

# **Méthodologies d'enquêtes et production de données**

## **6- La conduite d'un entretien individuel approfondi et l'usage des données**

# La conduite de l'entretien: de la sélection des individus au pacte d'entretien

## □ La sélection des individus

### ▪ Le mode d'accès aux individus (a des conséquences sur l'entretien lui-même)

➤ Accès direct: plus intimidant et inconfortable pour l'enquêteur (perte de pouvoir sur l'enquêté), mais parole plus libre de l'enquêté

#### ➤ Accès indirect

- Avantage d'un intermédiaire : fournir une liste de contact, négocier auprès des interviewés...
- Inconvénients: produit des effets sur la situation d'enquête selon le statut de l'intermédiaire
- Méthode « boule de neige »/informateurs relais/relais institutionnels

# La conduite de l'entretien: de la sélection des individus au pacte d'entretien

## ❑ La prise de contact

### ▪ Etablir un « pacte » d'entretien

#### ➤ Convaincre l'enquêté, évaluer son degré de collaboration

- Motifs et objets de l'entretien
- Définitions des rôles respectifs
- Conditions: temps, lieu, date, enregistrement, anonymat. Faire preuve de disponibilité
- Evitez d'inquiéter l'interlocuteur
- Avantage : entretien suite d'une discussion déjà entamé (Récapitulatif des informations déjà collectées sur la personne)

# La conduite de l'entretien: Le début de l'entretien

- ❑ **Enoncer la consigne**
  - **Suffisamment précise pour susciter l'intérêt et la volonté de collaborer...**
  - **... sans dévoiler les objectifs ou la problématique de recherche**
  
- ❑ **Si le questionnement ouvert par la consigne ne suscite pas un stimulus efficace:**
  - **Gestion souple du guide**
  - **Insister sur le fait que tous ce qui touche au thème vous intéresse**

## □ L'écoute

- **Ecouter avec attention en restant neutre**
- **S'attacher à comprendre ce qui est dit, tout autant que ce qui n'est pas dit**
- **Attitudes, posture: signaux envoyés à l'enquêtés**
- **Mettre en confiance le répondant**

## ❑ Les relances

- **Visent à encourager le dialogue en confirmant notre disposition à l'écoute**
  - Peuvent s'inscrire dans une stratégie d'intervention formalisée par le guide
- **Trois grands types de relance**
  - Interrogatives: pose une question à l'enquêté
  - Rétératives: répète la perspective ou le point de vue de l'enquêté
  - Déclaratives: exprime un point de vue qui prolonge celui de l'enquêté

## ❑ Les relances

### ▪ Différentes formes

- Reprendre-compléter ses expressions
- Saisir l'occasion de demander de développer tel ou tel point
- Faire le plus possible préciser les faits , expliciter un mot
- Expliciter une séquence situation / action (« pourquoi avoir agit comme ça ? », « n'y avait-il pas d'autres solutions ? »)

## ❑ Gestion du tempo

- **Suivre le fil de l'entretien, interrompre le moins possible**
  - Alternner phase légère et plus dense (histoire personnelle de l'enquêté)
  - Faire un travail d'interprétation → repérer les thèmes qui fonctionnent bien, qui suscite des réactions, des débats.
  - Faire durer l'entretien
  - Eviter de nouvelles consignes

# La conduite de l'entretien: pendant l'entretien

## ❑ La prise de note

- **Montre que vous vous intéressez à ce que l'enquêté vous dit**
- **Permet de gérer plus stratégiquement les regards tout en restant concentré sur l'écoute**
- **Notes sur la situation de l'entretien (faire jouer l'observation)**

## ❑ Quand arrêter l'entretien?

- **Lorsque tous les thèmes ont été abordé (cf. guide d'entretien)**
- **Principe de saturation (productivité marginale d'un thème décroissante)**
- **Clore l'entretien de manière progressive**
  - Indiquer en amont qu'il arrive à son terme
  - Proposer une synthèse des principaux points développés
  - Proposer d'ajouter d'autres éléments

## ❑ Faire jouer l'observation

- **Un premier compte rendu juste après l'entretien: contextualiser l'entretien**
  - Ce qui s'est passé avant et après l'enregistrement: beaucoup d'informations peuvent être dites une fois le magnétophone éteint
  - Schéma spatial / temporel
  - Attitudes générale de l'enquêté, à notre égard, vis-à-vis du sujet, de son histoire
  - Les personnes présentes, évènements qui se sont déroulés sur le lieu d'entretien

# 3/ COMMENT SE DÉROULE UN ENTRETIEN INDIVIDUEL ?

Source: *MdM (2011), Collecte des données. Méthodes qualitatives*

Il y a quelques règles de base :

- **Ne jamais faire entrer de biais ou influencer la personne** dans ses questions et ses relances. Il faut jouer à « l'idiot » du village pour que les personnes expliquent en profondeur leur pensée et ne recourent pas à la formule « vous savez de quoi je parle... » ;
- **Savoir alimenter la conversation.** C'est une des règles les plus difficiles, surtout si la personne n'est pas bavarde et ne répond que par oui ou par non. Ici, c'est tout l'art de la « relance ». Il existe quelques astuces que l'on va détailler plus loin ;
- **Un entretien avec une personne est parfois le début d'une série d'entretiens avec lui :** il est toujours préférable d'avoir plusieurs entretiens avec la même personne intéressante ou compétente et disponible pour approfondir un sujet plutôt que de vouloir à tout prix avoir un panel d'interlocuteurs différents... ;
- **Rassurer sur le caractère confidentiel** de cet entretien.

## CONSEIL PRATIQUE

En pratique, il n'est pas toujours possible d'avoir des entretiens suivis avec toutes les personnes interrogées.

## Lieux de l'entretien

- **Il faut privilégier un endroit calme**, pas de passages incessants d'autres personnes (éviter les salles d'attente par exemple) ;
- **La personne doit se sentir en confiance :** on peut la laisser choisir le lieu de l'entretien

## L'entrée en matière

- **Expliquer toujours l'objet de l'entretien ;** et le faire en termes compréhensibles pour la personne (selon les personnes, on présentera donc différemment l'enquête) ;
- **Se présenter toujours personnellement** (en disant son nom) au début.
- **Demander le nom de la personne,** et si le « climat » le permet (niveau de confiance ou de détente), recueillir les informations de base (âge, statut, etc.).

## La conduite de l'entretien

De façon générale, la conduite de l'entretien requiert l'établissement d'un **climat de confiance** entre l'intervieweur et l'interviewé. Sans ce préalable, ce qui doit être un échange risque de tourner court. Tandis que le premier aligne ses questions, le second se contente d'y répondre de façon très stéréotypée et conformément à ce qu'il perçoit des attentes de l'intervieweur. Il en va de même du lieu : si le minimum de discrétion n'est pas assuré, l'interviewé ne s'en tiendra qu'à des généralités et à une insipide neutralité. Il faut également rappeler qu'un entretien approfondi se déroule rarement sur une seule séance. Plusieurs sont nécessaires pour revenir sur les thèmes clés. Sans la confiance et la discrétion, cet objectif ne peut être atteint.

Il faut se rappeler que **la grille d'entretien ne doit pas être utilisée comme un questionnaire** : ce n'est qu'un pense-bête, qui permet de ne pas oublier certains points ; on ne doit pas nécessairement suivre le même ordre ; il faut pouvoir s'en éloigner, et parfois même l'oublier, quitte à y revenir ensuite... L'important est de pouvoir se focaliser sur les thèmes qui relèvent des compétences de la personne, et/ou qui suscitent son intérêt. Cela veut dire qu'**il faut accepter les digressions** ; celles qui sont pertinentes pour le sujet traité doivent être encouragées ; en revanche, si elles ne sont pas pertinentes, il ne faut pas relancer.

## QUELQUES ASTUCES

### POUR MENER L'ENTRETIEN

Une façon d'entamer la discussion consiste à privilégier une question assez large et neutre, dite de type « narratif » : « comment êtes-vous devenue sage-femme traditionnelle ? » ;

S'appuyer sur les propos de l'interlocuteur pour poser la question suivante, même si elle n'est pas dans le cadre du canevas ;

Improviser des questions nouvelles, en fonction du déroulement de l'entretien (les noter au fur et à mesure qu'elles vous viennent à l'esprit) : À tout moment il y a de nouvelles « fenêtres » que l'on peut ouvrir, ou même qui sont ouvertes par l'interlocuteur ;

Encourager la personne à donner des exemples, des anecdotes, et à développer tel ou tel cas ;

En cours d'entretien, on peut faire une pause pour discuter d'autre chose, chercher des connaissances communes, utiliser la plaisanterie : cela décrisphe l'ambiance... ;

Demander, quand c'est possible, d'énumérer, de lister, de classer (= que l'interlocuteur fasse sa propre typologie) ; parfois de définir un terme... (sémiologie populaire) ;

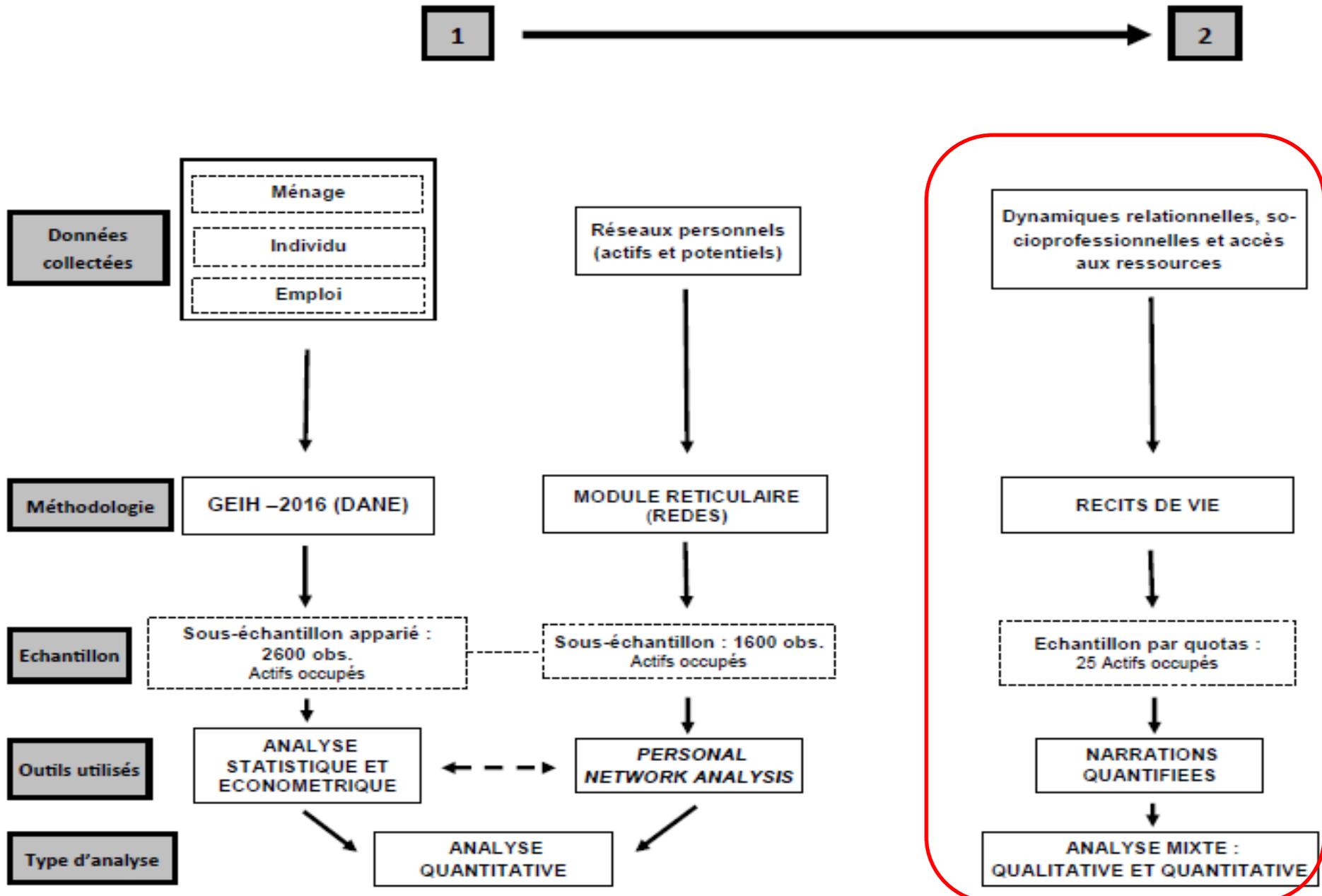
Dans ses propos, la personne laisse parfois des « zones d'ombre », peu claires, ou peu explicites : il faut alors lui demander d'y revenir, d'explicitier, de développer, et non passer à la question suivante... ;

Avoir en permanence un comportement d'écoute, en hochant la tête, en montrant, par des interjections (dans le meilleur des cas utiliser des interjections usuelles dans les langues locales que l'on aura par exemple repérées au cours du focus group), que l'on suit de près, avec intérêt.

### ❑ La méthode du récit de vie

- **Entretien narratif : raconté tout ou partie de son expérience vécue**
  - Perspective dynamique: étudier l'action dans la durée
  - « Récits de pratiques en situation »
    - A travers les pratiques on peut comprendre les contextes sociaux au sein desquels elles sont inscrites
  - Structuré autour d'une succession temporelle d'évènements, de situations, de projets et d'actions qui en résultent
  - Récits de vie croisés

FIGURE 5.1 – Système d'enquêtes mixtes REDES



# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des histoires de cas

□ Une adaptation de la méthode des *histoires de cas* (Grossetti et Barthe, 2008) ; *entretiens biographico-narratifs* (Lozares et Verd, 2008) ou encore *narrations quantifiées* (Berrou, 2010 ; Grossetti et al. 2011 ; Berrou et Gondard-Delcroix, 2012)

▪ **Principe : entretiens fondés sur une trame biographique**

➤ Récits de parcours socio-professionnel (consigne générale):

○ Consigne : racontez moi... comment vous avez obtenu votre tout premier emploi... qu'est ce qui vous a amené à devenir...»

➤ Relances précises concernant les situations d'entrée et de sortie de l'emploi (au sens de l'OIT) pour chaque transition, d'accès aux ressources (modalités d'accès) ...

### ❑ L'échantillonnage

- **Echantillon de 17 actifs occupés**

- Genre

- Strate socio-économique (résidence)

- Secteur d'activité

- Statut professionnel

# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées

GEIH-REDES 2016-2017						
	Strata 1	Strata 2	Strata 3	Strata 4 (4, 5 and 6)	TOTAL	
<b>Man</b>	111	438	659	76	<b>1284</b>	
<b>Woman</b>	97	419	709	86	<b>1311</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>208</b>	<b>857</b>	<b>1368</b>	<b>162</b>	<b>2595</b>	
	Strata 1	Strata 2	Strata 3	Strata 4 (4, 5 and 6)	TOTAL	
<b>Man</b>	4,3	16,9	25,4	2,9	<b>49,5</b>	
<b>Woman</b>	3,7	16,2	27,3	3,3	<b>50,5</b>	
<b>Total</b>	<b>8,0</b>	<b>33,0</b>	<b>52,7</b>	<b>6,2</b>	<b>100</b>	

# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées

Qualitative sample 2017-2018					
	Strata 1	Strata 2	Strata 3	Strata 4 (4, 5 and 6)	TOTAL
Man		2	3	2	41%
Woman	1	3	4	2	59%
Total	6%	29%	41%	24%	17

# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées

GEIH-REDES 2016-2017								
	PROFESSI	ADMINISTI	EXECUTIVI	SALE W/	SERVICE W/	AGRICUL	PRODUCTIO	TOTAL
AGRIC	90	4	46	11	10	0	8	169
EXPLOTA DE MINAS Y	1	0	1	0	0	3	0	5
INDUSTRIAS MANUFAC	13	1	4	7	4	0	127	156
SUMINISTROS DE ELE	2	0	0	1	0	0	0	3
COMERCIO	8	1	1	0	1	0	89	100
CONSTRUCCION	12	8	22	197	3	0	57	299
HOTELES RESTAURAN	2	0	7	13	73	0	8	103
TRANSPORTE ALMACI	10	8	33	7	7	0	75	140
INTERMEDIACION FINA	3	3	17	14	0	0	0	37
ACTIVADES INMOBILIA	66	11	59	9	108	0	13	266
ADMINISTRACION PUE	11	1	12	1	8	0	0	33
EDUCACION	53	1	12	1	12	0	1	80
SERVICIOS SOCIALES	21	3	15	0	48	0	0	87
OTRAS ACTIVIDADES I	18	2	6	0	35	0	6	67
HOGARES PRIVADOS	0	0	0	0	55	0	1	56
<b>TOTAL</b>	<b>310</b>	<b>43</b>	<b>235</b>	<b>261</b>	<b>364</b>	<b>3</b>	<b>385</b>	<b>1601</b>
	PROFESSI	ADMINISTI	EXECUTIVI	SALE W/	SERVICE W/	AGRICUL	PRODUCTIO	TOTAL
AGRIC	5,6	0,3	2,9	0,7	0,6	0,0	0,5	10,6
EXPLOTA DE MINAS Y	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,2	0,0	0,3
INDUSTRIAS MANUFAC	0,8	0,1	0,3	0,4	0,3	0,0	7,9	9,7
SUMINISTROS DE ELE	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2
COMERCIO	0,5	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	5,6	6,3
CONSTRUCCION	0,8	0,5	1,4	12,3	0,2	0,0	3,6	18,7
HOTELES RESTAURAN	0,1	0,0	0,4	0,8	4,6	0,0	0,5	6,4
TRANSPORTE ALMACI	0,6	0,5	2,1	0,4	0,4	0,0	4,7	8,7
INTERMEDIACION FINA	0,2	0,2	1,1	0,9	0,0	0,0	0,0	2,3
ACTIVADES INMOBILIA	4,1	0,7	3,7	0,6	6,8	0,0	0,8	16,6
ADMINISTRACION PUE	0,7	0,1	0,8	0,1	0,5	0,0	0,0	2,1
EDUCACION	3,3	0,1	0,8	0,1	0,8	0,0	0,1	5,0
SERVICIOS SOCIALES	1,3	0,2	0,9	0,0	3,0	0,0	0,0	5,4
OTRAS ACTIVIDADES I	1,1	0,1	0,4	0,0	2,2	0,0	0,4	4,2
HOGARES PRIVADOS	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4	0,0	0,1	3,5
<b>TOTAL</b>	<b>19,4</b>	<b>2,7</b>	<b>14,7</b>	<b>16,3</b>	<b>22,7</b>	<b>0,2</b>	<b>24,1</b>	<b>100</b>

# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées

Qualitative sample 2017-2018								
	PROFESSIO	ADMINISTR	EXECUTIVE	SALE WOR	SERVICE WOR	AGRICULTU	PRODUCTIO	TOTAL
AGRIC								
EXPLOTA DE MINAS Y CA								
INDUSTRIAS MANUFACTUR			1				1	11,8%
SUMINISTROS DE ELECTR								
COMERCIO					1		1	11,8%
CONSTRUCCION				2			1	17,6%
HOTELES RESTAURANTES					1			5,9%
TRANSPORTE ALMACENAMI			1				1	11,8%
INTERMEDIACION FINANC								
ACTIVADES INMOBILIARI	1	1						11,8%
ADMINISTRACION PUBLIC	1							5,9%
EDUCACION	1							5,9%
SERVICIOS SOCIALES Y					1			5,9%
OTRAS ACTIVIDADES DE					1			5,9%
HOGARES PRIVADOS CON					1			5,9%
<b>TOTAL</b>	<b>18%</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>	<b>29%</b>		<b>24%</b>	<b>17</b>

# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées

### □ L'usage de l'entretien

#### ▪ En complément de l'étude quantitative (cross-section)

- Analyse empirique de la dimension temporelle de l'encastrement (évolution des dispositifs d'accès aux ressources ; dynamiques relationnelles en fonction de la dynamique pro)
- Contextualisation de la trajectoire socioprofessionnelle (formes de médiation de l'accès à l'emploi)
- Analyse descriptive : quels dispositifs pour quelles étapes pro ? Quelles ressources ? Quels contacts ? Quel niveau de confiance ?
- Faire émerger des hypothèses explicatives quant aux effets de l'évolution des réseaux sur l'évolution socioprofessionnelle (quelles ressources pour quelle transition ? *Découplage* ou *recouplage* après une phase de sortie de l'emploi ?)

#### ▪ En aval de l'étude quantitative



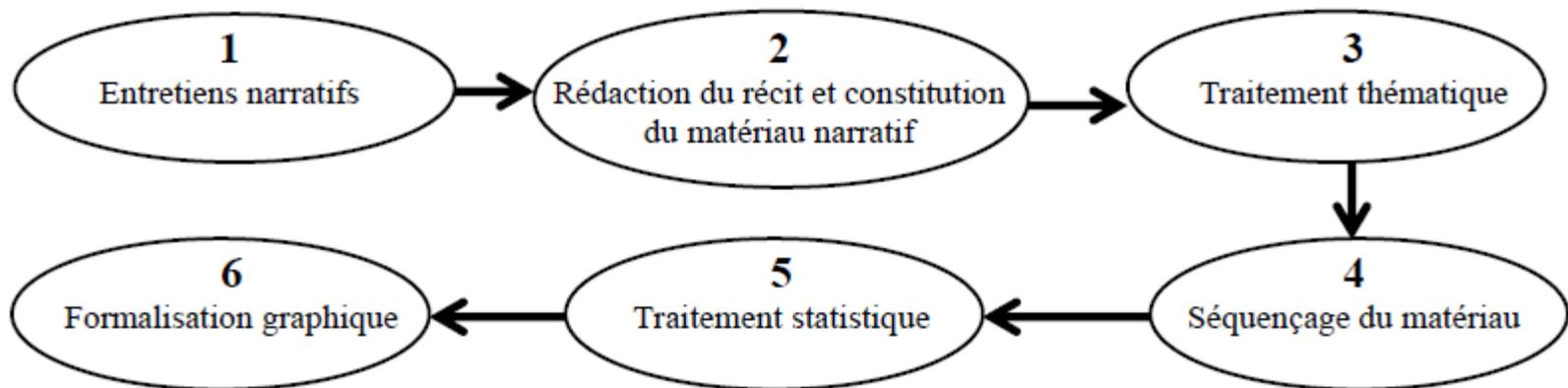
# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées

### □ L'usage de l'entretien

- **Méthode mixte : produire du quantitatif avec du qualitatif**

Figure 2. Les six phases de la méthode des NQ



**Présentation (35') :** homme, 34 ans, a étudié finance à El Extemado (licence), secteur privé, employé, + de 100 salariés. Il vit avec sa femme en appartement (strate 5 ->Norte oriental).

**INSERTION (0'25-6'25) :** Première expérience au sein de l'Université durant un semestre (licence)-2006, un professeur avait obtenu un financement (R1 : embauche) pour travailler sur un projet de recherche. Carlos était le « leader » chargé de coordonner le groupe de 10 étudiants pour la réalisation d'une enquête. Ce projet s'est déroulé en deux étapes, Carlos a donc eu deux contrats successifs pour une durée totale de 3 mois, « *contratista* », salaire minimum, travail à temps partiel (4h par jour) mais avec une grande liberté d'organisation, les objectifs fixés n'étaient pas trop élevé pour lui. Il ne contribuait pas à la sécurité sociale (l'employeur ne lui pas demandé) car il considérait que c'était un bonus. Il a trouvé ce travail par l'intermédiaire d'une très bonne amie (confiance élevée), qui travaillait avec ce professeur, elle lui a donné l'information et elle l'a recommandé (R2). Par la suite, Carlos commence une période de stage sur un autre projet de recherche (migrations), avec une professeure au sein de l'Université (on ne sait pas comment il l'a obtenu). En 2007, après la remise du diplôme, la professeure en question, lui demande s'il ne souhaiterait pas présenter son travail à la *Cancilleria* (département spécialisé sur les migrations), car pour lui il était le leader du projet et a coordonné l'ensemble du travail (représentation du poste et des responsabilités). La professeure en question travaillait à la *Cancilleria* et elle savait qu'un poste allait être vacant, elle permet alors à Carlos de passer un entretien avec la coordinatrice du département et il a été embauché (R3/R4). Il a passé 4 ans à la *Cancilleria* (jusqu'en 2011), grâce à cette professeure. Au départ, son emploi correspondait à ses ambitions professionnelles et personnelles (voyages...). Son contrat CDD est renouvelé à chaque période, mais son emploi dépend la stabilité politique, si le ministre change il doit démissionner.

**EVOLUTION (6'36-16'50) :** En 2009, Carlos commence à regarder s'il ne pouvait pas travailler avec des organisations internationales (ses ambitions professionnelles ont changé). Il met par moment son activité professionnelle au service de sa recherche d'emploi à travers son réseau professionnel (R5) : chefs de mission, directeurs d'agence... en leur donnant directement son CV et en discutant directement avec eux. Pour lui ce processus d'activation relationnelle est nécessaire, il ne pense pas que ses qualités soient reconnues *a priori*, il a donc besoin de valoriser ses expériences passées pour

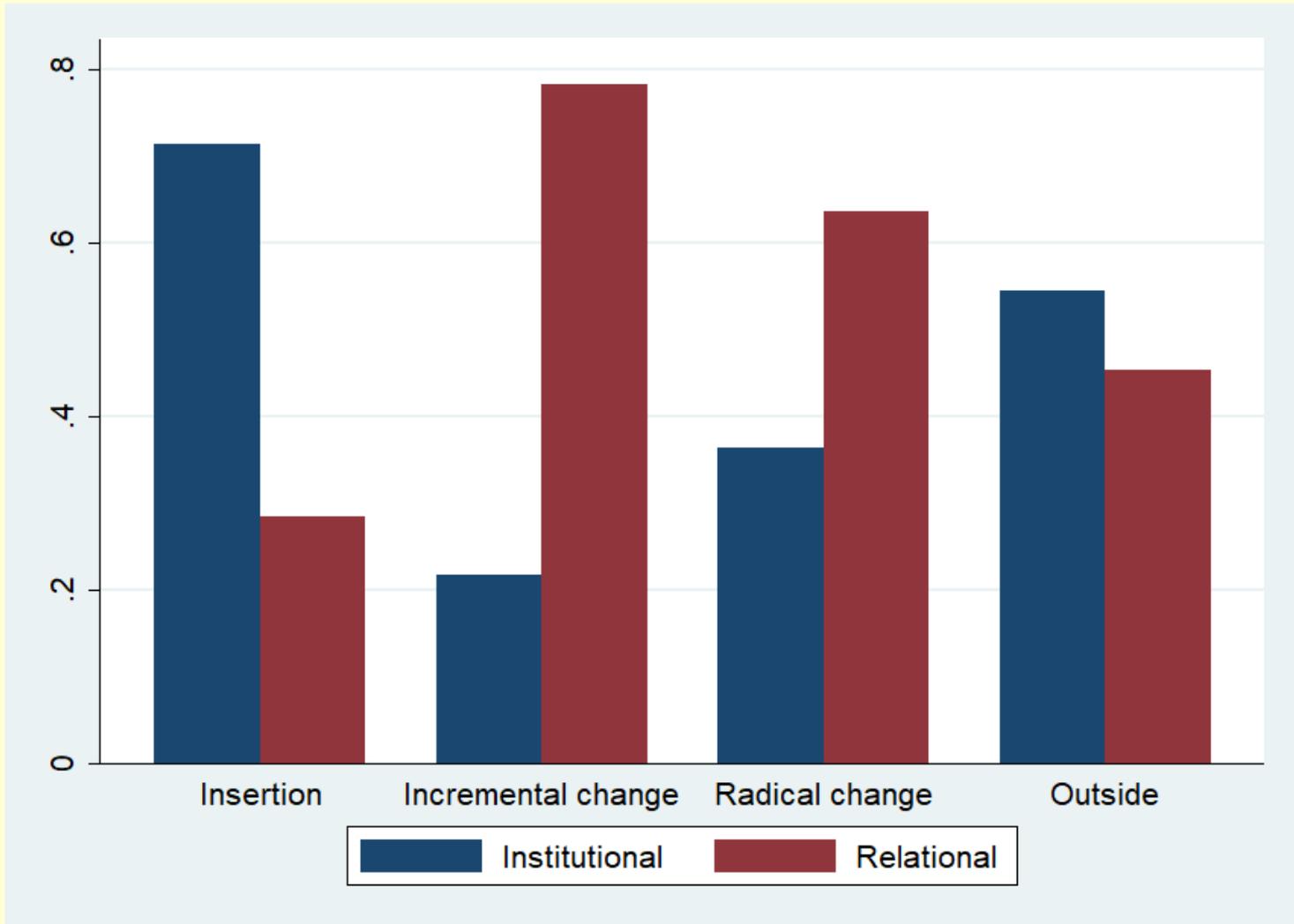
# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées

Insertion	Professional insertion	Internship	.	.	Internship	Job position
Outside	Outside employment	Unemployment	.	.	.	Informational
Insertion	Professional insertion	First job	.	.	.	Informational
Insertion	Professional insertion	First job	.	.	Skilled job	Job position
Incremental change	Professional insertion	Same job/same position	Incremental	.	.	Emotional
Incremental change	Professional insertion	Same job/same position	Incremental	.	.	Organizational conditions
Incremental change	Professional evolution	Same job/new position	Incremental	Better working conditions	.	Knowledge/Training
Incremental change	Professional evolution	Same job/same position	Incremental	Poor working conditions	.	Organizational conditions
Incremental change	Professional evolution	Same job/same position	Incremental	Poor working conditions	.	Organizational conditions
Incremental change	Professional evolution	Same job/same position	Incremental	Poor working conditions	.	Organizational conditions
Incremental change	Professional evolution	Same job/same position	Incremental	Poor working conditions	.	Organizational conditions
Outside	Outside employment	Unemployment	.	.	.	Emotional
Radical change	Professional evolution	Business	Radical	.	Independent (entrepreneur)	Emotional
Radical change	Professional evolution	Business	Radical	.	Independent (entrepreneur)	Financial
Radical change	Professional evolution	Business	Radical	.	Independent (entrepreneur)	Material
Outside	Outside employment	Unemployment	.	.	.	Informational
Outside	Outside employment	Unemployment	.	.	.	Informational
Radical change	Professional evolution	New job/new position	Radical	.	Skilled job	Job position
Incremental change	Professional evolution	Same job/same position	Incremental	Same working conditions	.	Organizational conditions
Insertion	Professional insertion	Internship	.	.	Internship	Job position
Insertion	Professional insertion	First job	.	.	.	Informational
Insertion	Professional insertion	First job	.	.	Skilled job	Job position

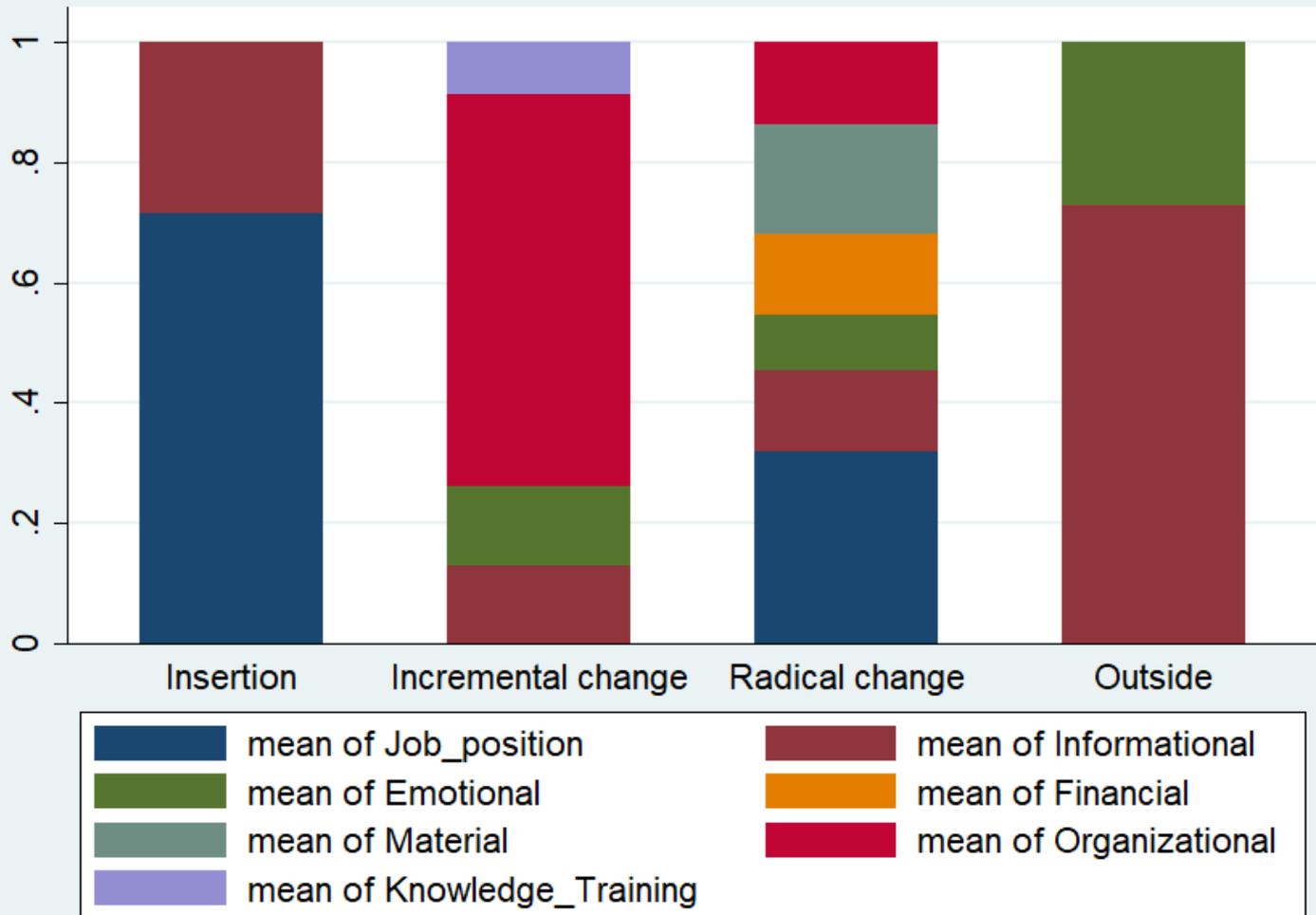
# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées



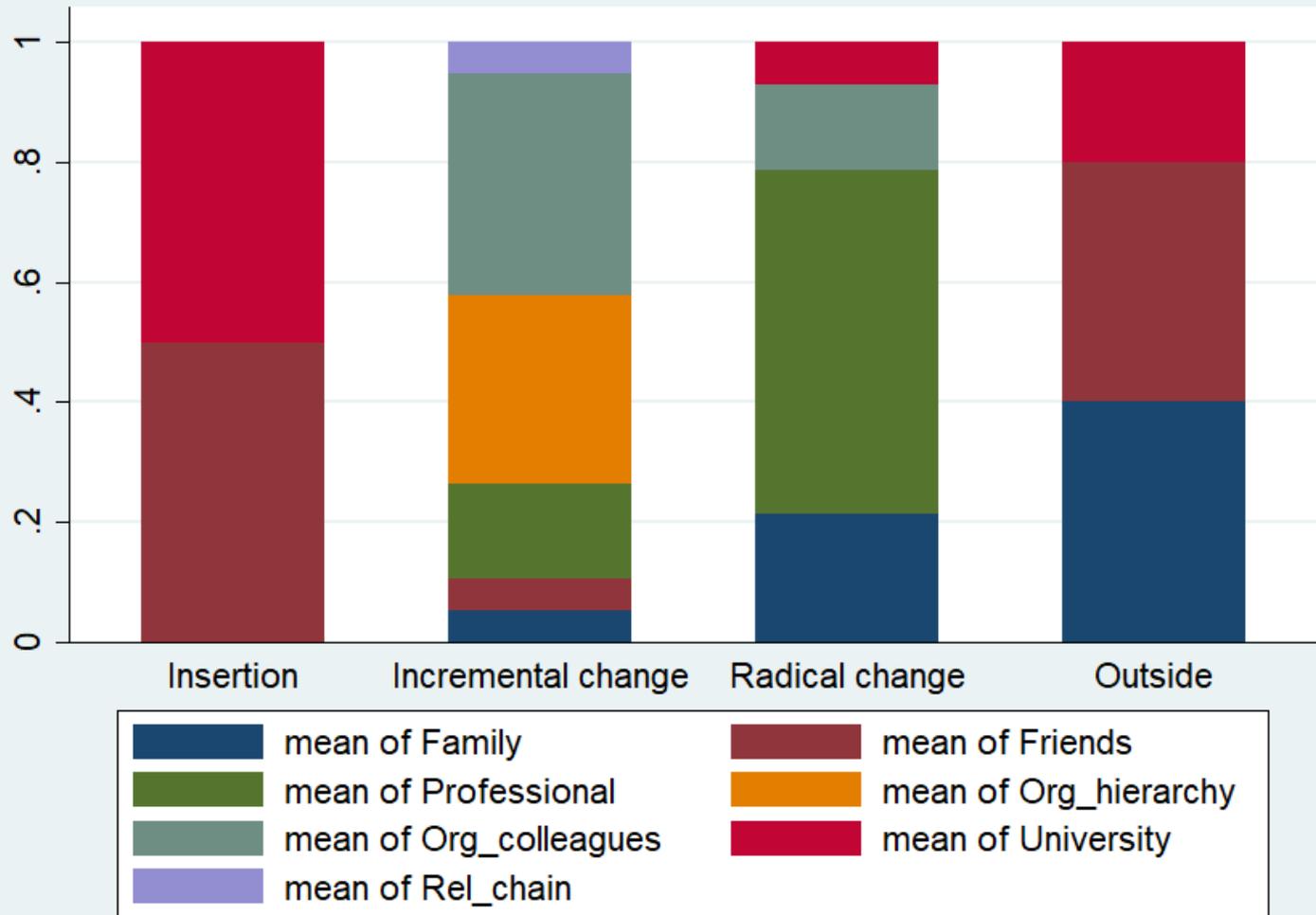
# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées



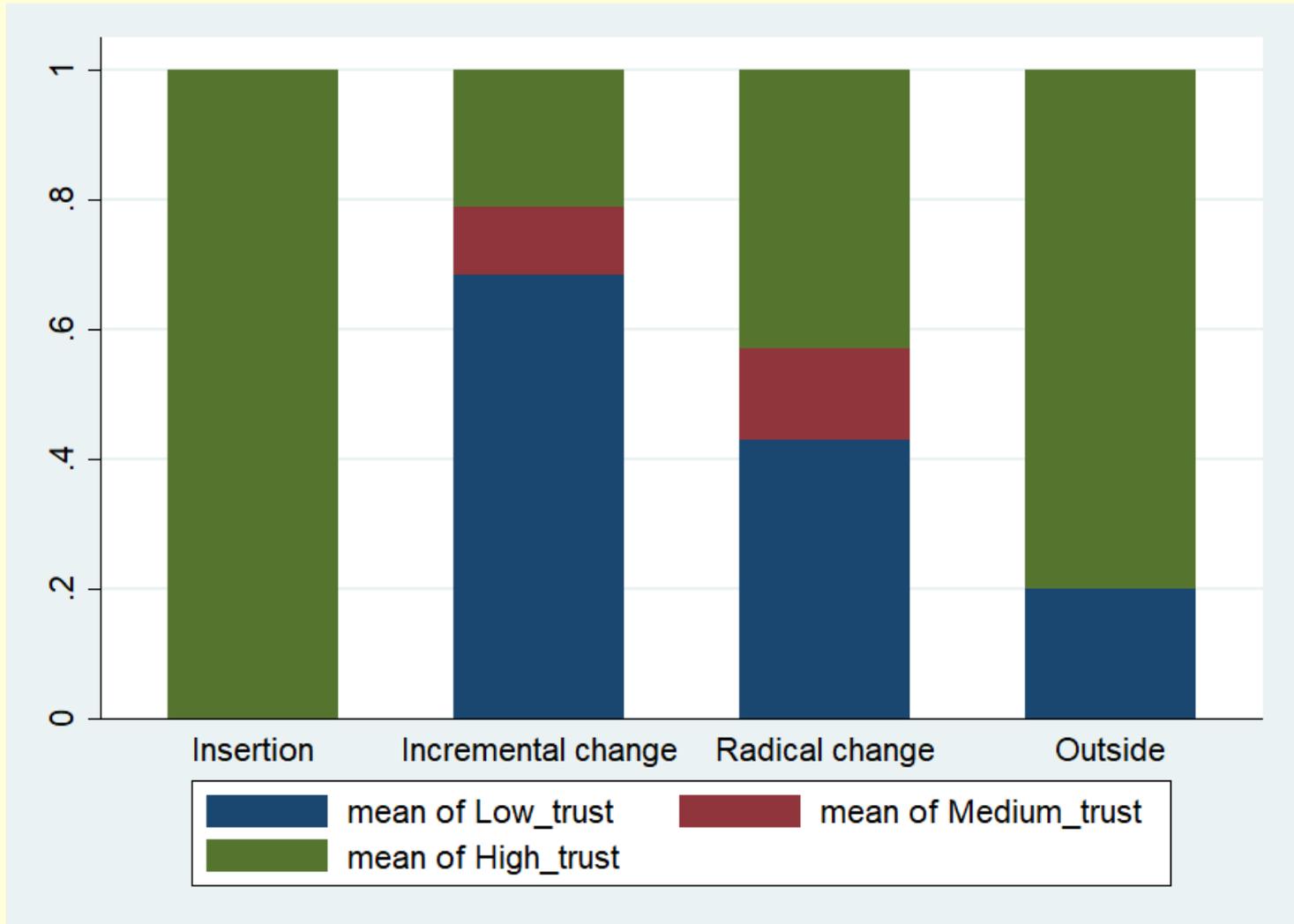
# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées



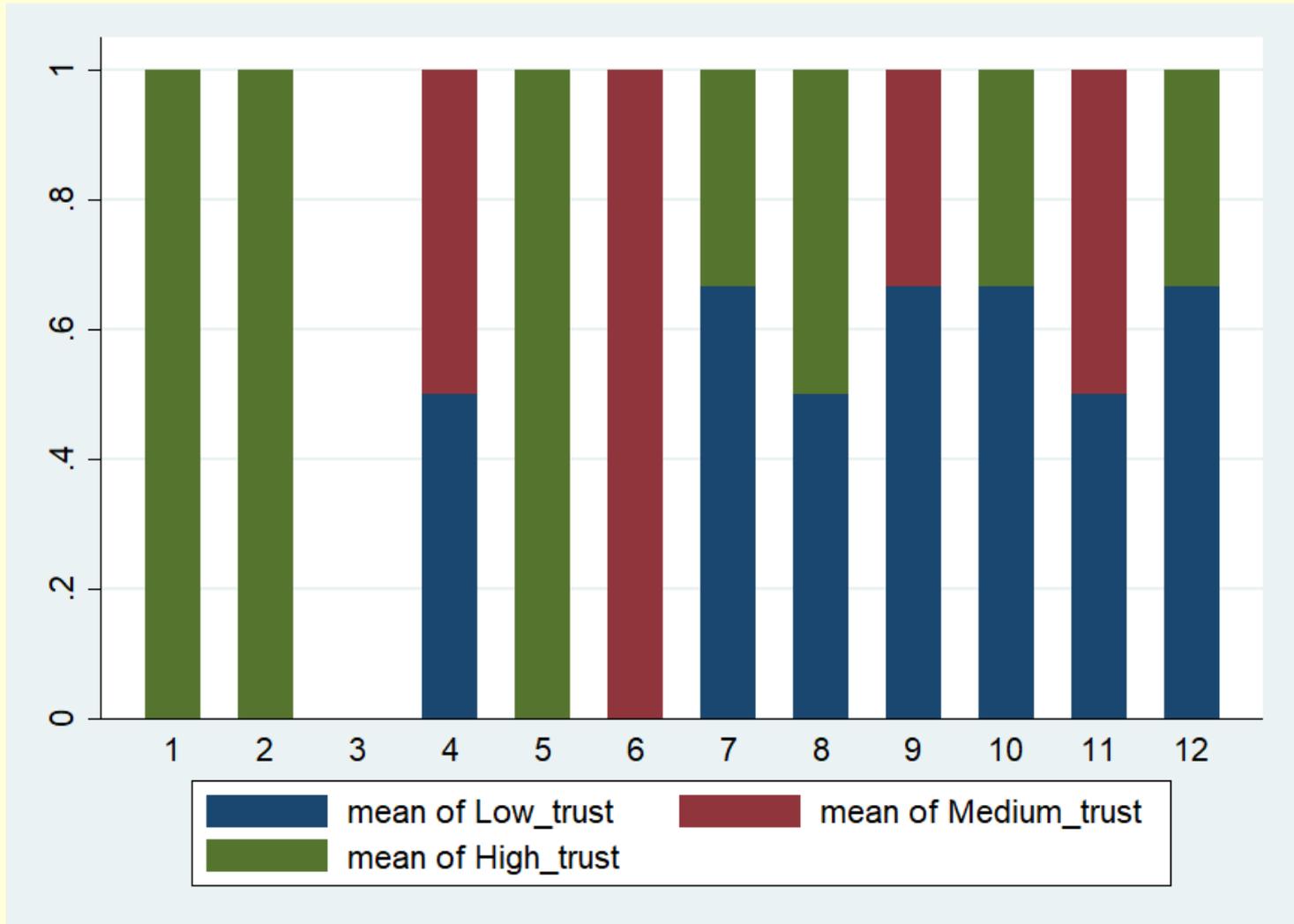
# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées



# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées



# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées

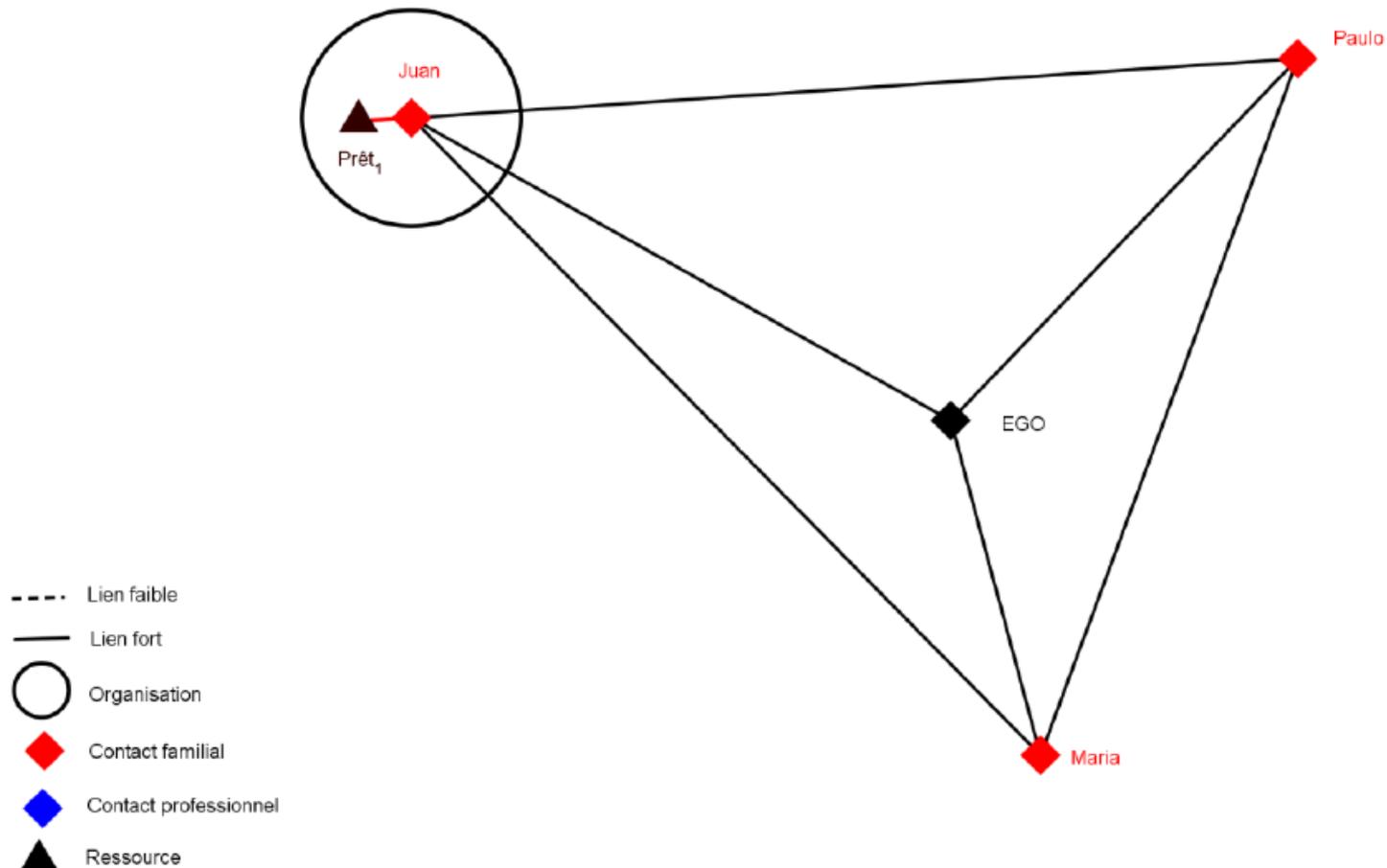
### *Phase 1 : insertion sur le marché du travail, 2005-2008*

EGO (34 ans, homme, habitant à *Suba*) a initié son activité de menuiserie en mai 2005, grâce au soutien financier de Juan, son père (conducteur de bus scolaire). Sa mère Maria et son frère Paulo l'ont soutenu dès le début, sans pour autant l'aider d'une manière particulière. Grâce à l'argent prêté par son père, EGO a acheté du matériel et a fait éditer des cartes de visite qu'il a distribuées aux *porterias* des *conjuntos cerrados* situés entre l'*autopista*, la *Avenida Boyaca*, la *calle 127* et la *calle 168*. Le démarrage de l'activité de menuisier est difficile selon lui, car il faut se faire connaître et cela peut prendre beaucoup de temps. Après avoir enchaîné des petits chantiers, jusqu'en février 2008, il a reçu une grosse commande pour poncer et changer les fenêtres d'un *conjunto* de huit maisons situé dans le quartier *Niza*. Il pense avoir fait du bon travail, car à partir de ce moment, son activité a commencé à prospérer petit à petit.

# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées

Figure 3. Insertion professionnelle d'EGO : démarrage de l'activité, 2005-2008



# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées

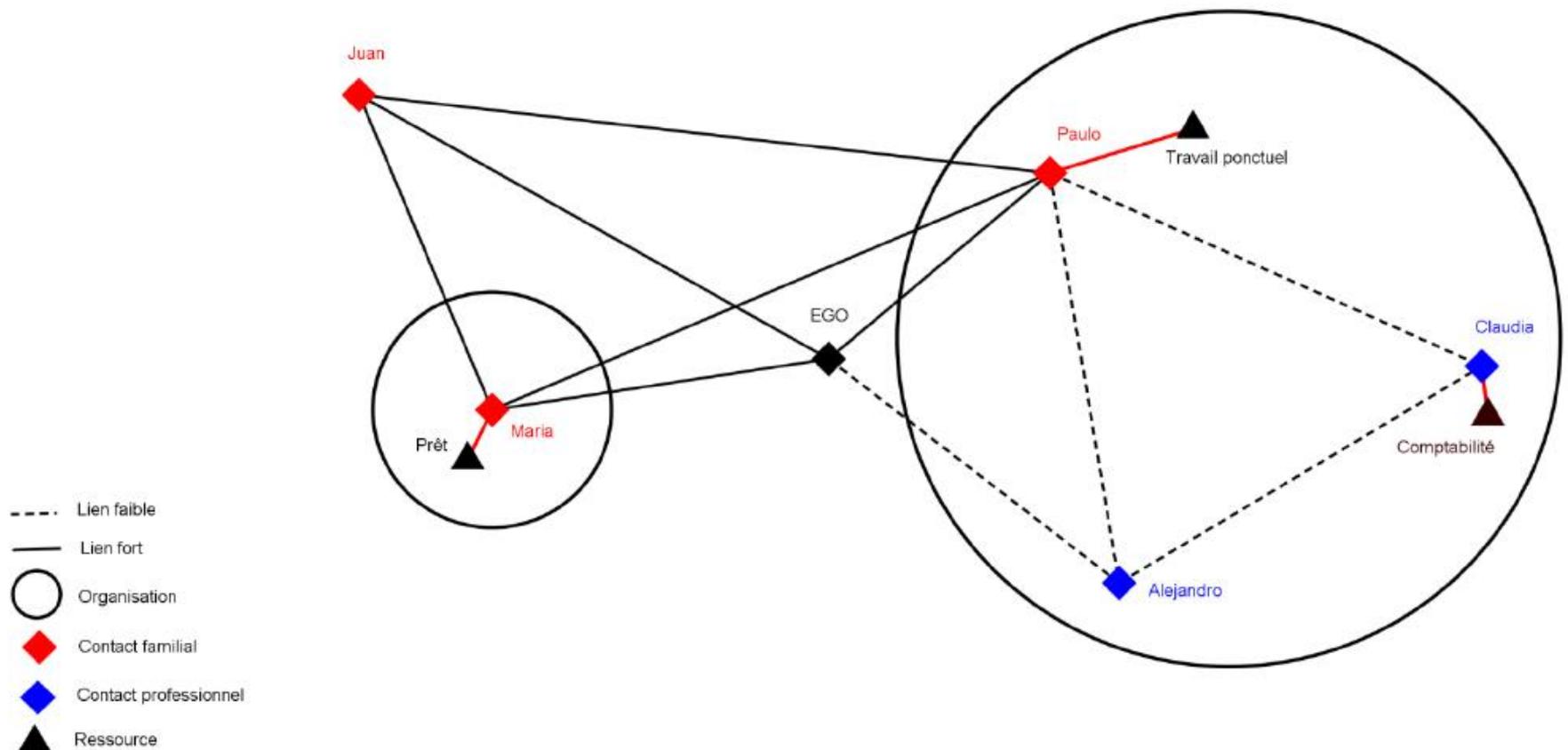
### *Phase 2 : évolution de la situation professionnelle, 2008-2015*

À la fin de ce chantier en mai 2008 et avec l'argent prêté par sa mère, aide-soignante dans un hôpital public, il a pu investir dans du matériel plus efficace. À partir de 2009, il a ensuite enchaîné un ensemble de chantiers semblables dans le même quartier, employant occasionnellement son frère Paulo, alors en formation professionnelle au SENA. En 2011, EGO participe à une fête en compagnie de son frère, devenu agent de sécurité dans un supermarché, et d'un collègue de travail de ce dernier, Alejandro. C'est alors qu'EGO leur fait part de sa volonté de déclarer son activité à la chambre de commerce afin d'obtenir des contrats plus importants encore. Alejandro lui indique qu'une amie éloignée, Claudia, que Paulo a déjà rencontrée une fois ou deux, est comptable et qu'elle pourrait l'aider. EGO rencontre Claudia par l'intermédiaire d'Alejandro, et à partir de fin 2011, elle fait la comptabilité de l'entreprise et la déclaration à la chambre de commerce. L'activité d'EGO prospère jusqu'en 2015, sans pour autant obtenir de contrats plus importants.

# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées

Figure 4. Évolution de la situation dans l'emploi d'EGO, 2008-2015



# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées

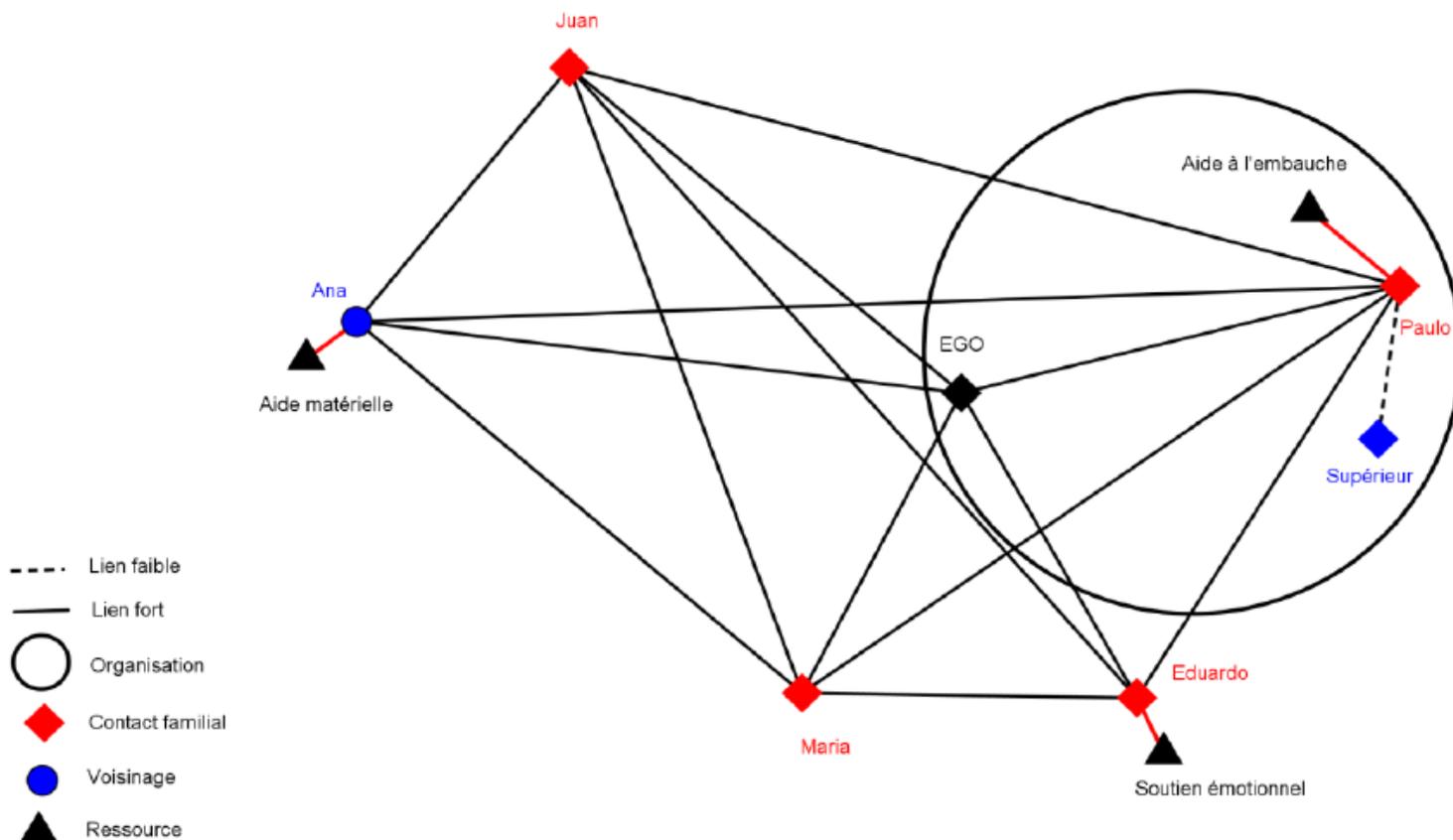
### *Phase 3 : choc familial et réorganisation professionnelle, 2015-2016*

En novembre 2015, le père d'EGO a un accident sur son lieu de travail, il perd toute autonomie et son activité professionnelle. À partir de décembre 2015, EGO arrête son activité pour s'occuper de son père et de sa mère qui doit désormais travailler à mi-temps pour s'occuper de Juan. Ana, une voisine, remplace Maria lorsqu'elle part travailler. Eduardo, un cousin, appelle et passe tous les quinze jours voir la famille. En février 2016, EGO demande alors à Paulo s'il ne serait pas possible de travailler avec lui à mi-temps. Paulo informe son supérieur hiérarchique et EGO est embauché comme agent de sécurité de nuit dans le supermarché de son frère.

# Etude de cas

## Une adaptation de la méthode des narrations quantifiées

Figure 5. Choc familial influençant la situation dans l'emploi d'EGO, 2015-2016



# Bibliographie

- ❑ Beaud, S. et Weber, F. (2003), *Guide de l'enquête de terrain* (Paris: Repères, La Découverte)
- ❑ Berrou, J.-P. et Gondard-Delcroix, C. (2011) Dynamique des réseaux sociaux et trajectoires d'entreprises informelles à Bobo-Dioulasso (Burkina Faso). *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 110 (1), pp. 26-44.
- ❑ Bertaux, D. (2006) *L'enquête et ses méthodes : Le récit de vie* (Paris : Armand Colin).
- ❑ Blanchet, A. et Gotman, A. (2007) *L'enquête et ses méthodes : L'entretien* (Paris : Armand Colin)
- ❑ Bréchon, P. (sd) (2011), *Enquêtes qualitatives, enquêtes quantitatives*, PUG.
- ❑ Gondard-Delcroix, C. (2006) *La combinaison des analyses qualitative et quantitative. Pour une étude des dynamiques de pauvreté en milieu rural malgache*. Thèse de doctorat en sciences économiques, Université Montesquieu-Bordeaux IV.
- ❑ Grossetti, M. et Barthe, J.-F. (2008) Dynamique des réseaux interpersonnels et des organisations dans les créations d'entreprises. *Revue Française de Sociologie*, 49 (3), pp. 585-612.