

## Cartographier ses réseaux

### Objectif

Cartographier et mesurer la pertinence de son réseau social dans la recherche d'emploi.

### Description

Cette démarche permet de renseigner deux éléments :

— Un tableau de classification des contacts personnels avec une indication du degré de proximité perçue (élément subjectif) afin de retracer les liens faibles et forts et la fréquence des contacts (élément objectif).

— Un graphique circulaire qui représente les relations sociales gravitant autour de l'individu placé au centre du réseau. Il est divisé en sections qui correspondent aux différents domaines de relations (famille, voisins, opérateurs de services, etc.) et en quatre cercles concentriques indiquant les différents niveaux de fréquentation (de très fréquent à rare).

### Mise en oeuvre

Le conseiller fournit le tableau et le graphique avec sept catégories ou domaines de relation.

1. FA – Famille et amis
2. VC – Voisinage et commerces (connaissances)
3. A – Associations (bénévolat, sport, arts, etc.)
4. SA – Services et administrations (médecin, travailleur social, conseiller emploi, médiateur culturel, employé de banque, etc.)
5. TE – Travail et emploi (maître de stage, collègues/ex-collègues, entrepreneurs, recruteur, etc.)
6. EF – Education-Formation (formateur, professeur de langue, autre enseignant, etc.)
7. CO – Compatriotes/migrants (compatriotes insérés dans des contextes de travail, membres d'associations d'étrangers). Cette catégorie est très importante pour les immigrants/réfugiés.

Notons que le domaine des réseaux sociaux sur internet est exclu étant davantage considéré comme un moyen de contact que comme un domaine relationnel.

### Étape 1 – Renseignement du tableau des contacts

Il est demandé au migrant de lister dans le tableau les personnes avec lesquelles il a une relation en France, en les classant dans l'une des 7 catégories et en indiquant pour chacune le degré de proximité perçue (2<sup>e</sup> colonne, élément subjectif) :

— niveau 1 (lien fort) = Personnes dont vous êtes très proche et qui constituent un soutien indispensable (par exemple, partenaire, frère, sœur, ami, etc.)

— Niveau 2 (lien faible) = personnes dont vous vous sentez assez proche même sans avoir une relation d'amitié (par exemple collègue de formation, membre d'une association, etc.)

— Niveau 3 (lien très faible) = personnes avec lesquelles vous avez une relation plus ou moins formelle et vers lesquelles vous pouvez vous tourner pour obtenir des informations, recevoir un service ou résoudre un problème (par exemple, médecin, commerçant, travailleur social, fonctionnaire, entrepreneur, tuteur, etc.)

Il est ensuite demandé d'indiquer pour chaque personne la fréquence des contacts (colonne 4) selon la légende suivante :

— TF – Très fréquent (contact au moins 2 fois par semaine)

— F – Fréquent (une fois par mois)

— O – Occasionnel (plus d'une fois par an)

— R – Rare (Au maximum une fois par an)

Nom de la personne	Perception de la proximité (1, 2, 3)	Catégorie de référence (FA, VC, A, SA, TE, EF, CO)	Fréquence des contacts (TF, F, O, R)	Type de soutien qu'elle peut apporter

## Étape 2 – Représentation graphique

L'utilisateur est invité à classer les personnes cartographiées dans la catégorie correspondante (FA, VC, A, SA, TE, EF, CO) en les plaçant dans les 4 cercles en fonction de la fréquence des contacts :

- TF (Très fréquent) → 1<sup>er</sup> cercle (le plus près du centre)
- F (Fréquent) → 2<sup>e</sup> cercle
- O (Occasionnel) → 3<sup>e</sup> cercle
- R (Rare) → 4<sup>e</sup> cercle (le plus loin du centre)

A chaque personne (dont on notera uniquement le nom ou le prénom), on ajoutera le chiffre 1, 2 ou 3 qui indique le niveau de proximité perçue. Ces données sont importantes dans la phase suivante pour réfléchir à l'importance des liens faibles (2 et 3) dans la recherche d'emploi.

Ces deux premières étapes peuvent être réalisées en groupe, individuellement ou à la maison.

## Étape 3 – Analyse

Lors d'une séance individuelle, le conseiller et le migrant réfléchissent à partir de la carte aux différents types de liens, en identifiant le soutien que l'on peut recevoir de chacun d'eux dans sa recherche d'emploi.

Exemples : la personne est quelqu'un avec qui je me sens à l'aise, en qui je peux avoir confiance, qui m'encourage, qui peut me donner des informations utiles, qui peut me donner des conseils utiles, qui peut me mettre en contact avec une entreprise, qui peut donner de bonnes références à mon sujet, qui peut m'orienter vers une entreprise qui recherche du personnel, etc.

La question clé posée au migrant pour lancer la réflexion est *Quel type de soutien cette personne peut-elle vous apporter dans votre recherche d'emploi ?* De cette façon, l'utilisateur se demande quelles relations peuvent l'amener vers un emploi, sans exclure les liens forts qui peuvent générer des contacts avec le monde du travail (par exemple, « mon ami travaille dans une usine et peut me recommander à son propriétaire »). La tâche du conseiller consiste à stimuler la pensée exploratoire et réflexive par des questions-stimuli, afin de remplir la quatrième colonne du tableau (il n'est pas nécessaire de la remplir pour toutes les personnes cartographiées, mais seulement pour celles qui peuvent être utiles).

Le conseiller fera réfléchir à l'importance des liens faibles et à la manière de les activer afin d'obtenir leur soutien (par exemple, les contacter pour les informer de la recherche d'emploi, leur envoyer un CV, poser une candidature spontanée, etc.). Il sera également utile de réfléchir au type de fréquence : si une personne peut être stratégique mais qu'elle est rarement vue, voire plus du tout, il faut envisager la manière d'augmenter cette fréquence ou de réactiver le contact, par exemple avec un appel téléphonique ou un mail pour l'informer de la nouvelle situation du migrant (« J'ai terminé ma formation », « J'ai atteint un bon niveau de français et je suis prêt à travailler », « J'ai obtenu mon permis de conduire et ça peut m'ouvrir de nouveaux postes », etc.).



<http://www.centroestero.org>



