : ... Personnellement... est-ce que j'ai eu de mauvaises expériences... j'ai pas une bonne mémoire. J'ai une super bonne mémoire, mais elle est vraiment sélective. Ce qui est mauvais, je...

I : Vous l'oubliez ?

E : Ouais, complètement. Ça passe dans les mauvaises cases.

I : C'est pas plus mal.

E : ... Je pense, oui, mais pas directement. Je pense... je pense que j'ai vu ces situations mais je ne crois pas que j'ai été directement. Parce que je ne crois pas que j'ai tellement engagé des gens sur le conseil de quelqu'un. Je crois pas... Mais des qui ont été engagés sur le conseil... ça oui, j'ai constaté de mauvaises expériences.

I : C'est vrai ?

E : Ouais. Mais je crois pas que ça m'ait touché moi, parce que je crois pas que j'ai beaucoup engagé comme ça.

I : Mais vous pourriez me parler de ces mauvaises expériences que vous avez pu voir ? En quoi ça consistait ?

E : Ben simplement, la personne était pas en adéquation avec ce qu'on attendait d'elle, quoi.

I : Et ça vous l'avez constaté chez Manpower, par exemple ? Quand c'était pas directement vous qui étiez responsable des embauches ?

E : ... Je pense chez Manpower, je pense... dans la boîte de maintenance, je m'occupais de trois boîtes en définitive, y avait une de placement, une de maintenance plus un atelier technique. Voilà, l'atelier technique j'ai voulu faire du social en prenant quelqu'un et... il était douteux.

I : Quelqu'un qu'on vous avait recommandé ?

E : C'était vraiment du social.

I : Et ça s'est mal passé ?

E : Ouais.

I : Et vous aviez l'impression que ces embauches par bouche à oreille, ça se faisait beaucoup ?

E : ... Certainement pas. Certainement pas. Je veux dire, dans les boîtes de placement... on mettait quand même passablement d'annonces chaque mois. Le bouche à oreille, je crois pas. Peut-être que... chez une personne qui a un grand réseau social dans son coin, et qui va boire l'apéro à gauche et à droite, des trucs comme ça, peut-être lui. Des gens qui ont été impliqués dans une région.

I : Bon, l'exemple qu'on donne toujours, c'est un peu la construction. On voit jamais une annonce de maçons, par exemple.

E : Ah mais... ah non, ce que je vous dis, c'est pas vrai. Ce que je vous dis, c'est un mensonge. J'engageais beaucoup par bouche à oreille, mais ça c'était dans le temporaire... dans le temporaire, on était toujours dans l'urgence. C'est un peu le système qui fonctionne comme ça, c'est dans l'urgence, quand il faut quelqu'un tout de suite pour demain ou après-demain. Et puis là, pour trouver quelqu'un pour le lendemain, c'est dur. Donc là, j'avais un ou deux, je leur téléphonais et je leur disais que j'avais besoin de quelqu'un, et il prenait un de ses copains. Là, c'est surtout des réfugiés, des demandeurs d'asile, des trucs comme ça, qui bossaient comme ça. Alors oui. Moi, j'ai eu de la chance. Parce que dans le temporaire, moi j'ai eu une bonne étoile, mais vous pouvez même pas imaginer. Je sais pas pourquoi. Mais une bonne étoile. J'en mettais dix au boulot, y en avait dix qui y allaient, éventuellement neuf. J'ai des collègues, ils en mettaient dix et y en a sept qui allaient pas.

I : Donc du coup, on ne vous rappelle pas.

E : Ah, si, parce qu'ils ont de toute façon besoin. Mais ça, c'est qu'une question de chance. Parce qu'en définitive, c'est moi qui aurait pu avoir ces... et puis là, c'est vrai qu'eux, le

bouche-à-oreille ne fonctionnait pas, et moi j'ai eu la chance d'en avoir un ou deux où le bouche à oreille, ça fonctionnait toujours bien. Et puis maintenant que ça me revient, dans le porte à porte, pareil. Dans le porte-à-porte, j'ai vendu un nombre de TV, vous pouvez pas imaginer, où les gens ont... voilà, c'est parce que le copain qui avait acheté leur disait, pis j'allais là-bas sans devoir sonner, quoi. J'ai eu de la chance d'avoir ces... ces gens qui ont fait les intermédiaires pour moi sans que je les cherche.

I : Ça, ça vous est arrivé souvent ?

E : Ah ouais. Ah ouais. Et si j'avais pas eu ça, j'aurais jamais travaillé dans le porte-à-porte. Jamais. Parce que je pense qu'une sur deux que je vendais, c'était justement par une relation pour l'autre.

I : Par rapport au fait de trouver du travail par bouche à oreille, y en a qui pensent que c'est tout à fait normal et que ça se fait et qu'il faut faire avec, et y en a qui pensent que c'est un peu injuste et que quand on est pris par le bouche à oreille c'est qu'on n'a pas vraiment les compétences et que quand on a les compétences pour avoir le poste, on est pris et qu'on n'a pas besoin de cette aide-là. Comment vous voyez les choses, vous ?

E : Je pense que malheureusement, le pistonnage, ça a toujours existé. Pas que dans le boulot. Donc... Je sais pas, si on vous propose un bon job... est-ce que ça vous met dans une mauvaise situation de dire : « Tiens, on m'a proposé ça, ça pas été dans le journal. »

I : Non, mais y a des gens qui se disent, ben, de manière générale le fait que ça existe, c'est très bien et c'est normal d'engager des gens à qui on fait confiance, et y en a qui se disent : « Il faudrait que ça n'existe pas. »

E : Mais le bouche à oreille, il existe pour tout. Pas que pour le boulot. Je veux dire... la mère de famille, elle parle de ses pots de yoghourt qu'elle a acheté alors que l'autre lui a rien demandé, quoi. Moi je crois que ça a existé de tout temps. Mais peut-être que le bouche à oreille fonctionne mieux... dans le milieu rural que dans le milieu urbain. Les gens se connaissent quand même plus les uns les autres, ils s'entraident plus les uns les autres. Je pense que dans l'urbain, y a beaucoup plus d'anonymat.

I : Quand vous dites qu'après que vous ayez fini de travailler en 2008 vous avez pas tout de suite recherché du travail...

E : Je voulais pas.

I : Voilà. Et après vous vous y êtes mis, vous avez commencé à chercher comment ?

E : Par annonces.

I : Presse écrite, journaux ?

E : Ouais.

I : Et c'est toujours comme ça que vous cherchez maintenant ?

E : ... Au jour d'aujourd'hui, je cherche plus. Je veux dire...

I : Mais tout le temps où vous avez cherché, vous avez cherché par annonce ?

E : Ouais. Et c'est pour ça que je suis avec... Mlle Mahshoor.

I : Vous avez pas... J'en sais rien, est-ce que vous avez demandé à certains de vos amis, de vos relations, s'ils n'avaient pas du travail pour vous ?

E : Non. Parce que c'est une situation qui est quand même pas facile. Vous avez pas envie d'en parler. Dans tous mes cercles, là, personne sait que je suis aux sociaux. Personne sait.

I : Mais vous continuez... vous avez l'impression que ça vous a coupé, un peu, de votre réseau ?

E : Bien sûr. Bien sûr. Complètement.

I : En quoi ?

E : ... Ces réseaux, de toute façon ils se coupent. Le mariage, les enfants... je veux dire, on n'a plus la même vie sociale, elle change. Et c'est sûr qu'il y a certains endroits où j'ai évité. Je me suis coupé moi. C'est pas une situation très agréable.

I : Non, non, bien sûr. Mais y a des gens qui s'isolent complètement. Y a des gens qui voient plus personne et y en a d'autres qui essaient justement de compenser en voyant plein de gens.

E : Non non, alors je me suis pas du tout isolé. Simplement... y a certaines choses que j'ai coupées. Ou regardé de loin. Mais j'ai pas demandé, parce que déjà je ne voulais pas que cette situation se sache. Et puis plus vous allez en avant, plus dur c'est.

I : C'est clair. Ne pas travailler depuis cinq ans, c'est pas facile. Non, c'est sûr.

E : Ouais. Et bizarrement, ça n'a pas été les pires années de ma vie.

I : Non ?

E : Non. Je me suis construit une vie à côté. Ça m'a appris beaucoup de choses.

I : Comme quoi ?

E : Comme quoi vous pouvez vivre avec 15'000, 20'000 francs par mois et vous pouvez vivre aussi avec rien et...

I : Et ça va ?

E : Pareil, quoi. On supprime juste certaines choses et c'est tout. Mais y en a certains qui n'arrivent pas à l'accepter.

I : Non, non. Bon, après je pense que c'est aussi plus facile à accepter justement quand on a pas deux enfants, une femme, une pension alimentaire à payer, etc., j'imagine.

E : Mon premier enfant a trente ans, il a pas...

I : C'est ça. Si on a un enfant de quatre ans.

E : Bien sûr. Bien sûr.

I : J'ai pas d'autres questions, je sais pas s'il y a des choses que vous voulez ajouter ?

E : Non, non. Vous trouvez peut-être un peu bizarre un parcours comme ça...

E : Je pense que j'ai payé un peu ma naïveté.

I : C'est vrai ?

E : Ouais, je pense.

I : Dans quel sens ?

E : Je pense que j'ai pas toujours bien analysé les situations. Y a des choses que j'aurais peut-être pas dû faire, mais je ne regrette pas de les avoir faites.

I : Bon, on est toujours plus malin après.

E : Mais peut-être que si j'avais été un peu plus... j'aurais agi différemment. Mais bon, c'est comme ça. Je suis naïf, je suis naïf. Je vais pas aller au lac. Ça m'a pas empêché d'avoir une vie, quand même...

I : Qui a l'air bien remplie.

E : Mais bon, c'est con d'arriver au bout de sa vie professionnelle et de se retrouver avec rien.

[L'entretien s'est terminé après 61.41 minutes]