

Recherches sociographiques



Les réseaux personnels et la diffusion des informations sur les emplois

Simon Langlois

Volume 18, numéro 2, 1977

Réseaux et groupes informels

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/055748ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/055748ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

ISSN

0034-1282 (imprimé)

1705-6225 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Langlois, S. (1977). Les réseaux personnels et la diffusion des informations sur les emplois. *Recherches sociographiques*, 18(2), 213–245.
<https://doi.org/10.7202/055748ar>

Résumé de l'article

L'auteur propose une approche déductive pour montrer comment la structure et le contenu des réseaux personnels de relations sociales affectent l'accès à l'information sur les offres d'emplois dans une organisation. L'analyse porte sur les conditions qui affectent l'utilisation des différents champs de relations sociales (relations de sociabilité, relations occupationnelles et relations indirectes) à l'intérieur des réseaux personnels, sur les rapports entre les informateurs et les répondants et sur la longueur des chaînes d'informations. Deux résultats en particulier pourront retenir l'attention : la position de classe ne suffit pas à expliquer l'accès à certains types de relations et les liens forts jouent un rôle important dans la diffusion d'informations sur les emplois alors que les liens faibles ne semblent caractériser qu'un certain type d'occupations, les cadres et les administrateurs.

LES RÉSEAUX PERSONNELS ET LA DIFFUSION DES INFORMATIONS SUR LES EMPLOIS*

L'auteur propose une approche déductive pour montrer comment la structure et le contenu des réseaux personnels de relations sociales affectent l'accès à l'information sur les offres d'emplois dans une organisation. L'analyse porte sur les conditions qui affectent l'utilisation des différents champs de relations sociales (relations de sociabilité, relations occupationnelles et relations indirectes) à l'intérieur des réseaux personnels, sur les rapports entre les informateurs et les répondants et sur la longueur des chaînes d'informations. Deux résultats en particulier pourront retenir l'attention : la position de classe ne suffit pas à expliquer l'accès à certains types de relations et les liens forts jouent un rôle important dans la diffusion d'informations sur les emplois alors que les liens faibles ne semblent caractériser qu'un certain type d'occupations, les cadres et les administrateurs.

Il est connu depuis longtemps que les individus obtiennent en forte proportion des informations sur leurs emplois par l'intermédiaire de leurs relations personnelles, quelle que soit la place occupée dans la structure occupationnelle, et qu'ils trouvent souvent par ce moyen de meilleurs emplois ou des emplois plus rémunérateurs.¹ Mais la plupart de ces travaux se sont

* Ce texte est un sous-produit d'une recherche menée en collaboration avec Michel De Sève. Je le remercie pour sa critique d'une première version de cet article.

1. Au Canada, deux enquêtes nationales auprès d'échantillons de personnes ayant été sans travail au cours de l'année ont montré l'importance des relations sociales dans la recherche d'un emploi, soit l'enquête du Conseil économique du Canada en 1968 (voir : MAKI, 1971) et l'enquête de Statistique Canada en 1971 (voir : GOWER, 1973). On pourra aussi consulter l'enquête de HARVEY (1974) menée auprès de jeunes diplômés en Ontario. Diverses enquêtes américaines ont montré que les relations sociales sont importantes dans la recherche d'un emploi dans toutes les catégories occupationnelles. Retenons seulement les travaux de WILCOCK et FRANKEE (1963) sur les cols bleus, de SHULTZ (1962) sur les employés de bureau ou de BROWN (1965) sur les professeurs.

contentés de décrire les moyens utilisés par les individus pour trouver leurs emplois et d'en dégager les effets sur certaines caractéristiques telles que le salaire obtenu ou la satisfaction, sans proposer d'interprétation sociologique du processus même d'acquisition des informations ni sans dégager les conséquences du choix de tel ou tel moyen.

Les économistes, à qui l'on doit une bonne partie des recherches sur les moyens utilisés par les individus pour trouver leurs emplois, ont proposé plusieurs modèles pour tenter d'expliquer la diffusion d'informations par l'intermédiaire des relations sociales, depuis les travaux de STIGLER (1961, 1962). Ainsi, REES et SHULTZ (1970) ont distingué deux types d'informations sur les emplois, l'information générale et l'information spécifique (*extensive and intensive information*). Le premier type d'information porte sur les attributs généraux des candidats à un emploi et sur l'annonce des offres d'emploi et le second, sur les aspects plus spécifiques de l'emploi offert et sur les caractéristiques subjectives des candidats, lesquelles sont plus facilement disponibles et à un moindre coût par l'intermédiaire des relations sociales. Mais ces recherches ont peu abordé comment et à quelles conditions les individus obtiennent leurs informations sur les emplois par leurs relations sociales.

Le livre du sociologue Mark GRANOVETTER, *Getting a Job* (1974) a permis de renouveler considérablement ces recherches. Il a montré que les informations sur les offres d'emploi qui parviennent aux individus sont souvent le sous-produit de certaines activités sociales étrangères à l'activité de recherche d'un emploi et que l'acquisition ou la recherche de ces informations sont intimement liées à d'autres processus sociaux. En utilisant le concept de réseau personnel de relations sociales, Granovetter a proposé une intéressante analyse du choix d'un moyen d'information et en particulier du processus de diffusion des informations sur les emplois à travers les relations sociales.

Par réseau personnel, Granovetter entend non seulement l'ensemble des relations entre un individu et les personnes qu'il connaît ou qu'il rencontre, mais aussi l'ensemble des relations que ces personnes entretiennent entre elles ou avec d'autres personnes. Le réseau personnel regroupe, en plus des relations proches ou intimes, l'ensemble des relations ténues, en veilleuse ou épisodiques qu'un individu entretient avec beaucoup d'autres personnes et ces relations faibles lui permettent d'avoir accès à d'autres réseaux sociaux et donc à des informations qui ne sont pas accessibles dans le cercle restreint des amis. Cette idée que l'information est transmise beaucoup plus largement à travers les liens faibles qu'à travers des relations sociales fortes est bien connue (voir : RAPOPORT et HORVATH, 1961) et l'intérêt des travaux de Granovetter a été d'avancer l'hypothèse que c'est la structure du réseau personnel — ou ce qu'il appelle la position occupée dans un réseau de relations so-

ciales — qui affecte la quantité et la qualité des informations sur les emplois qui parviennent à un individu et qui le rend par conséquent plus ou moins dépendant de l'utilisation de moyens formels. Ainsi, dans son enquête auprès des professionnels, techniciens et cadres résidant dans une banlieue de Boston, il a montré que les jeunes avaient utilisé les moyens formels (annonces, centres de main-d'œuvre) pour obtenir des informations sur leurs emplois plus souvent que leurs collègues plus âgés parce que leur réseau personnel était moins développé et moins étendu. L'originalité d'une position du problème qui fait référence à la notion de réseau est de permettre l'analyse du processus même de l'accès à des informations spécifiques sur les emplois (comment elles sont transmises, à quelle occasion, par qui, etc.), ce que ne permettent pas les analyses qui ne considèrent que le coût de l'information.

Mais le réseau personnel de relations sociales n'est pas seulement un moyen parmi d'autres pour obtenir des informations lorsqu'on en a besoin ou lorsqu'on cherche activement un emploi. Des personnes qui ne cherchent pas à changer d'occupation peuvent être informées de l'existence d'un emploi susceptible de les intéresser à la suite d'interactions, à l'intérieur de leur réseau personnel de relations sociales, qui ne sont pas orientées vers une activité de recherche d'emploi. Les relations sociales qu'un acteur (ego) entretient avec d'autres acteurs à l'intérieur d'un réseau peuvent donc générer comme sous-produit la diffusion d'informations sur les emplois ou même l'incitation à changer d'emploi, le réseau personnel offrant ainsi des possibilités de mobilité jusque-là inconnues des acteurs.

L'analyse proposée par Granovetter, et en particulier la référence qu'il fait à la notion de réseau personnel, nous ont semblé ouvrir de nouvelles perspectives pour comprendre le processus de la diffusion d'informations sur les emplois. Nous tenterons pour notre part d'étudier l'entrée dans une grande organisation — plus précisément, l'accès à l'information sur le premier poste occupé dans celle-ci — des personnes de sexe différent et travaillant dans différentes catégories occupationnelles, alors que Granovetter avait étudié la mobilité entre différentes organisations des hommes seulement, choisis dans une seule grande catégorie occupationnelle.

Nous ferons l'hypothèse que c'est la structure et le contenu de leurs réseaux personnels qui déterminent l'accès des individus à des informations sur les emplois. Par réseaux, nous entendons, à la suite de V. Lemieux, « des relations sociales non-officielles, c'est-à-dire qui ne sont pas constituées par d'autres acteurs que ceux qui y sont reliés »,² ce dernier ajoutant que cette définition restrictive évite d'étendre le concept de réseau à l'étude de l'ensemble des relations sociales. Nous emploierons le concept de réseau *personnel* au sens donné à ce terme par BOISSEVAIN (1968) et par MITCHELL (1969) pour désigner l'ensemble des relations d'un individu (ego).

2. LEMIEUX, 1976 : 250.

Dans le cadre restreint de cet article, nous analyserons donc comment le contenu et la structure des réseaux personnels ont affecté le choix d'un moyen d'information, puis nous dégagerons les rapports qui existaient entre les informateurs et les répondants au moment de la diffusion de l'information, les circonstances qui ont entouré cette diffusion et enfin la longueur de la chaîne qui a permis de relier les répondants à l'offre d'emploi.

La méthodologie et les données

Il est fort laborieux de mesurer la structure et le contenu du réseau personnel des individus. BOISSEVAIN (1973) a tenté cette expérience en interrogeant deux enseignants qui travaillaient dans l'île de Malte et il a trouvé que l'un et l'autre étaient reliés respectivement à 1 751 et à 638 personnes. Plus généralement, on estime à environ 1 000 le nombre des personnes qu'un individu connaît et avec qui il peut entrer en relation. Une étude statistique de la diffusion dans le réseau personnel des informations sur les emplois est donc presque impossible à réaliser auprès d'un échantillon ou d'une population, puisqu'on ne peut pas établir inductivement une typologie de la structure et du contenu des réseaux personnels afin de procéder à une étude comparative de l'efficacité de chaque type dans la diffusion d'informations sur les emplois. Comme nous ne pouvons pas observer directement l'effet de la position dans un réseau de relations sociales sur la diffusion d'informations et sur la mobilité, nous mesurerons cet effet indirectement en adoptant une approche déductive. Si les réseaux personnels sont différents, c'est que les causes qui affectent la constitution de ces réseaux sont différentes. Or c'est en mesurant celles-ci que l'on peut dégager déductivement l'effet de la structure ou du contenu des différents réseaux.³ Cette démarche déductive est analogue à celle suivie par Durkheim dans son étude du suicide des individus qu'il ne pouvait évidemment pas observer directement. Nous allons donc analyser indirectement l'effet de la structure et du contenu d'un réseau personnel de relations sociales — ou plus brièvement de la position occupée dans un réseau — à partir des causes hypothétiques qui déterminent cette position, telles que l'âge, la mobilité occupationnelle antérieure qui crée un ensemble de liens faibles (GRANOVETTER, 1973) ou l'interruption de carrière des femmes qui peut empêcher le développement de leurs relations sociales dans le champ occupationnel. En d'autres termes, nous nous attarderons à montrer comment certaines contraintes structurelles peuvent modifier le contenu des réseaux et partant affecter l'accès à l'information sur les emplois.

3. C'est une approche analogue à celle que propose Boissevain. « Si on peut montrer comment l'environnement influence la structure du réseau, et comment cette structure influence le comportement, alors il serait possible de dégager les liens qu'il y a entre l'environnement et le comportement. » (BOISSEVAIN, 1973 : 125.)

Les données sur la diffusion des informations sur les emplois que nous analyserons dans cet article ont été recueillies à l'occasion d'une enquête effectuée auprès des membres d'un ministère québécois en février 1977, dans le cadre d'une recherche sur la place des hommes et des femmes dans la fonction publique québécoise.⁴ Nous avons introduit dans le questionnaire quelques questions, dont plusieurs étaient identiques à celles que Granovetter avait posées à ses répondants de Newton, afin de connaître le principal moyen utilisé par les répondants pour obtenir des informations sur le premier emploi occupé dans ce ministère et pour étudier les relations entretenues par les répondants avec leurs informateurs. L'enquête a été effectuée auprès d'un échantillon stratifié non-proportionnel de répondants, afin de permettre une meilleure représentation des femmes professionnelles et cadres, et le taux de réponse a été de 78%. L'échantillon a été jugé représentatif de l'ensemble des membres du ministère à la suite d'une analyse comparative de l'âge, de la région de résidence et du nombre d'années d'expérience des répondants à l'enquête et des membres de tout le ministère.⁵

Pour les fins de la présente recherche sur la diffusion d'informations sur les emplois, nous n'avons retenu que les répondants qui travaillaient dans l'appareil administratif du ministère, soit au total 2 553 personnes après la pondération. Ces données sur les moyens employés par les individus pour entrer à l'emploi d'une grande organisation gouvernementale présentent plusieurs avantages :

- contrairement à Granovetter qui a délibérément choisi d'étudier un échantillon de personnes davantage susceptibles, par leur occupation de cadres ou de professionnels, d'utiliser leurs relations informelles pour se trouver des emplois (ce qui a été cependant infirmé par ses données), nous avons choisi d'étudier un échantillon de personnes qui sont entrées dans une organisation gouvernementale qui tente pour sa part de formaliser le plus possible l'engagement de ses membres;
- l'enquête ne porte pas seulement sur les moyens d'information utilisés par des individus sans emploi, comme ce fut le cas dans plusieurs recherches sur ce thème telles que la recherche du Conseil économique du Canada en 1968 ou celle de Statistique Canada en 1971, mais elle touche aussi des répondants qui ont changé d'emploi sans interrompre leur participation à la vie active, ce qui permettra une analyse comparative entre les deux types de situation;

4. La rédaction du rapport de recherche a été terminée en septembre 1977. Voir : DE SÈVE et LANGLOIS, à paraître.

5. On trouvera tous les renseignements pertinents sur la population, l'échantillon et le taux de réponse dans l'annexe D (pp. 546-561) du rapport de recherche. (DE SÈVE et LANGLOIS, à paraître.)

- puisque l'enquête porte sur l'entrée dans une seule organisation, nous maintiendrons donc constant l'effet de la taille de l'organisation et l'effet du secteur d'emploi des répondants (l'administration publique dans le cas présent);
- nous serons en mesure de faire une étude comparative des réseaux utilisés par différentes catégories occupationnelles pour entrer dans une même organisation. Il s'agit d'un avantage intéressant, parce que la plupart des recherches sur la diffusion d'informations sur les emplois à travers les réseaux personnels ont été menées auprès d'échantillons assez homogènes quant à la profession ou à l'occupation des répondants;
- l'échantillon des répondants comprend presque autant de femmes que d'hommes, ce qui permettra une étude comparative des réseaux personnels d'information sur les emplois selon le sexe, étude qui a été rarement menée à notre connaissance.

Mais l'approche que nous avons adoptée comporte aussi des inconvénients :

- même s'ils permettent plusieurs analyses comparatives intéressantes entre les sexes ou entre diverses catégories occupationnelles, nos résultats ne peuvent être généralisés à l'ensemble des organisations;
- notre enquête porte uniquement sur la diffusion des informations sur les emplois qu'ont réussi à se procurer les répondants;
- nous n'aborderons pas d'autres types de substances des relations dans le réseau personnel, telles les relations de pouvoir ou les relations d'aide, car notre but est de montrer comment la structure du réseau personnel peut affecter l'accès à ces informations sur les emplois.

Signalons enfin que nous avons regroupé les répondants en cinq catégories occupationnelles : les cadres et les employés supérieurs, les professionnels exerçant des professions libérales (médecins, avocats, ingénieurs, psychologues, etc.), les employés semi-professionnels (techniciens en administration, agents de maîtrise, etc.), les employés de bureau (dactylographes, agents de bureau, etc.) et les ouvriers et employés préposés aux services (entretien, etc.).

A) *Le réseau personnel et les moyens d'information*

Les moyens utilisés pour obtenir des informations sur les emplois sont fort variés et nous les avons regroupés en trois catégories : les moyens formels (annonces et centres de main-d'œuvre), l'offre de services auprès de l'employeur et les relations sociales. L'offre de services est souvent assimilée à un moyen formel, mais nous l'avons considérée à part afin de mettre en évidence un moyen qui est fréquemment employé pour entrer dans une

grande organisation. Par offre de services il faut entendre le fait de poser sa candidature directement auprès de l'employeur sans savoir de façon précise à quel poste ou encore sans savoir s'il y a un poste vacant lorsqu'on indique une préférence pour un emploi particulier. Comme les répondants pouvaient avoir pris plusieurs moyens, nous leur avons demandé de préciser celui qui semblait le mieux décrire leur démarche.

Les répondants ont indiqué les relations sociales en plus forte proportion (42.7%), suivi de l'offre de services (34.4%) et des moyens formels (22.1%) comme l'indiquent les données présentées dans le tableau 1. Parmi les moyens formels, les centres de main-d'œuvre gouvernementaux ou privés sont moins utilisés (5.9%) que les annonces (16.2%). Ces données sont donc congruentes avec d'autres observations recueillies lors d'enquêtes dans différentes sociétés industrielles, du moins quant à l'importance relative des différents moyens d'information. Les ingénieurs étudiés par SHAPERO et *alii* (1965) ont utilisé leurs relations sociales dans une proportion de 51%, les

TABLEAU 1

Moyen utilisé pour obtenir de l'information sur le premier emploi occupé au ministère, selon la catégorie occupationnelle et le sexe.

| CATÉGORIE OCCUPATIONNELLE | | MOYEN | | | | TOTAL | |
|--|---------|-------------------|----------------------|-----------------------|--------|-------|-------|
| | | Moyens formels | Offre de services | Relations sociales | Autres | % | N |
| Cadres | M | 34.8 | 20.6 | 44.1 | 0.5 | 100 | 227 |
| | F | 25.8 | 39.7 | 34.5 | — | 100 | 34 |
| | T | 33.6 | 23.2 | 42.8 | 0.4 | 100 | 261 |
| Professionnels | M | 14.3 | 28.6 | 50.4 | 6.7 | 100 | 136 |
| | F | 15.9 | 31.8 | 47.0 | 5.3 | 100 | 31 |
| | T | 14.6 | 29.2 | 49.8 | 6.4 | 100 | 167 |
| Semi- professionnels | M | 33.9 | 20.9 | 45.2 | — | 100 | 165 |
| | F | 22.2 | 30.6 | 47.2 | — | 100 | 85 |
| | T | 29.9 | 24.2 | 45.9 | — | 100 | 250 |
| Employés de bureau | M | 24.8 | 33.3 | 41.9 | — | 100 | 520 |
| | F | 15.6 | 44.2 | 39.4 | 0.6 | 100 | 975 |
| | T | 18.8 | 40.4 | 40.2 | 0.6 | 100 | 1 495 |
| Ouvriers et employés de services | M | 23.5 | 17.5 | 59.0 | — | 100 | 132 |
| | F | 56.6 | 16.7 | 16.7 | — | 100 | 22 |
| | T | 29.6 | 17.4 | 53.0 | — | 100 | 154 |
| TOTAL | M | 26.6 | 26.8 | 45.7 | 0.9 | 100 | 1 180 |
| | F | 17.4 | 42.2 | 39.6 | 0.8 | 100 | 1 147 |
| | T | 22.1 | 34.4 | 42.7 | 0.8 | 100 | 2 327 |

professeurs qui ont répondu à l'enquête de BROWN (1965), 65%, les professionnels et les administrateurs de GRANOVETTER (1974), 56.4%.

Dans tous les cas, les relations sociales se sont avérées le moyen d'information le plus important. L'utilisation des moyens formels dépasse rarement la proportion de 25%, ce qui a été aussi le cas dans notre propre enquête. Il semble que ce soit surtout l'offre de services qui varie davantage d'une enquête à l'autre. L'importance de l'offre de services s'explique, entre autres, par la taille de l'entreprise. La proportion des individus qui présentent une demande d'emploi directement auprès d'un employeur augmente avec la taille de l'entreprise : une importante entreprise sera davantage connue par les personnes à la recherche d'un emploi et elle sera donc susceptible de recevoir un grand nombre de demandes d'emploi, même s'il n'y a pas de postes ouverts ni d'offres d'emploi, comme l'indiquent l'expression populaire « donner son nom au gouvernement » ou l'anglicisme « faire application à la Davie ». C'est donc l'attraction exercée par une grande organisation qui expliquerait l'importance de l'offre de services observée dans notre enquête.

La diffusion d'informations sur les emplois à travers les relations sociales s'est révélée à peu près également importante dans toutes les catégories d'emploi, bien qu'elle soit un peu plus élevée dans la catégorie des ouvriers et des employés de service. Il ne semble donc pas que les cadres et les professionnels utilisent en plus forte proportion leurs relations sociales pour se trouver des emplois, même si on peut supposer que leur réseau de relations sociales est plus étendu, comme l'avait déjà suggéré HOMANS (1950, pp. 144-145). Cette observation rejoint celle que présente Granovetter, puisque les cadres et les professionnels qu'il a étudiés n'ont pas utilisé leurs relations sociales en plus forte proportion que les individus appartenant à d'autres catégories occupationnelles ayant été l'objet d'enquêtes. Nous pensons pour notre part que les différences entre les catégories occupationnelles doivent être cherchées, non pas dans l'utilisation plus ou moins grande des relations sociales, mais plutôt dans la diffusion d'informations à travers des types *différents* de relations sociales dans les réseaux personnels, ce que nous verrons plus loin.

Les hommes et les femmes ont reçu en proportions égales des informations sur les emplois par l'intermédiaire de leurs relations sociales dans trois catégories occupationnelles (professionnels, semi-professionnels et employés de bureau) alors que les cadres et les ouvriers et employés de services de sexe masculin ont obtenu leurs informations par ce moyen en proportion plus grande que leurs collègues de sexe féminin (le nombre des femmes est cependant faible dans ces deux dernières catégories occupationnelles et il faut donc être prudent avant de conclure à l'existence de différences selon le sexe). Nous retiendrons de ces résultats que 40% des femmes utilisent au

total leurs relations sociales pour se trouver des emplois, soit une proportion presque aussi élevée que celle qui a été observée chez les hommes.

Si les relations sociales s'avèrent un moyen fort utilisé dans toutes les catégories occupationnelles, l'importance relative des moyens formels et de l'offre de services varie par contre d'une catégorie occupationnelle à une autre et à l'intérieur de celles-ci, selon le sexe. Les employés de bureau ont offert directement leurs services en plus forte proportion au total (40.4%) que les autres membres du ministère (qui ont offert leurs services dans des proportions variant entre 17.3% et 29.2%). Ce résultat s'explique sans doute par l'importance des emplois de bureau dans les organisations gouvernementales largement connues et aussi par l'absence de spécialisation poussée du travail de bureau effectué par les secrétaires, dactylos, commis et agents de bureau. Par ailleurs, les femmes sont plus nombreuses que les hommes au total à offrir leurs services ($\epsilon = 15.3$) et cette différence est présente dans toutes les catégories occupationnelles, sauf chez les ouvriers et employés de services et chez les professionnels, tandis que les hommes sont plus nombreux à employer des moyens formels.

L'accès à des informations sur les emplois par l'intermédiaire des relations sociales est donc important même dans une organisation qui se fait une obligation de recruter le personnel dont elle a besoin par des moyens formels tels que les annonces, les concours ou les centres de main-d'œuvre. Comment expliquer le choix de l'un ou l'autre moyen d'information et, en particulier, le choix des relations sociales ? En d'autres termes, qu'est-ce qui amène certains individus à obtenir de l'information sur les offres d'emploi par l'intermédiaire des personnes avec qui ils sont en relation, alors que d'autres doivent chercher ailleurs les informations dont ils ont besoin ?

Le choix des relations sociales comme moyen d'information varie peu, du moins dans notre enquête, selon les caractéristiques individuelles, telles que le niveau d'instruction des répondants, le niveau culturel de la famille d'origine (mesuré par le niveau d'instruction du père, de la mère et de l'aîné de la famille) ou le statut socio-économique du père, quoiqu'il faut noter une proportion plus forte de répondants ayant un bas niveau d'instruction et un statut social d'origine peu élevé qui utilisent leurs relations sociales. Nous n'examinerons pas ici plus en détail l'influence possible de ces variables, parce que nous préférons plutôt voir comment certaines caractéristiques structurelles peuvent être associées à l'étendue du réseau personnel et, partant, au choix d'un moyen d'information.

Ainsi, on peut postuler que les personnes qui sont mobiles en cours de carrière ou qui quittent un emploi pour aller immédiatement en occuper un autre, ont sans doute un réseau personnel de relations sociales plus étendu que celui des jeunes diplômés qui sortent du système scolaire, et que le contenu de leur réseau est plus diversifié puisqu'ils ont accès à des relations

de travail (camarades d'usine ou de chantier, collègues de bureau, etc.) que n'ont pas les jeunes. Nous prendrons comme indicateurs certaines situations typiques que nous pensons associées à la constitution de réseaux, ce qui nous amènera à distinguer les répondants qui occupaient un emploi dans la fonction publique du Québec avant leur entrée dans l'organisation que nous avons étudiée, ceux qui occupaient un emploi à l'extérieur de la fonction publique, ceux qui avaient interrompu leur carrière immédiatement avant leur entrée et ceux qui venaient de terminer leurs études.

Certains concours dans les ministères sont parfois ouverts d'abord auprès des membres faisant partie de la fonction publique avant d'être annoncés à l'extérieur. Il peut donc arriver que les répondants qui sont déjà fonctionnaires soient mieux placés pour entendre parler de ces concours ou pour en être informés par un membre de leur réseau personnel. Nous avons observé que les personnes qui venaient de l'extérieur et celles qui ont changé de ministère ont reçu des informations par leurs relations sociales en proportions presque identiques, 47.4% contre 45.8% (tableau 2). Seulement le quart des

TABLEAU 2

Moyen utilisé pour obtenir de l'information sur le premier emploi occupé au ministère, selon la situation de travail avant l'entrée dans le ministère et le sexe.

| SITUATION DE TRAVAIL AVANT L'ENTRÉE DANS LE MINISTÈRE | | MOYEN | | | | TOTAL | |
|---|---------|-------------------|----------------------|-----------------------|--------|-------|-------|
| | | Moyens formels | Offre de services | Relations sociales | Autres | % | N |
| Travaillait à l'extérieur de la fonction publique ... | M | 24.3 | 28.2 | 47.2 | 0.3 | 100 | 735 |
| | F | 15.1 | 35.6 | 47.8 | 1.5 | 100 | 473 |
| | T | 20.7 | 31.1 | 47.4 | 0.8 | 100 | 1 208 |
| À l'emploi de la fonction publique | M | 19.9 | 24.5 | 55.6 | — | 100 | 162 |
| | F | 9.6 | 50.5 | 39.2 | 0.7 | 100 | 242 |
| | T | 13.7 | 40.1 | 45.8 | 0.4 | 100 | 404 |
| Sans emploi et en chômage | M | 39.8 | 26.7 | 32.7 | 0.8 | 100 | 115 |
| | F | 30.6 | 50.2 | 19.2 | — | 100 | 123 |
| | T | 35.0 | 38.8 | 25.7 | 0.5 | 100 | 238 |
| Terminait ses études | M | 26.7 | 26.7 | 42.0 | 4.6 | 100 | 151 |
| | F | 22.5 | 40.9 | 36.6 | — | 100 | 284 |
| | T | 24.0 | 36.0 | 38.4 | 1.6 | 100 | 435 |
| Autres | M | 68.5 | 7.7 | 23.8 | — | 100 | 14 |
| | F | — | 61.7 | 38.3 | — | 100 | 19 |
| | T | 29.6 | 38.4 | 32.0 | — | 100 | 33 |
| TOTAL | M | 26.0 | 27.1 | 46.0 | 0.9 | 100 | 1 177 |
| | F | 17.1 | 42.1 | 40.0 | 0.8 | 100 | 1 141 |
| | T | 21.7 | 34.5 | 43.0 | 0.8 | 100 | 2 318 |

personnes sans emploi avant l'entrée au ministère ont utilisé leurs relations sociales, contre près de la moitié des personnes qui avaient déjà un emploi à l'extérieur ou à l'intérieur de la fonction publique. L'interruption de la carrière des répondants est donc associée à une probabilité plus faible d'avoir accès à des informations sur les emplois à travers le réseau personnel parce que ce dernier est probablement moins étendu et aussi parce que la nécessité de mettre fin à la période de sans emploi peut obliger certaines personnes à entreprendre des recherches par d'autres moyens sans qu'elles puissent attendre de recevoir des informations comme sous-produit des interactions dans leur réseau personnel.

L'interruption de la carrière a eu des conséquences encore plus marquées pour les femmes, puisque seulement 19.2% de celles qui étaient sans emploi avant l'entrée au ministère ont utilisé leurs relations sociales, contre 32.7% chez les hommes. Cette différence peut être provoquée par l'inégale répartition des femmes et des hommes entre les catégories occupationnelles. Même s'il est impossible de savoir si l'interruption de la carrière chez les femmes a eu le même effet dans toutes les catégories occupationnelles à cause de faibles fréquences, nous pouvons examiner ce qui se passe chez les employés de bureau, là où les effectifs sont les plus nombreux. Les hommes ont reçu des informations venant de leur réseau personnel en proportion deux fois plus grande que les femmes, 32.8% contre 15.5%, dans le groupe des personnes entrées comme employés de bureau dans l'organisation étudiée alors qu'elles étaient sans emploi auparavant.⁶ L'interruption de carrière exercerait donc un effet plus marqué chez les femmes.

Ces données sont congruentes avec les observations de Maki qui a montré, dans son enquête sur les personnes qui ont connu une période de sans emploi d'au moins cinq semaines au cours de l'année 1968, que les hommes ont plus souvent utilisé leurs amis et leurs relations sociales pour se trouver un emploi que les femmes (MAKI, 1971 : 38). SHEPPARD et BELITSKY (1966) avaient quant à eux présenté des données qui allaient dans le même sens à la suite de leur enquête en Pennsylvanie. Doit-on alors avancer l'hypothèse que l'interruption de leur carrière a empêché les femmes de se constituer un réseau personnel de relations sociales qui aurait pu leur donner accès à des informations sur les emplois et les a rendues plus dépendantes des moyens formels ou de l'offre de services ? Les différences observées entre les deux sexes chez les employés de bureau qui ont connu une période de sans emploi avant leur entrée dans le ministère que nous avons étudié, les différences entre les sexes déjà observées dans d'autres enquêtes et le fait que les femmes qui n'ont pas interrompu leur carrière ont utilisé pour leur part des relations

6. Tableau non-publié.

sociales en nombre aussi grand que les hommes dans notre enquête sont autant d'observations qui vont dans le sens de cette interprétation.

Le cas des personnes qui venaient de quitter le système scolaire est plus ambigu, puisque 38.4% d'entre elles ont reçu des informations venant de leurs relations sociales, ce qui ne permet pas de les différencier nettement des personnes qui sont dans la vie active depuis un certain temps. Il faut cependant se garder d'en tirer une conclusion trop rapide car nous verrons plus loin que les jeunes n'utilisent pas les mêmes champs de relations que les personnes ayant déjà un emploi. Signalons au passage que E. Harvey, dans une enquête sur les rapports entre le système scolaire et le marché du travail effectuée en Ontario pour le compte de la Commission on Post-Secondary Education, a montré que les étudiants ont davantage offert leurs services auprès des employeurs à leur sortie du collège ou de l'université. En effet, 34.5% des jeunes diplômés ont trouvé leur premier emploi après avoir offert leurs services tandis que 21.1% d'entre eux l'ont trouvé par leurs relations sociales.⁷ Harvey a aussi demandé à ses répondants quel a été au total le moyen le plus efficace jusque là pour se trouver des emplois : 39.3% ont mentionné l'offre de services et 34.1%, les relations sociales.⁸

Nous prendrons l'âge des répondants comme autre indicateur possible de l'étendue du réseau. En postulant que la structure et le contenu du réseau personnel s'étendent à mesure que l'âge augmente, du moins dans la première moitié de la vie active, nous devrions observer que l'utilisation des relations sociales s'accroît avec l'âge des répondants à l'entrée, puisque 90% d'entre eux ont obtenu leur premier emploi dans l'organisation avant l'âge de quarante-cinq ans. Nous retiendrons un groupe homogène, celui des personnes qui ont été mobiles (soit celles qui ont quitté un autre emploi avant d'entrer au ministère), afin d'éliminer les répondants qui venaient de quitter le système scolaire et ceux qui avaient interrompu leur carrière, puisque ce sont deux caractéristiques dont on a déjà dégagé l'effet probable sur la structure et l'étendue des réseaux personnels. Les données présentées dans le tableau 3 montrent que la probabilité de recevoir des informations par l'intermédiaire des relations sociales augmente avec l'âge, mesuré au moment de l'entrée dans le ministère, des personnes interrogées et cette observation vaut autant pour les hommes que pour les femmes qui avaient une autre occupation avant d'y accepter une offre d'emploi.

Nous avons mentionné plus haut qu'il ne fallait pas seulement postuler de la part des répondants une recherche active d'emploi, puisqu'une partie non négligeable des informations sur les offres d'emploi arrivaient à la connaissance de personnes qui ne cherchaient pas activement un emploi ou même qui

7. HARVEY, 1974, tableau 6.11, p. 145.

8. *Idem*, tableau 6.12, p. 145.

TABLEAU 3

Moyen utilisé pour obtenir de l'information sur le premier emploi occupé au ministère, selon l'âge à l'entrée, pour les personnes qui avaient déjà un emploi.

| ÂGE À L'ENTRÉE | MOYEN | | | | TOTAL | |
|------------------|----------------|-------------------|--------------------|--------|-------|-------|
| | Moyens formels | Offre de services | Relations sociales | Autres | % | N |
| 16 à 20 | 11.8 | 51.6 | 35.5 | 1.1 | 100 | 325 |
| 21 à 25 | 25.0 | 27.2 | 47.7 | 0.1 | 100 | 424 |
| 26 à 35 | 21.8 | 27.5 | 49.8 | 0.9 | 100 | 388 |
| 36 et plus | 16.9 | 28.3 | 54.1 | 0.7 | 100 | 452 |
| TOTAL | 19.1 | 32.7 | 47.4 | 0.7 | 100 | 1 589 |

ne cherchaient pas du tout. C'est ici que la notion de réseau peut être intéressante. Non seulement les personnes qui ont eu la possibilité de se constituer de bons réseaux pourront-elles s'en servir pour acquérir des informations sur les emplois, mais encore ces dernières leurs parviendront-elles à travers leur réseau sans qu'elles n'aient eu à faire d'efforts pour les rechercher ou pour les obtenir. Si cela est juste, les personnes qui ne cherchaient pas activement un emploi au moment où elles ont pris connaissance de l'information sur l'offre du ministère ont sans doute été informées en plus forte proportion par leurs relations sociales, donc par un informateur avec qui elles étaient venues en contact dans leur réseau personnel. Les données du tableau 4 montrent que tel est le cas, puisque les personnes qui ne cherchaient pas d'emploi ont été informées par leurs relations sociales en proportion presque deux fois plus grande que les personnes qui cherchaient activement. En d'autres termes, plus l'activité de recherche a été intense, plus on a utilisé les moyens formels et l'offre de services et moins on a utilisé les relations sociales. Ce résultat va dans le sens de l'interprétation qui présente la transmission d'informations sur les emplois à travers les relations sociales comme étant souvent un sous-produit d'activités sociales non reliées à la recherche d'un emploi. Les gens qui ne cherchent pas sont moins pressés et ils peuvent attendre que la bonne information leur parvienne à travers leur réseau personnel. Les gens pressés de se trouver un emploi ou ceux qui cherchent activement seront davantage dépendants des moyens formels.

Nous retiendrons de ces résultats une première conclusion d'ensemble : la structure et le contenu du réseau personnel, tels que déterminés par différents facteurs structureaux, affectent la probabilité d'avoir accès aux informations sur les emplois transmises par les relations sociales et aux informations diffusées à l'intérieur du réseau comme sous-produit des interactions non reliées à l'activité de recherche d'un emploi. Et cette conclusion prend un relief particulier si l'on considère que nous avons étudié l'entrée

TABLEAU 4

Moyen utilisé pour obtenir de l'information sur le premier emploi occupé au ministère, selon l'activité de recherche et le sexe.

| ACTIVITÉ DE RECHERCHE | | MOYEN | | | | TOTAL | |
|--------------------------------|---|----------------|-------------------|--------------------|--------|-------|-------|
| | | Moyens formels | Offre de services | Relations sociales | Autres | % | N |
| Cherchait activement un emploi | M | 31.0 | 32.0 | 35.8 | 1.2 | 100 | 460 |
| | F | 19.7 | 46.9 | 33.4 | — | 100 | 414 |
| | T | 25.5 | 39.1 | 34.7 | 0.7 | 100 | 874 |
| Attentif aux occasions | M | 25.5 | 26.0 | 47.7 | 0.8 | 100 | 592 |
| | F | 17.6 | 38.2 | 43.4 | 0.8 | 100 | 555 |
| | T | 21.7 | 31.9 | 45.6 | 0.8 | 100 | 1 147 |
| Ne cherchait pas du tout | T | 18.4 | 12.1 | 69.5 | — | 100 | 124 |
| | F | 10.0 | 31.4 | 55.9 | 2.7 | 100 | 131 |
| | T | 14.1 | 22.0 | 62.5 | 1.4 | 100 | 255 |
| TOTAL | M | 26.9 | 26.8 | 45.4 | 0.9 | 100 | 1 176 |
| | F | 17.5 | 40.7 | 41.1 | 0.7 | 100 | 1 100 |
| | T | 22.4 | 33.5 | 43.3 | 0.8 | 100 | 2 276 |

dans une organisation qui cherche à maximiser l'utilisation des moyens formels. Toutefois, cette première analyse ne suffit pas à montrer l'intérêt d'une référence à la notion de réseau, puisqu'il serait possible de présenter les mêmes données dans la perspective d'une analyse situationnelle, qui s'attacherait à montrer comment la singularité de leur situation amène des acteurs à agir de telle ou telle façon. Aussi devons-nous caractériser les champs de relations dans lesquels les informations ont été diffusées — et si possible montrer l'effet des interrelations entre les membres du réseau personnel — et dégager les rapports qui existaient entre les informateurs et les répondants au moment de la diffusion des informations.

B) *Les champs de relations à l'intérieur des réseaux*

Les relations sociales à l'intérieur d'un réseau personnel sont fort diversifiées, puisque cette notion recouvre tant les relations avec les parents, les amis ou les connaissances que les relations avec les collègues ou les camarades de travail. Nous les regrouperons en quelques types pour les fins de la présente recherche : les relations qui se sont constituées dans l'univers du travail avec les collègues et avec les camarades, les relations avec les supérieurs hiérarchiques passés ou actuels, les relations constituées en dehors du travail avec les connaissances, les voisins, les parents et les relations avec les collègues d'études. Ces types peuvent être regroupés en deux, les

relations occupationnelles et les relations de sociabilité (la notion de sociabilité est entendue ici au sens large, pour y englober les relations avec les parents). Enfin, ces relations ont en commun de caractériser un lien établi directement avec ego.

Mais le réseau personnel permet aussi par définition un accès aux relations des personnes avec qui ego entretient des contacts plus ou moins fréquents ou étroits. Aussi devons-nous considérer un troisième type de relations, les relations indirectes ou, plus justement, les relations des relations de ego. Par leur intermédiaire, ego peut en effet recevoir des informations venant de personnes qu'il ne connaît pas ou qu'il connaît peu, qu'il n'a jamais vues ou qu'il a rarement rencontrées, parce que ces dernières sont liées à ses propres relations sociales. Aussi tenterons-nous de distinguer, en plus des relations occupationnelles et des relations de sociabilité, les liens indirects à l'intérieur des réseaux personnels par lesquels les individus ont obtenu des informations sur les emplois. Ces liens indirects ont été mesurés à l'aide de deux questions, l'une portant sur l'identification de l'informateur (« je l'avais connu par l'intermédiaire d'une autre personne ») et l'autre, sur la fréquence des interactions avec cet informateur au cours de l'année qui a précédé la transmission de l'information (« je le rencontrais pour la première fois depuis une année », « je l'avais rarement rencontré »). Pour que la typologie soit complète, il aurait fallu distinguer les relations indirectes qui sont établies dans le champ des relations de sociabilité et les relations indirectes établies dans le champ des relations occupationnelles, ce qui nous a semblé difficile à mesurer à l'aide d'un questionnaire.

Plusieurs auteurs ont montré que les différents types de relations sociales ne donnaient pas accès aux mêmes ressources et que la substance des relations variait d'un type de relations à un autre à l'intérieur des réseaux personnels. A. PITROU (1977) a montré que les individus obtenaient plus facilement de leurs relations de parenté l'aide financière dont ils avaient besoin à certaines périodes de leur vie, alors que LEE (1969) avait déjà trouvé que les femmes enceintes refusaient d'activer leurs relations avec les parents ou avec les voisins pour chercher des informations sur les médecins acceptant de pratiquer un avortement. Nous tenterons pour notre part de voir comment la structure du réseau personnel affecte non seulement la probabilité d'obtenir des informations transmises par les relations sociales, mais amène aussi les individus à puiser leurs informations dans un champ donné de relations à l'intérieur du réseau plutôt que dans un autre, leur donnant ainsi accès à des informations de nature différente.

Les cadres et les professionnels ont utilisé leurs relations occupationnelles pour se trouver des emplois dans une proportion plus élevée (48.8%) et lorsqu'ils ont reçu des informations venant de leurs relations de sociabilité, ils se sont distingués des autres catégories en recevant plutôt des informations

venant de leurs anciens collègues d'études (tableau 5). Les semi-professionnels, les cols blancs et les cols bleus et employés de services ont reçu pour leur part en forte proportion des informations par leurs relations de sociabilité. Les personnes qui ont occupé à l'entrée les positions les plus élevées dans l'organisation ont davantage utilisé le champ de leurs relations personnelles établies dans les interactions reliées au travail pour obtenir des informations sur leurs emplois, alors que les répondants qui ont occupé les positions les moins élevées ont pour leur part puisé en plus forte proportion des informations dans le champ des relations établies dans les interactions quotidiennes avec les parents, amis et connaissances et auprès d'informateurs éloignés dans leur réseau.⁹ En d'autres termes, l'accès aux informations disponibles dans les divers types de relations sociales varie selon la position occupée dans la structure occupationnelle ou, plus brièvement, selon la position de classe des répondants, pour reprendre une expression de GANS (1974).

Les femmes vont chercher au total leurs informations dans les mêmes champs de relations que les hommes. Mais le fait de contrôler la catégorie occupationnelle des répondants fait apparaître des différences entre les deux sexes. La position occupée à l'entrée par les femmes dans la structure des emplois du ministère n'est pas associée au choix de l'un ou l'autre type de relations sociales comme canal de diffusion d'informations, contrairement à ce qui se passe pour les hommes qui utilisent davantage les relations occupationnelles lorsqu'ils entrent dans les positions les plus élevées du ministère. Il faut donc en conclure que l'accès à l'information varie selon la position de classe des répondants de sexe masculin seulement.¹⁰

La structure et le contenu du réseau personnel affectent-ils pour leur part l'accès aux informations diffusées dans chacun des types de relations que nous avons distingués ?

Le fait d'être déjà dans la fonction publique a permis aux répondants de se constituer un réseau de relations dont les membres étaient rapprochés des sources d'information sur les offres d'emploi annoncées par le ministère que nous avons étudié. Aussi, lorsque les répondants étaient déjà à l'emploi de la

9. Le lecteur pourra objecter que ce résultat est provoqué par la présence de répondants qui étaient déjà à l'emploi de la fonction publique du Québec avant leur entrée dans le ministère. Or, tel n'est pas le cas. Lorsque nous les enlevons, nous observons des relations identiques à celles que nous avons dans le tableau 5. Ainsi, la proportion des répondants qui sont informés par les amis, les parents, etc. est au total de 18.1%, 38.1%, 40.9% et 49% dans chacune des catégories occupationnelles, la proportion de ceux qui ont été informés par leurs collègues de travail, 25%, 18.3%, 12.3%, 19.1% (comparer avec les lignes 3 et 1 du tableau 5).

10. Quelle que soit la catégorie occupationnelle des femmes, on observe des proportions très voisines de répondants dans chacun des types de relations sociales. Il faut cependant noter que les faibles fréquences dans les catégories cadres, professionnels et semi-professionnels nous obligent à une certaine prudence avant de conclure à une absence de relations.

fonction publique, la probabilité que leurs informateurs aient été des collègues de travail ou des supérieurs était-elle plus grande : plus de la moitié des personnes qui étaient déjà fonctionnaires (54.5%) ont reçu de l'information venant de collègues de travail ou de supérieurs, contre 33.8% pour les répondants occupant un emploi à l'extérieur de la fonction publique, tandis que les personnes sans travail ou qui venaient de quitter le système scolaire ont peu utilisé leurs relations occupationnelles (tableau 6).

Les jeunes qui sortaient du système scolaire ont pour leur part surtout utilisé des relations indirectes puisqu'ils ont connu leurs informateurs par l'intermédiaire d'une autre personne. Leur entrée dans l'organisation a été en quelque sorte facilitée par les relations de leurs relations. Leur réseau personnel est encore peu étendu, puisque le champ de leurs relations occupationnelles est peu développé, et une partie de leurs relations de sociabilité est sans doute constituée de personnes du même âge ayant elles-mêmes peu de relations avec les sources possibles d'informations sur les emplois. C'est sans doute pour cette raison que les jeunes se distinguent des adultes sans emploi, qui peuvent avoir accès à des amis, parents ou connaissances qui sont déjà sur le marché du travail, tandis que les premiers doivent plutôt faire appel aux relations de leurs relations. Il est enfin intéressant de noter que la proportion des personnes qui reçoivent indirectement des informations augmente à mesure qu'elles s'éloignent de l'organisation : elle est de 13.9% pour les répondants qui sont dans la fonction publique, de 19.3% pour ceux qui occupent un emploi à l'extérieur de la fonction publique, de 25.5% pour ceux qui sont sur le marché du travail mais sans emploi et, enfin, de 35.8% pour ceux qui entrent tout juste sur le marché du travail.

Les personnes qui étaient sans emploi ou en chômage avant d'entrer dans l'organisation ont été informées en forte proportion par leurs relations de parenté, d'amitié ou de connaissance (44.4%). Le fait de ne pas avoir d'emploi a peut-être coupé ces répondants de la possibilité d'obtenir des informations de leur réseau occupationnel, ou encore la nécessité ou le désir de se trouver rapidement un emploi pour mettre fin à la période d'inactivité ont rendu ces personnes davantage dépendantes des relations sociales qui sont dans leur entourage immédiat. Dans ce cas, l'information sur les emplois doit être associée aux diverses formes de relations d'aide (prêt d'argent, entraide pour divers travaux, etc.) que l'on trouve plus facilement dans les liens de parenté et d'amitié à l'intérieur du réseau personnel.

Les personnes qui cherchaient activement un emploi ont reçu en proportion deux fois plus grande que celles qui n'en cherchaient pas des informations venant de leurs relations de sociabilité (tableau 7). Les personnes qui ne cherchaient pas activement d'emploi et qui étaient plutôt attentives aux bonnes occasions ou même qui ne cherchaient pas du tout ont reçu en plus forte proportion des informations venant du champ de leurs relations oc-

TABLEAU 6

Type de relations sociales, selon la situation de travail avant l'entrée dans l'organisation et le sexe.

| TYPE DE RELATIONS | SITUATION DE TRAVAIL AVANT L'ENTRÉE | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|------|------|--|------------------------------------|------|------|--|-------------|------|------|--|------------------|------|------|--|-------|------|-------|--|
| | Extérieur à la fonction publique | | | | A l'emploi de la fonction publique | | | | Sans emploi | | | | Après les études | | | | TOTAL | | | |
| | M | F | T | | M | F | T | | M | F | T | | M | F | T | | M | F | T | |
| Relations occupationnelles | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| — collègues de travail | 20.9 | 22.9 | 21.7 | | 33.0 | 28.7 | 30.7 | | — | 16.2 | 6.8 | | — | 8.2 | 5.2 | | 19.5 | 20.8 | 20.0 | |
| — supérieurs hiérarchiques | 6.3 | 20.1 | 12.1 | | 23.8 | 23.7 | 23.8 | | 13.9 | — | 8.0 | | 23.0 | 5.8 | 12.2 | | 12.1 | 16.8 | 14.4 | |
| Relations de sociabilité | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| — parents, amis, etc | 44.3 | 28.3 | 37.6 | | 16.6 | 31.4 | 24.3 | | 33.9 | 58.8 | 44.4 | | 20.2 | 33.1 | 28.3 | | 35.4 | 31.8 | 33.7 | |
| — collègues d'études | 10.5 | 7.4 | 9.3 | | 8.5 | 6.2 | 7.3 | | 20.0 | 8.8 | 15.3 | | 23.8 | 15.4 | 18.5 | | 12.3 | 8.8 | 10.7 | |
| Relations indirectes | 18.0 | 21.3 | 19.3 | | 18.1 | 10.0 | 13.9 | | 32.2 | 16.2 | 25.5 | | 33.0 | 37.5 | 35.8 | | 20.7 | 21.8 | 21.2 | |
| TOTAL | 100 | 100 | 100 | | 100 | 100 | 100 | | 100 | 100 | 100 | | 100 | 100 | 100 | | 100 | 100 | 100 | |
| % | 340 | 244 | 584 | | 108 | 116 | 224 | | 37 | 28 | 65 | | 63 | 104 | 167 | | 548 | 492 | 1 050 | |
| N | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

TABLEAU 7

Type de relations, selon l'activité de recherche au moment de l'entrée dans l'organisation.
(pourcentages horizontaux et verticaux)

| TYPE DE RELATIONS | ACTIVITÉ DE RECHERCHE | | | TOTAL |
|-----------------------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------|-------|
| | Cherchait activement | Attentif aux occasions | Ne cherchait pas du tout | |
| Relations occupationnelles | | | | |
| — collègues de travail | H 15.7 | 60.3 | 24.0 | 100 |
| | V 9.6 | 23.6 | 26.1 | 19.6 |
| — supérieurs hiérarchiques | H 15.3 | 43.0 | 41.7 | 100 |
| | V 6.8 | 12.4 | 33.2 | 14.3 |
| Relations de sociabilité | | | | |
| — parents, amis, etc | H 41.2 | 47.3 | 11.5 | 100 |
| | V 43.7 | 32.2 | 21.6 | 34.0 |
| — collègues d'études | H 42.5 | 51.2 | 6.3 | 100 |
| | V 14.7 | 11.4 | 3.9 | 11.1 |
| Relations indirectes | | | | |
| | H 38.3 | 48.6 | 13.1 | 100 |
| | V 25.2 | 20.4 | 15.2 | 21.0 |
| TOTAL | | | | |
| | H 32.0 | 50.0 | 18.0 | 100 |
| | V 100 | 100 | 100 | 100 |
| | N 332 | 518 | 186 | 1 036 |

cupationnelles. Les interactions avec d'autres individus connus sur le lieu du travail ont amené la diffusion d'informations sur les offres d'emploi auprès des répondants qui ne cherchaient pas à changer d'occupation, facilitant leur mobilité et leur entrée dans l'organisation que nous avons étudiée.

En résumé, l'accès aux informations sur les emplois diffusées par les relations occupationnelles et les relations de sociabilité est affecté par la position de classe des individus (principalement lorsqu'ils sont de sexe masculin) et cet accès apparaît aussi comme dépendant de la structure et du contenu du réseau personnel des individus. Notre analyse nous amène au cœur d'un débat sur la pertinence et la nécessité d'une analyse des réseaux par opposition à d'autres approches (voir par exemple la référence de GANS (1974) à une explication par la position de classe dans sa critique de l'analyse des réseaux proposée par Granovetter). Nous tenterons pour notre part d'indiquer laquelle des deux interprétations proposées — l'explication par la position de classe et l'explication par la structure du réseau personnel — peut rendre compte de l'accès aux différents canaux d'informations sur les emplois.

Pour y arriver, nous examinerons si les membres de la catégorie occupationnelle qui se différencie le plus des autres dans notre enquête, soit les cadres et les professionnels — qui, rappelons-le, utilisent beaucoup les relations occupationnelles pour se trouver des emplois contrairement aux autres catégories — sont eux aussi affectés par la structure et le contenu de leurs réseaux personnels lorsqu'ils obtiennent ces informations sur les emplois, en prenant comme indicateurs les caractéristiques structurelles que nous avons associées au contenu des réseaux et l'intensité de l'activité de recherche. Les cadres et les professionnels qui étaient sans emploi avant leur entrée au ministère ont utilisé en moins grande proportion leurs relations occupationnelles (23.5%) que leurs collègues qui avaient déjà un emploi (58.8%); ceux qui ont cherché activement un emploi ont reçu en moins grande proportion des informations venant de leurs relations de travail (25%) que leurs collègues qui ne cherchaient pas (60.3%), comme on peut le voir dans le tableau 8. De plus, ceux qui ont cherché activement et ceux qui étaient sans emploi ont reçu en plus forte proportion des informations par leurs relations indirectes. Le contenu et la structure de leur réseau personnel affectent donc l'accès des cadres aux informations sur les emplois. Lorsqu'ils ne peuvent pas se constituer de bons réseaux de relations sociales, les cadres sont dépendants de leurs relations de sociabilité et de leurs relations indirectes pour l'acquisition ou la recherche d'informations sur les emplois. Ce résultat donne à penser que la seule analyse de la position de classe ne suffit pas à expliquer l'accès aux informations sur les emplois.

Les différents types de relations ne diffusent pas les mêmes informations sur les emplois. Parce qu'elles sont plus hétérogènes que les relations occupationnelles, les relations de sociabilité permettent aux individus d'entrer en contact avec des personnes qui ont accès à des informations plus diversifiées. Si cela est juste, on peut postuler que les relations de sociabilité

TABLEAU 8

Type de relations sociales, selon l'activité de recherche d'un emploi et selon la situation de travail avant l'entrée, pour les cadres et les professionnels seulement.

| TYPE DE RELATIONS | ACTIVITÉ DE RECHERCHE | | SITUATION DE TRAVAIL AVANT L'ENTRÉE | |
|------------------------------------|-----------------------|----------------------|-------------------------------------|-------------|
| | Ne cherchait pas | Cherchait activement | Avait un emploi | Sans emploi |
| Relations occupationnelles . . . | 60.3 | 25.0 | 58.8 | 23.5 |
| Relations de sociabilité | 29.8 | 57.8 | 32.4 | 53.0 |
| Relations indirectes | 9.9 | 17.2 | 8.8 | 23.5 |
| TOTAL % | 100 | 100 | 100 | 100 |
| TOTAL N | 131 | 64 | 148 | 51 |

seront associées à une plus grande mobilité entre des types d'emplois différents alors que les relations occupationnelles faciliteront plutôt une mobilité à l'intérieur d'un même type d'emplois. Les données portant sur les employés de bureau, soit la catégorie qui présente des effectifs suffisamment nombreux pour l'analyse, vont dans le sens de cette hypothèse. Les répondants qui sont entrés à l'emploi du ministère dans cette catégorie occupationnelle à la suite d'informations diffusées par les parents, les amis ou les connaissances ont connu en plus forte proportion un changement de type de travail alors que les personnes qui ont été informées par leurs relations occupationnelles occupaient déjà en plus forte proportion un emploi de bureau (tableau 9).

TABLEAU 9

Dernière occupation avant l'entrée, selon le type de relations sociales, pour les employés de bureau seulement.

| DERNIÈRE OCCUPATION AVANT L'ENTRÉE | TYPE DE RELATIONS | | | | TOTAL |
|--|--|------------------------|------------------------------------|-------------------------|-------|
| | Relations de sociabilité parents, amis, etc. | colleagues d'études | Relations occupation- nelles | Relations indirectes | |
| Employés de bureau et assimilés | 53.9 | 78.4 | 94.9 | 73.2 | 72.9 |
| Cois bleus et employés de services | 19.0 | 21.6 | 5.1 | 13.1 | 9.8 |
| Autres | 37.1 | — | — | 13.7 | 17.3 |
| TOTAL % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| TOTAL N | 174 | 41 | 140 | 107 | 462 |

Un mot enfin sur le sexe des informateurs, auquel nous n'avons pas encore fait allusion. Les hommes ont reçu leurs informations presque en totalité de personnes du même sexe, alors que les femmes ont été informées en proportion égale par des hommes et par des femmes (tableau 10). Les hommes qui ont informé les femmes appartenaient en plus grande proportion au champ des relations occupationnelles (46%), tandis que les femmes qui ont informé d'autres femmes étaient moins nombreuses à entretenir ce type de relations (26.8%) puisqu'elles faisaient plutôt partie du champ des relations de sociabilité. Les femmes qui sont dans les réseaux personnels des hommes diffusent peu d'informations sur les emplois.

C) *Les rapports entre les informateurs et ego*

Une fois sur deux, les informateurs ignoraient le désir des répondants d'entrer à l'emploi de l'organisation au moment où ils les ont informés de

TABLEAU 10

Type de relations sociales, selon le sexe de l'informateur et le sexe du répondant.

| RÉPONDANT | INFORMATEUR | TYPE DE RELATIONS | | | TOTAL | |
|-------------|-------------|--------------------------|----------------------|----------------------------|-------|-------|
| | | Relations de sociabilité | Relations indirectes | Relations occupationnelles | % | N |
| Homme | Homme | 47.7 | 19.6 | 32.7 | 100 | 525 |
| Femme | Homme | 31.4 | 22.6 | 46.0 | 100 | 246 |
| Homme | Femme | 53.1 | 28.2 | 18.7 | 100 | 37 |
| Femme | Femme | 51.3 | 21.9 | 26.8 | 100 | 254 |
| TOTAL | | 45.0 | 21.1 | 33.9 | 100 | 1 062 |

l'existence d'une offre d'emploi et ces mêmes informateurs ont pris eux-mêmes deux fois sur trois l'initiative de diffuser cette information (tableau 11). Au total, 40% des répondants ont été informés par des personnes qui ont pris l'initiative de donner des informations sans connaître leur aspiration à occuper un emploi dans l'organisation que nous avons étudiée, et il n'y a pas de différence entre les sexes. Contrairement aux autres moyens disponibles pour obtenir des informations sur les emplois, qui exigent un effort de recherche et des démarches personnelles multiples, le réseau personnel a permis à une partie importante des répondants à notre enquête d'obtenir des informations sur des offres d'emploi sans qu'ils aient eu à les demander ni à les rechercher.

TABLEAU 11

Connaissance par l'informateur de l'aspiration des répondants à entrer dans l'organisation, selon la personne qui a pris l'initiative de demander ou de transmettre l'information.

| INITIATIVE | CONNAISSANCE | | | TOTAL | |
|---------------------|--------------|------|-------------|-------|-------|
| | Oui | Non | Ne sais pas | H | V |
| Le répondant | 66.9 | 28.9 | 4.2 | 100 | 32.6 |
| L'informateur | 28.1 | 60.6 | 11.3 | 100 | 64.4 |
| Ne sais pas | 22.1 | 57.5 | 20.4 | 100 | 3.0 |
| TOTAL | | % | | 100 | 100 |
| | | N | | 416 | 514 |
| | | | | 95 | 1 025 |

La diffusion des informations ne s'est pas effectuée de la même façon dans tous les champs de relations à l'intérieur des réseaux personnels. Ainsi,

les informateurs dans le champ des relations occupationnelles ignoraient en proportion plus grande que les informateurs dans le champ des relations de sociabilité l'aspiration des répondants à entrer dans l'organisation et cette ignorance était plus marquée lorsque les personnes informées étaient de sexe féminin. Par contre, les premiers ont pris l'initiative d'informer les répondants plus souvent que les seconds mais seulement lorsque les personnes informées étaient des femmes.

TABLEAU 12

Proportion des informateurs qui ignoraient l'aspiration des répondants à entrer dans l'organisation et proportion des informateurs qui ont pris l'initiative d'informer les répondants, selon le sexe de ces derniers et le type de relations sociales.

| TYPE DE RELATIONS | PROPORTION DES INFORMATEURS QUI IGNORAIENT L'ASPIRATION | | | PROPORTION DES INFORMATEURS QUI ONT PRIS L'INITIATIVE | | |
|--------------------------------------|---|------|------|---|------|------|
| | M | F | T | M | F | T |
| Relations de sociabilité | 44.4 | 37.2 | 41.3 | 65.6 | 59.1 | 62.7 |
| Relations occupationnelles | 55.1 | 62.1 | 58.8 | 63.0 | 73.2 | 68.0 |
| Relations indirectes | 55.9 | 50.6 | 53.3 | 52.7 | 68.5 | 60.4 |
| TOTAL % | 50.0 | 49.2 | 49.6 | 62.1 | 66.2 | 64.0 |
| N | 268 | 235 | 503 | 338 | 318 | 656 |

Enfin, les informateurs connus sur le lieu de travail ont été plus nombreux à donner des références (59.6%) que ceux qui venaient du champ des relations de sociabilité (39.8%) tant pour les répondants de sexe masculin que pour les répondantes de sexe féminin (tableau non publié).

D) *Les liens forts et les liens faibles*

Les auteurs qui ont écrit sur les réseaux personnels ont proposé une distinction entre les relations qui sont étroitement reliées à ego et les relations lâches ou épisodiques avec qui il n'entre pas en interaction régulièrement. BOTT (1957) parle de *close-knit network* et de *loose-knit network*, EPSTEIN (1969) propose les notions de *effective network* et *extended network* tandis que GRANOVETTER (1973) propose les notions de *strong ties* et *weak ties*, pour décrire les rapports entre les individus et leurs relations sociales, rapports que nous désignerons ici par les expressions liens forts et liens faibles. Dans le premier cas, les individus qui sont dans le réseau personnel de ego forment souvent une clique dont les membres ont de fortes chances de se connaître les uns les autres, d'avoir des caractéristiques communes, d'avoir accès aux mêmes informations, etc. Les liens faibles et ténus pour leur part permettent

de sortir du cercle plus étroit des amis et des intimes et d'entrer en contact avec d'autres relations sociales.

Granovetter a décrit le rôle joué par les liens faibles dans son enquête en montrant que les répondants trouvaient en majorité leurs emplois à la suite d'informations transmises par des personnes avec qui ils étaient faiblement reliés ou avec qui ils avaient eu des contacts sporadiques, alors que les personnes plus proches d'eux semblaient moins efficaces pour les aider à se trouver des emplois. Il en concluait que les relations proches transmettaient en fait des informations que connaissait déjà ego, à cause de l'appartenance des informateurs à un même cercle d'amis ou de connaissances, tandis que les liens faibles lui permettaient un accès à d'autres réseaux différents et plus éloignés et qu'ils s'avéraient plus efficaces en lui donnant de *nouvelles* informations jusque-là inconnues. Il en avait conclu que les informateurs les plus motivés à aider les répondants — soit les personnes ayant avec eux des liens forts — se révélaient incapables de le faire, ce qui obligeait ces derniers à compter sur leurs liens faibles et donc à être dépendants de la structure de leur réseau personnel.¹¹ À la suite de ses observations, il a proposé dans un article souvent cité et intitulé « The strength of weak ties », d'utiliser les notions de liens forts et de liens faibles pour élaborer un « fragment de théorie » sociologique de l'intégration sociale, permettant en particulier de relier entre elles les analyses microsociologique et macrosociologique. En résumé, il avance que les liens faibles favorisent l'établissement de contacts avec un grand nombre de personnes qui sont souvent éloignées, devenant ainsi de meilleurs canaux pour la diffusion élargie d'idées nouvelles ou d'informations de toutes sortes, de même qu'ils facilitent la poursuite de buts particuliers, permettant par exemple à un leader d'exercer son influence ou à un homme politique de se faire élire (MAYER, 1961). Par ailleurs, cet enchevêtrement des liens faibles assure, dans la perspective macrosociologique, l'intégration et la cohésion sociales de grands groupements. La désintégration des liens forts et étroits qui caractérisent les petites communautés locales (ou ce que d'aucuns ont appelé la société traditionnelle), loin d'avoir un effet néfaste comme le supposait WIRTH (1938) ou d'autres après lui, serait au contraire exigée et nécessaire pour assurer la cohésion de la société industrielle mais aussi pour permettre aux individus d'avoir accès aux ressources de la société globale (informations, nouvelles idées, etc.). Selon Granovetter, la persistance des liens forts risque même d'être dysfonctionnelle, et il a tenté de le montrer dans son analyse de l'échec de certaines tentatives d'organisation communautaire dans le West End de Boston.

L'idée lui est venue de proposer cette théorie du rôle des liens faibles dans le processus de l'intégration sociale en analysant les données recueillies

11. « The skew is clearly to the weak end of the continuum, suggesting the primacy of structures over motivations » (GRANOVETTER, 1973 : 1371).

dans son enquête auprès des cadres, ingénieurs et techniciens présentées plus haut. Or l'analyse de nos propres données nous amène à penser que l'auteur a peut-être procédé à une généralisation trop hâtive en proposant cette théorie de l'intégration sociale par les liens faibles. Nous avons en effet mesuré, en posant une question assez identique à celle demandée par ce dernier dans son questionnaire, la fréquence des interactions entre les répondants et leurs informateurs au cours de l'année qui a précédé la diffusion des informations et nos données nous permettent de faire des comparaisons entre diverses catégories occupationnelles, tout en maintenant constants le type et la taille de l'organisation dans laquelle travaillent les individus. Nous pouvons donc examiner si le rôle joué par les liens faibles dans l'enquête de Granovetter auprès des cadres et assimilés est aussi marqué dans les *autres* catégories occupationnelles.

Nous avons observé des résultats identiques à ceux de Granovetter dans le cas des cadres qui ont répondu à notre questionnaire : 35.4% d'entre eux n'avaient jamais ou avaient très rarement rencontré leur informateur au cours de l'année qui a précédé la diffusion des informations, 48.7% l'avaient rencontré de temps en temps et 15.8% l'avaient souvent rencontré (tableau 13). Granovetter avait pour sa part observé 27.8%, 55.6% et 16.7%

TABLEAU 13

Fréquence des interactions entre les informateurs et les répondants au cours de l'année qui a précédé la diffusion des informations, selon la catégorie occupationnelle.

| FRÉQUENCE | CATÉGORIE OCCUPATIONNELLE | | | | | TOTAL |
|-------------------------|---------------------------|----------------|---------------------|-------------|----------------------|-------|
| | Cadres | Professionnels | Semi-professionnels | Cols blancs | Ouvriers et services | |
| Jamais et rarement..... | 35.5 | 30.8 | 13.1 | 25.8 | 19.1 | 25.4 |
| De temps en temps..... | 48.7 | 18.2 | 42.0 | 29.8 | 61.8 | 34.6 |
| Souvent..... | 15.8 | 51.0 | 44.9 | 44.4 | 19.1 | 40.0 |
| TOTAL.....% | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| TOTAL.....N | 111 | 94 | 115 | 648 | 82 | 1 050 |

respectivement. Cependant, tel n'est pas le cas dans les autres catégories occupationnelles. Un professionnel sur deux avait rencontré régulièrement son informateur, de même que 44.9% de semi-professionnels et 44.4% des employés de bureau.¹² Seuls les répondants appartenant à la catégorie des

12. Les répondants classés comme professionnels dans notre enquête appartiennent en majorité à une seule profession libérale et ils n'exercent aucune fonction administrative car autrement ils auraient été classés dans la catégorie des cadres.

TABLEAU 14

Fréquence des interactions entre les informateurs et les répondants au cours de l'année qui a précédé la diffusion des informations, selon le type de relations.

| FRÉQUENCE | TYPE DE RELATIONS | | | | |
|--------------------------|--------------------|--------------------|----------------------|--------------------------|------------|
| | Amis, parents etc. | Collègues d'études | Collègues de travail | Supérieurs hiérarchiques | |
| Jamais et rarement | 5.5 | 30.8 | 22.4 | 20.2 | |
| De temps en temps | 32.4 | 43.9 | 41.2 | 24.0 | |
| Souvent | 62.1 | 25.3 | 36.4 | 55.8 | |
| TOTAL | % N | 100 353 | 100 115 | 100 205 | 100 151 |

ouvriers et des employés de services présentent une relation qui se rapproche de celle qu'a observée Granovetter.

On pourra objecter que les résultats obtenus dans notre enquête ont été provoqués par les caractéristiques des champs de relations à l'intérieur des réseaux personnels, puisque les cadres et les professionnels ont été informés en plus forte proportion par leurs relations occupationnelles. On peut en effet supposer que les interactions avec les relations de sociabilité, et en particulier les relations avec les amis et les parents, ont été plus fréquentes que les autres types de relations. Effectivement, les répondants avaient rencontré les amis, les parents et les connaissances plus souvent que les autres personnes, mais il faut noter que la proportion des rencontres fréquentes avec les informateurs venant du champ des relations occupationnelles demeure plus élevée que la proportion des rencontres peu fréquentes (tableau 14). En d'autres termes, les liens forts ont été plus souvent efficaces que les liens faibles pour diffuser des informations dans tous les champs de relations sociales, et en particulier dans le champ des relations de sociabilité, en exceptant toutefois les relations avec les collègues d'études. Il semble donc que, même dans le cas des relations occupationnelles, nos données ne vont pas dans le sens de la théorie de Granovetter sur le rôle des liens faibles dans le processus de l'intégration sociale. Nous pouvons conclure que la diffusion efficace des informations sur les emplois à travers les liens faibles dans les réseaux personnels semble surtout caractériser un certain type d'occupations — les cadres et les administrateurs — tandis que les liens forts continuent de jouer un rôle important dans les autres catégories d'emplois.¹³

13. Il faudra évidemment dégager les implications théoriques d'une telle observation, ce que nous ne pouvons pas faire dans le cadre de cet article dont le but est de présenter un certain nombre de données sur la diffusion d'informations dans les réseaux personnels.

E) La longueur des chaînes d'informations

L'une des particularités d'un bon réseau de relations sociales est sans doute de pouvoir relier rapidement et efficacement le répondant avec une offre d'emploi. Si le nombre d'intermédiaires est élevé, l'information diffusée tend à ressembler à celle qui est proposée par les moyens formels (annonces publiques, etc.), et en particulier elle perd de sa spécificité (GRANOVETTER, 1974 : 59).

La mesure de la longueur des chaînes d'informations qui relient un individu quelconque et un emploi offert pose plusieurs difficultés dans une enquête par questionnaire et elle risque en particulier d'être sous-estimée dans le cas des chaînes longues. Il est souvent difficile pour un répondant de savoir où son informateur a pris ses renseignements sur les offres d'emploi dans une grande organisation, ce qui est moins le cas lorsque la taille de l'entreprise est modeste ou lorsque l'informateur est l'employeur lui-même. Nous avons mesuré la longueur des chaînes d'informations de la façon suivante. Une chaîne de longueur 1 décrit le cas d'une personne qui travaillait dans l'organisation, et qui a informé elle-même le répondant de l'existence d'une offre d'emploi dans celle-ci. Lorsque la personne qui a informé le répondant a elle-même reçu cette information d'une autre personne qui travaillait dans l'organisation ou lorsque le répondant avait pris contact par l'intermédiaire d'une autre personne avec un informateur qui travaillait dans l'organisation, la chaîne a la longueur 2. Nous avons enfin des chaînes de longueur 3 lorsqu'il y a deux intermédiaires (par exemple, le répondant A est entré en contact par l'intermédiaire d'une autre personne, B, avec un individu C qui connaissait quelqu'un, D, dans l'organisation). Ces chaînes mesurent en réalité la distance qui sépare le répondant de son informateur ou de la personne qui a transmis l'information à ce dernier, et non pas la distance réelle entre le répondant et l'emploi offert, puisque nous n'avons pas pu mesurer où l'informateur avait pris son information à l'intérieur de l'organisation.

La moitié des répondants ont eu accès à des chaînes d'informations courtes, et il n'y a pas de différence entre les sexes. Mais comme on pouvait le prévoir, ce sont les personnes sans emploi et les jeunes sortant du système scolaire qui ont été dépendants des chaînes longues, alors que les deux tiers des répondants qui étaient déjà fonctionnaires ont reçu leurs informations dans une chaîne courte (tableau 15). Les personnes qui cherchaient activement un emploi ont reçu leur information dans une chaîne longue en plus forte proportion que les individus qui ne cherchaient pas (tableau 16), et les individus les plus âgés à l'entrée ont utilisé en plus forte proportion des chaînes courtes (tableau non publié).

TABLEAU 15

Longueur de la chaîne d'informations, selon la situation de travail avant l'entrée et le sexe des répondants.

| LONGUEUR | SITUATION DE TRAVAIL AVANT L'ENTRÉE | | | | TOTAL | | | |
|-------------|-------------------------------------|------------------------------------|-------------|------------------|-------|------|------|-----|
| | Extérieur à la fonction publique | À l'emploi de la fonction publique | Sans emploi | Après les études | M | F | T | |
| 1 | 53.7 | 66.9 | 19.9 | 42.8 | 52.5 | 52.9 | 52.7 | |
| 2 | 29.7 | 22.3 | 42.2 | 28.5 | 26.9 | 30.9 | 28.8 | |
| 3 | 16.6 | 10.8 | 37.9 | 28.7 | 20.6 | 16.2 | 18.5 | |
| TOTAL | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | |
| | N | 472 | 182 | 56 | 126 | 446 | 390 | 836 |

TABLEAU 16

Longueur de la chaîne d'informations, selon l'activité de recherche avant l'entrée.

| LONGUEUR | ACTIVITÉ DE RECHERCHE | | | TOTAL | |
|-------------|-----------------------|------------------------|------------------|-------|-----|
| | Cherchait activement | Attentif aux occasions | Ne cherchait pas | | |
| 1 | 48.4 | 52.1 | 64.2 | 52.8 | |
| 2 | 24.7 | 29.8 | 31.1 | 28.4 | |
| 3 | 26.9 | 18.1 | 4.7 | 18.8 | |
| TOTAL | % | 100 | 100 | 100 | |
| | N | 253 | 447 | 125 | 825 |

F) Conclusion

Les données que nous venons de présenter sont congruentes avec l'hypothèse que la structure et le contenu des réseaux personnels affectent l'accès à l'information sur les offres d'emploi. Les facteurs qui contribuent à structurer les réseaux personnels sont associés à une plus grande probabilité de recevoir des informations par les relations sociales : les personnes qui étaient déjà sur le marché du travail et celles qui étaient plus âgées au moment de leur entrée dans l'organisation ont reçu en plus grand nombre des informations par leurs relations sociales. La structure des réseaux affecte aussi la diffusion des informations dans les différents champs de relations sociales : les jeunes ont reçu des informations en plus grand nombre par des relations indirectes et les personnes sans emploi, par des relations de sociabilité. Fait peut-être encore plus marquant, les réseaux personnels permettent à des

personnes qui ne cherchent pas d'emploi d'avoir accès à des informations qui peuvent les inciter à être mobiles : ainsi, les répondants à notre enquête qui ne cherchaient pas activement un emploi ont plus souvent trouvé des informations dans leurs relations sociales et 40% des informateurs ont pris eux-mêmes l'initiative de diffuser des informations à des personnes dont ils ne connaissaient pas l'aspiration à entrer dans l'organisation que nous avons étudiée. Enfin, les personnes qui ne font pas partie d'un réseau de relations sociales étendu (les jeunes, les personnes qui ont interrompu leur carrière) sont dépendantes de chaînes d'informations plus longues.

La notion de réseau s'avère importante pour expliquer les différents types de mobilité qui sont favorisés par la transmission d'informations dans les champs de relations sociales. Nous avons vu en effet que les relations de sociabilité facilitaient la mobilité entre les types d'emploi et les relations occupationnelles, la mobilité à l'intérieur d'un même type d'emploi. Cela s'expliquerait par le fait que le champ des relations de sociabilité permet à ego d'établir des contacts avec des personnes venant de milieux de travail diversifiés et occupant des emplois hétérogènes, lui ouvrant ainsi l'accès à des informations qui facilitent un changement de type de travail et une mobilité occupationnelle. Nos données nous ont aussi permis de montrer que la position de classe ne suffit pas à expliquer l'accès aux informations sur les emplois : les cadres qui étaient sans emploi ou qui cherchaient activement un nouvel emploi ont davantage été dépendants des relations de sociabilité et des relations indirectes, comme les membres des autres catégories occupationnelles.

L'analyse de la position occupée dans un réseau nous permet aussi de donner une interprétation à des observations qui demeuraient inexplicables dans certaines analyses. Lorsqu'on interroge des individus qui ont reçu des informations sur leur emploi par l'intermédiaire de certaines personnes faisant partie de leur réseau personnel de relations sociales, il n'est pas rare de noter une référence à la notion de *chance* :

« J'ai été chanceuse d'entrer dans le ministère N... Mon amie de fille, qui avait travaillé avec moi à la Davie, m'a dit qu'on cherchait dans son service d'autres auxiliaires en informatique. J'ai fait application et j'ai été engagée. » (Auxiliaire en informatique.)

Cette observation que nous avons tirée de l'enquête exploratoire sur le terrain va dans le même sens que celles qui sont souvent mentionnées par d'autres chercheurs. Ainsi, l'ouvrier du textile dont Bruno JEAN (1976) a analysé le récit de vie présente sa mobilité occupationnelle comme dépendante de la chance et de sa santé.

Or, l'explication par la chance et le hasard n'est pas seulement véhiculée dans le discours des acteurs, mais on la retrouve aussi dans les interprétations des sociologues. Dans leur étude sur la mobilité occupationnelle à San José au cours des années 30, DAVIDSON et ANDERSON (1937) avançaient que la

chance jouait un rôle dans l'obtention du premier emploi, en particulier parce que ce dernier était trouvé par des moyens informels. Plus récemment, Jencks et ses collaborateurs en arrivaient à la conclusion, dans un important ouvrage sur les inégalités devant l'éducation et la mobilité, qu'il fallait compter avec le hasard et la chance pour expliquer les inégalités entre les individus et en particulier les inégalités de revenu.¹⁴ Ils attribuaient, entre autres, au hasard des rencontres informelles l'obtention de bons emplois rémunérateurs.

L'analyse de la diffusion d'informations sur les emplois à travers les relations sociales dans un réseau nous amène à remettre en question la référence au seul hasard pour expliquer l'accès à de telles informations. Si nous prenons comme indicateur les informations sur les emplois qui parviennent à un individu comme sous-produit des interactions à l'intérieur de son réseau personnel, l'accès à celles-ci peut effectivement sembler — du point de vue de l'acteur — relever du hasard des rencontres. Mais lorsqu'on considère la probabilité qu'une telle information lui parvienne, cette fois des régularités apparaissent. La diffusion d'informations sur des offres d'emploi, qui semble se faire au hasard pour l'individu qui les reçoit, est en fait conditionnée par son appartenance à un bon réseau de relations sociales. Si une femme interrompt sa carrière, elle aura deux fois moins de *chance* d'obtenir des informations *par hasard* qu'une autre femme qui reste sur le marché du travail. En d'autres termes, la notion de réseau permet de faire apparaître et d'expliquer des régularités jusque-là ignorées. (Pour une critique de la notion de chance, voir aussi : H.C. WHITE et *alii*, 1976 : 733.)

La notion de chance qui apparaît dans les discours quotidiens ne doit pas être interprétée comme une caractéristique individuelle. Dans son analyse du récit de vie d'un ouvrier, Bruno Jean avance l'hypothèse que « la notion de chance [. . .] exprimerait donc très exactement, quoique de façon non-conceptualisée, ce que nous pouvons appeler les conditions objectives d'existence de notre informateur ». ¹⁵ La chance, ajoute-t-il, n'est pas d'abord une propriété individuelle, comme l'instruction ou la santé, mais elle renvoie au contraire à « un jeu de causes inconnues de l'acteur » et sur lesquelles il n'a pas de prises. (Voir aussi : N. GAGNON, 1975.) L'une de ces causes inconnues de l'acteur n'est-elle pas précisément la position occupée dans un réseau de relations sociales ?

Simon LANGLOIS

*Département de sociologie,
Université Laval.*

14. « Income also depends on luck: chance acquaintances who steer you to one line of work rather than another, the range of jobs that happen to be available (. . .) and a hundred other unpredictable accidents ». Et ils ajoutent : « In general, we think luck has far more influence on income than successful people admit » (JENCKS et *alii*, 1973 : 227).

15. JEAN, 1976 : 81.

BIBLIOGRAPHIE

- J. BOISSEVAIN, « An Exploration of Two First Order Zones », dans : J. BOISSEVAIN et J.C. MITCHELL (eds.), *Network Analysis : Studies in Human Interaction*, The Hague, Mouton, 1973.
- J. BOISSEVAIN, « The Place of Non-groups in the Social Sciences », *Man*, III, 4, 1968 : 542-556.
- Elizabeth BOTT, *Family and Social Network*, 2^e édition, London, Tavistock, 1971.
- David G. BROWN, *The Market for College Teachers*, Chapel Hill, University of North Carolina Press, 1965.
- P.E. DAVIDSON et H.D. ANDERSON, *Occupational Mobility in an American Community*, Paolo Alto, Stanford University Press, 1937.
- Michel DE SÈVE et Simon LANGLOIS, *Les hommes et les femmes dans la fonction publique du Québec : une étude de cas*, à paraître.
- A. EPSTEIN, « The Network and Urban Social Organization », dans : J.C. MITCHELL (ed.), *Social Networks in Urban Situations*, Manchester, Manchester University Press, 1969.
- Nicole GAGNON, *Histoire de vie du chef de police*, Québec, Institut supérieur des sciences humaines, Université Laval, juin 1975. (Dactylographié.)
- H.J. GANS, « Gans Responds to Granovetter », *American Journal of Sociology*, LXXX, 2, 1974 : 529-531.
- David E. GOWER, *Job Search Patterns in Canada*, Ottawa, Statistique Canada, pub. no. 71-525, 1973.
- Mark GRANOVETTER, *Getting a Job*, Cambridge, Harvard University Press, 1974.
- Mark GRANOVETTER, « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, LXXVIII, 1973 : 1360-1380.
- Edward HARVEY, *Educational Systems and the Labour Market*, Don Mills, Longman Canada Limited, 1974.
- George HOMANS, *The Human Group*, New York, Harcourt Brace and World, 1950.
- Bruno JEAN, « Un ouvrier du textile », *Recherches sociographiques*, XVII, 1, 1976 : 72-114.
- C. JENCKS et alii, *Inequality*, London, Penguin Books, 1973, (d'abord publié à New York, Basic Books, 1972).
- W.H. LEE, *The Search for an Abortinist*, Chicago, University of Chicago Press, 1969.
- V. LEMIEUX, « L'articulation des réseaux sociaux », *Recherches sociographiques*, XVII, 2, 1976 : 247-260.
- Dennis R. MAKI, *Search Behaviour in Canadian Job Markets*, Ottawa, Conseil économique du Canada, octobre 1971.
- A.C. MAYER, « The Significance of Quasi-groups in the Study of Complex Societies », dans : M. BANTON (ed.), *The Social Anthropology of Complex Societies*, London, Tavistock, 1966.
- J.C. MITCHELL (ed.), *Social Networks in Urban Situations*, Manchester, Manchester University Press, 1969.
- Agnès PITROU, « Le soutien familial dans la société urbaine », *Revue française de sociologie*, XVIII, 1, 1977 : 47-84.
- A. RAPOPORT et W.H. HORVATH, « A Study of a Large Sociogram », *Behavioral Science*, 6, octobre 1961 : 279-291.

- A. REES et G.P. SHULTZ, *Workers and Wages in an Urban Labor Market*, Chicago, University of Chicago Press, 1970.
- A. SHAPERO et alii, *The Structure and Dynamics of the Defense R and D Industry*, Meulo Park, Stanford Research Institute, 1965.
- H.L. SHEPPARD et A.H. BELITSKY, *The Job Hunt: Job Seeking Behavior of Unemployed Workers in a Local Economy*, Baltimore, The Johns Hopkins Press, 1966.
- George STIGLER, « Information in the Labour Market », *Journal of Political Economy*, LXX, octobre 1962 : 94-105.
- George STIGLER, « The Economics of Information », *Journal of Political Economy*, LXIX, juin 1961 : 213-225.
- H.C. WHITE et alii, « Social Structure from Multiple Networks. 1. Blockmodels of Roles and Positions », *American Journal of Sociology*, LXXXI, 4, 1976 : 730-780.
- Richard C. WILCOCK et W.H. FRANKEE, *Unwanted Workers: Permanent Lay Offs and Long-term Unemployment*, New York, The Free Press, 1963.
- L. WIRTH, « Urbanism as a Way of Life », *American Journal of Sociology*, XLIV, 1938 : 1-24.