



HAL
open science

Chaînes relationnelles dans l'accès à l'emploi : perspective à partir d'une enquête récente en France

Guillaume Favre, Michel Grossetti

► To cite this version:

Guillaume Favre, Michel Grossetti. Chaînes relationnelles dans l'accès à l'emploi : perspective à partir d'une enquête récente en France. ARCS - Analyse de réseaux pour les sciences sociales / Network analysis for social sciences, 2024, Relational chains, 10.46298/arcs.10995 . halshs-03988976v3

HAL Id: halshs-03988976

<https://shs.hal.science/halshs-03988976v3>

Submitted on 23 Jul 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Chaînes relationnelles dans l'accès à l'emploi : perspective à partir d'une enquête récente en France

Guillaume Favre

Lisst, Université de Toulouse

Michel Grossetti

Lisst, CNRS, Université de Toulouse

Résumé

Depuis le travail fondateur de Mark Granovetter sur l'accès à l'emploi de cadres de la banlieue de Boston, les études sur l'encastrement du marché du travail dans les réseaux sociaux se sont multipliées. Toutes convergent sur le constat du fait qu'une part importante des accès à l'emploi s'appuie sur des relations interpersonnelles, soit que ces relations soient décisives dans l'obtention d'informations sur les postes (pour les futures personnes recrutées) et sur les candidatures possibles (pour les personnes qui recrutent), soit qu'elles débouchent sur des recrutements directs (si les personnes concernées se connaissent déjà) ou que des recommandations par des intermédiaires aboutissent à l'embauche. La proportion des emplois obtenus sur la base de relations personnelles varie selon les méthodes étudiées et les terrains d'étude mais elle est souvent importante.

Dans cet article, nous étudions les chaînes relationnelles d'accès à l'emploi à partir d'une enquête par questionnaire effectuée en 2018 auprès d'un échantillon de 1676 personnes représentatives de la population résidant en France métropolitaine. L'analyse de ces données confirme l'importance des chaînes de relations dans l'accès à l'emploi en France, avec des variations selon les caractéristiques des personnes, les plus diplômées mobilisant les relations plus que les autres. Cette analyse porte également sur la longueur des chaînes, qui varie en fonction de la rareté relative des

Favre, G., Grossetti, M., « Chaînes relationnelles dans l'accès à l'emploi : perspective à partir d'une enquête récente en France », *ARCS – Analyse de réseaux pour les sciences sociales*, dossier « Chaînes relationnelles », 2024,

<https://doi.org/10.46298/arcs.10995>.

ressources ainsi que des caractéristiques des personnes cherchant un emploi.

Mots-clés

Marché du travail, encastrément, chaînes relationnelles, sociologie

Relational Chains in Access to Jobs: A Perspective from a Recent Survey in France

Abstract

Since Mark Granovetter's seminal work on the access to employment of white collars in the Boston suburbs, studies on the embeddedness of the labor market in social networks have multiplied. They all agree on the fact that a significant proportion of access to employment is based on interpersonal relations, either because these relations are decisive in obtaining information on jobs (for future recruits) and on possible candidates (for recruiters), or because they lead to direct recruitment (if the recruiter and the future recruit already know each other) or because recommendations by intermediaries result in hiring. The proportion of jobs obtained on the basis of personal relationships varies according to the methods studied and the study sites but it's often a significant one.

In this article, we study the relational chains of access to employment based on the questions used in a questionnaire survey carried out in 2028 on a sample of 1,676 persons living in mainland France. This survey confirms previous results: relationships are important, and this importance varies according to the characteristics of the respondents and the jobs they obtained. Relationships are more important for executives and prestigious jobs. Moreover, these prestigious jobs were obtained by involving colleagues or former colleagues to a greater extent than other jobs. Being located in a privileged environment and knowing other people in that environment provides additional resources for accessing certain jobs.

In addition to verifying these trends, our aim was to characterize the chains themselves as far as possible. In this way we were able to support

a hypothesis that has emerged from previous work, namely that the average length of chains varies according to the type of resource involved: the rarer the resource, the longer the chains. By distinguishing between assistance limited to information or advice and that which involves more direct help in obtaining employment, we have been able to show that the chains are longer on average in the case of direct assistance, which is consistent with our hypothesis, but they are also longer for the youngest people, who have not yet been able to build up professional relationships comparable to those of older people. What is at stake is therefore a relative scarcity that depends on the characteristics of the persons and their network as much as on those of the resources at stake.

Keywords

Job market, embeddedness, relational chains, sociology

La question des chaînes de relations interpersonnelles dans l'accès à l'emploi

L'enquête de Mark Granovetter sur les chaînes de relations interpersonnelles dans l'accès à l'emploi de cadres de la banlieue de Boston (Granovetter, 1995) a initié une ligne de recherche féconde sur l'encastrement du processus d'embauche dans les réseaux sociaux (Chauvac, 2011). Dans toutes les études une part importante des recrutements s'appuie sur des relations interpersonnelles (voir Trimble et Kmec, 2011, pour une vue d'ensemble de ces travaux dans le contexte des États-Unis d'Amérique, pour la France voir notamment Bureau et Marchal, 2009).

Dans l'enquête originale de Granovetter, la proportion d'emplois obtenus par l'activation de chaînes relationnelles était de 56 % pour des cadres ayant obtenu un emploi dans la petite ville de Newton après avoir changé de résidence. Par ailleurs, les meilleurs emplois (au sens de l'évaluation qu'en faisaient les enquêtés) étaient obtenus par des chaînes courtes (peu d'intermédiaires) et des liens « faibles » (des relations professionnelles plutôt que familiales ou amicales). Granovetter avait extrapolé à partir de ce constat sa célèbre théorie de la « force des liens faibles » (Granovetter, 1973), qui fait l'hypothèse que les liens forts (en

termes de fréquence des interactions, importance des services réciproques, intimité et intensité émotionnelle) ont tendance à enfermer les personnes dans un entourage proche alors que les liens faibles leur permettent d'accéder à des parties plus éloignées du réseau social global, et donc à une plus grande diversité de ressources. Il s'était également appuyé sur l'étude des relations dans le marché du travail pour développer son analyse de l'encastrement des activités économiques dans les structures sociales (Granovetter, 1985)¹.

Cet encastrement du marché du travail a été vérifié dans de nombreux contextes politiques et culturels. De manière générale, les relations semblent être très souvent mobilisées dans la plupart des sociétés contemporaines, mais des études suggèrent que les liens forts prennent davantage d'importance dans les sociétés où les niveaux d'incertitude économique et de corruption perçue sont plus élevés (Hofreiter et Bahna, 2019). C'est par exemple le cas pour la République populaire de Chine où le recours aux relations personnelles pour l'accès à l'emploi s'est accru tout au long du processus de transformation de l'économie chinoise depuis les années 1990 (Bian, 2018). Pour la France, où ce niveau peut être considéré comme modéré, Michel Forsé, à partir de l'enquête « emploi » de l'Insee, évaluait en 1994 la proportion des emplois obtenus par des chaînes de relations à environ 35 % pour tous les types d'emploi confondus. Il montrait également que la mobilisation des relations variait selon les milieux sociaux. Les liens faibles, s'ils sont mobilisés efficacement par les cadres et les membres des couches moyennes, sont moins efficaces pour les couches populaires. À l'autre extrémité de la hiérarchie sociale, pour les personnes appartenant aux couches sociales les plus favorisées, les liens forts peuvent s'avérer largement suffisants dans la mesure où les personnes qu'ils

¹ Dans ce texte fondateur de la « nouvelle sociologie économique », Granovetter critiquait les théories économiques, aussi bien le modèle standard appliqué à des sujets sociologiques par Gary Becker, que celle des « coûts de transaction » développée par Oliver Williamson. Il reprochait aux premières leur atomisme (les individus considérés comme des acteurs rationnels agissant indépendamment les uns des autres) et aux secondes leur surestimation des effets des hiérarchies et normes internes aux organisations (les individus respectent toujours les règles), leur opposant une forme de déterminisme faible des structures sociales (dans son texte essentiellement les réseaux de relations interpersonnelles et les communautés professionnelles) sur l'activité économique, déterminisme faible dont rend compte la métaphore de l'encastrement (Grossetti, 2015).

concernent disposent en général de ressources importantes. En se tournant non plus du côté des salariés mais de celui des employeurs, Marchal et Bessy (2009) évaluaient à 32,6 % en 2005 la part des emplois pourvus grâce au réseau, un ordre de grandeur similaire à celui de Forsé, bien que les chiffres ne soient pas directement comparables. Le recrutement par l'intermédiaire des relations serait davantage utilisé par les petites entreprises de moins de 50 salariés, car il permet de réduire le nombre de candidatures à évaluer et réduit de manière importante la durée du processus de recrutement.

Si l'importance des relations dans l'accès à l'emploi ne semble plus à démontrer, on en sait en revanche beaucoup moins sur la composition et surtout la longueur des chaînes d'accès à l'emploi. En effet, l'intérêt des enquêtes telles que celles de Granovetter ou de Chauvac est de ne pas se limiter aux relations directes entre la personne qui recrute et celle qui est recrutée, mais de documenter les cas où la mise en contact des deux s'effectue par un ou plusieurs intermédiaires. Si l'on définit la longueur de la chaîne par le nombre de relations activées, cette longueur peut être de 1 (relation directe entre les deux extrémités), 2 (un intermédiaire), 3 (deux intermédiaires), etc. Dans une très grande majorité des enquêtes, la longueur des chaînes ne dépasse pas 4, la moyenne se situant entre 1 et 2. On retrouve ce résultat dans les enquêtes de Granovetter aux États-Unis et de Chauvac en France mais également en République populaire de Chine à la fin des années 80 malgré un contexte économique et politique très différent (Bian 1997). Il en est néanmoins autrement pour d'autres études, portant sur des ressources plus rares, comme celle de Nancy Lee Howell sur des jeunes américaines recherchant un médecin pour avorter dans les années 1960, période où cet acte médical était interdit (Howell Lee, 1969). La longueur moyenne des chaînes était proche de 3, mais les jeunes femmes avaient souvent activé plusieurs relations simultanément, certaines seulement aboutissant à une solution. On peut faire l'hypothèse que la longueur des chaînes est d'autant plus élevée que la ressource est rare, mais que les chaînes longues tendent à ne pas aboutir. Cela délimite un espace des possibles, probablement variable selon les contextes socio-

politiques². La longueur des chaînes est également liée aux caractéristiques des personnes qui figurent aux extrémités. Il est ainsi logique que les chaînes courtes soient en moyenne plus fréquentes pour les personnes disposant de relations directes susceptibles de leur procurer un emploi.

Ces chaînes relationnelles ont surtout été étudiées à partir d'un matériau qualitatif (voir notamment la méthode des narrations quantifiées, Grossetti *et al.*, 2011). Afin de mieux comprendre les chaînes relationnelles, leur longueur et leur composition dans le processus d'accès à l'emploi, nous avons proposé d'insérer des questions originales sur les relations sur l'accès à l'emploi dans l'enquête 2018 du dispositif ELIPSS de production d'enquêtes par questionnaire destiné à la communauté scientifique, qui utilise un échantillon aléatoire (environ 3 000 personnes selon les vagues, l'enquête de 2018 a été réalisée auprès de 1 676 personnes) de la population résidant en France métropolitaine (<https://dime-shs.sciencespo.fr/instruments/elipss/>). Ces questions visent à documenter de manière détaillée les chaînes de relations pour l'obtention d'un emploi auprès d'un grand échantillon à partir d'une série de questions. Dans un premier temps, nous décrivons les données et montrons que la proportion en 2018 de personnes trouvant leur emploi par les relations semble similaire à celle des enquêtes précédentes (entre 30 et 35 %). Nous décrivons ensuite les caractéristiques des personnes déclarant avoir trouvé leur emploi par des chaînes de relations personnelles avec notamment une surreprésentation des plus diplômées. Nous montrons ensuite que les personnes les plus diplômées bénéficient également davantage des relations, celles-ci leur procurant une aide directe au recrutement plus fréquemment que pour les autres catégories. Enfin dans une dernière partie, nous étudions spécifiquement la structure des chaînes de relations en montrant notamment que pour les ressources les plus déterminantes (les aides directes au recrutement), les chaînes sont en moyenne plus longues que pour les autres types d'aides, ce qui s'explique par la rareté de ces ressources.

² Une étude plus récente montrerait qu'en Chine les chaînes puissent être plus longues qu'en Europe dans certaines configurations (Liu *et al.*, 2019).

Enquête et données

L'enquête porte sur un échantillon représentatif de la population de la France métropolitaine. Un peu plus de la moitié des personnes interrogées ont un emploi au moment de l'enquête, et un peu moins d'un tiers sont retraitées (Tableau 1).

TABLEAU 1 - Situation des personnes enquêtées par rapport à l'emploi

	Fré- quence	Pour- centage
En emploi	852	50,9
En apprentissage sous contrat ou en stage rémunéré	10	,6
Chômeur (ayant déjà travaillé)	92	5,5
Chômeur (à la recherche d'un premier emploi)	13	,8
En études (étudiant(e), élève, en formation ou en stage non rémunéré)	43	2,6
Retraité(e) ou retiré(e) des affaires ou en préretraite	512	30,6
Femme ou homme au foyer	37	2,2
Dans une autre situation d'inactivité (personne handicapée, en incapacité ou en interdiction de travailler...)	57	3,4
Refuse de répondre	59	3,5
Total	1 676	100

Source : ELIPSS. Données non pondérées. Lecture : 852 personnes, soit 50,9% sont en emploi.

Bien sûr, la plupart des retraités ont eu une vie professionnelle auparavant. Pour 91,4% des enquêtés, le principal emploi exercé était un emploi salarié (tableau 2).

TABLEAU 2. L'emploi principal exercé

	Fréquence	Pourcen-
Salarié(e) de l'État	208	13,4
Salarié(e) d'une collectivité territoriale, des HLM	100	6,5
Salarié(e) de la fonction publique hospitalière	74	4,8
Salarié(e) d'une entreprise publique	203	13,2
Salarié(e) d'une entreprise, d'un artisan, d'une association	690	44,6
Salarié(e) d'un particulier	138	8,9
Vous aidez un membre de votre famille dans son travail sans	7	0,4
Vous êtes chef d'entreprise salarié, PDG, gérant(e) minoritaire,	26	1,7
Vous êtes indépendant(e) ou à votre compte	101	6,5
Total	1 545	100
Non concerné	118	
Ne sait pas	12	
Total	236	
Total général	1 676	

Source : ELIPSS. Données non pondérées. Lecture : 208 personnes, soit 13,4 % sont salariées de l'État.

La principale question sur les relations dans l'accès à l'emploi était la suivante :

« Est-il arrivé, au cours de votre vie, qu'une ou plusieurs personnes vous aident à trouver un emploi ou à changer d'emploi ? (Il peut s'agir de personnes de votre famille, d'amis, ou de collègues vous ayant donné une information sur une ouverture de poste, transmis votre CV, aidé à préparer une candidature ou encore directement proposé un travail, etc. Les personnes vous ayant rendu cette aide dans le cadre de leur mission ne sont pas prises en compte ici, comme par exemple des bénévoles ou des salariés d'une association, des personnes de pôle emploi) ».

Alors que les données des enquêtes emploi portent sur le dernier emploi obtenu, avec une question différente et plus synthétique, la question que nous avons utilisée invite les personnes enquêtées à se rappeler des situations dans lesquelles elles avaient bénéficié de l'aide de personnes de leurs relations dans l'obtention d'un emploi. Dans nos données, 28 % de

celles et ceux qui ont répondu oui à cette question ont cité un emploi obtenu durant les 5 dernières années, 50 % un emploi obtenu durant les 15 dernières années et les autres un emploi plus ancien.

D'autres questions permettent d'identifier le type d'emploi, le type d'aide obtenue, la longueur des chaînes relationnelles impliquées et les caractéristiques sociales des personnes ayant procuré de l'aide.

Les relations dans l'accès à l'emploi dans les données de l'enquête ELIPSS 2018

Dans ce qui suit, nous commençons par examiner les réponses à la question sur les relations interpersonnelles dans l'accès à un emploi, puis nous analysons les types de relations impliquées et les types d'aides obtenues.

Un peu moins d'un tiers (32,1 %) des personnes enquêtées répondent oui à la question reproduite plus haut sur l'aide d'autres personnes dans l'obtention d'un emploi. C'est un ordre de grandeur proche de ce que l'on obtient dans les enquêtes du ministère de l'emploi. La comparaison est cependant difficile puisque les questions sont très différentes. Dans les enquêtes emploi il s'agit du dernier emploi, au contraire dans nos données il s'agit d'un emploi obtenu au cours du parcours professionnel et qui aurait impliqué la mobilisation de relations interpersonnelles. On aurait donc pu s'attendre à ce que la proportion soit un peu plus élevée. Cependant, il est possible que la focalisation sur les aides relationnelles ait incité une partie des enquêtés à répondre négativement, probablement à cause de la connotation morale négative qui peut être associée à ce type de situation, le questionnaire que nous avons utilisé insistant beaucoup plus sur les relations que celui de l'enquête emploi. Par ailleurs, une bonne partie des personnes qui ont répondu positivement l'ont fait en fonction de leur emploi principal, ce qui finalement rapproche les deux méthodes. Dans les deux cas, cette proportion est probablement sous-estimée dans ce type de questionnaire, des méthodes plus qualitatives convergeant vers une proportion qui serait plutôt de l'ordre 40 % en moyenne en France (Chauvac, 2011).

Le tableau 3 présente les proportions des grandes catégories professionnelles, parmi les emplois actuels des personnes enquêtées qui ont répondu positivement à la question sur les accès à des emplois par relation et parmi les emplois obtenus par ce moyen. On observe un décalage entre l'emploi actuel et celui qui avait été trouvé par relations pour les « indépendants » (qui regroupe les agriculteurs, les artisans, les commerçants, les professions libérales et les chefs d'entreprises) qui représentent 6,2 % des personnes déclarant avoir trouvé un emploi par les relations alors les emplois d'indépendants représentent 15,4 % des emplois trouvés par relation et pour les cadres (30,3 % contre 15 %). En effet, seulement 37,6 % des cadres actuels qui ont cité un emploi obtenu avec l'aide de relations avaient obtenu un emploi de cadre par ce moyen (chiffre qui ne figure pas dans le tableau). Beaucoup avaient obtenu des emplois d'indépendants ou d'employés.

TABLEAU 3. Répartition en pourcentage des professions principales des personnes enquêtées et des emplois obtenus par relations

Professions actuelles des enquêtés	Enquêtés	Emploi actuel des enquêtés ayant répondu positivement à la question sur les relations	Emplois trouvés avec l'aide de relations
Indépendants	8,3	6,2	15,4
Cadres	27,4	30,3	15
Professions intermédiaires	16,4	16,5	22
Ouvriers, Employés	48	47	47,6
Total	100	100	100
N	1 676	521	521

Source : ELIPSS. Données non pondérées. Lecture : 8,3 % occupent ou ont occupé un emploi d'indépendant.

Les professions actuelles des personnes déclarant avoir déjà trouvé un emploi par les relations sont très similaires en proportion à celles de l'échantillon d'ensemble. Seuls les cadres sont très légèrement surreprésentés (30,3 % contre 27,4 % de l'échantillon d'ensemble) mais ces derniers constituent cependant la catégorie qui cite le plus souvent (34,4 %

contre 32,1 %) un emploi obtenu par relations, à un moment ou un autre de leur carrière, ce qui ne figure pas dans ce tableau. Deux hypothèses peuvent expliquer cela si l'on s'appuie sur les travaux relatifs aux réseaux personnels (Bidart *et al.*, 2011). Tout d'abord, la réflexivité sur les relations interpersonnelles et le fait de les considérer comme des ressources sont plus élevés dans les couches sociales les plus favorisées. Ensuite, c'est dans ces milieux sociaux que les relations procurent le plus de ressources, parce qu'elles relient à des personnes disposant elles-mêmes de ressources importantes, donc de capacités de recommander une personne pour un emploi ou au moins transmettre des informations utiles.

Une autre indication de cet effet du milieu social est la variation de la proportion de réponses positives à la question sur les relations dans l'accès à l'emploi et le niveau d'études. Telle qu'elle est estimée à partir de ce questionnaire, cette proportion semble croître avec le niveau d'études (tableau 4).

TABLEAU 4 - Niveau d'études et aides relationnelles pour l'accès à l'emploi

		A été aidé pour trouver ou changer d'emploi		Total
		Oui	Non	
Diplôme	Inférieur au bac	29,2%	70,8%	100%
	Bac/Bac+2	34,4%	65,6%	100%
	Bac+3 et plus	36,9%	63,1%	100%
Total		32,1%	67,9%	100%

Source : ELIPSS. Données non pondérées. Lecture : 29,2 % des enquêtés ayant un niveau d'études inférieur au bac ont été aidés pour trouver un emploi ou en changer.

Remarquons que ce tableau regroupe tous les niveaux de diplôme inférieurs au bac qui sont en fait hétérogènes du point de vue de la proportion des réponses positives à la question sur les accès à l'emploi par des relations. Les personnes les moins diplômées (pas de diplôme ou seulement le certificat d'études) ont un taux de réponses positives nettement plus élevé que les titulaires d'un CAP ou d'un BEP. Dans leur cas, l'emploi a le plus souvent été trouvé par des liens familiaux. Mais cet effet est

très lié au type d'emploi (notamment s'il s'agit de salariés d'un particulier) et, si l'on prend en compte cette information, cette différence s'estompe. Au final, après avoir examiné les différents cas de figure, il semble que la tendance qui domine est plutôt celle d'un accroissement du taux de recours aux relations sociales avec l'élévation du niveau de formation.

Lorsque l'on examine les types de relations mobilisées en fonction de l'emploi obtenu (tableau 5), on retrouve un autre fait connu comme la forte présence des collègues pour les cadres³. En effet, les marchés de travail des cadres sont souvent encastrés dans des milieux professionnels au sein desquels les relations interpersonnelles sont très présentes, que ce soit pour les changements d'emploi ou pour l'activité de travail ordinaire.

TABLEAU 5 - Type d'emploi et types de relations mobilisées⁴

Type de relation avec la personne qui a aidé		Famille	Conjoint	Collègue	Ami	Autre	Ensemble
Type d'emploi obtenu	Indépendant	25,4 %	6,0 %	14,9 %	44,8 %	9,0 %	100 %
	Cadre	15,6 %	8,3 %	26,6 %	33,0 %	16,5 %	100 %
	Professions intermédiaires	25,0 %	6,9 %	13,8 %	32,8 %	21,6 %	100 %
	Employé, Ouvrier, Contremaître	30,2 %	5,4 %	12,2 %	36,9 %	15,3 %	100 %
Total		25,3 %	6,4 %	16,0 %	36,2 %	16,1 %	100 %

Source : ELIPSS. Données non pondérées. Lecture : 25,4% des personnes ayant été aidées pour obtenir un emploi d'indépendant ont été aidées par un membre de

³ Outre l'enquête initiale de Granovetter déjà citée, on peut se référer au recrutement dans les start-ups (Grossetti *et al.*, 2018).

⁴ Les tableaux portant sur la sous-population des enquêtés ayant répondu positivement à la question sur les aides en matière d'accès à l'emploi portent sur des données non pondérées. En effet, il ne s'agit pas ici de se rapprocher d'un échantillon représentatif de la population française mais de saisir des relations entre les variables.

la famille. $\chi^2 = 23,7$, sig. = 0,022. La case en grisé indique le plus fort résidu standardisé.

Nous pouvons à présent nous intéresser aux types d'aides obtenues.

Quels types d'aides ?

Nous proposons dans le questionnaire plusieurs types d'aides, certaines plutôt de nature informationnelle, d'autres plus directement impliquées dans le processus de recrutement (tableau 6).

TABLEAU 6 – Types d'aides

Type d'aide procurée pour l'obtention de son emploi (parmi ceux qui ont déclaré avoir bénéficié d'une aide)	% de citations
Aide à dominante informationnelle	
La personne lui a parlé d'une offre d'emploi précise dans son entreprise	33 %
La personne lui a parlé d'une offre d'emploi précise dans une autre entreprise	12 %
La personne lui a parlé d'une entreprise qui était en train de recruter	16,2 %
La personne l'a aidé dans la préparation de sa candidature pour cet emploi	11,2 %
La personne l'a aidé à préparer son entretien	5,8 %
Aide directe au recrutement	
La personne a transmis son CV à la personne qui recrutait ou l'a recommandé	26,1 %
La personne a contacté pour lui une des personnes qui recrutait dans cette entreprise	18,7 %
La personne lui a directement proposé le travail	13,7 %
Autre	3,5 %

Source : ELIPSS. Données non pondérées. Plusieurs réponses possibles. Lecture : pour 33 % des personnes ayant été aidées pour obtenir un emploi, cette aide correspond au fait qu'une personne a parlé d'une offre d'emploi précise dans son entreprise. Etant donné qu'il s'agit d'une réponse à choix multiples, la somme des pourcentages est supérieure à 100.

Nous avons créé à partir de ces données une typologie à trois modalités : pas d'aide (67,9 % des cas), aide informationnelle si ne sont citées que

des aides des cinq premiers types (16 %) et aide directe si est cité au moins une aide des autres types (16,1 %). Les aides directes sont plus fréquentes pour les personnes les plus diplômées (tableau 7).

TABLEAU 7 – Niveau d'études et type d'aide

Type d'aide		pas d'aide	information, conseils	aide directe	ensemble
Niveau d'études	<Bac	70,8%	16,0%	13,2%	100,0%
	Bac / Bac+2	65,6%	15,9%	18,5%	100,0%
	Bac+3 et +	63,1%	15,9%	21,0%	100,0%
Total		67,9%	15,9%	16,2%	100,0%

Source : ELIPSS. Données non pondérées. Lecture : 70,8% des personnes ayant un niveau d'études inférieur au baccalauréat n'ont pas déclaré avoir reçu de l'aide pour obtenir un emploi. $\chi^2 = 14,8$, sig. = 0,005. Les cases en grisé indiquent les plus forts résidus standardisés.

Réseau personnel et accès à l'emploi

La question que nous avons utilisée jusqu'ici relève des analyses de chaînes relationnelles⁵ dans lesquelles on cherche à reconstituer les relations qui ont été impliquées dans un processus social (recherche d'emploi, de logement, de médecins, etc.), sans inventorier toutes les relations d'une même personne, mais en suivant le plus possible les enchaînements de liens. Les analyses de réseaux personnels en revanche s'efforcent de recenser les relations entretenues par une même personne en les sélectionnant selon certains critères comme le type de rôle relationnel (voisin, collègues, familles, etc.), le fait que l'enquêté s'en sente proche, ou encore des types d'échange de service et de soutien. Très souvent ces enquêtes utilisent des « générateurs de noms », c'est-à-dire des questions suscitant de la part des personnes enquêtées l'énumération de noms ou d'identifiants (surnoms, pseudonymes) de personnes avec lesquelles elles sont en relation. Ensuite, pour chaque personne citée, on pose des questions destinées à la caractériser (sexe, âge, profession, etc.).

⁵ Grossetti *et al.*, 2011.
ARCS

Dans l'enquête ELIPSS figurait un générateur de nom simple et assez souvent utilisé en France (dans les enquêtes « mode de vie » de l'Insee par exemple) et qui consiste à poser des questions sur les deux meilleurs amis. On dispose en particulier d'informations sur leur niveau d'études, que l'on peut croiser avec l'aide dans l'accès à l'emploi (tableau 8)

TABLEAU 8 – Avoir des amis dont le niveau d'études est de quatre années après le baccalauréat et aide à l'accès à l'emploi

		Aide emploi			Total
		pas d'aide	information, conseils	aide directe	
Amis bac plus 4	0 amis bac + 4	72,0 %	14,4 %	13,6 %	100 %
	1 ami bac + 4	64,3 %	15,4 %	20,3 %	100 %
	2 amis bac + 4	63,4 %	11,7 %	24,8 %	100 %
Total		69,3 %	14,2 %	16,4 %	100 %

Source : ELIPSS. Données non pondérées. Lecture : 72 % des personnes n'ayant pas cité d'amis de niveau bac+4 n'ont pas déclaré avoir reçu de l'aide pour obtenir un emploi. $\chi^2 = 15,1$, sig. = 0,004. Les cases en gris indiquent les plus forts résidus standardisés.

Il existe une relation entre le fait d'avoir des liens amicaux avec des personnes diplômées et l'importance des aides directes pour l'accès à l'emploi. Cela confirme ce que nous avons vu plus haut concernant les caractéristiques des personnes enquêtées. Ces caractéristiques sont en effet corrélées fortement à celles des personnes citées comme amies : 58,3 % des personnes citant une personne cadre sont elles-mêmes cadres, et cette proportion passe à 69,2 % lorsque les deux sont cadres. Pour les niveaux d'études les tendances sont similaires mais avec un écart entre ceux qui citent une seule personne amie ayant atteint le niveau de quatre années d'études après le baccalauréat, dont 44,5 % ont elles-mêmes ce niveau, et celles qui en citent deux, pour lesquelles la proportion atteint 75,9 %.

Des chaînes plus longues pour des ressources plus rares

Dans les travaux sur l'accès à l'emploi déjà cités, on observe en général des chaînes courtes. Soit les personnes qui changent d'emploi et celles qui

les recrutent se connaissent déjà (une relation, chaîne de longueur 1), soit il y a un intermédiaire (deux relations, chaîne de longueur 2), les autres cas étant relativement rares.

Dans les données ELIPSS, la longueur des chaînes a été reconstituée à part des questions portant sur les personnes ayant aidé les personnes enquêtées à obtenir un emploi (voir tableau 6 plus haut). Les aides directes, avec ou sans ajout d'informations ou de conseils, représentent plus de la moitié des cas, le reste étant constitué d'une aide plus limitée, ce qui nous permettra de comparer les types de chaînes mobilisées.

Pour estimer la longueur des chaînes, nous avons combiné cette variable avec une autre :

Connaissiez-vous déjà cette personne ou quelqu'un vous a-t-il mis en contact avec elle ?

1. *Pas d'intermédiaire : Je connaissais directement cette personne ;*
2. *Un intermédiaire : Je ne la connaissais pas ou peu, elle m'a été présentée par une personne que je connaissais ;*
3. *Deux intermédiaires : Je ne la connaissais pas ou peu, elle m'a été présentée par une personne qui connaissait une de mes relations ;*
4. *Plus de deux intermédiaires : Je ne la connaissais pas, j'ai été mis en relation avec cette personne en passant plusieurs intermédiaires.*

En combinant les réponses à ces questions nous avons calculé la longueur des chaînes de la façon suivante : nous partons de la variable indiquant la taille de la chaîne et ajoutons un intermédiaire dans le cas où la personne aidante a transmis le CV à la personne qui recrutait ou dans le cas où elle a contacté une personne qui recrutait.

TABLEAU 9 – Longueur des chaînes

Longueur de la chaîne	Proportion des chaînes
1	50,7 %
2	39,2 %
3	8,2 %
4	1,9 %
Total (515 chaînes)	100 %

Lecture : 50,7 % des chaînes sont de longueur 1 (la personne recrutée et celle qui recrutent se connaissent).

Si l'on se restreint aux cas où l'obtention de l'emploi implique une chaîne relationnelle, la longueur moyenne est de 1,61.

Les chaînes sont plus longues lorsque l'aide inclut une aide directe au recrutement et pas seulement des informations ou des conseils. Les chaînes tendent à être plus courtes lorsque l'emploi est obtenu après 35 ans, c'est-à-dire dans une période de la carrière où les personnes ont pu constituer des relations professionnelles mobilisables plus directement. Pour vérifier cela en contrôlant un certain nombre de variables comme le sexe ou le type d'emploi, nous avons réalisé une analyse de variance multivariée (tableau 10).

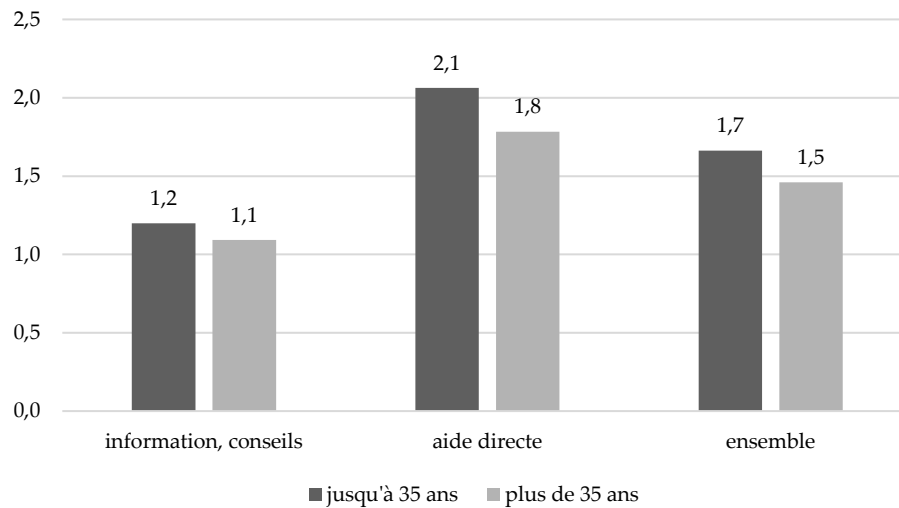
TABLEAU 10 –Analyse de variance multivariée (515 cas documentés avec mention d'aides)

Paramètre		Coefficient	Erreur standard	Signification
Constante		1,767	0,1	***
type d'aide = information ou conseil (ref : aide directe)		-0,823	0,056	***
Age à l'obtention de l'emploi : jusqu'à 35 ans (ref: plus de 35 ans)		0,217	0,062	***
Type d'emploi obtenu (ref: employé, ouvrier, contremaître)	Indépendant	0,055	0,091	
	Cadre et profession intellectuelle	-0,043	0,092	
	Profession intermédiaire	0,183	0,076	*
Profession actuelle (ref: employé, ouvrier, contremaître)	Indépendant	-0,026	0,109	
	Cadre	-0,024	0,079	
	Profession intermédiaire	-0,159	0,086	
Niveau d'études (supérieur à bac+3)	niveau d'études : inférieur au baccalauréat	0,01	0,083	
	niveau d'études : bac à bac+3	0,104	0,077	
Sexe: homme (ref: femme)		0,061	0,057	

Note : Modèle linéaire généralisé, variable dépendante : longueur de la chaîne. Niveaux de significativité : * $p < 0,05$, *** $p < 0,001$. Logiciel utilisé : SPSS.

Si l'on ne conserve que les variables les plus significatives, le type d'aide et l'âge lors de l'obtention de l'emploi, les variations de la longueur des chaînes se présentent comme dans la figure 1.

FIGURE 1 – Longueur des chaînes selon le type d'aide et l'âge à l'obtention de l'emploi concerné



Il semble donc que la longueur des chaînes varie en fonction d'au moins deux facteurs. Le premier est la rareté de la ressource. Nous faisons l'hypothèse que l'aide directe aboutissant à un recrutement est plus rare et difficile à obtenir que les informations et les conseils (dont il faut rappeler qu'ils sont aussi présents dans les cas où il existe une aide directe). Le deuxième facteur est le réseau des personnes concernées. Ici, il semble clair que les plus âgés ont déjà constitué un réseau comportant des relations professionnelles, plus efficaces pour obtenir un emploi. La combinaison du réseau des personnes et des caractéristiques des ressources en jeu constitue une sorte de rareté relative qui est directement liée à la longueur des chaînes. Plus une ressource est relativement rare pour un réseau donné, plus les chaînes tendent à s'allonger. En revanche, nous n'observons pas de relation entre la longueur des chaînes et le type d'emploi obtenu.

Conclusion

L'enquête que nous avons utilisée pour cette analyse est un questionnaire classique, dans lequel nous avons pu introduire des questions originales destinées à capter la place des relations personnelles dans l'accès à l'emploi dans une perspective d'étude des chaînes relationnelles, donc en incluant autant que possible les intermédiaires.

Sur la question de l'importance des relations personnelles dans l'accès à l'emploi, cette enquête confirme des résultats antérieurs : les relations sont importantes et concernent près du tiers des emplois (même si la méthode utilisée sous-estime probablement la part des emplois obtenus en mobilisant des relations) et cette importance varie selon les caractéristiques des enquêtés et celles des emplois obtenus. Les relations prennent plus de place pour les plus diplômés. Par ailleurs, pour ces catégories, les emplois ont été obtenus en mobilisant des collègues actuels ou passés davantage que pour les autres emplois. Être situé dans un milieu favorisé, connaître d'autres personnes de ce milieu, procure des ressources supplémentaires pour accéder à certains emplois.

Outre la vérification de ces tendances, notre objectif était de caractériser autant que possible les chaînes elles-mêmes. Nous avons ainsi pu étayer une hypothèse qui émerge de travaux antérieurs, hypothèse selon laquelle la longueur moyenne des chaînes varie selon le type de ressource qui est en jeu : plus la ressource est rare, plus les chaînes sont longues. En distinguant les aides limitées aux informations ou aux conseils de celles qui impliquent une aide plus directe à l'obtention de l'emploi, nous avons pu montrer que les chaînes sont en moyenne plus longues dans le cas des aides directes, ce qui va dans le sens de notre hypothèse, mais elles sont également plus longues pour les plus jeunes, qui n'ont pas encore pu constituer de relations professionnelles comparables à celles des plus âgés. Ce qui est en jeu est donc une rareté relative qui dépend des caractéristiques des personnes et de leur réseau autant que de celles des ressources qui sont en jeu.

Bien sûr, ces données de questionnaires demanderaient à être complétées par des enquêtes plus précises et surtout une enquête plus spécifiquement dédiée aux chaînes d'accès à des ressources diverses, au-delà du cas des emplois. Mais elles permettent d'étayer et d'affiner une analyse

des chaînes relationnelles dans l'accès à l'emploi et plus généralement dans l'accès à diverses ressources sociales.

Références

- Bidart, C., Degenne, A. & Grossetti, M. (2011). *La vie en réseau. Dynamique des relations sociales*. Presses Universitaires de France.
- Bessy, C. & Marchal, E. (2009). Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements : enquête auprès des entreprises. *Revue française de socio-économie*, 3-1, 121-146. <https://doi.org/10.3917/rfse.003.0121>
- Bian, Y. (1997). Bringing strong ties back in: Indirect ties, network bridges, and job searches in China. *American sociological review*, 62(3), 366-385. <https://doi.org/10.2307/2657311>
- Bian, Y. (2018). The prevalence and the increasing significance of guanxi. *The China Quarterly*, 235, 597-621. <https://doi.org/10.1017/S0305741018000541>
- Bureau, M.-C. & Marchal, E. (2009). Incertitudes et médiations au cœur du marché du travail. *Revue française de sociologie*, 50(3), 573-598. <https://doi.org/10.3917/rfs.503.0573>
- Chauvac, N. (2011). *L'embauche, une histoire de relations ? Réseaux et dispositifs au cœur du marché de l'emploi*. Thèse de sociologie, Université Toulouse II le Mirail.
- Forsé, M. (1997). Capital social et emploi. *L'année sociologique*, 47(1), 143-181.
- Granovetter, M. S., (1973). The Strength of Weak Ties. *The American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380. <https://doi.org/10.1086/225469>
- Granovetter, M. S. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *The American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510. <https://doi.org/10.1002/9780470755679.ch5>
- Granovetter, M. S. (1995). *Getting a job. A study of contacts and careers* (2nd edition). The University of Chicago Press.
- Grossetti, M. (2015). Note sur la notion d'encastrement. *SociologieS*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.4997>
- Grossetti, M., Barthe, J.-F. & Chauvac, N. (2011). Studying relational chains from narrative material. *Bulletin de Méthodologie Sociologique / Bulletin of Sociological Methodology*, 110, 11-25. <https://doi.org/10.1177/0759106311399553>
- Grossetti, M., Barthe, J.-F. & Chauvac, N. (2018). *Start-ups, des entreprises comme les autres ? Une enquête sociologique en France*. Sorbonne Université Presses).

- Hofreiter, R. & Bahna, M. (2020). Looking for a job and borrowing money: uncertainty and the reliance on strong ties. *International Journal of Sociology*, 50(2), 103-121. <https://doi.org/10.1080/00207659.2020.1726628>
- Howell, N. L. (1969). *The search for an abortionist*. University of Chicago Press.
- Liu, X., Chauvac, N. & Carnine, J. (2019). L'insertion professionnelle des diplômés chinois : une analyse par les chaînes relationnelles. *Sciences de la société*, 104. <https://doi.org/10.4000/sds.11161>
- Trimble, L. B., & Kmec, J. A. (2011). The role of social networks in getting a job. *Sociology Compass*, 5(2), 165-178. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00353.x>