

**h e g**

Haute école de gestion  
Genève

# **Les futurs possibles de l'emploi précaire à Genève représentés grâce à la cartographie de l'information**

**Travail de Bachelor réalisé en vue de l'obtention du Bachelor HES**

par :

**Angelina MARKL**

Conseiller au travail de Bachelor :

**Thomas GAUTHIER, Professeur HES**

Juré au travail de Bachelor :

**Jean-Philippe TRABICHET, Professeur HES**

**Carouge, 14 août 2015**

**Haute École de Gestion de Genève (HEG-GE)**

**Filière Économie d'entreprise**

## Déclaration

Ce travail de Bachelor est réalisé dans le cadre de l'examen final de la Haute école de gestion de Genève, en vue de l'obtention du Bachelor HES en économie d'entreprise.

L'étudiant a envoyé ce document par email à l'adresse d'analyse remise par son conseiller au travail de Bachelor pour analyse par le logiciel de détection de plagiat URKUND. [http://www.arkund.fr/student\\_gorsahar.asp](http://www.arkund.fr/student_gorsahar.asp)

L'étudiant accepte, le cas échéant, la clause de confidentialité. L'utilisation des conclusions et recommandations formulées dans le travail de Bachelor, sans préjuger de leur valeur, n'engage ni la responsabilité de l'auteur, ni celle du conseiller au travail de Bachelor, du juré et de la HEG.

« J'atteste avoir réalisé seule le présent travail, sans avoir utilisé des sources autres que celles citées dans la bibliographie. »

Fait à Chancy, le 14 août 2015

Angelina MARKL

## Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier mon conseiller au travail de bachelor, le professeur Thomas Gauthier qui a su me conseiller afin d'avancer au mieux ma recherche et qui m'a fait découvrir les méthodologies complexes, mais très intéressantes que sont les roues du futur et la cartographie de l'information.

Je remercie aussi Monsieur Pierre-Alexandre Fonta, assistant HES à la Haute École de Gestion de Genève pour son aide dans la compréhension des cartes, et surtout, pour avoir pu élaborer celles-ci à partir des variables que je lui ai fournies.

Je tiens aussi à remercier le professeur Jean-Philippe Trabichet pour m'avoir mis en lien avec la direction de Caritas Genève, m'obtenant de ce fait un entretien très constructif avec le secrétaire général.

Je remercie sincèrement tous les professionnels qui ont pris un moment pour participer à ma recherche, à savoir Mesdames Joz-Roland, Zanelli, Viranyi, Maillard, Javoy et Gorgé, ainsi que Messieurs Hiler, Pelizzari, Warinsky, Greub, Baljovic Pierragi, Meyer et Coles. Mon travail n'aurait pas pu se faire sans leur contribution et leur disponibilité.

Finalement, je remercie Françoise, Kevin et mon père pour leur soutien dans mes moments de doute ainsi que pour leur patience durant la relecture de mon travail.

## Résumé

L'objectif de ce travail de Bachelor est de comprendre la situation actuelle de l'emploi précaire à Genève, afin de pouvoir imaginer différents futurs possibles à 10 ans. Pour cela, 14 répondants ayant des liens plus ou moins directs avec la problématique ont été interrogés, ceci dans le but de déceler les divers impacts que l'emploi précaire peut avoir sur la société, de leur point de vue. Afin d'éviter de potentiels biais, les interlocuteurs choisis provenaient de milieux professionnels différents.

Pour la récolte et la lecture des données, différentes méthodologies ont été utilisées, toutes pouvant avoir des applications concrètes dans un travail de prospective. Les roues du futur ont permis de déceler les impacts directs et indirects du travail précaire durant les entretiens. Après avoir été saisis informatiquement, ces impacts ont pu être cartographiés grâce au logiciel Gephi, permettant de mieux visualiser les tendances et les liens de causalité.

Il en a résulté deux cartographies, une décrivant la tendance de chaque impact grâce à la couleur de la bulle, l'autre indiquant les différentes familles d'impacts découvertes par le logiciel.

Il ressort des roues que les impacts les plus souvent cités étaient l'insécurité pour les travailleurs, qui mène souvent à une accumulation d'emplois, du mal-être ou encore des difficultés à se projeter dans l'avenir. La flexibilité pour les entreprises semble être la raison principale pour laquelle celles-ci recrutent des personnes temporairement. De plus, ces personnes ont tendance à être plus dociles envers les employeurs, de peur d'être remplacées par quelqu'un de plus soumis. Finalement, la baisse des coûts fixes pour les entreprises permettrait une augmentation de la productivité dans les sociétés engageant des travailleurs temporaires, ce qui à long terme pourrait créer de l'emploi supplémentaire.

Grâce à la deuxième roue, trois répondants ont pu imaginer des scénarios futurs pour l'emploi précaire. Ceux-ci partaient du principe que la part des emplois temporaires sur le marché continuait sa croissance.

J'ai finalement choisi le scénario, parmi les trois, me paraissant le plus souhaitable et proposé quelques recommandations afin de faciliter la réalisation de celui-ci à long terme, telles que l'intégration de cours de développement personnel à l'école, la mise en place de quotas pour les emplois temporaires ou encore un changement dans les valeurs prônées par la société.

# Table des matières

<b>Déclaration.....</b>	<b>i</b>
<b>Remerciements .....</b>	<b>ii</b>
<b>Résumé .....</b>	<b>iii</b>
<b>Liste des tableaux .....</b>	<b>vi</b>
<b>Liste des figures.....</b>	<b>vi</b>
<b>1. Introduction.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Problématique .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 L'emploi précaire .....</b>	<b>2</b>
1.2.1 Qu'est-ce que c'est ? .....	2
1.2.2 Statistiques en Suisse et à Genève.....	4
<b>1.3 La prospective.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4 La cartographie de l'information.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Méthodologie .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Identification des répondants .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2 Prise de contact .....</b>	<b>11</b>
<b>2.3 Collecte des données et conduite des entretiens.....</b>	<b>12</b>
<b>2.4 Retranscription dans les tableaux de variables.....</b>	<b>14</b>
2.4.1 Fusion des variables .....	16
2.4.2 Vérification des variables finales .....	16
2.4.2.1 Exemple de la vérification des variables finales.....	17
<b>2.5 Création des cartographies de l'information.....</b>	<b>18</b>
2.5.1 Lecture des cartographies.....	18
<b>2.6 Création des scénarios de futurs possibles .....</b>	<b>19</b>
<b>3. Résultats .....</b>	<b>21</b>
<b>3.1 Quelques chiffres.....</b>	<b>21</b>
<b>3.2 Analyse des cartographies de l'information .....</b>	<b>21</b>
3.2.1 Cartographie de base.....	21

3.2.2	Cartographie des familles d'impacts.....	26
<b>3.3</b>	<b>Scénarios de futurs possibles .....</b>	<b>28</b>
3.3.1	Scénario 1 – Montée de l'extrême droite et baisse salariale.....	28
3.3.2	Scénario 2 – Volontariat des travailleurs temporaires.....	29
3.3.3	Scénario 3 – Précarisation des générations futures .....	30
<b>3.4</b>	<b>Synthèse .....</b>	<b>31</b>
<b>4.</b>	<b>Discussion .....</b>	<b>32</b>
<b>4.1</b>	<b>Futur souhaitable .....</b>	<b>32</b>
<b>4.2</b>	<b>Recommandations .....</b>	<b>33</b>
4.2.1	Cours de développement de soi.....	33
4.2.2	Réglementation du nombre d'emplois atypiques précaires.....	33
4.2.3	Sensibilisation aux manipulations.....	34
4.2.4	Révisions des valeurs prônées par la société.....	34
<b>4.3</b>	<b>Difficultés.....</b>	<b>35</b>
4.3.1	Prise de contact .....	35
4.3.2	Représentativité et biais.....	35
4.3.3	Neutralité .....	36
4.3.4	Connaissance des méthodes utilisées .....	36
<b>5.</b>	<b>Conclusion .....</b>	<b>37</b>
	<b>Bibliographie .....</b>	<b>38</b>
	<b>Annexe 1 : Liste des institutions contactées.....</b>	<b>41</b>
	<b>Annexe 2 : Extraits des tableaux des liens de causalité pour Gephi .....</b>	<b>42</b>
	<b>Annexe 3 : Liste exhaustive des variables récoltées.....</b>	<b>52</b>
	<b>Annexe 4 : Cartographie de base .....</b>	<b>54</b>
	<b>Annexe 5 : Cartographie des familles d'impacts.....</b>	<b>55</b>

## Liste des tableaux

Tableau 1 : Institutions à but social de Genève .....	9
Tableau 2 : Colonnes du tableau des variables .....	14
Tableau 3 : Exemple d'une suite d'impacts .....	15
Tableau 4 : Exemple d'une vérification des intitulés .....	17

## Liste des figures

Figure 1 : Critères mesurables et non mesurables de l'insécurité.....	3
Figure 2 : Répartition des emplois précaires en 2002.....	4
Figure 3 : Capture d'écran du logiciel Gephi et d'une cartographie.....	7
Figure 4 : Roue du futur de base .....	12
Figure 5 : Exemple de prise de notes durant l'entretien .....	13
Figure 6 : Exemple de liens de causalité .....	15
Figure 7 : Cartographie de base .....	22
Figure 8 : Zoom sur la partie centrale de la cartographie.....	22
Figure 9 : Zoom sur la partie centrale gauche .....	25
Figure 10 : Cartographie des familles d'impacts .....	26

# 1. Introduction

## 1.1 Problématique

Ce travail va s'intéresser à la problématique de l'emploi précaire à Genève. En effet, on remarque dans certains pays voisins tel que la France que les contrats à durée déterminée (CDD) et autres contrats non réguliers sont, depuis quelques années, de plus en plus communs.

En effet, en 2014, 86 % des nouveaux contrats d'embauche en France étaient des CDD (Le Figaro 2014). Si les proportions sont telles chez nos voisins, c'est en partie dû au contexte économique difficile et à son évolution incertaine, mais aussi aux réglementations légales imposées par le Code du travail français. Les lois codifiant le travail en France partent d'une bonne intention, celle de protéger les travailleurs, principalement ceux ayant la chance d'avoir un contrat à durée indéterminée (CDI). Cependant, cela a l'effet pervers de démotiver les employeurs à engager des travailleurs sur le long terme, sachant le marché économique et les politiques instables. En effet, les CDI sont très difficiles à rompre, ils ne permettent pas aux entreprises d'ajuster leurs charges salariales aux besoins du marché. De plus, les licenciements génèrent souvent des frais financiers supplémentaires importants.

Pour contrer cela, les CDD et contrats d'intérim sont devenus très présents sur le marché de l'emploi, obligeant de nombreux travailleurs à vivre sans savoir s'ils auront toujours un emploi quelques mois (parfois jours) plus tard. Certes la protection d'un employé en CDD est bonne pendant la durée du contrat (il est en effet très difficile de licencier un travailleur sans qu'il ait commis une faute grave), mais une fois le contrat arrivé à terme, le travailleur a peu de pouvoir pour éviter de revivre une situation de contrat précaire.

En Suisse, la situation est différente, d'une part grâce au climat économique et politique plus stable, mais aussi aux lois réglementant le travail qui sont bien plus flexibles pour l'employeur de même que pour le travailleur. Les réglementations suisses sont en équilibre précaire entre le libéralisme et le protectionnisme, et cela fonctionne bien de manière générale. En effet, bien que les contrats temporaires augmentent légèrement, ils ne représentent en Suisse que 13 % des emplois, contre 16 % en France (OCDE 2014).

Les CDD sont davantage protégés en Suisse que les CDI, dans le sens où la résiliation par l'employeur avant le terme du contrat donnera au travailleur le droit de toucher le



salaires qu'il aurait gagnés s'il avait travaillé jusqu'à l'échéance de celui-ci, sous réserve qu'il n'ait pas commis de faute grave justifiant le licenciement (CO, art. 337c). Dans le cas d'un CDI, l'employeur, de même que l'employé, peut résilier en tout temps le contrat sans indemnité, à la condition de respecter les délais de préavis prévus dans le contrat, la Convention collective de travail (CCT) ou le Code des obligations (CO).

Toutefois, même si les conditions en Suisse sont loin de celles de la France, il y a tout de même un certain nombre de personnes qui vivent dans des conditions précaires et qui ont du mal à savoir ce qui les attend à l'avenir.

Le but de ce travail est donc d'évaluer la situation actuelle de l'emploi précaire à Genève, afin d'imaginer quels pourront être les futurs possibles dans le canton sachant que dans les pays alentour, la tendance est plutôt à la hausse et a parfois de tristes conséquences. Cette évaluation se fera grâce à une récolte de données sur le terrain, synthétisée sous la forme de cartographies de l'information.

## **1.2 L'emploi précaire**

### **1.2.1 Qu'est-ce que c'est ?**

Le travail précaire n'est pas un phénomène nouveau. Il a toutefois pris de l'ampleur ces dernières années, principalement à la suite de la crise de 2008.

La Suisse est pour le moment bien moins touchée que les pays avoisinants, comme mentionné auparavant. Cependant, le Secrétariat d'État à l'Économie (SECO) estime que son évolution est suffisante pour être le sujet de diverses études et statistiques.

Le SECO (2010) définit l'emploi précaire comme tel :

*« Les emplois atypiques précaires sont caractérisés au premier chef par l'insécurité. »*

Parmi les différents types d'emplois dits précaires se trouvent :

- Les contrats à durée déterminée (CDD), dont les stages
- Le travail sur appel
- Le travail temporaire via les agences de placement
- Le travail à temps partiel lorsque le travailleur souhaite un taux d'occupation plus élevé
- La pseudo-indépendance
- Le travail à domicile

Ces différents types de contrats créent chacun un ou plusieurs types d'insécurité comme nous pouvons voir sur la figure de la page suivante, créée par MM. Marti et

Osterwald de la revue *La Vie économique* pour illustrer l'étude d'Ecoplan<sup>1</sup> sur l'emploi précaire en Suisse (2003).

Figure 1 : Critères mesurables et non mesurables de l'insécurité

Type d'insécurité	Critères mesurables (par l'Espa)	Critères non mesurables (par l'Espa)
Insécurité temporelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrats de travail à durée déterminée de douze mois au maximum</li> <li>- Mission d'intérim par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrats en chaîne</li> <li>- Plans de mission communiqués au dernier moment</li> </ul>
Insécurité économique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travail sur appel (recensé depuis 2001)</li> <li>- Travail à domicile (y.c. le télétravail) sans précision contractuelle d'un nombre d'heures à effectuer</li> <li>- Travail à temps partiel lorsque le travailleur souhaite un taux d'occupation plus élevé et que le contrat de travail prévoit un horaire de travail irrégulier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salaire variable, bas revenu fixe</li> </ul>
Insécurité quant à la protection	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pseudo-indépendance (recensé depuis 2001)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Violation des disposition de protection</li> <li>- Insécurité concernant la représentation syndicale</li> <li>- Contrats de travail n'offrant aucune sécurité</li> </ul>

(Ecoplan, 2003)

Il faut tout de même être attentif au fait que ces types de contrats ne signifient pas automatiquement « travail précaire ». En effet, « *un emploi est réputé précaire lorsqu'il engendre une relative insécurité non souhaitée ni compensée financièrement* » (Ecoplan 2003). Or, un pourcentage, malheureusement inconnu, de ces travailleurs est volontaire, probablement pour la flexibilité que cela leur procure. Certains autres acceptent ces contrats, car ils touchent une compensation financière sous forme d'une prime de risque, enlevant ainsi la notion de précarité.

On remarque que les femmes, les jeunes et les personnes peu qualifiées semblent être les plus concernées par cette problématique, de même qu'elle est plus présente dans les secteurs de la construction, de l'hôtellerie-restauration, et des services privés aux ménages (Ecoplan 2010).

Dans le cadre de mon travail de recherche, j'ai décidé de m'intéresser principalement aux contrats ayant des impacts sur la sécurité temporelle ou économique du travailleur. J'ai donc choisi de me limiter aux contrats à durée déterminée, au travail temporaire et au travail sur appel.

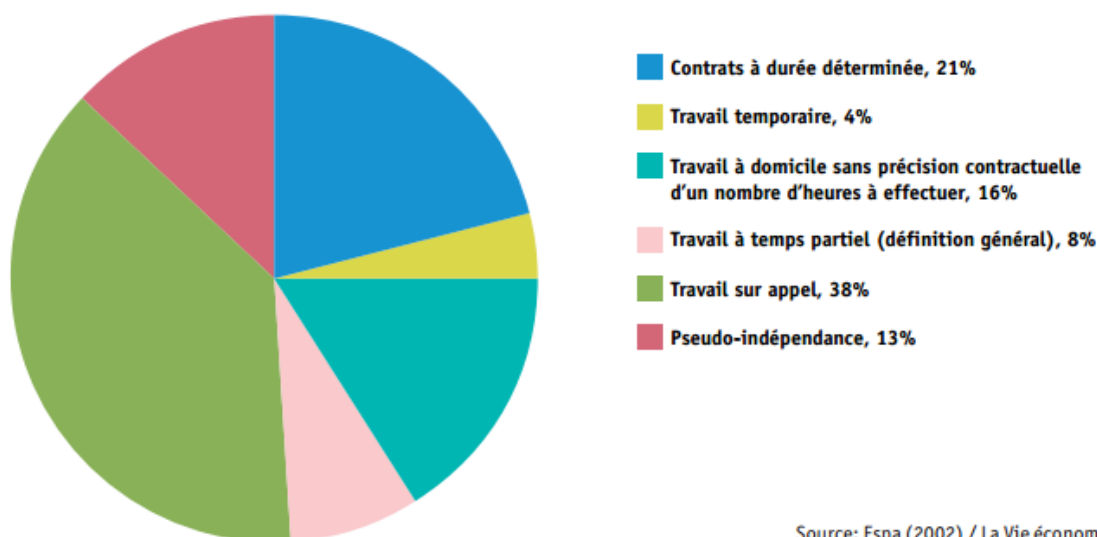
<sup>1</sup> Bureau de recherche et de consulting politiquement et économiquement indépendant

## 1.2.2 Statistiques en Suisse et à Genève

Les chiffres concernant l'emploi atypique précaire en Suisse datent principalement des années 2000. Il y a malheureusement peu de données pour Genève, mais on peut se douter que l'emploi précaire dans le canton est à un niveau semblable, voire plus élevé, que celui du reste de la Suisse.

Dans l'étude réalisée en 2010 par Ecoplan sur *l'Évolution des emplois atypiques et précaires en Suisse*, on apprend qu'en 2002, 2.9 % de la population active totale était concernée par des contrats considérés précaires. En 2008, ce pourcentage s'élève à 3.3 %.

Figure 2 : Répartition des emplois précaires en 2002



Source: Espa (2002) / La Vie économique

(Ecoplan, 2003)

L'étude précise aussi que l'augmentation est principalement due à une croissance du travail sur appel et des CDD, dont font partie les stages qui sont de plus en plus nombreux (près de 2/3 des CDD en 2008).

Parmi les travailleurs précaires, pas plus de 12 à 17 % d'entre eux restent dans cette situation plus d'un an. Ce pourcentage descend à moins de 4 % pour les personnes occupant un poste précaire durant au moins 3 ans.

Du côté du travail intérimaire, on constate à Genève qu'en 2013, près de 30'000 personnes ont été placées par des agences de placement temporaire, contre 19'000 en 2004. En 10 ans, le nombre d'intérimaires en Suisse est passé d'environ 180'000 à 302'000, soit une augmentation de 168 %, contre 153 % d'augmentation dans le canton de Genève. (ORTE 2014)

Au niveau national, les équivalents plein-temps des emplois intérimaires représentent environ 2.7 % de la totalité des emplois en 2013, contre 1,6 % en 2004 et seulement 0.5 % en 1993. (ORTE 2014)

L'intérim à Genève concerne davantage les hommes et les personnes de nationalité étrangère, avec des écarts qui se creusent au cours des années. (ORTE 2014)

Finalement, d'après une étude menée par l'OCDE au niveau mondial (*Perspective de l'emploi*, 2014), parmi les nouveaux contrats signés en Suisse entre 2011 et 2012, 12.9 % étaient des contrats à durée déterminée et 0.9 % des contrats d'intérim.

### 1.3 La prospective

Comme étudié lors du cours de Management stratégique avec le professeur Gauthier, « *la prospective est la démarche qui vise, dans une perspective à la fois déterministe et holistique, à se préparer aujourd'hui à demain* » (Wikipédia).

Celle-ci se base sur le présent pour établir des scénarios pour le futur qui pourront aider les récepteurs à prendre les décisions judicieuses afin d'arriver ou du moins se rapprocher d'un futur souhaité.

Elle est très bénéfique et utilisée pour élaborer des stratégies à long terme, que ce soit au niveau personnel, dans une entreprise ou même dans un État.

Sept erreurs de raisonnement ont été décrites dans l'article de P. Gomez et G. Probst, *Pour une approche réticulaire interactive du management* (1987) et celles-ci peuvent venir assombrir un travail de prospective si elles ne sont pas prises en compte.

En effet, l'esprit humain est conditionné pour simplifier les problèmes complexes en plusieurs sous-problèmes, plus faciles à gérer. Cependant, cela implique des pertes de dynamique et donc une résolution du problème moins adaptée que si l'ensemble de la problématique était prise en compte.

Deux des erreurs de raisonnement décrites par Gomez et Probst semblent particulièrement vraies pour la problématique de l'emploi précaire.

La première est que « *les problèmes se rapportent à des données objectives ; il suffit de les énoncer clairement* ». Les acteurs ainsi que les observateurs d'un problème ont chacun leur point de vue. On ne peut pas dire qu'une donnée est objective, car les humains ont chacun leur propre perspective, d'après leurs valeurs, classe sociale, etc. Il est donc important de prendre en compte les biais possibles lors d'une tentative de résolution de problème.

La seconde erreur de raisonnement qui ressort est celle que « *chaque problème est la conséquence directe d'une cause unique* ». Vu comme cela, il est simple d'éliminer une cause et d'estimer que le problème est résolu. Cependant, celui-ci est bien plus complexe que cela et implique souvent de nombreux acteurs et facteurs, qui, une fois mis en lien, créent un réseau où chaque variable peut, seule ou mise en interaction avec d'autres, créer de nouvelles conséquences, diminuer l'impact d'une autre variable, etc. La réalité est souvent difficile à cerner du fait de sa complexité.

Finalement, on peut intégrer la méthodologie de la cartographie de l'information, décrite au prochain chapitre, dans une démarche de prospective afin de faciliter la visualisation des données actuelles et ainsi l'élaboration des scénarios de futurs possibles.

## **1.4 La cartographie de l'information**

La cartographie de l'information est un outil d'aide à la compréhension et à la décision. Elle permet de visualiser de nombreuses données sur un même document et d'ainsi voir les liens entre différentes variables.

Cet outil est très précieux pour structurer l'information. Selon Frédéric Martinet (2011), elle peut être utilisée tant pour regrouper l'information et ainsi découvrir différentes catégories de données similaires que pour construire des arborescences sur plusieurs niveaux. Elle se base cependant sur des données qui doivent avoir été récoltées auparavant. Sa qualité dépend donc directement de la qualité des données.

Les principaux avantages de la cartographie de l'information sont (Martinet 2011) :

- la visualisation
- la spatialisation
- l'interactivité

En effet, le fait de pouvoir visualiser un grand nombre d'informations sur une unique carte permet de mieux mémoriser et communiquer les informations à d'autres personnes.

La spatialisation apporte un complément d'information, la distance entre deux variables ayant généralement un sens. On peut donc faire des liens entre les données et mieux exploiter la complexité d'un réseau.

Finalement, l'interactivité permet de rapidement changer de point de vue et apporte un aspect dynamique à la cartographie.

Une bonne cartographie doit de plus permettre trois choses (Martinet 2011) :

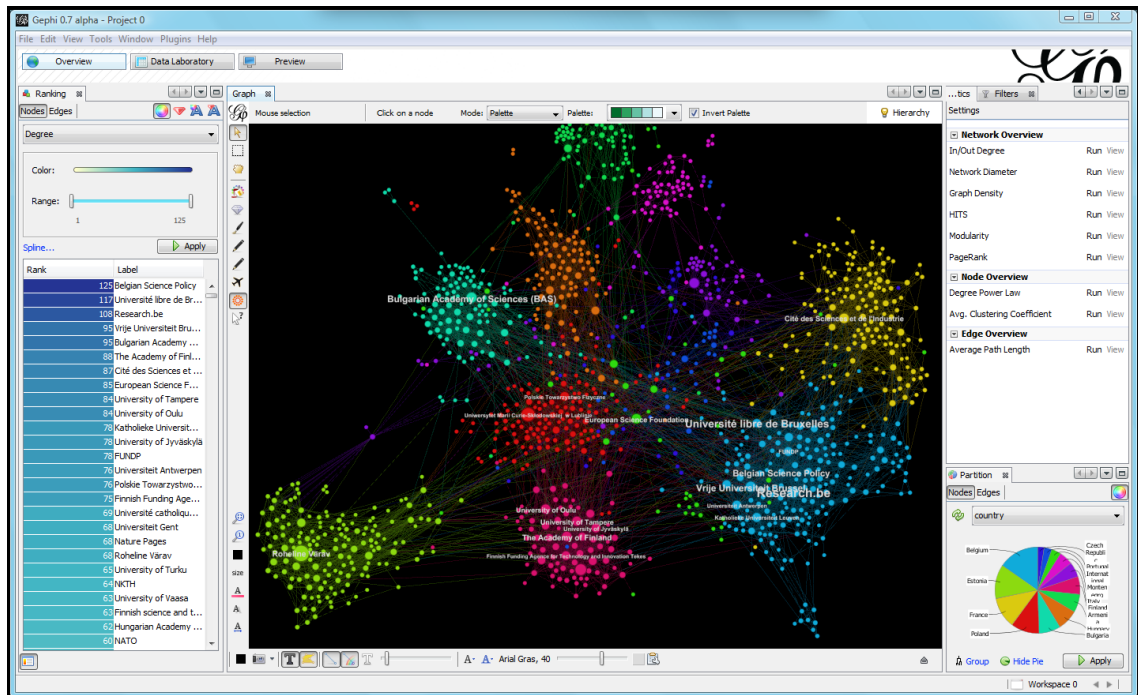
« [Elle] doit permettre de traiter et de visualiser des volumes importants de données. »

« Elle doit permettre également de spatialiser les données automatiquement en fonction des variables [...]. »

« Elle doit [...] proposer des outils graphiques de visualisation et de différenciation des données (tailles, couleurs, distance) »

Plusieurs logiciels existent afin de créer ces cartographies. Dans le cadre de ce travail, le logiciel utilisé est une solution open source gratuite nommée Gephi. Ce programme est développé en Java et a été créé en 2008 par des étudiants de l'Université de technologie de Compiègne en France. (Wikipédia 2013)

Figure 3 : Capture d'écran du logiciel Gephi et d'une cartographie



(Wikipédia, 2013)

## 2. Méthodologie

Afin de pouvoir établir une cartographie, il faut être à même de récolter des données, qui une fois mises en lien, permettront d'avoir une vue d'ensemble de la problématique. Il a donc été décidé que ces données proviendraient directement de l'avis de différents acteurs du marché du travail, afin d'obtenir des résultats basés sur l'expérience de ces personnes, et donc des résultats à échelle humaine.

Il est de ce fait nécessaire de trouver des personnes qui ont un lien avec la problématique et de décider sous quelle forme il est le plus intéressant et le plus clair d'exposer leurs avis.

Afin d'avoir un nombre de variables suffisant ainsi que de pouvoir espérer voir des similitudes ou des contradictions dans les points de vue exprimés, il faut interroger un nombre convenable de professionnels avant de retranscrire leurs réponses qui permettront l'élaboration des cartographies grâce au logiciel open source Gephi.

Je vais par la suite expliquer la méthodologie utilisée pour rechercher et interroger ces personnes, saisir les informations récoltées au cours des entretiens, créer les cartographies et élaborer les scénarios de futurs possibles.

### 2.1 Identification des répondants

Ce travail de prospective se basant sur l'avis de professionnels, il a tout d'abord fallu chercher différentes personnes pouvant me répondre. Il m'a alors semblé primordial d'avoir le point de vue de différents secteurs de l'économie. En effet, même si le terme d'emploi précaire a une connotation négative, il y a nécessairement aussi des aspects positifs à cette pratique, son existence n'ayant pas de sens dans le cas contraire.

Il a donc fallu chercher à rencontrer des personnes travaillant pour des agences de placement, agences dont les missions d'intérim ainsi que le travail à l'appel font partie du fond de commerce, des personnes travaillant en lien avec des individus en situation de précarité et des personnes ayant elles-mêmes vécu une situation de précarité due à leur manque de certitudes quant à la continuité de leurs contrats de travail.

Il a paru logique que les associations et les institutions à but social qui aident et accompagnent les personnes en situation de précarité seraient de bons interlocuteurs, malgré les potentiels biais que cela implique.

Grâce à mes connaissances personnelles ainsi qu'à quelques recherches internet sur le moteur de recherche Google, j'ai pu partir sur la base des 7 institutions du tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1 : Institutions à but social de Genève

<b>Hospice général</b>	<p><i>« Institution genevoise chargée de mettre en œuvre la politique sociale du canton de Genève. Elle consacre l'essentiel de son activité à l'aide sociale en faveur des plus démunis [...]. »</i></p> <p>(Hospice général, N/A)</p>
<b>Caritas Genève</b>	<p><i>« Association sans but lucratif [...] venant en aide aux personnes démunies sans distinction de statut, d'origine, de religion ou d'appartenance politique. »</i></p> <p>(Caritas Genève, 2009)</p>
<b>Le Trialogue</b>	<p><i>« Réseau de chômeurs, de professionnels et de retraités, tous bénévoles, qui s'est donné comme principal objectif d'apporter un soutien concret, dans l'urgence ou dans l'attente d'une aide institutionnelle, à des personnes se trouvant brusquement dans une situation de détresse matérielle ou morale, le plus souvent à cause de la perte d'un emploi. »</i></p> <p>(Le Trialogue, 2013)</p>
<b>Association de défense des chômeurs (ADC)</b>	<p><i>« Association ayant pour but la protection et la défense individuelle des chômeurs dans le cadre des intérêts de l'ensemble des travailleurs. »</i></p> <p>(ADC, N/A)</p>
<b>Association de lutte contre les injustices sociales et la précarité (ALCIP)</b>	<p><i>« Association qui a pour but de lutter contre la précarisation de la population et de tout mettre en œuvre afin que chaque individu puisse mener une vie décente »</i></p> <p>(ALCIP, N/A)</p>



<b>Centre Social Protestant (CSP)</b>	<p>« Service privé d'aide sociale destinée à des personnes en difficulté dans le canton de Genève, sans distinction d'origine ni de confession. »</p> <p>(CSP, N/A)</p>
<b>Réalise</b>	<p>« Entreprise à but non lucratif de 150 personnes. Sa vocation est d'accompagner, de manière individualisée, des personnes dans leur démarche de retour à l'emploi, en leur proposant une place de travail à durée déterminée et un programme de développement de compétences. »</p> <p>(Réalise, N/A)</p>

(A. Markl, 2015)

Il a aussi fallu penser à des agences de placement pouvant me fournir des informations. Je me suis limitée à deux des leaders mondiaux, à savoir Adecco et Manpower. Lors d'un entretien au Centre d'aide sociale de Carouge, faisant partie de l'Hospice général, une nouvelle piste est apparue, celle de l'agence de placement éthique reliée à l'Hospice général, l'agence TRT.

Souhaitant avoir l'avis d'une personne en situation d'emploi précaire, j'ai fait appel à une connaissance travaillant avec de nombreuses personnes ayant des contrats à l'appel. Cette personne m'a mise en contact avec l'une d'entre elles qui a accepté de prendre le temps de me rencontrer.

De plus, au cours des entretiens, de nouvelles pistes de répondants m'ont été conseillées qui ne m'étaient pas venues à l'esprit, tels que les syndicats et les partis politiques.

J'ai aussi contacté l'ancien conseiller d'État chargé du département des finances, Monsieur David Hiler, actuellement chargé du cours « Administration et finances publiques » à la Haute école de Gestion de Genève et membre du parti Les Verts.

Finalement, j'ai trouvé qu'il serait intéressant d'avoir le point de vue d'une professionnelle de l'éthique des affaires dont la vision globale de la problématique pouvait apporter une plus-value bienvenue, mais aussi celui d'un collaborateur de l'Office cantonal de l'emploi (OCE) dont le but est de réinsérer les demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Les connaissances de leurs employés étant pertinentes dans le cadre de la problématique étudiée, je les ai contactés et j'ai pu obtenir un rendez-vous avec Monsieur Alexandre Meyer, coordinateur de l'Unité

d'analyse des besoins du marché du travail (UABMT) qui s'occupe de rechercher et analyser des données relatives au marché du travail à Genève et de les mettre en lien avec les recherches effectuées dans les autres cantons suisses.

Afin de résumer tout ceci, une liste de toutes les institutions et entreprises contactées se trouve à l'annexe 1.

## **2.2 Prise de contact**

Afin de prendre contact avec les personnes qualifiées et volontaires à participer à cette recherche, il a fallu envoyer un premier email général à chaque entreprise et institution, grâce au formulaire de contact de leur site internet. Ce courriel expliquait le but du travail, la méthodologie appliquée ainsi qu'une explication de l'intérêt que je portais à leur institution ou à leur expérience dans le cadre de mon étude. Chaque email était légèrement adapté au type d'interlocuteur et à leur mission afin d'éveiller au mieux leur intérêt.

Une fois une réponse obtenue de la part d'un membre du personnel de l'institution, que ce soit par email ou par téléphone, nous organisons une date de rendez-vous avec la personne intéressée et si souhaité, je fournissais des informations complémentaires sur le travail et sur le déroulement de l'entretien.

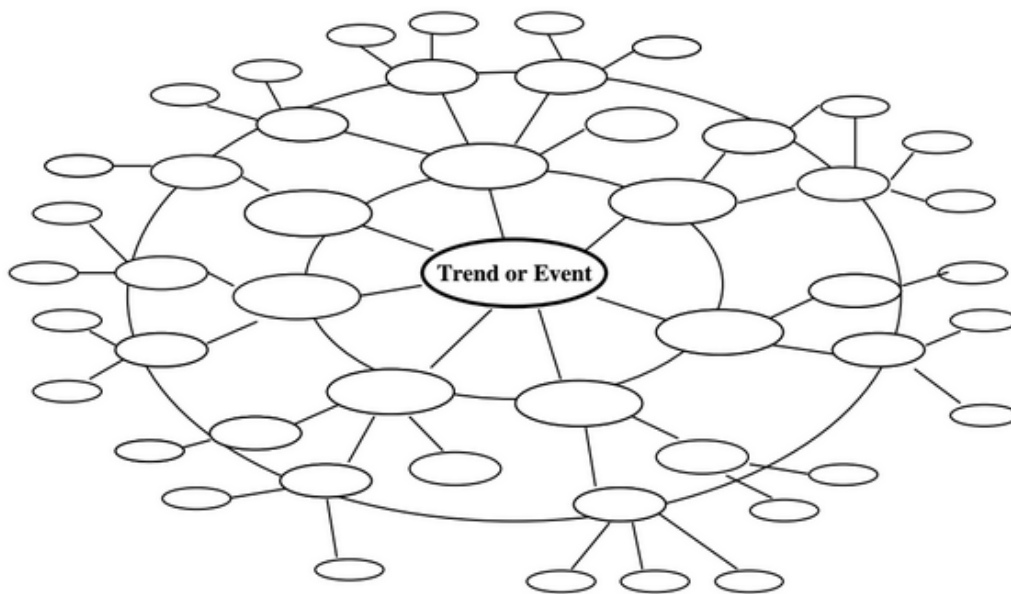
Il faut savoir qu'un certain nombre des institutions contactées n'ont pas pu ou souhaité donner suite à ma demande. Il a aussi parfois été nécessaire de réitérer la demande initiale lorsqu'une association dont l'activité correspondait à la problématique ne répondait pas dans un délai de plus d'un mois afin de ne pas perdre l'occasion de récolter l'avis d'une personne ayant de grandes connaissances du sujet.

Finalement, une fois les interlocuteurs prêts à me recevoir et les rendez-vous fixés, il a fallu se préparer à la conduite de l'entretien.

## 2.3 Collecte des données et conduite des entretiens

L'objectif de ce travail étant de créer des scénarios pour le futur se basant sur l'expérience et les avis personnels de nombreux professionnels du marché du travail, il était nécessaire de trouver une manière adaptée de récolter les données survenues lors des entretiens. Pour ceci, il a été décidé de faire appel à la méthodologie des roues du futur, inventée en 1971 par Jerome C. Glenn, alors étudiant à l'université d'Antioch aux États-Unis d'Amérique.

Figure 4 : Roue du futur de base



(J. Glenn, 1971)

Ces roues ont pour but de mettre en avant les corrélations entre différentes causes et conséquences, en partant d'une tendance centrale, ce, sur plusieurs niveaux. Elles permettent de faire ressortir les impacts, positifs et négatifs, d'une tendance afin d'avoir une vision globale des effets que celle-ci crée sur la société ou sur une plus petite entité.

La question de base de mon travail était « *Quels sont d'après vous les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?* ». Cette question générale laissait ainsi libre cours à l'imagination des répondants qui ont pu exposer diverses raisons à l'évolution de l'emploi précaire d'après leur avis personnel.

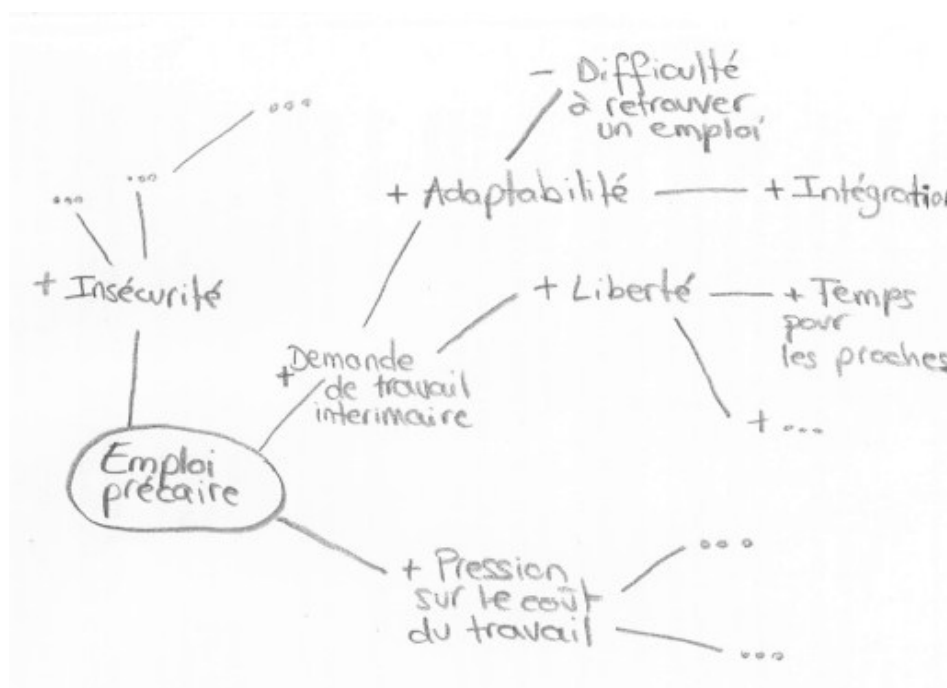
Par la suite, à partir de chacune des raisons énoncées, je leur ai demandé les impacts que celles-ci pouvaient avoir, ainsi que les impacts que les contrats précaires pouvaient avoir sur les travailleurs, les entreprises et la société en général.

Ils ont réfléchi à diverses conséquences à plus ou moins long terme et afin d'avoir une idée globale de ce que l'emploi précaire peut causer de manière directe ou indirecte, il leur a ensuite été demandé de réfléchir aux impacts des variables citées précédemment. Il a ainsi été possible d'imaginer les impacts en cascade que peut avoir l'emploi précaire à Genève.

Lors des entretiens, il a été nécessaire de guider l'intervenant afin qu'il puisse penser à tous les impacts possibles selon lui pour chacune de causes primaires, puis secondaires, etc. Pour cela, des thèmes généraux leur ont été indiqués afin de les aider à penser plus loin sans pour autant influencer leur opinion. J'ai alors demandé s'ils pouvaient penser à des impacts d'ordre culturel, psychologique, technologique, de santé publique, éducationnel, politique, environnemental ou économique par exemple.

Grâce à la méthodologie des roues du futur, il a été possible d'effectuer les prises de notes lors des entretiens directement sous forme de roue, avec les liens entre les variables ainsi que leur tendance (à la hausse, neutre ou à la baisse) d'après l'avis du professionnel interrogé. Cette méthodologie a permis de faciliter la retranscription lors de l'interview, car la prise de notes sous forme de carte heuristique permet d'écrire rapidement et simplement, sans interrompre l'entretien. Ce format permet aussi d'avoir sous les yeux tout ce qui s'est dit précédemment, et donc de relancer sur le sujet souhaité facilement.

Figure 5 : Exemple de prise de notes durant l'entretien



(A. Markl, 2015)

C'est une technique très efficace pour du brainstorming, ce qui était le cas des entretiens pour cette étude. En effet, les interlocuteurs ont souvent eu du mal à appréhender la méthode de travail utilisée et l'approche de la prospective avant l'entretien. De ce fait, au moment de la rencontre, ma contribution a été d'essayer d'amener l'interlocuteur à voir plus loin et à penser à certains impacts qu'il n'a peut-être jamais rencontrés dans la pratique de son métier, mais qui peuvent lui sembler plausibles.

## 2.4 Retranscription dans les tableaux de variables

Une fois les entretiens terminés, il a fallu rentrer tous les liens ainsi que la tendance, soit à la hausse, soit neutre, soit à la baisse de chaque variable, dans un document Google Sheets créé par le professeur Gauthier sur Google Drive.

Chaque entretien a été saisi dans un onglet différent du Google Sheets afin de savoir quelle roue appartenait à quel interlocuteur.

Dans ce document a donc été inscrite chaque variable citée ainsi que les conséquences qu'elle peut entraîner, ce sur tous les niveaux. Le tableau se composait de deux colonnes composées chacune de trois sous-colonnes.

Il y a premièrement la bulle de départ qui indique le titre d'une variable « cause ». Dans cette colonne sont indiqués le nom donné à la variable, la tendance

- « + » si elle est à la hausse
- « 0 » si elle est stable
- « - » si elle est à la baisse,

ainsi qu'un éventuel commentaire permettant d'apporter un complément d'information quant au contexte dans lequel la variable a été mentionnée.

Tableau 2 : Colonnes du tableau des variables

	A	B	C	D	E	F
1	Bulle de départ			Bulle d'arrivée		
2	Intitulé	Tendance	Commentaires	Intitulé	Tendance	Commentaires

(T. Gauthier, 2015)

La bulle de départ mène à la bulle d'arrivée, qui représente une conséquence de la variable de départ. Celle-ci a aussi un intitulé, une indication sur la tendance et parfois un commentaire.

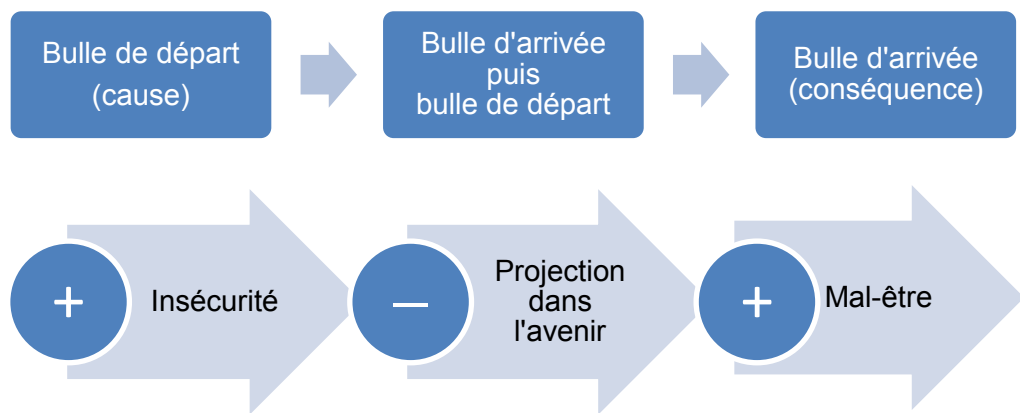
Ainsi, chaque ligne représente un lien de cause à effet. Afin de montrer les différents niveaux de la roue du futur, la conséquence de la ligne 1 est reprise en tant que cause

à la ligne 2 pour montrer l'impact que cette variable peut avoir elle aussi, et ainsi de suite.

L'exemple ci-dessous s'écrit sur deux lignes dans le Google Sheets et se lit de la manière suivante :

« Une hausse du sentiment d'insécurité chez les travailleurs précaires va provoquer une diminution de leur pouvoir à se projeter dans l'avenir (achat d'une maison, création d'une famille, etc.) ce qui va amplifier leur mal-être. »

Figure 6 : Exemple de liens de causalité



(A. Markl, 2015)

Il est important de ne pas se tromper lors de la retranscription d'une tendance quand la variable passe de l'état de conséquence à celui de cause. En effet, il y a une continuité à respecter pour assurer la cohérence des données.

Tableau 3 : Exemple d'une suite d'impacts

	A	B	C	D	E	F
1	Bulle de départ			Bulle d'arrivée		
2	Intitulé	Tendance	Commentaires	Intitulé	Tendance	Commentaires
3	Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève?			Demande d'emploi temporaire	+	par les travailleurs
4	Demande d'emploi temporaire	+		Liberté	+	
5	Liberté	+		Temps pour ses proches	+	
6	Liberté	+		Découvertes/Voyages	+	
7	Temps pour ses proches	+		EMS	-	
8	Temps pour ses proches	+		Crèche	-	

(A. Markl, T. Gauthier, 2015)

Par exemple, dans l'encadré ci-dessus, il faut se dire que si la demande d'emploi temporaire de la part des travailleurs augmente, c'est bien cette croissance qui va provoquer une augmentation de leur liberté, et cette liberté supplémentaire leur permettra de consacrer davantage de temps à leurs proches.

Cet accroissement du temps disponible pour les proches pourrait de ce fait provoquer une diminution du nombre de places en EMS, car les familles s'occuperaient de leurs personnes âgées comme à l'époque et donc la demande de places se réduirait.

#### **2.4.1 Fusion des variables**

Afin de pouvoir créer une cartographie pertinente, il faut être attentif au fait que des variables désignées par différents intervenants puissent avoir la même signification sans pour autant avoir été intitulées de manière identique par ceux-ci.

Il est donc nécessaire de bien comprendre ce que l'interlocuteur souhaite dire afin de pouvoir donner des noms génériques aux variables, sans dénaturer l'information. Pour ceci, j'ai tout d'abord dû faire appel à mon bon sens ainsi qu'au contexte dans lequel les variables avaient été citées.

De plus, au fil des entretiens, j'ai pu mémoriser les intitulés que j'avais déjà donnés aux variables des précédents entretiens, ce qui m'a permis de demander confirmation à mes interlocuteurs lorsque je souhaitais utiliser un intitulé déjà défini pour un facteur qu'ils venaient de citer et qui correspondait à une variable existante.

Grâce à l'attention portée à la dénomination de chaque variable, il a été possible de créer des cartographies n'ayant pas deux bulles différentes pour un impact qui est finalement le même, mais nommé de deux manières différentes.

#### **2.4.2 Vérification des variables finales**

Finalement, il est primordial de ne pas faire d'erreurs dans l'écriture des intitulés, car cela créerait une bulle supplémentaire sur la cartographie finale qui n'aurait pas lieu d'être. Il faut donc être attentif à toujours écrire les intitulés avec la même orthographe, car le logiciel Gephi différenciera « *Difficultés familiales* » de « *Difficulté familiale* », même si le sens de ces deux impacts est strictement identique.

Afin de faciliter cela et d'éviter toute erreur d'inattention, j'ai créé petit à petit une liste, sur un tableau Excel, comprenant chaque variable déjà saisie et à partir de laquelle je copiais l'intitulé nécessaire pour venir le coller sur la roue en cours de saisie.

Après avoir complété une roue, afin d'être certaine de ne pas avoir oublié ne serait-ce qu'une lettre lors de la retranscription, j'ajoutais à la liste des variables tous les intitulés (bulle de départ et bulle d'arrivée) de la roue avant de les trier par ordre alphabétique et de supprimer les doublons afin de ne laisser qu'un intitulé pour chaque variable.

Cette méthode m'a aussi permis de comparer les intitulés pour être certaine qu'aucune erreur ne s'y était glissée. Si une erreur était repérée, il était aisé de la corriger avant

de passer à la retranscription de la roue suivante et ainsi de partir sur des bases saines pour la saisie de chaque roue du futur.

### 2.4.2.1 Exemple de la vérification des variables finales

Tableau 4 : Exemple d'une vérification des intitulés

1ère colonne	2ème colonne	3ème colonne
Intitulés existants + récemment ajoutés à la liste	Intitulés triés de A à Z	Liste sans les doublons
Responsabilité de l'employeur	Budget cantonal pour l'aide sociale	Budget cantonal pour l'aide sociale
Coûts fixes	Budget cantonal pour l'éducation	Budget cantonal pour l'éducation
Budget cantonal pour l'aide sociale	Concurrence	Concurrence
Impôts perçus	Contrats d'intérimaire / à l'appel	Contrats d'intérimaire / à l'appel
Contrats de stage	Contrats de stage	Contrats de stage
Risques pour l'entreprise	Coût du travail trop cher	Coût du travail trop cher
Budget cantonal pour l'éducation	Coût fixe	Coûts fixes
Coûts fixes	Coûts fixes	Impôts perçus
Impôts perçus	Coûts fixes	Précarisation
Responsabilité de l'employeur	Impôts perçus	Responsabilité de l'employeur
Impôts perçus	Impôts perçus	Risques pour l'entreprise
Risques pour l'entreprise	Impôts perçus	
Contrats d'intérimaire / à l'appel	Précarisation	
Précarisation	Responsabilité de l'employeur	
Concurrence	Responsabilité de l'employeur	
Responsabilité de l'employeur	Responsabilité de l'employeur	
Coût du travail trop cher	Risques pour l'entreprise	
Coût fixe	Risques pour l'entreprise	

(A. Markl, 2015)

#### 1<sup>re</sup> étape soit la 1<sup>re</sup> colonne

On voit un extrait de la liste qui vient d'être complétée par de nouvelles variables (en bleu) provenant d'un entretien en cours de retranscription.

#### 2<sup>e</sup> étape soit la 2<sup>e</sup> colonne

Les intitulés ont été triés par ordre alphabétique ce qui permet de faire ressortir les doublons. On peut aussi y voir une faute de saisie dans la cellule rouge. En effet, les « coûts fixes » ont toujours été entrés au pluriel, mais dans cette case, ils sont au singulier. Une recherche est donc effectuée grâce à la fonction « Contrôle + F » dans l'onglet approprié du Google Sheets afin de pouvoir remplacer cette erreur et d'éviter la double apparition de cette variable dans la cartographie finale.

#### 3<sup>e</sup> étape soit la 3<sup>e</sup> colonne

Une fois l'erreur corrigée, les doublons sont supprimés de la liste des variables. La liste est ainsi prête pour la retranscription d'un prochain entretien.



## 2.5 Création des cartographies de l'information

Une fois toutes les roues saisies dans le Google Sheets, il a fallu envoyer le lien URL du document à l'assistant du professeur Gauthier, Monsieur Fonta, qui s'est occupé de transformer les variables « brutes » en cartographies grâce au logiciel Gephi.

Deux cartographies ont ainsi pu être créées à partir des données transmises. La première met en lien les différentes variables récoltées en indiquant pour chacune si sa tendance générale est plutôt à la hausse, neutre ou à la baisse.

A la baisse  A la hausse

La couleur de chaque bulle (nœud) indique le nombre de fois où la variable a été citée comme à la hausse ou à la baisse. Ainsi, une variable citée par les répondants uniquement avec une tendance à la hausse sera rouge, elle sera bleue si citée uniquement à la baisse, et jaune si citée uniquement comme étant stable **ou** autant de fois à la hausse qu'à la baisse. Les couleurs intermédiaires indiquent si elles sont mentionnées plus souvent à la hausse ou à la baisse.

La seconde cartographie met en avant les différentes familles d'impacts que l'algorithme a pu repérer dans les données. Ces familles sont représentées par des couleurs et n'ont plus de lien avec les tendances des variables.

### 2.5.1 Lecture des cartographies

Les deux cartes se lisent de la même façon.

Afin de les comprendre, il faut être conscient de quatre points :

- 1) La taille de la bulle représente la fréquence à laquelle une variable est apparue dans les réponses données par les experts. Plus la variable a été citée, plus la bulle est grosse.
- 2) L'épaisseur du lien reliant deux nœuds représente la fréquence à laquelle le lien de causalité entre les deux variables reliées a été mentionné par les experts. Un trait épais signifie que ce lien de cause à effet est revenu chez plusieurs interlocuteurs.
- 3) Le sens de la courbure de chaque trait indique si la variable est une cause ou une conséquence par rapport à la variable à l'autre extrémité du lien. Ainsi, on lit la carte dans le sens des aiguilles d'une montre.

- 4) La distance entre deux nœuds indique l'intensité du lien qui les unit. Ainsi, deux bulles reliées par un trait épais **et** proche géographiquement seront plus fortement liées que deux bulles reliées mais éloignées.

## 2.6 Création des scénarios de futurs possibles

Une fois les cartographies réalisées, il a fallu penser aux différents scénarios que celles-ci pouvaient mettre en avant.

Afin de rester dans l'esprit qui a guidé ce travail, c'est-à-dire avoir l'avis de professionnels, il a été décidé de rencontrer à nouveau certains répondants qui avaient participé à la première partie. Ceux-ci ont donc eu pour objectif de s'inspirer de la cartographie avec les familles de facteurs pour établir un scénario prenant en compte 5 à 10 variables d'une même famille.

Afin d'avoir différents types de scénarios, j'ai décidé de rencontrer trois personnes ayant chacune un point de vue de la problématique différent et appartenant à différentes catégories socioprofessionnelles. J'ai choisi de contacter les répondants suivants non seulement pour les raisons citées ci-dessus, mais aussi pour la pertinence de leurs réponses lors du premier entretien et leur intérêt pour la méthodologie utilisée.

Mon choix s'est ainsi porté sur :

- le secrétaire régional du syndicat UNIA Genève, Monsieur Pelizzari
- le secrétaire général de l'association caritative CARITAS Genève, Monsieur Warynski
- le directeur de la succursale Adecco Life Science à Genève, Monsieur Coles

Ils ont été contactés à l'aide d'un email type expliquant le but de cette deuxième partie et leur demandant s'ils étaient prêts à me recevoir une seconde fois, ce qui fut le cas.

Après avoir fixé les rendez-vous, je leur ai envoyé les cartographies sous format PDF afin qu'ils puissent voir les roues et décider quelle couleur leur parlait le plus pour la création d'un scénario. Le mail comportait aussi des explications quant à la manière de lire les cartographies.

Lors de l'entretien, il a tout d'abord fallu récapituler le but de l'entretien ainsi que les explications pour la lecture de la roue quand cela semblait nécessaire. Ils ont ensuite pu penser à un scénario à long terme pour l'emploi précaire à Genève.

Chaque entretien a été enregistré avec l'accord du répondant et des notes écrites ont été prises. L'enregistrement était là par précaution, afin de pouvoir compléter les potentiels oubliés souvent induits par une prise de notes à la main.

Une fois les scénarios mis au propre, ils ont été envoyés à leur créateur pour savoir si certains aspects étaient à revoir.

J'ai par la suite choisi le futur semblant, à mon avis, le plus souhaitable parmi les futurs possibles élaborés et réfléchi à diverses recommandations pouvant indiquer le chemin à suivre pour espérer atteindre ce futur.

## **3. Résultats**

Dans cette troisième partie du travail, nous allons découvrir les résultats principaux de cette recherche sur l'emploi précaire à Genève. De manière générale, nous verrons que les résultats sont complexes et parfois difficiles à interpréter. Cependant, la complexité des réponses reçues apporte une vraie plus-value à cette étude et démontre que derrière le terme d'emploi précaire se cache une variété de facteurs et des conséquences parfois surprenantes.

### **3.1 Quelques chiffres**

Bien que certaines des pistes explorées n'aient pas abouti, soit par manque de temps des interlocuteurs, soit sans explications, j'ai pu obtenir 14 entretiens sur les 15 que je souhaitais effectuer.

Parmi les 21 entreprises et institutions contactées, deux associations ont refusé de me recevoir par manque de temps et cinq autres institutions ne m'ont pas recontactée ou ont répondu positivement avant de ne plus donner de nouvelles malgré mes tentatives de prises de contact.

Les entretiens ayant pour la majorité été très complets, le nombre de variables et la répétition des liens ont été largement suffisants. En effet, lors de ces 14 entretiens, 191 variables sont ressorties, dont certaines un grand nombre de fois comme le montrent les cartographies.

### **3.2 Analyse des cartographies de l'information**

Les deux cartographies suivantes représentent la vision synthétique de tous les entretiens menés et des variables qui en sont ressorties.

Elles indiquent la situation actuelle de l'emploi précaire à Genève d'après les experts rencontrés. Toutefois, il faut noter que certains impacts répertoriés ne sont pas encore évidents, car ils sont difficiles à mesurer (par exemple l'effet sur la croissance de l'économie suisse) et qu'ils représentent donc plus une hypothèse du répondant qu'un fait avéré.

#### **3.2.1 Cartographie de base**

La première cartographie (figure 7 et annexe 4) montre les relations entre les différentes variables ainsi que pour chaque variable, si sa tendance est plutôt à la hausse, stable ou à la baisse.



La bulle de taille moyenne s'intitulant « *Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?* » représente la question de départ posée aux répondants. De ce fait, les variables reliées à cette bulle indiquent les différents besoins auxquels la société ou les entreprises font face et qui provoquent ainsi une demande pour les missions à durée déterminée et le travail à l'appel.

Certaines des variables reliées à la bulle de base indiquent directement les impacts principaux que peut avoir le travail précaire sur les entreprises ou sur les particuliers.

On voit donc que certaines causes de l'emploi précaire peuvent être :

- Une augmentation de la concurrence
- Un besoin croissant de flexibilité pour les entreprises
- Un sentiment général d'insécurité face à l'avenir
- Un manque de ressources financières
- Une réglementation légère en matière de droit du travail

## **Couleurs**

On remarque que d'après la couleur des facteurs, les *Contrats d'intérimaire/à l'appel*<sup>2</sup> sont en augmentation, de même que *l'Insécurité* et *le Manque de ressources financières*.

Au contraire, la *Consommation*, les *Impôts perçus par l'État*, le *Pouvoir des syndicats* ainsi que les *Cotisations aux assurances sociales* sont majoritairement en baisse lorsque les contrats pouvant mener à une situation précaire augmentent.

On remarque notamment que les *Perspectives d'avenir* des travailleurs précaires baissent drastiquement lorsqu'ils se sentent en insécurité dû à leur emploi. Mais on peut aussi voir que le travail intérimaire aide à baisser les *Coûts fixes* des entreprises, qui ont alors moins de salaires à payer étant donné qu'ils peuvent s'adapter aux fluctuations de la demande en engageant des travailleurs temporaires.

---

<sup>2</sup> Les variables provenant de la cartographie sont indiquées en italique dans le texte.

## Tailles

Sur l'agrandissement de la cartographie se trouvant à la page 22, on peut noter que la variable *Contrats d'intérimaire/à l'appel* est revenue le plus souvent, suivie respectivement par l'*Insécurité* et le *Manque de ressources financières*. Les variables *Perspectives pour l'avenir*, *Docilité envers les employeurs*, *Coûts fixes*, *Flexibilité pour l'entreprise*, etc. sont elles aussi apparues de nombreuses fois.

Au contraire, les variables telles qu'*Épargne*, *Colocations*, *Accords bilatéraux*, etc. ont moins été citées par les experts, souvent car elles nécessitaient de pousser loin la réflexion et de penser à de nombreux niveaux dans la chaîne d'impacts.

## Traits

On constate que la carte comprend un très grand nombre de liens et qu'il peut s'avérer difficile de repérer quelles variables sont liées lorsque le lien de cause à effet n'est pas apparu à plusieurs reprises et que donc, le trait les reliant est très fin et traverse parfois une grande partie de la cartographie.

Cette complexité est due au nombre de variables totales répertoriées (191) et elle est en définitive bénéfique, car elle permet de prendre toute la mesure de la complexité du sujet et de la multitude de facteurs qui sont liés directement ou non à l'emploi précaire à Genève.

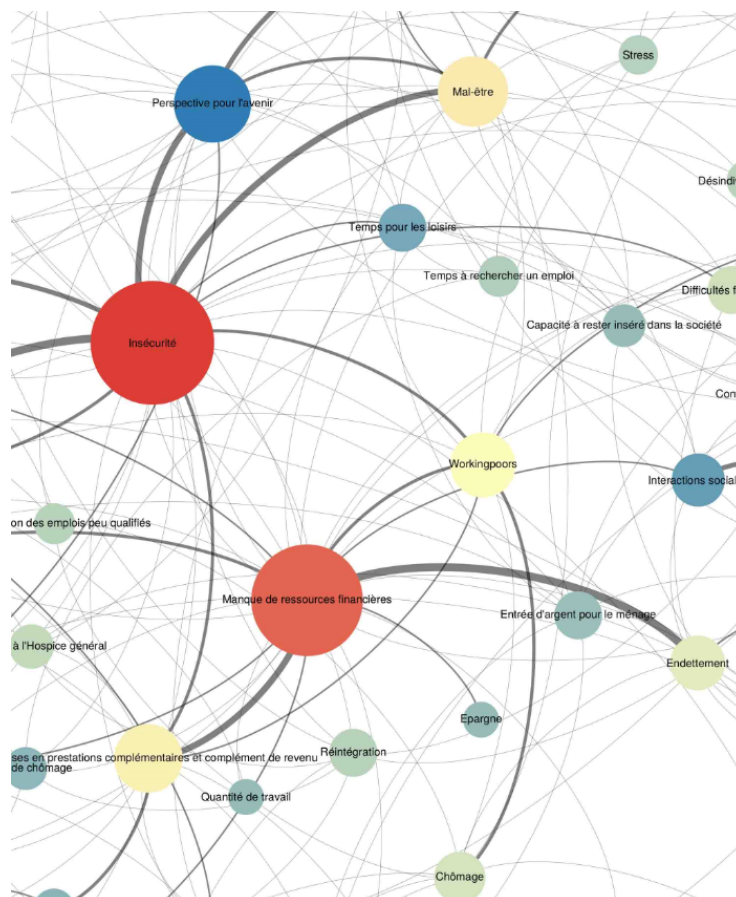
Du point de vue des entreprises, on observe qu'une augmentation des *Contrats d'intérimaire/à l'appel* va fortement influencer sur les *Coûts fixes* de celles-ci ainsi que sur leur *Flexibilité*. Nous constatons cela grâce à la courbure du trait reliant les différentes bulles. Grâce à celle-ci, nous observons aussi que ce gain de *Flexibilité* va par la suite impliquer un gain de *Productivité* qui aura pour conséquence une amélioration de la *Réputation* de l'entreprise, ce qui pourrait mener à des *Investissements externes* plus conséquents.

Au contraire, la relation entre la *Docilité envers les employeurs* n'a que rarement été liée avec une potentielle *Exploitation* des travailleurs, de même qu'elle n'a qu'un faible lien avec la *Protection des travailleurs*. Ceci ne signifie pas qu'il n'y a pas de relation forte de cause à effet entre ces variables, mais uniquement que les répondants ne les ont pas citées, car

- ils n'y ont pas pensé
- ces liens ne leur semblaient pas pertinents ou peu probables.

On peut tout de même voir sur la figure 9 que la relation entre par exemple l'*Insécurité* et le manque de *Perspectives pour l'avenir* ou le *Mal-être* est très forte. Il en est de même pour le *Manque de ressources financières* et l'*Endettement* qui sont intensément liés. On observe aussi qu'un *Manque de ressources financières* provoquera une augmentation des *Dépenses de l'État en prestations complémentaires et autres aides sociales*.

Figure 9 : Zoom sur la partie centrale gauche



(A. Markl, P.-A. Fonta, T. Gauthier, 2015)

Finalement, comme décrit au chapitre 2.5.1, la proximité entre deux bulles liées est en corrélation avec le lien entre ces deux variables. De ce fait, on peut par exemple constater que la *Consommation* est non seulement fortement liée aux *Impôts perçus par l'État* du fait de l'épaisseur du trait les reliant, indiquant le nombre de fois où cette relation a été cataloguée, mais aussi du fait de leur forte proximité. On voit toutefois que les *Cotisations aux assurances sociales* sont elles aussi proches des *Impôts perçus*, mais le lien est revenu moins fréquemment dans les interviews, il y a donc moins d'affinités entre ces deux variables qu'entre les deux citées précédemment.

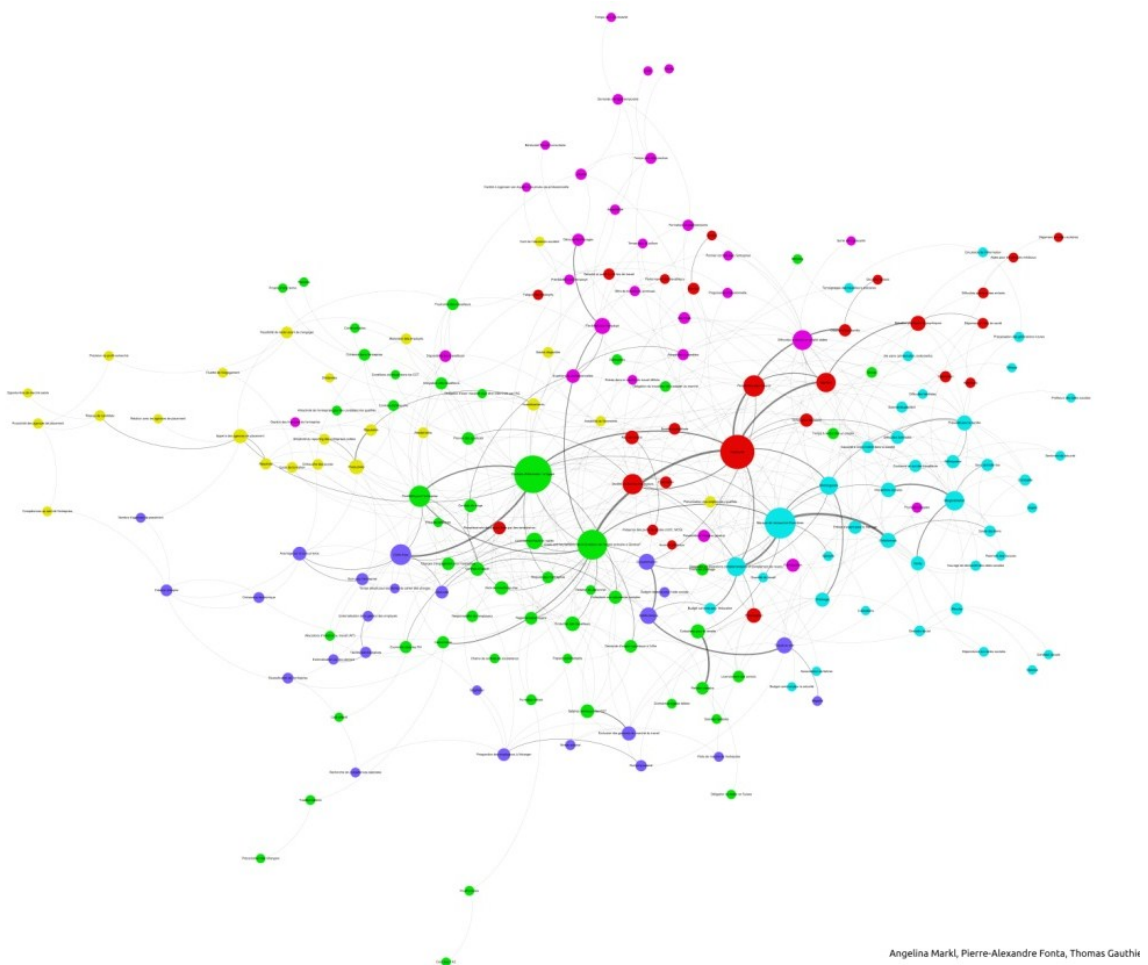


### 3.2.2 Cartographie des familles d'impacts

La deuxième carte (figure 10 et annexe 5) caractérise les familles d'impacts décelées par un des algorithmes du logiciel Gephi. La lecture s'effectue de la même manière, cependant, les couleurs ne représentent plus les tendances, mais à quelle famille de variables chaque nœud appartient.

Cette cartographie est composée de six couleurs. Ces couleurs permettent de discerner les impacts qui ont le plus d'affinités. Par la suite, ces groupes de variables seront utilisés pour créer différents scénarios.

Figure 10 : Cartographie des familles d'impacts



(A. Markl, P.-A. Fonta, T. Gauthier, 2015)

On remarque que les variables en rose sont principalement des conséquences positives que peuvent apporter les missions temporaires aux travailleurs désireux d'avoir du temps disponible et d'accumuler les expériences. Il y a par exemple le temps pour voyager, pour se former, ainsi que l'augmentation de l'attractivité du candidat du fait de sa grande adaptabilité.

Les facteurs en **jaune** représentent les impacts, généralement positifs, sur les entreprises et sur les agences de placement lorsqu'elles engagent une partie de la main d'œuvre à durée déterminée ou sur appel. Parmi ces impacts se retrouvent l'augmentation des rendements, la réactivité face aux fluctuations ou encore la facilité du reporting lorsqu'une entreprise fait appel à une agence de placement pour avoir de la main-d'œuvre rapidement.

La couleur **verte** contient de nombreuses variables, majoritairement des impacts négatifs pour l'entreprise, pour le travailleur ou pour l'État, mais aussi certains aspects positifs pour les entreprises ainsi que des variables difficiles à définir.

On note que les facteurs **bleu foncé** représentent majoritairement des impacts sur le processus de recrutement et sur les tâches au sein d'une organisation. Cette famille comprend aussi des données macro-économiques comme la consommation ou les impôts perçus.

La famille de facteurs **rouge** représente un certain nombre de conséquences très négatives pour les personnes en situation de travail précaire ainsi que l'influence qu'une augmentation de la précarité pourrait avoir sur la politique suisse. Ces facteurs impliquent aussi souvent des frais pour la collectivité.

Finalement, les facteurs **bleu clair** comprennent les impacts financiers, matériels et psychologiques qu'une situation d'emploi précaire peut causer à long terme, telles que la honte, la marginalisation, l'accumulation des emplois et les difficultés familiales.

### 3.3 Scénarios de futurs possibles

Comme dit précédemment, chaque intervenant a choisi une des couleurs de la cartographie des familles d'impacts et a pensé à un futur possible en lien avec les variables de la couleur donnée. Les scénarios suivants ne reflètent pas le souhait de chaque intervenant, mais le futur qu'il imagine le plus probable en relation avec les variables découvertes dans la première partie de ce travail grâce aux roues du futur.

Les répondants avaient pour avis que l'emploi précaire à Genève a peu de chance de diminuer dans les années à venir. Les futurs possibles partent donc du principe que ce type d'emploi va rester stable voire augmenter à long terme, les entreprises et l'État n'ayant pas de réelles préoccupations pour cette problématique encore relativement peu discutée en Suisse.

#### 3.3.1 Scénario 1 – Montée de l'extrême droite et baisse salariale

Ce premier scénario se base sur les variables de la famille d'impacts rouge et a été créé par le secrétaire régional d'UNIA Genève. Le point de départ de cette proposition de futur possible est la variable *Insécurité*.

*Les contrats à durée déterminée, sur appel, etc. ayant pris de l'ampleur au cours des dix dernières années, de nombreux travailleurs se sentent en insécurité par rapport à la durabilité de leur travail. Ils sentent qu'ils sont obligés de s'adapter aux demandes des employeurs pour avoir une chance de trouver un emploi leur permettant d'avoir des entrées pécuniaires.*

*Lorsqu'un travailleur trouve un emploi, quel que soit le type de contrat, il va se montrer docile. En effet, s'il n'accepte pas certaines conditions ou qu'il se montre parfois insubordonné, car il se sent exploité, l'employeur n'aura probablement pas de difficultés à le remplacer par quelqu'un de plus soumis. La sécurité de l'emploi est donc absente du fait de la concurrence féroce que se livrent les chercheurs d'emploi et de la facilité de licenciement en Suisse. Les travailleurs subissent fréquemment des blessures (humiliations) et ils ont peur de l'avenir.*

*Cette peur crée un repli sur soi des individus et par la suite une montée de la présence des partis d'extrême droite. En effet, les travailleurs estiment que les responsables de cette précarisation de l'emploi sont principalement les étrangers qui « volent » leur travail. Ils recherchent donc une politique qui prône l'ordre et donc exclut certaines catégories de personnes.*

*Le renforcement de l'extrême droite détruit les accords bilatéraux, ce qui par la force des choses réduit à néant les mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes<sup>3</sup>. Par conséquent, la lutte contre la sous-enchère salariale disparaît et les conditions de travail se dégradent.*

*Les étrangers sont donc davantage précarisés, ils touchent des salaires en Suisse proche de ceux qu'ils toucheraient dans leur pays d'origine. Les*

---

<sup>3</sup> Mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes en Suisse (2004) <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/00448/00449/index.html?lang=fr>

populations se rapprochent de l'extrême droite, de même que le patronat et le gouvernement. Les syndicats et les salariés sont exclus.

Un nouvel équilibre se met en place. On redéfinit la nation, ses intérêts (y compris économiques), au détriment des droits sociaux. La montée de l'extrême droite crée ainsi une baisse générale des salaires afin que la Suisse reste concurrentielle sur le marché international. La main-d'œuvre étrangère est toujours présente, car elle est nécessaire. Or, les coûts sont moindres et les résidents suisses sont obligés de s'adapter s'ils veulent trouver un emploi, les mesures antidumping salarial n'étant plus appliquées.

### 3.3.2 Scénario 2 – Volontariat des travailleurs temporaires

Ce scénario s'inspire des variables de la famille d'impacts rose et a été imaginé par le Branch Manager d'Adecco Life Science. Le point de départ de ce futur possible est la variable *Flexibilité pour l'employé*.

*Les emplois atypiques « précaires » ont une place relativement importante sur le marché de l'emploi, et ceci principalement à cause de la demande des travailleurs pour ces types de contrats afin de profiter de davantage de flexibilité.*

*Grâce à cette flexibilité, les travailleurs ont la possibilité de consacrer beaucoup de temps à leurs passions, que ce soit la photographie, la peinture, le sport, etc., et ainsi de s'épanouir. Ils travaillent soit quelques mois par années, soit quelques heures par semaine afin d'avoir assez d'argent pour se nourrir et se loger. Le reste du temps, ils le consacrent à leurs hobbies, à leurs familles, à eux et aux autres.*

*Faire carrière est l'objectif de peu de travailleurs, la plupart souhaitant faire profiter la société de leurs talents. Une femme passionnée de photographie pourra voyager une partie de l'année pour trouver les plus beaux endroits. Lors de ces voyages, elle en profitera peut-être pour travailler dans l'humanitaire, aidant ainsi des gens tout en ayant la possibilité de vivre sa passion, et sans générer beaucoup de frais financiers. Localement, les populations bénéficient du bénévolat et se développent.*

*Les gens ont aussi davantage de temps pour se cultiver, créer, etc. Ils se sentent libres, débarrassés du besoin d'être professionnellement reconnus et ces sentiments les rendent heureux. Ils sont donc d'autant plus motivés lorsqu'ils travaillent temporairement. Ils se sentent épanouis.*

*Ces passionnés, du moins les plus talentueux, se lancent dans la commercialisation de leur art, font des expositions, inspirent les autres gens à suivre leur propre voie. La société est plus authentique, moins matérialiste. Il y a moins de progrès technologiques qu'à l'époque, mais aussi moins de stress.*

*Le risque dans une telle société est l'exclusion des personnes passionnées, mais moins talentueuses qui n'auront pas beaucoup de moyens financiers pour leur retraite, ayant peu cotisé. S'ils souhaitent se réinsérer dans le monde du travail, il leur sera difficile de faire valoir leurs compétences.*

*Les plus détendus n'auront pas de mal à gérer la situation, quitte à quitter la Suisse pour s'établir dans un pays où la vie est moins chère, mais d'autres risquent de vivre dans l'insécurité et de regretter leurs choix passés.*

*Les faibles salaires annuels entraînent de surcroît une baisse de la consommation et de la croissance économique.*

### 3.3.3 Scénario 3 – Précarisation des générations futures

Ce dernier scénario se base sur la famille d'impacts bleu clair et a été pensé par le Secrétaire général de CARITAS Genève. On part de l'hypothèse qu'un ou plusieurs secteurs économiques suisses subissent une phase difficile suite à des événements ayant des conséquences négatives pour le marché local, par exemple la forte valeur du franc suisse. Ceci entraînerait une augmentation des contrats précaires qui aident les entreprises à éviter les coûts « inutiles » des salaires fixes en période de faible volume d'affaires. La variable de départ est le *Manque de ressources financières*.

*Les entreprises ont du mal à exporter leurs produits et les travailleurs manquent de ressources financières, car l'offre d'emploi est faible de la part des entrepreneurs.*

*Les affaires sont en baisse, les sociétés se voient obligées de licencier une partie du personnel si elles souhaitent éviter la faillite. Dans le meilleur des cas, elles mettent les salariés au chômage partiel. Les personnes n'ayant plus de travail se retrouvent au chômage (en admettant qu'elles aient pu cotiser auparavant), elles ont du mal à payer leurs factures avec leurs indemnités journalières et finissent par s'endetter pour pouvoir continuer à vivre décemment.*

*Du fait de la situation économique, retrouver un emploi est difficile et quand elles en trouvent un, les conditions d'engagement sont rarement au niveau de celles de leur ancien poste (salaire moins élevé, travail à temps partiel voire à l'appel, protection moindre). Celles qui s'adaptent le mieux ont le plus de chance de s'en sortir. Les autres subissent la situation.*

*Elles sont donc presque obligées d'accepter des emplois précaires, parfois même plusieurs à la fois et ne peuvent plus se projeter dans l'avenir, ne sachant pas si elles travailleront le mois prochain ou non. Cette situation force les familles à se serrer la ceinture, à diminuer les dépenses superflues, et les contraint même à couper les dépenses dans l'éducation et l'instruction des enfants. Les sorties se font moins nombreuses, de même que les loisirs et peu à peu cette population s'isole socialement. De plus, ces restrictions et cette précarité créent des difficultés familiales, tels que des disputes voire des divorces.*

*Le manque d'instruction des enfants risque de les conduire à vivre eux-mêmes en situation précaire lorsqu'ils seront adultes et qu'ils auront du mal à trouver un emploi stable du fait de leur manque de diplômes. Cette situation créerait un cercle vicieux de précarisation des générations futures, brisable uniquement par la force de caractère de l'enfant.*

*De plus, les personnes n'ayant plus d'emploi ou étant en situation d'emploi précaire ne toucheront pas toujours des aides sociales, soit car elles éprouvent de la honte à les demander, soit car elles ne sont pas au courant de leur existence ou des procédures à effectuer. L'endettement grandit, la honte d'être dans cette situation aussi, l'isolement s'intensifie.*

*L'État est aussi mis à contribution, car il doit indemniser davantage de chômeurs et de personnes avec des contrats non réguliers dont les revenus sont parfois insuffisants pour vivre. Il doit donc dépenser plus, tout en touchant moins d'impôts, car le nombre de contribuables décroît. À partir de là, la Suisse entre dans une spirale négative.*

### 3.4 Synthèse

Pour résumer les résultats, on peut constater qu'énormément de variables entrent en jeu dans le cadre de l'emploi précaire. Il y a de nombreux impacts négatifs sur les travailleurs, le principal étant l'insécurité et tout ce qui en découle.

Il y a cependant aussi des impacts positifs, mais qui concernent principalement les employés qui choisissent volontairement ce type de poste.

Les entreprises profitent principalement de la situation, étant donné qu'elles ont ainsi la possibilité d'ajuster leur main d'œuvre aux besoins du moment et ainsi de gagner en efficacité. Il faut de ce fait se rendre compte que cette efficacité peut à terme être bénéfique pour la société. Le fait d'être concurrentiel peut amener à une hausse du volume des ventes, une diversification, etc., qui participent à la création d'emploi en Suisse.

Du côté de l'État, la situation est acceptable, car ce type d'emplois peut permettre de résorber une partie du chômage. Cependant, les entrées fiscales sont moins importantes et les dépenses dans les différentes aides sociales sont élevées, forçant la réduction de certains autres budgets.

On remarque que les scénarios pour le futur d'après les données récoltées sont plutôt tristes. En effet, les scénarios les plus probables si l'emploi précaire augmente significativement impliquent soit une fermeture des frontières, soit une précarisation encore plus forte des travailleurs et donc toutes les conséquences qui s'en suivent.

De mon point de vue, les chances que l'emploi précaire se résorbe sont faibles, car ce sont des contrats très pratiques pour les entreprises et la Suisse n'est pas prête à réglementer le travail trop fortement, de peur de créer des effets pervers comme on peut en voir en France.

## 4. Discussion

### 4.1 Futur souhaitable

Comme on peut voir dans la description des scénarios, ils sont en majorité négatifs d'un point de vue social. Pour certains, le premier scénario pourrait sembler souhaitable, car il permet aux résidents suisses d'avoir de meilleures chances de trouver un emploi. Cependant, il a aussi son lot d'inconvénients et éloignerait encore davantage la Suisse du reste du monde, ce qui est risqué pour notre économie. De plus, l'exploitation des frontaliers et des immigrants est contre mes valeurs, c'est pourquoi je le considère comme un futur non souhaitable.

Le troisième scénario n'est pas plus réjouissant, apportant principalement des problèmes aux travailleurs, mais aussi aux entreprises et surtout, précarisant les générations futures.

De ce fait, le futur le plus souhaitable parmi les scénarios de mes intervenants est, d'après moi, le deuxième : **Volontariat des travailleurs temporaires**.

En effet, il part du principe que les personnes employées précairement auraient volontairement choisi cette voie afin de vivre de façon plus libre et d'avoir plus de temps pour s'occuper des autres et d'eux-mêmes. Le terme d'emploi précaire n'aurait donc plus de raison d'exister. Une société remplie de personnes détendues serait à mon avis idyllique, malheureusement je ne pense pas que cela soit atteignable, du moins pas dans les 10 ans à venir.

Malgré tout, ce scénario apporte aussi des désagréments difficiles à ignorer tels que le manque de cotisations pour la retraite et la difficulté que certains pourraient éprouver à se faire une place et à gagner leur vie grâce à leur passion, précarisant ainsi leurs vieux jours. Le nombre de personnes sans emploi stable impliquerait aussi un manque de revenus pour l'État et donc de potentiels problèmes de financement des institutions publiques.

Je vais tout de même tenter d'élaborer quelques recommandations qui pourraient aider la société à se diriger vers un futur plus libre où le statut social d'une personne dépendrait moins de la place qu'il occupe au travail, et plus de ce qu'il apporte de positif à la société en général.

## 4.2 Recommandations

Afin de se rapprocher du futur souhaitable : **Volontariat des travailleurs temporaires**, j'ai plusieurs recommandations, adressées aux autorités autant qu'aux citoyens.

En effet, de mon point de vue, il faut être un peu « artiste » ou « alternatif » pour être parmi les personnes qui souhaitent travailler avec des contrats à durée déterminée, contrats d'intérim et autres. Les femmes ou hommes au foyer font aussi partie de la catégorie des potentiels « volontaires », dans la situation où ils souhaitent être présents pour la famille tout en gardant une activité professionnelle annexe.

De ce fait, étant donné qu'on ne peut pas vraiment agir sur le nombre de personnes au foyer, il me semble plus pertinent d'essayer d'inciter les gens « lambda » à se tourner vers des emplois non réguliers afin que ceux-ci soient heureux de leur situation (temps libre, moins de stress, etc.) et afin que les entreprises puissent tout de même avoir ce type de main-d'œuvre à disposition pour gérer les fluctuations des marchés.

### 4.2.1 Cours de développement de soi

Il serait intéressant de commencer par encourager les jeunes générations (et même les plus âgées) à suivre des cours ou des conférences sur le développement de soi. Actuellement, quelques cours comme cela existent, mais ils sont suivis que par une minorité de personnes. Ce genre de cours ouvre l'esprit de l'étudiant, lui permettant de mieux se connaître et de savoir quels sont ses réels désirs, à contrario des désirs que la société lui a inculqués depuis son enfance.

Il serait aussi intéressant de les introduire dans le cursus scolaire dès le cycle d'orientation, afin que les élèves grandissent en ayant une image d'eux correspondant à la réalité et non aux désirs des gens qui les entourent.

À mon avis, une meilleure conscience de soi est le point de départ pour une évolution des mentalités.

### 4.2.2 Réglementation du nombre d'emplois atypiques précaires

À ce jour, le marché du travail suisse se base sur un équilibre entre la flexibilité et la sécurité, fragile, mais relativement efficace. Cependant, les employeurs sont généralement dans un rapport de force avec les travailleurs, leur permettant de proposer les contrats qu'ils souhaitent, en devant tout de même suivre quelques règles établies par les CCT ou les contrats types de travail.

De ce fait, un grand nombre des travailleurs précaires subissent la situation, faute de mieux.



Il serait donc judicieux d'instaurer des quotas afin que les emplois qualifiés de précaires soient occupés par les personnes qui souhaitent profiter de la flexibilité qu'ils apportent.

Les quotas seraient nécessaires si l'on imagine qu'une bonne partie de la population adopte un mode de vie jonglant entre les petits jobs et les passions. Cela permettrait d'avoir les personnes motivées aux bons postes, et de réduire le risque qu'a l'État de perdre une bonne partie de ses recettes fiscales (en perdant des travailleurs).

#### **4.2.3 Sensibilisation aux manipulations**

Il pourrait être intéressant de proposer davantage de contenus multimédias, de conférences ou d'articles sur les manipulations auxquelles sont exposés les citoyens tous les jours.

En effet, ouvrir les yeux de la population sur toutes les incitations à consommer des produits, souvent inutiles, pourrait motiver des gens à essayer de changer de voie et à moins se laisser influencer par les agences de publicité et le matérialisme<sup>4</sup>.

Une diminution du matérialisme serait un bon début pour atteindre une société plus axée sur la solidarité et l'épanouissement.

#### **4.2.4 Révisions des valeurs prônées par la société**

Finalement, je pense qu'il serait nécessaire de commencer à réviser les valeurs prônées par la société. En effet, la société s'attend des citoyens qu'ils aient de l'ambition, qu'ils atteignent un bon poste avec un bon salaire, qu'ils poursuivent des études et qu'ils s'intègrent aux autres en se normalisant.

Il faudrait donc que les discours moralisateurs des dirigeants, enseignants, parents, etc. cessent. Des valeurs telles que le respect d'autrui et de soi, la solidarité, la gentillesse et la générosité devraient prendre leur place.

Bien sûr, pas tout le monde n'acceptera ce type de valeurs, chacun étant différent, mais si une plus grande partie de la population s'adapte, que la course au sommet (pour des raisons parfois héritées des proches et non de sa propre volonté) diminue, les gens, du moins ceux qui ont trouvé leur voie et qui profitent de ce que leur propose la vie, seront plus épanouis et donc la société en générale se portera mieux.

---

<sup>4</sup> Je tiens à préciser que si certaines de ces recommandations donnent l'impression que mon point de vue est radical sur le matérialisme ou la publicité, ce n'est en réalité pas le cas. La dureté du texte est principalement là pour appuyer les recommandations.

## **4.3 Difficultés**

### **4.3.1 Prise de contact**

Une première difficulté pour moi fut de prendre contact avec les personnes à interroger. En effet, étant de nature timide, avoir à contacter des personnes inconnues pour leur demander de me rendre un service était très difficile et m'a demandé de gros efforts pour sortir de ma zone de confort, malgré le fait que la problématique abordée et le but de mon travail puissent à terme aider les institutions des personnes interrogées. Ce travail m'a permis de prendre confiance en moi et malgré quelques échecs, j'ai pu obtenir les entretiens nécessaires et rencontrer un grand nombre de personnes fortes aimables et intéressantes.

### **4.3.2 Représentativité et biais**

Dans un premier temps, j'avais pensé n'interroger que des personnes venant d'un milieu « social », qui accompagnent ou conseillent les travailleurs en situation d'emploi précaire. Cependant, j'ai vite remarqué qu'il était compliqué d'avoir un nombre représentatif d'interlocuteurs étant donné que le nombre d'associations à Genève n'est pas illimité, et que certaines pouvaient refuser de me recevoir.

De plus, il m'est apparu qu'il serait bien plus intéressant et constructif d'obtenir l'avis d'experts autant du côté social que du côté des entreprises à but lucratif auxquelles les travailleurs temporaires apportent plus d'avantages que d'inconvénients. Il était aussi intéressant d'avoir l'avis de personnes plus neutres et peut-être de ce fait plus objectives. Il est cependant difficile de trouver de tels individus.

Malgré ces difficultés, une majorité des personnes interrogées ont pu me citer quelques aspects positifs au fait d'engager des personnes à durée déterminée ou à l'appel, qu'elles viennent d'associations, d'entreprises ou de l'État.

Toutefois, la majorité des impacts découverts sont plutôt d'ordre négatif pour les travailleurs, pour l'État ou pour les institutions à but social comme les associations ou les syndicats. D'après les résultats, seuls quelques travailleurs volontaires et les entreprises vivent des impacts positifs.

La morosité des réponses est notamment due au nombre élevé d'interlocuteurs ayant vécu une situation difficile eux-mêmes ou ayant accompagné des personnes en situation précaire, ainsi qu'au fait que ce soit au final une thématique plutôt sombre.

### **4.3.3 Neutralité**

Le titre de mon travail « Les futurs possibles de l'emploi précaire à Genève représentés grâce à la cartographie de l'information » n'étant pas neutre dû au terme « précaire », il était parfois difficile de faire comprendre à mes interlocuteurs que j'étais moi-même neutre et que seul leur avis m'intéressait pour cette étude.

Pour faciliter ma recherche de répondants, j'ai donc adapté certaines de mes demandes de contact en remplaçant le terme précaire par intérimaire/temporaire, les deux étant souvent liés. Cela m'a permis d'intéresser deux directeurs de succursales d'Adecco à Genève qui ont pu m'indiquer un certain nombre d'impacts positifs, autant pour les travailleurs que les entreprises, de même que certains impacts négatifs.

### **4.3.4 Connaissances des méthodes utilisées**

L'obstacle le plus présent, mais aussi le plus facilement maîtrisable, était le manque de connaissances autant de la prospective que des roues du futur. Un certain nombre de mes interlocuteurs n'étaient pas familiers avec le concept de futurs possibles, il m'a donc fallu expliquer ce que c'était et quelle est leur utilité.

Il a aussi été nécessaire d'expliquer lors de 13 entretiens sur 14, la méthodologie des roues du futur. En effet, cette méthode était inconnue de mes interlocuteurs, excepté d'un qui avait l'habitude de travailler avec des cartes heuristiques, similaires à des roues du futur.

Il m'a donc fallu expliquer la méthode précisément et revenir plusieurs fois sur le fait que nous cherchions des impacts possibles, et ce, sur différents niveaux.

Il était quelquefois délicat de recentrer certains répondants, car ils souhaitaient exprimer de nombreuses pensées et réflexions qui étaient très intéressantes, mais parfois hors sujet, et qui s'éloignaient plus ou moins de notre recherche des impacts de l'emploi précaire.

## 5. Conclusion

Si je me suis intéressée à la problématique de l'emploi précaire dans un premier temps, c'était principalement dû aux histoires de travailleurs racontées par des proches et qui m'ont touchée.

J'ai donc souhaité étudier plus en profondeur la problématique, afin d'en voir tous les aspects, et pas uniquement les aspects sociaux. Afin de pouvoir visualiser tous les impacts et les liens de causalité, j'ai choisi la méthodologie des cartographies (mentionnée par le professeur Gauthier dans son cours de Management stratégique).

Malheureusement, les cartographies sont difficiles à lire, même en format A3. Si elles pouvaient être réparties différemment sur la feuille, le texte serait peut-être plus grand et donc plus lisible, de même que les traits fins.

Les résultats de mes recherches m'ont montré qu'en effet, les emplois précaires ont de nombreuses conséquences et que celles-ci font toutes partie d'un plus grand réseau de variables, un réseau complexe. J'ai pu constater la vaste étendue d'impacts positifs et négatifs et ainsi me faire une meilleure idée sur le sujet. J'ai d'ailleurs été étonnée du nombre de variables citées (presque 200) et je me rends compte que sans l'outil des roues du futur, il aurait probablement été très difficile d'obtenir autant de données de la part des intervenants.

Il aurait été d'autant plus difficile de les traiter sans la méthode de la cartographie de l'information. Celle-ci a permis une lecture et une compréhension plus aisée de la dynamique des impacts autour de la problématique de l'emploi précaire à Genève.

Toutefois, il me semble important d'ajouter que mon travail se base uniquement sur le point de vue de 14 intervenants aux milieux professionnels variés, ce qui n'est pas forcément représentatif de l'état du marché de l'emploi à Genève. Les futurs possibles partent donc de l'avis de ces personnes et il est fort possible que certains impacts ou certaines tendances n'aient pas été inclus dans les variables.

Ce travail était compliqué, car il a nécessité de prendre contact avec beaucoup de personnes et d'essayer un certain nombre d'échecs. J'ai dû sortir de ma zone de confort à maintes reprises et je suis fière d'avoir réussi à affronter certaines de mes inquiétudes.

Je pense que cette étude aura un impact positif non seulement sur ma vie, mais aussi sur les personnes qui liront le rapport et qui pourront ainsi voir d'autres aspects de l'emploi précaire que ceux dont ils ont l'habitude.

# Bibliographie

## Document de travail créé sur Google Drive

MARKL, Angelina et GAUTHIER, Thomas, 2015. (2015-03-27) MARKL Futures wheels Travail précaire. *docs.google.com* [en ligne]. 27 mars 2015. 2 juillet 2015. [Consulté entre avril et août 2015]. Disponible à l'adresse : [https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ADb2huGhZ5\\_6UdMJ0YkyG9xzjAyZ0zR03I4HKB09a24/edit#gid=221254837](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ADb2huGhZ5_6UdMJ0YkyG9xzjAyZ0zR03I4HKB09a24/edit#gid=221254837)

## Entreprises et associations contactées pour les interviews

ADECCO, [sans date]. *adecco.ch* [en ligne]. 1996. [Consulté le 15.05.2015]. Disponible à l'adresse : <http://www.adecco.ch/fr-ch/nous-contacter/adecco-succursales.aspx>

AGENCE TRT, [sans date]. *agence-trt.ch* [en ligne]. [Consulté le 20.04.2015]. Disponible à l'adresse : <http://www.agence-trt.ch/contact/>

ASSOCIATION DE DEFENSE DES CHOMEUR-SE-S GENEVE, [sans date]. *adc-ge.ch* [en ligne]. [Consulté le 20.03.2015 et le 27.07.2015]. Disponible à l'adresse : <http://adc-ge.ch/menuassociation>

ASSOCIATION DE LUTTE CONTRE LES INJUSTICES SOCIALES ET LA PRECARITE, [sans date]. *alcip.ch* [en ligne]. [Consulté le 02.03.2015 et le 10.07.2015]. Disponible à l'adresse : <http://www.alcip.ch/a-propos/menu-mission.html>

CARITAS GENEVE, [sans date]. *caritasge.ch* [en ligne]. 6 octobre 2009. [Consulté le 02.03.2015 et le 27.07.2015]. Disponible à l'adresse : <http://www.caritasge.ch/p107001117.html>

CENTRE DE CONTACT SUISSES-IMMIGRES GENEVE, [sans date]. *ccsi.ch* [en ligne]. [Consulté le 02.04.2015]. Disponible à l'adresse : <http://ccsi.ch/contact/>

CENTRE SOCIAL PROTESTANT, [sans date]. *csp.ch* [en ligne]. 2007. [Consulté le 03.03.2015 et le 10.07.2015]. Disponible à l'adresse : <http://www.csp.ch/ge/prestations/>

HOSPICE GÉNÉRAL, [2014]. *hospicegeneral.ch* [en ligne]. [Consulté le 02.03.2015 et le 27.07.2015]. Disponible à l'adresse : <http://www.hospicegeneral.ch/notre-institution/presentation.html>

LE TRIALOGUE, [sans date]. *letrialogue.ch* [en ligne]. 13 mai 2013. [Consulté le 21.03.2015 et le 27.07.2015]. Disponible à l'adresse : <http://www.letrialogue.com/>

MANPOWER, [sans date]. *manpower.ch* [en ligne]. [Consulté le 15.05.2015]. Disponible à l'adresse : <https://www.manpower.ch/fr/manpower/nos-filiales/liste-des-filiales/canton/1/>

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, [sans date]. *ge.ch* [en ligne]. [Consulté le 19.03.2015]. Disponible à l'adresse :

<https://www.ge.ch/oce/services.asp?id=A4#A4>

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE, [sans date]. *ge.ch* [en ligne]. [Consulté le 10.07.2015]. Disponible à l'adresse :

<https://www.ge.ch/visites-durables/visites/realise.asp>

SOLIDARITES, [sans date]. *solidarités.ch* [en ligne]. [Consulté le 16.03.2015]. Disponible à l'adresse :

<http://www.solidarites.ch/common/fr/contact>

SYNA GENEVE, [sans date]. *geneve.syna.ch* [en ligne]. [Consulté le 03.04.2015]. Disponible à l'adresse :

<http://geneve.syna.ch/index.php/fr/>

SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS, [sans date]. *sit-syndicat.ch* [en ligne]. [Consulté le 03.04.2015]. Disponible à l'adresse :

[http://www.sit-syndicat.ch/spip/spip.php?page=article-nologo&id\\_article=1](http://www.sit-syndicat.ch/spip/spip.php?page=article-nologo&id_article=1)

UNIA LE SYNDICAT, [sans date]. *genève.unia.ch* [en ligne]. [Consulté le 03.04.2015]. Disponible à l'adresse :

<http://geneve.unia.ch/de/contact/>

## Autres sources

Art. 337c al.1. Loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (CO ; RO 27 321). *Les autorités fédérales de la confédération suisse* [en ligne]. Mise à jour le 1<sup>er</sup> juillet 2015. [Consulté le 05.08.2015]. Disponible à l'adresse :

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19110009/index.html#a337c>

ECOPLAN, 2003. L'emploi précaire en Suisse [document PDF]. *ecoplan.ch* [en ligne]. 31 décembre 2003. [Consulté entre le 05.05.2015 et le 10.08.2015]. Disponible à l'adresse :

[http://www.ecoplan.ch/download/pav\\_volkswirtschaft\\_fr.pdf](http://www.ecoplan.ch/download/pav_volkswirtschaft_fr.pdf)

ECOPLAN, 2010. L'évolution des emplois atypiques et précaires en Suisse [document PDF]. *ecoplan.ch* [en ligne]. 30 septembre 2010. [Consulté entre le 05.05.2015 et le 10.08.2015]. Disponible à l'adresse :

[http://www.ecoplan.ch/download/pav2\\_zsa\\_fr.pdf](http://www.ecoplan.ch/download/pav2_zsa_fr.pdf)

GAUTHIER, Thomas, 2014. *Prospective, stratégie et management* [Document PDF]. Support de cours : cours « Management stratégique », Haute école de gestion de Genève, filière économie d'entreprise, année académique 2014-2015

Gephi. *Wikipédia : l'encyclopédie libre* [en ligne]. Dernière modification sur cette page le 20 juillet 2015 à 21:40. [Consulté le 5 août 2015]. Disponible à l'adresse :

<https://fr.wikipedia.org/wiki/Gephi>

GLENN, Jerome, 1971. *The Futures Wheel* [document PDF]. Année 1994. Document mis à disposition par GAUTHIER, Thomas.

GOMEZ, Peter, PROBST, Gilbert J.B, 1987. Pour une approche réticulaire interactive du management. *L'Information*. N° 89

GRANDIN DE L'EPREVIER, Jade, 2015. Le CDD français, contrat de travail le plus protecteur et le plus précaire d'Europe. *Le Figaro* [en ligne]. 11 juin 2015 à 14:47. [Consulté le 10.07.2015]. Disponible à l'adresse : <http://www.lefigaro.fr/economie/le-scan-eco/dessous-chiffres/2015/06/11/29006-20150611ARTFIG00196-le-cdd-francais-contrat-de-travail-le-plus-protecteur-et-le-plus-precaire-d-europe.php>

MARTINET, Frédéric, 2011. Cartographie de l'information : gadget ou outil d'entreprise?. *Actulligence.com* [en ligne]. 6 décembre 2011. [Consulté le 5 août 2015]. Disponible à l'adresse : <http://www.actulligence.com/2011/12/06/cartographie-information-outil-d-entrepise/>

MEYER, Alexandre, OLIVIER, Thomas, 2014. *Evolution du travail intérimaire/temporaire en Suisse romande – version actualisée, chiffres 2013* [document PDF]. [en ligne]. Genève : Observatoire romand et tessinois de l'emploi. [Consulté le 05.08.2015]. Disponible à l'adresse : [https://www.ge.ch/oce/doc/orte\\_2014\\_interimaire.pdf](https://www.ge.ch/oce/doc/orte_2014_interimaire.pdf)

OCDE, 2014. Emploi non régulier, sécurité de l'emploi et clivage du marché du travail. In : *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014* [en ligne]. OECD Publishing, Paris. 3 novembre 2014. pp 157-165. [Consulté le 07.06.2015]. Disponible à l'adresse : [http://www.oecd-ilibrary.org/employment/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-2014\\_empl\\_outlook-2014-fr](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/perspectives-de-l-emploi-de-l-ocde-2014_empl_outlook-2014-fr)

Prospective. *Wikipédia : l'encyclopédie libre* [en ligne]. Dernière modification de la page le 3 juillet 2015 à 12 :56. [Consulté le 5 juillet 2015]. Disponible à l'adresse : <https://fr.wikipedia.org/wiki/Prospective>

SECRETARIAT D'ETAT A L'ECONOMIE SECO, 2010. *seco.admin.ch* [en ligne]. 4 octobre 2010. [Consulté le 08.07.2015]. Disponible à l'adresse : <http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/?lang=fr&msg-id=35391>

## Annexe 1 : Liste des institutions contactées

Entreprise/Institution	But	Réponse	Personne interviewée	Date de l'entretien	Durée	Contactées pour l'élaboration d'un scénario	Scénario réalisé
Ancien Conseiller d'Etat	Autre	Positive	David Hiler	12/03/2015	1h10	Non	
Syndicat Unia Genève	Social	Positive	Alessandro Pelizzari	15/04/2015	45 min	Oui	Scénario 1
Employée avec contrat à l'appel	Autre	Positive	Anne Zanelli	16/04/2015	40 min	Non	
Syndicat SIT Genève	Social	Positive	Emmanuelle Joz-Roland	20/04/2015	50 min	Non	
CARITAS Genève	Social	Positive	Michel Warynski	22/04/2015	50 min	Oui	Scénario 3
Hospice Général - Centre d'aide sociale	Social	Positive	Judith Viranyi	27/04/2015	1h10	Non	
Association de défense des chômeurs (ADC)	Social	Positive	Pierre-Alain Greub	13/05/2015	1h	Non	
Association de défense des chômeurs (ADC)	Social	Positive	Alexandre Baljovic	13/05/2015	1h	Non	
Agence de placement TRT	Social et lucratif	Positive	Jean-Louis Pierragi	20/05/2015	35min	Non	
Office cantonal de l'emploi	Social et lucratif	Positive	Alexandre Meyer	21/05/2015	1h10	Non	
Expert en éthique des affaires	Autre	Positive	Nathalie Maillard	08/06/2015	50min	Non	
Adecco	Lucratif	Positive	Eve Javoy	22/06/2015	1h	Non	
Triialogue	Social	Positive	Doris Gorgé	23/06/2015	1h	Non	
Adecco	Lucratif	Positive	Régis Coles	30/06/2015	1h	Oui	Scénario 2
Manpower	Lucratif	Aucune	N/A				
Centre Social Protestant (CSP)	Social	Négative	N/A				
Réalise	Social	Négative	N/A				
Association de lutte contre les injustices sociales et la précarité (ALCIP)	Social	Aucune	N/A				
Syndicat Syna	Social	Aucune	N/A				
Parti politique Solidarités	Social	Aucune	N/A				
Centre de Contact Suisses-Immigrés (CCSI)	Social	Aucune	N/A				



## Annexe 2 : Extraits des tableaux des liens de causalité pour Gephi

**M. Meyer, Coordinateur ORTE et UAMBT au service des mesures pour l'emploi à l'Etat de Genève**

Bulle de départ			Bulle d'arrivée		
Intitulé	Tendance	Commentaires	Intitulé	Tendance	Commentaires
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Flexibilité pour l'employé	+	
Flexibilité pour l'employé	+		Expériences professionnelles	+	car ils se diversifient mais attention à ne pas trop accumuler de petits jobs
Expériences professionnelles	+		Attractivité du candidat	+	
Attractivité du candidat	+		Difficultés à trouver un emploi stable	-	
Flexibilité pour l'employé	+		Premier contact avec l'entreprise	+	
Premier contact avec l'entreprise	+		Difficultés à trouver un emploi stable	-	
Difficultés à trouver un emploi stable	-		Sortie de la précarité	+	
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Flexibilité pour l'entreprise	+	tampon contre les aléas conjoncturels
Flexibilité pour l'entreprise	+		Coûts fixes	-	
Coûts fixes	-		Avantage sur la concurrence	+	
Avantage sur la concurrence	+		Création d'emploi	+	
Création d'emploi	+		Croissance économique	+	
Flexibilité pour l'entreprise	+		Économie dans les RH	+	
Économie dans les RH	+		Licenciement facile et rapide	+	
Économie dans les RH	+		Coût affectif	-	plus facile et prend moins de temps
Flexibilité pour l'entreprise	+		Contrats à l'appel	+	
Contrats à l'appel	+		Cotisations aux assurances sociales	-	
Contrats à l'appel	+		Papiers administratifs	-	
Contrats à l'appel	+		Flexibilité pour l'entreprise	+	
Flexibilité pour l'entreprise	+		Coûts fixes	-	
Flexibilité pour l'entreprise	+		Contrats d'embauche	+	
Flexibilité pour l'entreprise	+		Pérennité	+	
Pérennité	+		Consommation	+	
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Concurrence	+	mondialisation, compétitivité
Concurrence	+		Flexibilité pour l'entreprise	+	
Flexibilité pour l'entreprise	+		Embauche des jeunes	+	
Embauche des jeunes	+		Coûts fixes	-	
Embauche des jeunes	+		Motivation des employés	+	
Embauche des jeunes	+		Coûts de formation	-	pour les entreprises
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi</b>			Licenciement des seniors	+	

Les futurs possibles de l'emploi précaire à Genève représentés grâce à la cartographie de l'information

précaire à Genève ?					
Licenciement des seniors	+		Réintégration	+	
Réintégration	+		Cotisations pour la retraite	+	
Réintégration	+		Droits de chômage	+	
Réintégration	+		Attractivité du candidat	+	
Licenciement des seniors	+		Précarisation	+	
Précarisation	+		Dépenses en prestations complémentaires et complément de revenu	+	
Précarisation	+		Mal-être	+	
Insécurité	+		Mal-être	+	
Mal-être	+		Marginalisation	+	
Marginalisation	+		Travail au noir	+	
Marginalisation	+		Criminalité	+	
Marginalisation	+		Délinquance	+	
Travail au noir	+		Impôts perçus	-	
Travail au noir	+		Dumping salarial	+	
Insécurité	+		Cotisations aux assurances sociales	-	
Cotisations aux assurances sociales	-		Retraite précaire	+	
Insécurité	+		Workingpoors	+	
Workingpoors	+		Précarité pour la famille	+	

## M. Pelizzari, Secrétaire régional d'UNIA Genève

Bulle de départ			Bulle d'arrivée		
Intitulé	Tendance	Commentaires	Intitulé	Tendance	Commentaires
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Flexibilité pour l'entreprise	+	
Flexibilité pour l'entreprise	+		Niveau salarial	-	
Niveau salarial	-		Parts de marché de l'entreprise	+	
Niveau salarial	-		Exclusion des Genevois du marché du travail	+	
Exclusion des Genevois du marché du travail	+		Présence des partis de droite (UDC, MCG)	+	
Parts de marché de l'entreprise	+		Chômage	0	
Flexibilité pour l'entreprise	+		Contrats d'intérimaire / à l'appel	+	
Contrats d'intérimaire / à l'appel	+		Pouvoir des syndicats	-	
Pouvoir des syndicats	-		Protection des travailleurs	-	
Pouvoir des syndicats	-		Conditions de travail dans les CCT	-	
Flexibilité pour l'entreprise	+		Peur de l'avenir	+	
Peur de l'avenir	+		Présence des partis de droite (UDC, MCG)	+	
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Licenciement facile et rapide	+	
Licenciement facile et rapide	+		Prévisibilité pour l'employé	-	
Prévisibilité pour l'employé	-		Progression professionnelle	-	
Prévisibilité pour l'employé	-		Facilité à organiser son équilibre vie privée-vie professionnelle	-	
Licenciement facile et rapide	+		Docilité envers les employeurs	+	
Docilité envers les employeurs	+		Révolte	-	
Révolte	-		Précarisation	+	
Docilité envers les employeurs	+		Remplacement des postes fixes par des temporaires	+	
Remplacement des postes fixes par des temporaires	+		Coûts fixes	-	
Remplacement des postes fixes par des temporaires	+		Productivité	+	
Licenciement facile et rapide	+		Cohésion dans l'entreprise	-	
Cohésion dans l'entreprise	-		Racisme	+	
Cohésion dans l'entreprise	-		Pouvoir des syndicats	-	
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Manque de ressources financières	+	
Manque de ressources financières	+		Endettement	+	
Manque de ressources financières	+		Épargne	-	
Manque de ressources financières	+		Consommation	-	
Consommation	-		Honte	+	
Honte	+		Marginalisation	+	
Marginalisation	+		Sans domicile fixe	+	
Manque de ressources financières	+		Dépenses en prestations complémentaires et complément de revenu	+	
Manque de ressources financières	+		Workingpoors	+	
Workingpoors	+		Chômage	+	
Manque de ressources financières	+		Cotisations pour la retraite	-	

Cotisations pour la retraite	-		Retraite précaire	+	
Manque de ressources financières	+		Droits de chômage	-	
Droits de chômage	-		Papiers administratifs	+	
Droits de chômage	-		Temps à rechercher un emploi	+	
Contrats d'intérimaire / à l'appel	+		Sécurité et santé sur le lieu de travail	-	
Sécurité et santé sur le lieu de travail	-		Coût de l'assurance-accident	+	
Coût de l'assurance-accident	+		Salaire disponible	-	
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Chaîne de contrats de sous-traitance	+	
Chaîne de contrats de sous-traitance	+		Responsabilité de l'employeur	-	
Responsabilité de l'employeur	-		Protection des travailleurs	-	
Protection des travailleurs	-		Exploitation	+	

## M. Greub, juriste au sein de l'Association de Défense des Chômeurs (ADC)

Bulle de départ			Bulle d'arrivée		
Intitulé	Tendance	Commentaires	Intitulé	Tendance	Commentaires
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Stagflation	0	
Stagflation	0		Contrats d'intérimaire / à l'appel	+	
Contrats d'intérimaire / à l'appel	+		Licenciement facile et rapide	+	
Contrats d'intérimaire / à l'appel	+		Coûts fixes	-	
Contrats d'intérimaire / à l'appel	+		Demande d'emploi supérieure à l'offre	+	
Demande d'emploi supérieure à l'offre	+		Salaires minimaux des CCT	-	
Stagflation	0		Prospection des employeurs à l'étranger	+	
Prospection des employeurs à l'étranger	+		Dumping salarial	+	
Dumping salarial	+		Précarisation	+	
Prospection des employeurs à l'étranger	+		Salaires minimaux des CCT	-	
Salaires minimaux des CCT	-		Exclusion des Genevois du marché du travail	+	
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Protection des travailleurs	-	
Protection des travailleurs	-		Contraintes légales faibles	0	
Contraintes légales faibles	+		Précarisation	+	
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Entrée dans le marché du travail difficile	+	
Entrée dans le marché du travail difficile	+		Sacrifices	+	
Sacrifices	+		Contrats d'intérimaire / à l'appel	+	
Contrats d'intérimaire / à l'appel	+		Obligation d'avoir travaillé pour être indemnisé par l'AC	+	
Sacrifices	+		Temps pour les loisirs	-	
Sacrifices	+		Temps pour la culture	-	
Sacrifices	+		Interactions sociales	-	
Interactions sociales	-		Marginalisation	+	
Marginalisation	+		Dépression	+	
Dépression	+		Dépenses en frais de santé	+	
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Insécurité	+	
Insécurité	+		Docilité envers les employeurs	+	
Docilité envers les employeurs	+		Charges d'engagement pour l'entreprise	-	
Charges d'engagement pour l'entreprise	-		Prospection des employeurs à l'étranger	+	
Docilité envers les employeurs	+		Quantité de travail	-	
Quantité de travail	-		Manque de ressources financières	+	

Les futurs possibles de l'emploi précaire à Genève représentés grâce à la cartographie de l'information

Manque de ressources financières	+		Endettement	+	
Manque de ressources financières	+		Dépenses en prestations complémentaires et complément de revenu	+	
Manque de ressources financières	+		Workingpoors	+	
Workingpoors	+		Chômage	+	
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Licenciement facile et rapide	+	
Licenciement facile et rapide	+		Contrats d'intérimaire / à l'appel	+	
Contrats d'intérimaire / à l'appel	+		Difficultés à trouver un emploi stable	+	
Contrats d'intérimaire / à l'appel	+		Cotisations aux assurances sociales	-	
Contrats d'intérimaire / à l'appel	+		Précarisation des emplois peu qualifiés	+	
Précarisation des emplois peu qualifiés	+		Perspective pour l'avenir	-	

## Mme Javoy, Branch Manager chez Adecco Sales, Marketing & Events

Bulle de départ			Bulle d'arrivée		
Intitulé	Tendance	Commentaires	Intitulé	Tendance	Commentaires
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Tâches administratives	-	
Tâches administratives	-		Externalisation du recrutement	+	
Tâches administratives	-		Externalisation de la gestion des employés	+	salaires par exemple
Externalisation de la gestion des employés	+		Coûts fixes	-	
Externalisation du recrutement	+		Coûts fixes	-	
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Concurrence	+	
Concurrence	+		Traditionalisme	0	Suisses engagent des suisses
Traditionalisme	0		Précarisation des étrangers	+	
Concurrence	+		Diversification de l'entreprise	+	
Diversification de l'entreprise	+		Recherche de compétences spéciales	+	
Recherche de compétences spéciales	+		Prospection des employeurs à l'étranger	+	
Prospection des employeurs à l'étranger	+		Exclusion des Genevois du marché du travail	+	
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Flexibilité pour l'entreprise	+	
Flexibilité pour l'entreprise	+		Contrats d'intérimaire / à l'appel	+	
Contrats d'intérimaire / à l'appel	+		Temps alloué pour les tâches du cahier des charges	+	
Temps alloué pour les tâches du cahier des charges	+		Coûts fixes	-	
Flexibilité pour l'entreprise	+		Intégration des travailleurs	-	
Intégration des travailleurs	+		Frustration des travailleurs	+	
Flexibilité pour l'entreprise	+		Coûts de formation	-	
Contrats d'intérimaire / à l'appel	+		Appel à des agences de placement	+	
Appel à des agences de placement	+		Réseau de candidats	+	
Appel à des agences de placement	+		Simplicité du reporting des entreprises cotées	+	
Simplicité du reporting des entreprises cotées	+		Productivité	+	
Productivité	+		Réputation	+	
Réputation	+		Investissements	+	
Appel à des agences de placement	+		Relation avec les agences de placement	+	
Appel à des agences de placement	+		Flexibilité pour l'entreprise	+	
Flexibilité pour l'entreprise	+		Avantage sur la concurrence	+	
Avantage sur la concurrence	+		Pérennité	+	

Les futurs possibles de l'emploi précaire à Genève représentés grâce à la cartographie de l'information

Appel à des agences de placement	+		Réactivité	+	
Réactivité	+		Productivité	+	
Réactivité	+		Réputation	+	
Réactivité	+		Coûts fixes	-	
Appel à des agences de placement	+		Possibilité de tester avant de s'engager	+	autant pour le travailleur que l'entreprise
Possibilité de tester avant de s'engager	+		Motivation des employés	+	
Possibilité de tester avant de s'engager	+		Frustration des travailleurs	+	
Possibilité de tester avant de s'engager	+		Précision du profil recherché	+	
Précision du profil recherché	+		Proactivité des agences de placement	+	
Proactivité des agences de placement	+		Compétences au sein de l'entreprise	+	
Compétences au sein de l'entreprise	+		Création d'emploi	+	
Possibilité de tester avant de s'engager	+		Fluidité de l'engagement	+	
Fluidité de l'engagement	+		Coûts de formation	-	
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Flexibilité pour l'employé	+	
Flexibilité pour l'employé	+		Contrats d'intérimaire / à l'appel	+	
Contrats d'intérimaire / à l'appel	+		Insécurité	+	
Insécurité	+		Perspective pour l'avenir	-	
Perspective pour l'avenir	-		Consommation	-	
Insécurité	+		Workingpoors	+	
Contrats d'intérimaire / à l'appel	+		Capacité à rester inséré dans la société	+	femmes au foyer par ex.
Capacité à rester inséré dans la société	+		Marginalisation	-	



## Mme Maillard, experte de l'éthique des affaires

Bulle de départ			Bulle d'arrivée		
Intitulé	Tendance	Commentaires	Intitulé	Tendance	Commentaires
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Demande d'emploi temporaire	+	par les travailleurs
Demande d'emploi temporaire	+		Liberté	+	
Liberté	+		Temps pour ses proches	+	
Liberté	+		Découvertes/Voyages	+	
Temps pour ses proches	+		EMS	-	
Temps pour ses proches	+		Crèche	-	
Découvertes/Voyages	+		Bénévolat/Travail humanitaire	+	
Demande d'emploi temporaire	+		Formations supplémentaires	+	
Formations supplémentaires	+		Offre de formations continues	+	
Demande d'emploi temporaire	+		Adaptabilité	+	
Adaptabilité	+		Intégration des travailleurs	+	
Adaptabilité	+		Difficultés à trouver un emploi stable	-	
Demande d'emploi temporaire	+		Temps pour la créativité	+	
Temps pour créer	+		Entrepreneuriat/Association	+	
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Coût du travail trop cher	0	
Coût du travail trop cher	0		Contrats d'intérimaire / à l'appel	+	
Contrats d'intérimaire / à l'appel	+		Coûts fixes	-	
Coûts fixes	-		Diversification de l'entreprise	+	
Diversification de l'entreprise	+		Création d'emploi	+	
Coûts fixes	-		Avantage sur la concurrence	+	
Coût du travail trop cher	0		Rendements	+	
Rendements	+		Dividendes	+	
Rendements	+		Investissements	+	
Contrats d'intérimaire / à l'appel	+		Cohésion dans l'entreprise	-	
Cohésion dans l'entreprise	-		Projets à long terme	-	
Cohésion dans l'entreprise	-		Communication	-	
Communication	-		Pouvoir des syndicats	-	
Pouvoir des syndicats	-		Docilité envers les employeurs	+	
Docilité envers les employeurs	+		Précarisation	+	
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Demande d'emploi supérieure à l'offre	+	Idéologie du plus petit qui doit s'adapter
Obligation du travailleur de s'adapter au marché	+		Temps à rechercher un emploi	+	
Temps à rechercher un emploi	+		Stress	+	

Les futurs possibles de l'emploi précaire à Genève représentés grâce à la cartographie de l'information

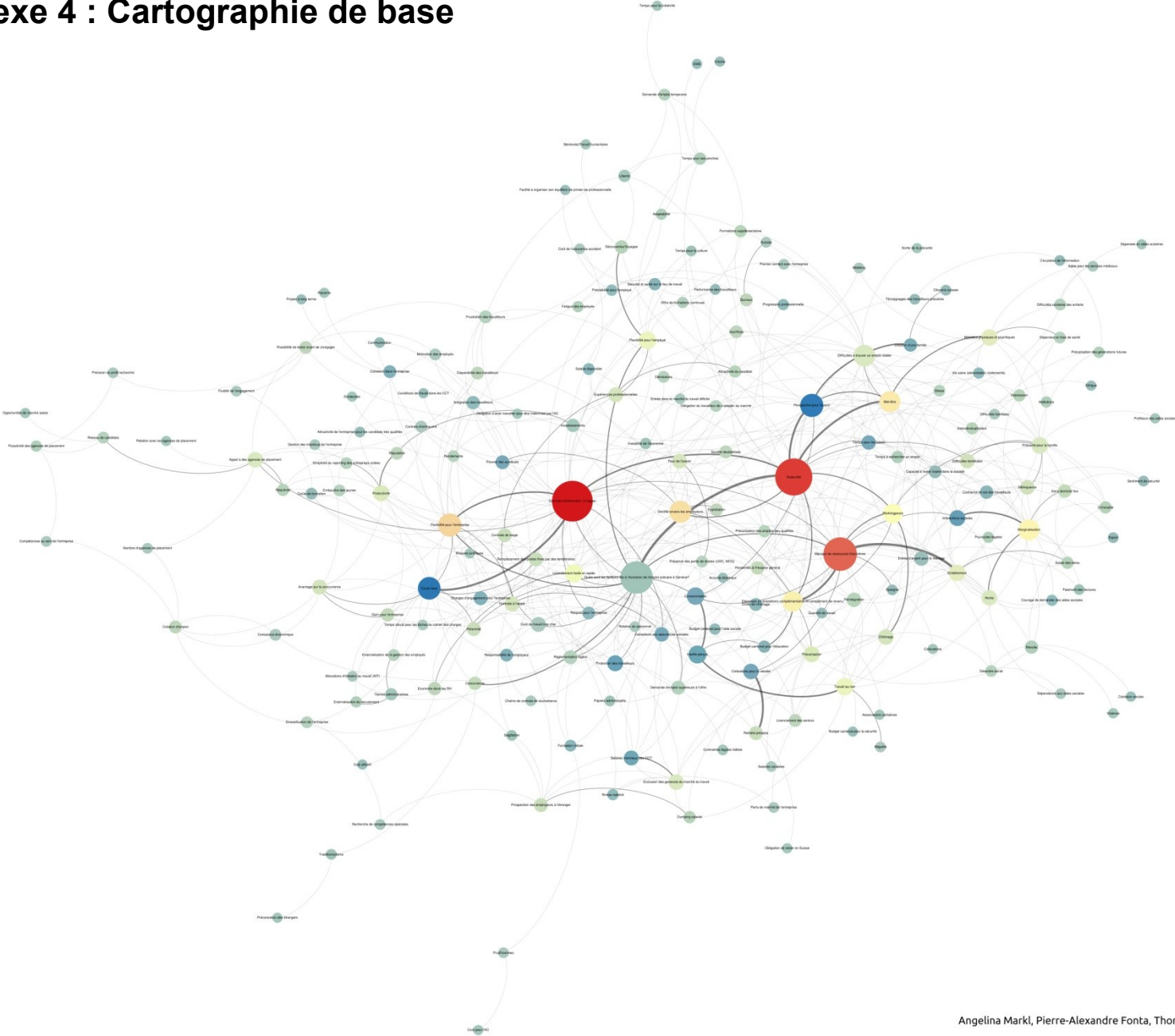
Temps à rechercher un emploi	+		Interactions sociales	-	
Interactions sociales	-		Honte	+	
Honte	+		Marginalisation	+	
Temps à rechercher un emploi	-		Temps pour les loisirs	-	
Obligation du travailleur de s'adapter au marché	+		Désindividualisation	+	
Désindividualisation	+		Éthique	-	
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Manque de ressources financières	+	
Manque de ressources financières	+		Endettement	+	
Endettement	+		Interactions sociales	-	
Interactions sociales	-		Marginalisation	+	
Manque de ressources financières	+		Consommation	-	
Consommation	-		Impôts perçus	-	
Manque de ressources financières	+		Dépenses en prestations complémentaires et complément de revenu	+	
Dépenses en prestations complémentaires et complément de revenu	+		Budget cantonal pour l'éducation	-	
<b>Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève ?</b>			Insécurité	+	
Insécurité	+		Perspective pour l'avenir	-	
Perspective pour l'avenir	-		Stress	+	
Perspective pour l'avenir	-		Consommation	-	
Perspective pour l'avenir	-		Investissements	-	
Perspective pour l'avenir	-		Création d'une famille	-	
Création d'une famille	-		Citoyens suisses	-	
Insécurité	+		Mal-être	+	
Mal-être	+		Maladies physiques et psychiques	+	
Maladies physiques et psychiques	+		Dépenses en frais de santé	+	
Mal-être	+		Burnout	+	
Burnout	+		Suicide	+	
Mal-être	+		Difficultés à trouver un emploi stable	+	
Difficultés à trouver un emploi stable	+		Personnes à l'Hospice général	+	
Insécurité	+		Désordre social	+	
Désordre social	+		Révolte	+	
Révolte	+		Cohésion sociale	-	
Révolte	+		Violence	+	
Révolte	+		Criminalité	+	

## Annexe 3 : Liste exhaustive des variables récoltées

1	Accords bilatéraux	33	Contrats d'intérimaire / à l'appel	65	Diversification de l'entreprise
2	Adaptabilité	34	Contrats de stage	66	Dividendes
3	Addictions	35	Cotisations aux assurances sociales	67	Docilité envers les employeurs
4	Aides pour les services médicaux	36	Cotisations pour la retraite	68	Droits de chômage
5	Allocations d'initiation au travail (AIT)	37	Courage de demander des aides sociales	69	Dumping salarial
6	Appel à des agences de placement	38	Coût affectif	70	Embauche des jeunes
7	Associations caritatives	39	Coût de l'assurance-accident	71	EMS
8	Attractivité de l'entreprise pour les candidats très qualifiés	40	Coût du travail trop cher	72	Endettement
9	Attractivité du candidat	41	Coût pour l'AC	73	Entrée d'argent pour le ménage
10	Avantage sur la concurrence	42	Coûts de formation	74	Entrée dans le marché du travail difficile
11	Bénévolat/Travail humanitaire	43	Coûts fixes	75	Entrepreneuriat/Association
12	Budget cantonal pour l'aide sociale	44	Création d'emploi	76	Épargne
13	Budget cantonal pour l'éducation	45	Création d'une famille	77	Espoir
14	Bumout	46	Crèche	78	Éthique
15	Capacité à rester inséré dans la société	47	Criminalité	79	Exclusion des Genevois du marché du travail
16	Chaîne de contrats de sous-traitance	48	Croissance économique	80	Expériences professionnelles
17	Charges d'engagement pour l'entreprise	49	Découvertes/Voyages	81	Exploitation
18	Chômage	50	Délinquance	82	Externalisation de la gestion des employés
19	Circulation de l'information	51	Demande d'emploi supérieure à l'offre	83	Externalisation du recrutement
20	Citoyens suisses	52	Demande d'emploi temporaire	84	Facilité à organiser son équilibre vie privée-vie professionnelle
21	Cohésion dans l'entreprise	53	Démissions	85	Fatigue des employés
22	Cohésion sociale	54	Dépendance aux aides sociales	86	Flexibilité pour l'employé
23	Colocations	55	Dépenses en aides scolaires	87	Flexibilité pour l'entreprise
24	Communication	56	Dépenses en frais de santé	88	Fluidité de l'engagement
25	Compétences au sein de l'entreprise	57	Dépenses en prestations complémentaires et complément de revenu	89	Formation initiale
26	Concurrence	58	Dépression	90	Formations supplémentaires
27	Conditions de travail dans les CCT	59	Désindividualisation	91	Frustration des travailleurs
28	Confiance en soi des travailleurs	60	Désordre social	92	Gain pour l'entreprise
29	Consommation	61	Difficultés à trouver un emploi stable	93	Gestion des imprévus de l'entreprise
30	Contraintes légales faibles	62	Difficultés familiales	94	Honte
31	Contrats à l'appel	63	Difficultés scolaires des enfants	95	Illégalité
32	Contrats d'embauche	64	Disponibilité des travailleurs	96	Impôts perçus

97	Insécurité	129	Précarisation	161	Risques juridiques
98	Instabilité de l'économie	130	Précarisation des emplois peu qualifiés	162	Risques pour l'entreprise
99	Intégration des travailleurs	131	Précarisation des étrangers	163	Rotation du personnel
100	Interactions sociales	132	Précarisation des générations futures	164	Sacrifices
101	Investissements	133	Précarité pour la famille	165	Saisie des biens
102	Liberté	134	Précision du profil recherché	166	Salaire disponible
103	Licenciement des seniors	135	Premier contact avec l'entreprise	167	Salaires minimaux des CCT
104	Licenciement facile et rapide	136	Présence des partis de droites (UDC, MCG)	168	Salaires variables
105	Mal-être	137	Prévisibilité pour l'employé	169	Sans domicile fixe
106	Maladies physiques et psychiques	138	Proactivité des agences de placement	170	Sécurité et santé sur le lieu de travail
107	Manque de ressources financières	139	Productivité	171	Sentiment de sécurité
108	Marginalisation	140	Profiteurs des aides sociales	172	Simplicité du reporting des entreprises cotées
109	Mobbing	141	Progression professionnelle	173	Société déstabilisée
110	Motivation des employés	142	Projets à long terme	174	Sortie de la précarité
111	Niveau salarial	143	Prospection des employeurs à l'étranger	175	Stagflation
112	Nombre d'agences de placement	144	Protection des travailleurs	176	Stress
113	Obligation d'avoir travaillé pour être indemnisé par l'AC	145	Prud'hommes	177	Suicide
114	Obligation de rester en Suisse	146	Quantité de travail	178	Tâches administratives
115	Obligation du travailleur de s'adapter au marché	147	Quels sont les facteurs liés à l'évolution de l'emploi précaire à Genève?	179	Témoignages des travailleurs précaires
116	Offre de formations continues	148	Racisme	180	Temps à rechercher un emploi
117	Opportunités de marché saisies	149	Réactivité	181	Temps alloué pour les tâches du cahier des charges
118	Paiement des factures	150	Recherche de compétences spéciales	182	Temps pour créer
119	Papiers administratifs	151	Réglementation légère	183	Temps pour la créativité
120	Parts de marché de l'entreprise	152	Réintégration	184	Temps pour la culture
121	Pérennité	153	Relation avec les agences de placement	185	Temps pour les loisirs
122	Performance des travailleurs	154	Remplacement des postes fixes par des temporaires	186	Temps pour ses proches
123	Personnes à l'Hospice général	155	Rendements	187	Traditionalisme
124	Perspective pour l'avenir	156	Réputation	188	Travail au noir
125	Peur de l'avenir	157	Réseau de candidats	189	Vie saine (alimentation, traitements)
126	Possibilité de tester avant de s'engager	158	Responsabilité de l'employeur	190	Violence
127	Poursuites légales	159	Retraite précaire	191	Workingpoors
128	Pouvoir des syndicats	160	Révolte		

# Annexe 4 : Cartographie de base



Angelina Markl, Pierre-Alexandre Fonta, Thomas Gauthier -- HEG-GE 2015

Les futurs possibles de l'emploi précaire à Genève représentés grâce à la cartographie de l'information

MARKL Angelina

