



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. 2023. halshs-03988976v1

HAL Id: halshs-03988976

<https://shs.hal.science/halshs-03988976v1>

Preprint submitted on 14 Feb 2023 (v1), last revised 23 Jul 2024 (v3)

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

Soumis le xx, mis en ligne le xx

Type de soumission

article scientifique

Titre anglais

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

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 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 futurs recrutés) et sur les candidats possibles (pour les recruteurs), soit qu'elles débouchent sur des recrutements directs (si le recruteur et le futur recruté se connaissent déjà) ou 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.

Dans cet article, nous étudions les chaînes relationnelles d'accès à l'emploi à partir de questions utilisées dans une enquête par questionnaire auprès d'un échantillon de 3000 personnes 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. Cette analyse porte également sur la longueur des chaînes, qui varie en fonction de la rareté relative des ressources et des relations des personnes cherchant un emploi.

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.

In this article, we study the relational chains of access to employment based on questions used in a questionnaire survey of a sample of 3,000 people living in metropolitan France. The analysis of these data confirms the importance of relational chains in access to employment in France, with variations according to the characteristics of the persons. This analysis also focuses on the length of the chains, which varies according to the relative scarcity of resources and relationships of those seeking employment.

Mots clés

marché du travail ; encastrement ; chaînes relationnelles ; sociologie

Keywords

job market; embeddedness; relational chains; sociology.

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

Depuis le travail fondateur de Mark Granovetter sur les chaînes de relations interpersonnelles dans l'accès à l'emploi de cadres de la banlieue de Boston (Granovetter, 1995), les études sur l'encastrement du marché du travail dans les réseaux sociaux se sont multipliées (Chauvac, 2011). Toutes convergent sur le constat 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 futurs recrutés) et sur les candidats possibles (pour les recruteurs), soit qu'elles débouchent sur des recrutements directs (si le recruteur et le futur recruté se connaissent déjà) ou 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.

Dans l'enquête originale de Granovetter cette proportion 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, importances des services réciproques, intimité et intensité émotionnelle) ont tendance à enfermer les personnes sur 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). 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 pre-

mières leur atomisme et au secondes leur surestimation des effets des hiérarchies et normes internes aux organisations, 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 dont rend compte la métaphore de l'encastrement (Grossetti, 2015).

Cet encastrement 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 les liens forts prendraient d'avantage d'importance dans les sociétés où les niveaux d'incertitude économique et de corruption perçue sont plus élevés (Hofreiter, Bahna 2019). Pour la France, à partir de l'enquête « emploi » de l'Insee effectuée en 1994, Michel Forsé évaluait cette proportion 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, sont moins efficaces pour les membres des couches populaires. Quant aux membres des couches sociales les plus favorisées, les liens forts peuvent s'avérer largement suffisants dans la mesure où les personnes qu'ils concernent disposent en général de ressources importantes.

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 celle 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 de cas, la longueur des chaînes ne dépasse pas 4, la moyenne se situant entre 1 et 2. Il en est autrement pour d'autres études, portant sur des ressources plus rares, comme celle de Nancy Howell Lee 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-politiques¹. La longueur des chaînes est également liée aux caractéristiques des personnes qui figurent aux extrémités, notre hypothèse étant que les chaînes courtes sont plus fréquentes pour les personnes disposant de relations directes susceptibles de leur procurer un emploi.

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 sur les relations sur l’accès à l’emploi dans une enquête du dispositif Elipss de production d’enquêtes par questionnaire destiné à la communauté scientifique, qui utilise sur un échantillon aléatoire (3000 personnes) de la population résidant en France métropolitaine (<https://dime-shs.sciencespo.fr/instruments/elipss/>).

1. 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 retraités (Tableau 1).

TABLEAU 1 - Situation des enquêtés par rapport au travail

	Fré- quence	Pourcen- tage
En emploi	852	50,9

¹ Il semble qu’en Chine les chaînes soient un peu plus longues (voir Xue Liu, Nathalie Chauvac and Julia Carnine, “L’insertion professionnelle des diplômés chinois : une analyse par les chaînes relationnelles”, *Sciences de la société* [Online], 104 | 2019, Online since 01 September 2020, URL: <http://journals.openedition.org/sds/11161>; DOI: <https://doi.org/10.4000/sds.11161>).

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	1676	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	Pourcentage
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	57	3,4

Source : ELIPSS. Données non pondérées.

Lecture : 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, cette question invite les enquêtés à se rappeler des situations dans lesquelles ils avaient bénéficié de l'aide de personnes de leurs relations dans l'obtention d'un emploi. Dans nos données 28% de 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 autant 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.

2. Les relations dans l'accès à l'emploi dans les données de l'enquête Elipss 2019

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.

2.1. Un phénomène courant, qui varie selon les caractéristiques des personnes

Un peu moins d'un tiers (32,1%) des enquêtés 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 ils s'agit du dernier emploi, dans nos données d'un emploi en général obtenu au cours du parcours professionnel et qui aurait impliqué la mobilisation de relations interpersonnelles. On aurait donc pu penser que la proportion serait plus élevée. Cependant, il semble 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, malgré les précautions prises dans la formulation de la question. Par ailleurs, une bonne part des enquêtés 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 suivant présente les proportions des grandes catégories professionnelles parmi les enquêtés, parmi ceux 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) et pour les cadres. 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. Beaucoup avaient obtenu des emplois d'indépendants ou d'employés.

TABLEAU 3. Répartition des professions principales des enquêtés et des emplois obtenus par relations

Professions actuelles des enquêtés	Enquêtés	Enquêtés ayant répondu positivement à la question sur les relations	Parmi les 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

Source : ELIPSS. Données non pondérées.

Lecture : Lecture : 8,4% occupent ou ont occupé un emploi d'indépendant.

Les cadres sont cependant la catégorie qui cite le plus souvent un emploi obtenu par relations (34,4% contre 32%). Deux hypothèses peuvent expliquer cela si l'on s'appuie sur les travaux relatifs aux réseaux personnels (Bidart, Degenne et Grossetti, 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 des capacités de recom-

mander 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)².

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 : Lecture : 8,4% occupent ou ont occupé un emploi d'indépendant.

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 encadrés dans des milieux professionnels au sein desquels les relations interpersonnelles sont très présentes,

² 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 moins diplômés (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 nous a semblé 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.

³ Outre l'enquête initiale de Granovetter déjà citée, on peut se référer au recrutement dans les start-ups (Michel Grossetti, Jean-François Barthe, Nathalie Chauvac, 2018).

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 la famille.

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

2.2. 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 %

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 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.

Lecture : pour 33% des personnes ayant été aidées pour obtenir un emploi, cette aide est le fait qu'une personne a parlé d'une offre d'emploi précise dans son entreprise.

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 cités 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 des emplois de cadres (tableau 7).

TABLEAU 7 – Type d'aide et type d'emploi obtenu

		information, conseils	aide directe	ensemble
type_emploi obtenu par relations	Indépendant	43,3%	56,7%	100,0%
	Cadre	39,4%	60,6%	100,0%
	Professions intermédiaires	45,3%	54,7%	100,0%
	Employé, Ouvrier, Contremaître	51,6%	48,4%	100,0%
Total (521 personnes ayant obtenu un emploi avec l'aide de relations)		46,5%	53,5%	100,0%

Source : ELIPSS. Données non pondérées.

Lecture : pour 43,3% des personnes ayant été aidées pour obtenir un emploi d'indépendant, cette aide consiste en des informations et des conseils.

L'existence d'un encastrement plus important du marché du travail des cadres semble ici se confirmer.

Si nous utilisons le niveau de diplôme comme un indicateur global de niveau social, nous retrouvons cette tendance (tableau 8).

TABLEAU 8 – 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.

3. 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 enquêtés l'énumération de noms ou d'identifiants (surnoms, pseudonymes) de personnes avec lesquelles ils sont en relation. Ensuite, pour chaque personne citée, on pose des questions destinées à la caractériser (sexe, âge, profession, etc.).

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 aux enquêtés des questions sur leurs deux meilleurs amis. On dispose en particulier d'informations sur leur profession et leur niveau d'études. A partir de ces informations, nous avons construit deux variables que nous avons croisées avec l'aide dans l'accès à l'emploi (Tableaux 9 et 10)

TABLEAU 9 – Avoir des amis cadres et bénéficier d'aides dans l'accès à l'emploi

	Aide emploi	Total
--	-------------	-------

⁵ Michel Grossetti, Jean-François Barthe, Nathalie Chauvac, 2011, « Studying relational chains from narrative material », *Bulletin de Méthodologie Sociologique / Bulletin of Sociological Methodology*, n°110, pp. 11-25.

		pas d'aide	information, conseils	aide directe	
Amis cadres	pas d'ami cadre	70,8%	14,7%	14,4%	100%
	un ami cadre	69,2%	12,5%	18,3%	100%
	deux amis cadres	65,1%	12,8%	22,1%	100%
Total		69,9%	14,0%	16,1%	100%

Source : ELIPSS. Données non pondérées.

Lecture : 70,8% des personnes n'ayant pas cité d'amis cadres n'ont pas déclaré avoir reçu de l'aide pour obtenir un emploi.

TABLEAU 10 – 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.

Les deux indicateurs convergent. Il existe une corrélation entre le fait d'avoir des amis appartenant aux couches sociales les plus favorisées 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 enquêtés. Celles-ci sont en effet corrélées fortement à celles des amis cités : 58,3% des enquêtés citant un ami cadre sont eux-mêmes cadres, et cette proportion passe à 69,2% lorsque les deux amis sont cadres. Pour les niveaux d'études les tendances sont similaires mais avec un écart entre ceux qui citent un seul ami ayant atteint le niveau de quatre années d'études après le baccalauréat, dont 44,5% ont eux-mêmes ce niveau, et ceux qui en citent deux, pour lesquels la proportion atteint 75,9%.

4. Des chaînes plus longues pour des ressources plus rares

Dans les travaux sur l'accès à l'emploi, 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 ELIPPS-CAPSOC, la longueur des chaînes a été reconstituée à part des questions portant sur les personnes ayant aidé les enquêtés à obtenir un emploi.

Q69 – CH3AID

Pensez à la personne qui vous a aidé(e) le plus pour trouver cet emploi, quelle(s) aide(s) vous

a-t-elle procurée(s) ?

(Plusieurs réponses possibles)

1. Elle m'a parlé(e) d'une offre d'emploi précise dans son entreprise (ou une autre organisation)
2. Elle m'a parlé(e) d'une offre d'emploi précise dans une autre entreprise
3. Elle m'a parlé(e) d'une entreprise qui était en train de recruter
4. Elle m'a aidé(e) dans la préparation de ma candidature pour cet emploi
5. Elle m'a aidé(e) à préparer mon entretien
6. Elle a transmis mon CV à la personne qui recrutait ou m'a recommandé(e)
7. Elle a contacté pour moi une des personnes qui recrutait dans cette entreprise
8. Elle m'a directement proposé(e) le travail
9. Autre (préciser)

Cette question permet de déterminer le type d'aide procurée. Les cinq premières réponses correspondent à des transmissions d'information ou des conseils, les trois suivantes une aide directe à l'accès à l'emploi (tableau 11).

TABLEAU 11 – Types d’aides (521 cas de mention d’une aide)

type d'aide	
information ou conseil seulement	43,40%
aide directe seulement	31,90%
Information ou conseil et aide directe	21,10%
autre situation	3,60%
total	100%

Source : ELIPSS. Données non pondérées.

Lecture : 43,4% des personnes ayant déclaré avoir reçu de l’aide pour obtenir un emploi n’ont reçu que des informations et des conseils.

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 :

Q70 – CH3INTERM

Connaissez-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.

Taille de la chaîne	%
1	50,7 %

2	39,2 %
3	8,2 %
4	1,9 %
Total	515
Moyenne	1,61

Si l'on se restreint aux 28,9% de 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 un accès direct à l'emploi et pas seulement des informations ou des conseils et 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 (tableau 12).

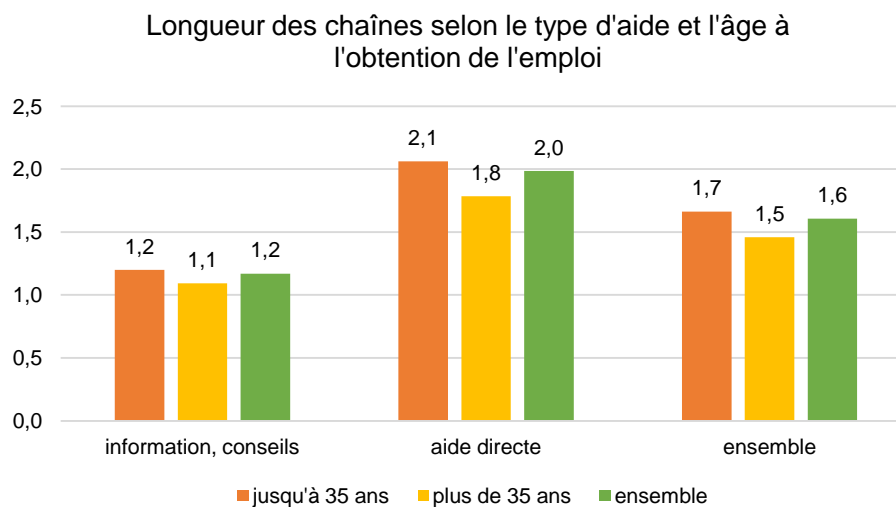
TABLEAU 12 –Analyse de variance multivariée (515 cas documentés avec mention d'aides).

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

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. L'aide directe est plus rare et difficile à obtenir que les informations et les conseils. 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.

Conclusion

L'enquête que nous avons utilisée pour cette analyse est un questionnaire classique, dans lequel nous avons pu introduire des questions 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 (même si la méthode utilisée sous-estime 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 cadres et les emplois prestigieux. Par ailleurs ces emplois prestigieux ont été obtenus en mobilisant des collègues ou précédents collègues 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 Claire, Degenne Alain, Grossetti Michel, 2011, *La vie en réseau. Dynamique des relations sociales*, Presses Universitaires de France.
- Chauvac Nathalie. *L'embauche, une histoire de relations ? Réseaux et dispositifs au cœur du marché de l'emploi*. Sociologie. Université Toulouse le Mirail - Toulouse II, 2011. Français. (tel-00563474).
- Forsé Michel, « Capital social et emploi », *L'année sociologique*, 1997, Vol. 47, n° 1, p. 143-181.
- Granovetter Mark S., « Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness », *The American Journal of Sociology*, 1985, Vol. 91-3, 1985, p. 481-510.
- Granovetter Mark S., 1973, « The Strength of Weak Ties », *The American Journal of Sociology*, Vol. 78, No. 6. (May, 1973), pp. 1360-1380
- Granovetter Mark S., 1995, *Getting a job. A study of contacts and careers* (2nd edition), The University of Chicago Press.
- Grossetti Michel, 2015, « Note sur la notion d'encastrement », *SociologieS* [En ligne], Théories et recherches, mis en ligne le 26 mai 2015, URL : <http://sociologies.revues.org/4997>
- Grossetti Michel, Barthe Jean-François, Chauvac Nathalie, 2011, « Studying relational chains from narrative material », *Bulletin de Méthodologie Sociologique / Bulletin of Sociological Methodology*, n°110, pp. 11-25.
- Grossetti Michel, Barthe Jean-François, Chauvac Nathalie, 2018, *Start-ups, des entreprises comme les autres ? Une enquête sociologique en France*, Paris, Sorbonne Université Presses).
- Hofreiter Roman, & Bahna Miroslav (2020). Looking for a job and borrowing money: uncertainty and the reliance on strong ties. *International Journal of Sociology*, 50(2), 103-121.
- Howell Lee Nancy, 1969. *The search for an abortionist*, Chicago, University of Chicago Press.
- Liu Xue, Chauvac Nathalie and Carnine Julia, "L'insertion professionnelle des diplômés chinois : une analyse par les chaînes relationnelles", *Sciences de la société* [Online], 104 | 2019, Online since 01 September 2020, URL: <http://journals.openedition.org/sds/11161>; DOI: <https://doi.org/10.4000/sds.11161>).