

Les liens négatifs dans l'emploi

Nathalie Chauvac

► **To cite this version:**

Nathalie Chauvac. Les liens négatifs dans l'emploi. Bulletin de Méthodologie Sociologique / Bulletin of Sociological Methodology, SAGE Publications, 2014, 121 (1), <<http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0759106313509930>>. <hal-01519638>

HAL Id: hal-01519638

<https://hal-univ-tlse2.archives-ouvertes.fr/hal-01519638>

Submitted on 8 May 2017

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.

Les liens négatifs dans l'emploi

mots clés : emploi, relations, liens négatifs, réseaux,

La question des liens négatifs se pose particulièrement quand on construit une analyse et un raisonnement autour des relations impliquées dans l'embauche. En effet, elle permet de comprendre pourquoi la mesure de la taille ou de la densité du réseau personnel d'un individu ne suffit pas à calculer sa probabilité d'accès à l'emploi. Au cours d'une recherche menée auprès de salariés et d'employeurs, nous avons pu constater en effet que les travaux existants n'épuisaient pas la question. En effet, si tous les travaux montrent bien que les relations sont bien impliquées dans l'embauche, que ce soit côté salarié ou employeur, toutes ne passent pas par relations. Cela peut s'expliquer par un effet de structure du réseau – accès à des informations, liens forts liens faibles, position dans le réseau. Mais deux autres possibilités au moins sont laissées de côté : les relations peuvent être négatives et toutes les relations ne sont pas mobilisables ou mobilisées pour un emploi. Prendre en compte ces deux hypothèses permet de mettre en évidence la valeur particulière des relations autour de l'emploi. Nous reprendrons donc dans cet article le cheminement qui a conduit à ce constat en partant de travaux existants et des principaux résultats de la recherche menée, puis en expliquant en quoi la méthode utilisée a permis de dégager une nouvelle hypothèse celle de liens négatifs,

enfin, nous verrons que se dégagent plusieurs catégories de liens négatifs.

Trouver un emploi, une affaire de relations ?

L'ouvrage de Mark Granovetter, *Getting a job* (1974, 1995), est parmi les plus cités aussi bien en sociologie des réseaux, que dans les travaux concernant l'emploi. L'auteur a synthétisé un certain nombre de recherches antérieures, et a posé les bases d'une sociologie économique en analysant un fait social massif et pourtant mal connu, l'embauche. Il s'agissait pour lui de comprendre comment les salariés trouvaient leurs emplois, c'est-à-dire comment ils accédaient à cette ressource essentielle. Son travail présente des limites décrites par lui même dans la post face de la réédition de son ouvrage, en 95, notamment le fait de ne s'être intéressé qu'à des cols blancs, dans une ville particulière, et à des hommes. On pourrait ajouter une spécificité rarement mentionnée, le fait qu'il ne s'agissait que de salariés ayant changé récemment de ville de résidence. Malgré ces lacunes, le travail de Mark Granovetter a permis de poser les bases d'une réflexion importante sur l'emploi, en l'abordant non pas sous la forme d'un rapport économique global de type adéquation de l'offre et de la demande, mais en s'interrogeant sur les multiples appariements individuels, leur construction, partant de l'hypothèse que les processus qui y conduisent expliquent les déséquilibres du marché du travail au moins autant que les coûts. A une équation économique dans la droite ligne

de la main invisible d'Adam Smith et de la théorie du capital humain, Granovetter substituait une somme de relations dans laquelle il voyait se dessiner la structure sociale. La démonstration de l'encastrement de l'économie dans les relations sociales passe pour Granovetter par la mise en évidence de la primauté de celles-ci sur les moyens formels d'accès à l'emploi de type annonces, agences pour l'emploi, dispositifs censés équiper le marché du travail et optimiser les appariements, voire les automatiser.

Mais comme l'avait déjà démontré Albert Rees (1966) à propos du même fait social mais du point de vue des employeurs, les tentatives d'appariements automatiques ne fonctionnent pas et les dispositifs d'outillage du marché du travail ne sont jamais plus efficaces que lorsqu'ils s'appuient sur des relations durables et professionnelles entre les recruteurs et les salariés des agences auxquelles ils font appel. Dans son article, Rees ne détaille pas les résultats des analyses auxquelles il s'est livré de l'enquête américaine, mais il les explique en s'appuyant sur un parallèle avec le marché des voitures d'occasion. Ce dernier s'appuierait plus sur des relations personnelles pour limiter les risques par l'engagement dans des relations durables avec les intermédiaires. Le marché du travail serait donc plus complexe qu'un marché au grain car les salariés sont beaucoup moins substituables entre eux que ne le sont des grains de blé. Mais la métaphore économique de Rees s'accroche encore à l'idée de valeur et de prix, les relations n'intervenant finalement que comme caution.

Granovetter a poursuivi ses réflexions au-delà de la publication de sa thèse en continuant à s'interroger sur la nature des relations qui permettaient l'accès à l'emploi (Granovetter 2000). La force des liens faibles, démonstration souvent citée, part notamment du principe que l'information sur l'accès à l'emploi pourrait se diffuser comme une rumeur, de proche en proche, à tous ceux qui pourraient être concernés. On pourrait faire le parallèle avec Milgram (1969) et son petit monde : après tout, si tout le monde peut contacter un inconnu à l'autre bout du pays par quelques intermédiaires, n'importe qui devrait pouvoir trouver finalement les informations dont il a besoin pour accéder à un emploi.

L'apport de la sociologie est d'appréhender l'embauche comme une relation sociale et en tant que telle imbriquée dans l'ensemble des autres relations sociales. Au même titre que la rencontre avec un conjoint par exemple, les relations sont présentes à la fois car elles permettent l'accès à des ressources, et parce qu'elles conditionnent certains choix. Il ne viendrait à l'idée de personne de penser la rencontre et le choix d'un conjoint en dehors de toute relation sociale. Pourtant c'est une idée assez courante à propos de l'emploi. A l'inverse, pourrait-on penser l'embauche sans dispositif, moyen formel ou ressources de médiation ? Dans les travaux sur l'emploi et les réseaux, la part de ces derniers oscille entre 35 et 80 %. Mais n'atteint jamais les 100 %. Même dans des sociétés considérées comme moins formalisées que les nôtres, il y a toujours des salariés et des employeurs

qui se rencontrent autrement que par les réseaux. Le tableau synthétise les résultats des principales études sur la question.

Auteurs et localisation	Terrain	Part des relations (%)	Part des dispositifs de médiation (%)	Part des candidatures spontanées (%)	Remarques
Granovetter (1974) – Etats Unis	cols blancs	55,7	18,9	25,3	Terrain consacré à des hommes, cols blancs arrivant dans à Newton après un changement d'emploi. N = 280
Forsé (1997) – France	tous publics	35	22,5	30,3	Analyse de l'enquête emploi de l'INSEE n= 9732
Degenne, Fourmier, Marry, Mounier (1991) – France	- Jeunes de 16 - 26 ans	45	28	27	Analyse de l'enquête emploi de l'INSEE jeunes 1986 – n = 4923
	- Ingénieurs	35	9	56	Analyse d'une enquête par questionnaire auprès d'anciens élèves d'écoles d'ingénieurs du Nord Pas de Calais – N = 975
Emmanuelle Marchal et Céraldine Rieucou (2004) – France	tous publics	37,2	20,1	25,7	Analyse de l'enquête emploi de l'INSEE 2005. Les auteurs distinguent les réactivations de relations antérieures (16,2%) de l'ensemble des relations (21%).
Nan Dirk de Graaf et Hendrik Derk Flap (1988) – Allemagne		43	34	23	A partir de la Wohlfahrtsurvey n= 466
Nan Dirk de Graaf et Hendrik Derk Flap (1988) – Pays Bas		32	43	24	Pays Bas : une réplique en Hollande de l'enquête de Nan Lin à Albany, Schenectady and Troy,
Nan Dirk de Graaf et Hendrik Derk Flap (1988) – Etats Unis		59	24	17	Reprise des données de l'étude de Nan Lin à Albany, Schenectady and Troy, n= 399 Hommes de 20 à 64 ans en 1975
Felix Requena (1990) – Espagne	tous publics	61,5	30,4	8,1	Enquête auprès de salariés de Malaga sur leurs conditions de travail et leur mode d'accès à l'emploi, 16 à 65 ans, réalisée en 1986, n = 609.
Odile Mauduit (1978) – France	tous publics	60	29	11	O. Mauduit prévoit les notables (7%) (autres) et les lieux (2%) (Candidatures spontanées). Terrain : questionnaires de salariées d'usines toulousaines n= 120
Gilles Lazuech (2000) – France	élèves ingénieurs, enfants de cadres	55	42	3	G. Lazuech parle de l'accès au premier emploi d'élèves ingénieurs. Regroupement dans la catégorie dispositifs de médiation de forum, apec, anpe, annonces , en relations : familiales, associations des anciens, activités. Associative et stages. Enquête auprès d'élèves ingénieurs sur leur premier poste n=632
	élèves ingénieurs, enfants de professions intermédiaires	37	54	9	
	élèves ingénieurs enfants d'ouvriers	33	51	15	
Nathalie Chauvac (2011) – France		51	40	9	Pourcentage uniquement sur les séquences d'embauche du point de vue des salariés – n =220

Tableau 1: Principales études sur l'accès à l'emploi - résultats

A cela, les sociologues apportent plusieurs types d'explications. La plus connue est liée à la structure du réseau. C'est l'explication fournie par Granovetter. Le type d'informations qu'a un salarié sur des emplois vacants est lié au type de relations dont il dispose, et notamment aux relations professionnelles. Les explications en termes de trous structuraux vont dans le même sens mais là c'est la position dans le réseau qui conditionne l'exclusivité des informations reçues et donne du pouvoir à l'individu. (Burt 1995). Une autre approche, celle de Lin (1995) relie le capital social à la probabilité de trouver un emploi. Les informations obtenues sont là fonction de la position non dans le réseau mais dans la structure sociale. C'est le schéma de Graaf et Flap (1988) qui met en évidence la qualité des emplois obtenus avec la position sociale du père.

Dans tous les cas, le présupposé est que si des individus ne trouvent pas un emploi par relations, c'est parce que leur réseau ne le leur permet pas, soit par son étendue, soit par leur position à l'intérieur de ce réseau, soit par sa structure. Le postulat est ici que les relations sont forcément positives, c'est-à-dire que leur existence permettrait l'accès aux informations que possèdent les alter.

Cela signifie qu'il y a deux hypothèses qui ne sont pas traitées : celles où les individus ne veulent pas utiliser leurs relations, celles où celles-ci s'avèrent plus des contraintes ou des obstacles que des ressources ou des ponts, les deux catégories n'étant pas forcément exclusives. Dans le cas des obstacles, la théorie de la force des liens faibles trouve une

limite. Un troisième point n'est pas abordé : ne pas trouver un emploi par relations peut aussi s'expliquer par le fait que les relations sont périssables, si elles n'ont pas d'occasions d'activation, et qu'il peut y avoir un frein à les réactiver uniquement pour solliciter un service. Il s'agit ici non de liens négatifs mais de liens latents.

Pourquoi la simple existence de relations ne suffit pas à permettre un accès à l'emploi ? Il y a bien sûr un effet de contexte, qui s'explique simplement par l'existence ou non de postes disponibles au moment où ego est disponible pour un emploi, et inversement par la disponibilité de candidats potentiels au moment où un recruteur cherche des salariés. Mais, quand des postes sont disponibles, les informations ne sont pas forcément transmises à tout le monde, à tous ceux qui pourraient y trouver un intérêt et avec lesquels le détenteur de l'information est en relation. Par ailleurs, dans un certain nombre de cas, des informations sont aussi transmises non vers les candidats mais vers les employeurs potentielles, et celles-ci sont éventuellement négatives.

Nous nous appuyons sur une recherche menée en France à partir d'entretiens avec des employeurs et des salariés, analysés en utilisant la méthode des narrations quantifiées (Grossetti, Barthe et Chauvac 2011). Elle a permis de confirmer l'encastrement de l'embauche, transaction économique dans des relations sociales. Les embauches se font dans plus de la moitié des cas par l'intermédiaire de relations, essentiellement professionnelles quand il s'agit de salariés en poste, plus souvent familiales ou amicales

dans les cas de personnes hors du marché du travail (jeunes débutants, chômeurs notamment). Dans ces cas, les chaînes relationnelles permettant l'accès à l'emploi sont aussi plus longues, les proches servant de pont vers un univers professionnel auquel ni les jeunes ni les chômeurs n'ont accès au quotidien. Par ailleurs, les relations intervenues sont plus souvent qualifiées de professionnelles par les employeurs, personnelles par les salariés, non que les uns et les autres aient une perception différente de la nature des relations mais parce qu'ils sont aux deux extrémités d'une même chaîne et n'ont pas les mêmes types de relations¹ (Chauvac 2013).

L'intérêt d'une méthode mixte, basée sur des entretiens approfondis, donc une analyse thématique en parallèle d'une quantification, était aussi de mettre en évidence l'intérêt heuristique d'une analyse de l'embauche en trois temps pour montrer l'articulation des différents modes d'accès à l'emploi et le rôle particulier des intermédiaires. Marsden (1994) avait déjà évoqué ce point, proposant lui de détailler sept phases dans les processus de recrutement². Nous en avons retenu trois qui se différenciaient quant au rôle des relations et des dispositifs : l'information, la mise en contact et le recrutement.

1 *Le codage des séquences d'accès à l'emploi ou d'embauche comporte la caractérisation des relations. Ainsi un commerçant qui recrute une cliente régulière qui postule directement dans son établissement va qualifier cette relation de professionnelle, alors que la cliente au cours de l'entretien précise qu'il ne s'agit justement pas d'une relation professionnelle.*

2 *Les sept étapes identifiées par Marsden sont : la publicité des postes, la recherche d'informations sur les candidats potentiel, la collecte d'informations plus détaillées sur les candidats à travers des tests et des entretiens, le tri et le choix entre les candidats, la vérification des références, la négociation des accords avec ceux qui sont retenus*

Cette approche permet de comprendre quel rôle jouent exactement les intermédiaires, qu'ils soient des relations personnelles des salariés ou des employeurs, qu'ils soient des professionnels intervenant au titre d'organismes, ou qu'il s'agisse de non humains, au sens où aucune interaction directe n'a lieu entre individus. Le sens commun prête à l'embauche par relations une connotation négative, associée à l'idée de piston, à une idée d'injustice, liée au fait qu'une relation bien placée aurait permis le recrutement d'une personne qui n'aurait peut-être pas été retenue si l'on était passé par des moyens plus formels. L'analyse de chaque séquence d'embauche en trois temps permet de montrer que les relations interviennent plutôt dans la phase d'information que dans la phase de recrutement à proprement parler. La plupart des relations ont surtout communiqué une information à un moment clé, l'ont enrichie d'éléments qui ont permis au candidat d'être plus pertinent, d'arriver au bon moment, à l'employeur de convaincre la personne dont il avait besoin. Quand des relations personnelles (qu'elles soient professionnelles, amicales ou familiales) interviennent dans l'embauche, ce n'est que dans un cas sur cinq dans la phase de recrutement.

Le fait que les relations interviennent plutôt dans la phase d'information ne réduit pas l'aspect inégalitaire que présente l'accès à l'emploi. Au contraire, il met en évidence que l'essentiel réside dans l'accès à l'information, non pas l'information générique de plus en plus disponible, mais une information ciblée, notamment en ce qu'elle intervient en

temps et en heure. Et pose forcément le problème de la diffusion de cette information. Contrairement aux rumeurs évoquées par Granovetter dans sa démonstration, les embauches ne font pas l'objet d'une diffusion massive et générale. Les salariés et employeurs interrogés également sur le fait d'avoir ou non fait part d'éventuelles opportunités d'embauche à des tiers ne font jamais part d'une diffusion massive sauf dans un cas, celui d'une jeune femme évoquant un emploi antérieur particulièrement pénible et mal payé, qui dit en riant que, quand les gens se plaignent du chômage, elle leur signale que son employeur recrute. Il s'agit alors pour elle d'illustrer non seulement le fait que certains postes peuvent générer autant de souffrance que le chômage, mais aussi le peu de valeur qu'elle accorde à cet emploi, au point d'être prête à en parler à n'importe qui et de ne pas « filtrer » les candidats.

Dans les faits, donc, les informations essentielles pour l'accès à l'emploi ne circulent que peu. Les chaînes relationnelles étudiées sont pour la plupart courtes : 61 % comportent un intermédiaire entre l'employé et l'employeur, 6 % plus d'un. Le taux de chaînes de rang 2 est supérieur notamment pour les jeunes et les chômeurs, mais sans jamais dépasser les 4. Autre indicateur qui démonte l'idée d'une rumeur, le fait que dans l'enquête OFER menée par la DARES auprès des employeurs sur leur dernier recrutement, ceux ci indiquent n'avoir examiné qu'une candidature dans 28 % des cas (Chauvac : 2011). Cela n'empêche pas que 94 % des entreprises disent recevoir des

candidatures spontanées par ailleurs, mais les candidatures ciblées arrivant à point nommé quand un poste est vacant sont rares, car la diffusion de l'information sur ces questions ne se fait qu'avec parcimonie. Il s'agit en effet d'un engagement. Engager quelqu'un qui est recommandé par un salarié de l'entreprise, c'est, comme l'indique un des employeurs, gagner du temps en termes d'intégration dans l'entreprise, mais aussi partir du principe que l'employé caution se sentira responsable des actes de son collègue, et donc exercera une forme de pression. Côté salarié, il s'agit aussi d'en savoir plus sur l'entreprise avant de s'engager.

Finalement on retrouve les éléments d'Albert Rees avec le marché des voitures d'occasion, mais de manière plus large qu'une simple affaire de perte ou de gain. S'engager dans une relation d'embauche, c'est aussi s'engager dans une relation tout court, et intégrant un principe d'homogamie, les parties en présence cherchent à identifier les aspects qui pourraient leur convenir. La limite de ce raisonnement tient bien sûr au temps. Dans les faits, les employeurs et encore plus les salariés n'ont pas tant de choix. Le moment est un critère essentiel, la disponibilité d'un poste ou d'un salarié vont peser très lourd dans une décision qui ne peut souvent être retardée.

Ceci explique que le travail de recherche mené auprès des employeurs et des salariés ait permis de mettre en évidence un aspect fort peu évoqué dans la littérature sociologique sur les relations : l'existence de liens négatifs. Dans certains cas, le fait d'être au cœur

d'un tissu de relations professionnelles denses va empêcher un salarié d'être embauché, un employeur de recruter. Au-delà des effets de réputation, les relations vont parfois transmettre des informations négatives (cas des conflits graves dans les emplois précédents par exemple) ou stigmatiser un individu. L'existence de relations, y compris quand elles sont des ponts vers des milieux professionnels, non seulement ne suffit pas à permettre l'embauche, mais peut s'avérer dans certains cas un frein à celle-ci.

Ces liens négatifs révèlent au sens photographique du terme le contenu des relations qui permettent l'accès à des ressources. Se posent aussi des questions sur des liens latents ou perdus, qui ne sont activés que lors d'occasions permettant de partager au moins ponctuellement un enjeu commun. L'analyse des liens négatifs et liens latents dans l'embauche permet également d'appréhender le rôle des intermédiaires de l'emploi sous un autre angle. Et surtout de faire apparaître le contenu particulier des relations d'embauche, la valeur que lui confèrent salariés et employeurs.

Quand les relations s'avèrent des obstacles

Quels sont les cas où des relations existent et s'avèrent négatives ? La définition des relations ici mobilisée est qu'une relation interpersonnelle est « *une connaissance et un engagement réciproques fondés sur des interactions et permettant la transmission de ressources* » (Grossetti et Barthe 2008:93). Il ne s'agit donc pas simplement de

l'appartenance à un même cercle (association, entreprises) qui peut générer des relations mais n'en constitue pas à proprement parler. Il ne s'agit pas non plus de relations potentielles mais qui n'auraient jamais fait l'objet d'interactions générant une connaissance et un engagement réciproques. Il s'agit de relations personnelles, qu'elles soient professionnelles, amicales ou familiales. Nous considérerons qu'elles s'avèrent négatives quand les ressources dont elles permettent la transmission s'avèrent être des contraintes, quand celles-ci l'emportent sur les ressources positives. Prenons quelques exemples tirés de la recherche menée avant d'aller plus loin dans la définition possible.

Hortense est diplômée en biologie cellulaire, elle a fait un parcours linéaire et brillant dans le domaine, ponctué de stages notamment dans une grande entreprise de la ville dans laquelle elle réside, spécialisée dans la fabrication de médicaments et la recherche médicale. Elle a décroché ce stage à la fois par l'intermédiaire de son organisme de formation, en lien avec cette entreprise, et de son père qui y travaille. Après avoir obtenu son doctorat, elle cherche un emploi et devrait « logiquement » pouvoir travailler dans cette entreprise si une règle interne ne lui en barrait l'accès. La politique de l'entreprise interdit de recruter deux personnes d'une même famille sur le même site. Sa mère avait déjà dû changer de métier à leur arrivée dans la ville, car elle ne pouvait plus exercer dans l'entreprise. Hortense va donc chercher ailleurs un emploi correspondant à ses compétences, et mettra plus d'un an avant d'être embauchée dans une PME locale.

Dans ce cas, on voit bien que la relation existe, elle est active, dense, son contenu global est positif, fait de transmissions de ressources : Hortense est soutenue sur un plan affectif, moral, financier, mais l'existence même de cette relation s'avère une contrainte: elle la prive d'un accès à un emploi correspondant à ses compétences.

Si l'on dessinait le réseau personnel d'Hortense, on identifierait des relations adéquates pour accéder aux informations sur les postes disponibles dans cette entreprise, au moment adéquat. L'entretien mené permet de comprendre qu'une de ces relations lui donne bien accès aux informations mais lui bloque l'accès aux postes.

Il s'agit d'un cas rare mais non isolé. Dans un certain nombre de situations, l'existence même de relations prive ego des ressources que pourrait lui transmettre alter.

Dans ce cas, on pourrait arguer que ce n'est pas seulement la relation qui est en cause, mais une caractéristique propre à l'entreprise qui en limite l'accès. Mais cette règle concerne l'existence d'un lien fort entre un salarié et un candidat...

Le deuxième cas est plus fréquent, il s'agit de relations existantes qui diffusent une information négative sur une personne ou une entreprise. Il renvoie à la dynamique des relations. Prenons l'exemple de Yves. Il a été pendant de nombreuses années responsable d'un magasin de matériaux, dans une ville moyenne. Il connaît tous les artisans du secteur, mais aussi tous les fournisseurs, voire une grande partie de la population adulte

de la ville puisqu'il est impliqué dans différentes associations (club sportifs notamment) dont il a organisé le sponsoring par son employeur. Son réseau est dense, diversifié, très actif. Il a de nombreuses occasions de croiser ses relations professionnelles dont certaines sont aussi des relations amicales. Yves n'est plus responsable du magasin car il a été licencié pour faute lourde. Il a accepté des cadeaux un peu trop visibles de fournisseurs de matériaux en échange de son implication pour développer leur chiffre d'affaire. La direction de l'entreprise n'a pas apprécié et a mis fin au contrat.

Dans son cas, le problème est justement d'avoir des relations. Tout le monde sait ou finit par savoir ce qui s'est passé. Le magasin existe toujours, il tourne bien, et Yves ne peut prétendre avoir été licencié pour motif économique. Il ne lui sert à rien de postuler chez des fournisseurs en s'appuyant sur son réseau professionnel, puisque ceux-ci savent qu'il ne peut plus le mobiliser, notamment dans la chaîne de magasins qui l'employait. Ses contacts professionnels et personnels ne lui transmettent pas d'informations sur des postes vacants car ils ne veulent pas se porter garants, cautions, s'engager et être associés à l'idée d'un salarié malhonnête. Il garde de bonnes relations amicales avec la plupart, mais moins denses, plus distantes. Et au final, c'est leur existence même qui le prive des possibilités d'accès à l'emploi, du moins tant qu'il ne déménage pas. Dans ce sens, les relations sont bien constituées d'un engagement et d'une connaissance fondées sur des interactions réciproques, permettant des transmissions de ressources, mais aussi

d'informations négatives sur Yves.

Dans les deux cas, nous avons donc des relations, des postes vacants, mais un blocage généré par les relations en question. Ces deux exemples ne se réduisent pas à des effets de réputation. Dans le cas d'Yves, la réputation individuelle joue mais c'est bien le fait qu'il soit en relation avec tous ses interlocuteurs potentiels qui produit un effet négatif.

Un troisième exemple permet de mettre en évidence la différence. Nourredine travaillait depuis plusieurs années comme cariste dans l'agro-alimentaire quand un nouveau directeur a repéré des « disparitions » de colis et décidé de licencier toute l'équipe, sans doute impliquée depuis des années. L'entreprise existe toujours et Nourredine a du mal à expliquer pourquoi il n'y travaille plus quand il postule ailleurs. Ici, ce n'est pas un effet de relations directes qui s'applique mais plutôt une réputation générale : l'entreprise fonctionne, s'il n'y est plus c'est qu'il doit y avoir un problème. Nourredine n'avait pas spécialement de relations professionnelles avec les fournisseurs, ou les clients, si ce n'est épisodiques avec les chauffeurs de camion. Il n'est pas connu. Mais son nom est associé à son ancien poste.

Ce phénomène peut jouer dans un autre sens. Une comptable, Fanny, explique avoir quitté l'entreprise qui l'employait après avoir découvert des pratiques illégales et refuser de les exécuter, ne pas vouloir être associée plus longtemps à cet établissement : « on peut vite être grillé dans ce milieu ». Au final, son recruteur suivant (après une longue

période de chômage), indiquera qu'il a considéré qu'un départ volontaire pour ces motifs était un point positif.

Dans ces deux cas, on a affaire à une réputation, à une circulation d'information diffuse dans des cercles sociaux, par le bouche-à-oreille. Mais on ne peut pas parler a priori de relations négatives, si l'on se base sur les récits faits par les protagonistes.

Les deux premiers exemples illustrent mieux les relations négatives, que nous proposons de définir comme une relation entre deux personnes qui implique une connaissance et un engagement réciproques fondés sur des interactions et permettant la transmission de ressources, mais dont l'existence induit également une contrainte ou limite l'accès à certaines ressources.

Cette définition peut alors aussi s'appliquer aux cas où les personnes ne souhaitent pas solliciter des tiers pour avoir accès à une ressource. Ainsi, un jeune diplômé mentionne la grande multinationale dans laquelle travaille son père (à un poste de responsabilité) en indiquant qu'il ne voulait pas y faire acte de candidature, ou demander l'aide de celui-ci ou du moins gardait-il cette option pour un dernier recours, si vraiment il ne trouvait rien autrement.

La probabilité de solliciter des tiers pour accéder à un emploi n'est pas simplement égale à la taille du réseau d'un individu, ni même à la connaissance qu'il en a, ou encore aux

positions des alter. D'autres facteurs interviennent qui vont pousser ego à échanger sur certains sujets avec certains alter et non avec d'autres. La nature de l'échange entre en jeu. C'est là que le type de relations mobilisées ou non (mais aussi de dispositifs, même si ce n'est pas l'objet du présent article), rend visible la valeur et le sens qui sont donnés à l'emploi par l'individu. Ainsi dans le cas de ce jeune homme, solliciter un proche pour un emploi, « *ça ne se fait pas* ». Il a l'impression à cette occasion de solliciter un piston, une faveur qui lui donnerait un avantage injuste par rapport à d'autres et surtout dévaloriserait son recrutement et surtout de perdre la face. Comme l'a montré Anne-Chantal Dubernet-Hardy (1995), il existe dans les faits une échelle de valeur des modes de recrutement, qui va de la batterie de tests passés en faisant appel à un cabinet extérieur au recours à un intérimaire dont l'entreprise ne garde pas trace, et la manière dont une personne a été recrutée participe au jugement qui est porté sur elle. Finalement les conventions de compétences décrites par François Eymard-Duvernay, Emmanuelle Marchal et Christian Bessy (1997) ont des effets non seulement sur le marché du travail mais aussi sur les trajectoires des individus.

Ce candidat ne veut pas d'un poste qui le dévaloriserait. Autre élément important pour comprendre ce point : le fait d'être en capacité de trouver un emploi est considéré comme un marqueur de réussite car assimilé à une reconnaissance par son milieu professionnel. C'est donc un critère de jugement implicite qui pousse les chômeurs à ne

pas forcément informer toutes leurs relations personnelles de leur situation, de peur de se dévaloriser. L'analyse de la structure du réseau d'un individu n'est donc pas forcément utile en tant que telle si ce réseau n'est pas fait à partir d'un générateur de noms mentionnant le fait d'échanger à propos de la situation concernée.

Dans ce cas, les relations négatives sont bien des relations, mais qu'ego refuse d'impliquer dans l'accès à l'emploi pour ne pas perdre la face, ou la qualité de la relation en question. C'est notamment le cas pour les personnes ayant quitté un emploi (démission).

Il s'agit là de relations négatives au sens où elles existent mais constituent plus une contrainte qu'un accès à des ressources.

La situation va parfois se débloquer lorsqu'un événement crée une occasion d'échanger à ce sujet : rencontre dans un lieu improbable, par exemple. Ego n'a pas alors à solliciter alter, qui au cours d'un échange de type sociabilité courante, va demander « où en est ego, ce qu'il fait », ce qui peut déclencher un échange sur la question et fournir une information essentielle. Ce point rejoint alors celui des liens latents qui s'illustre dans le dernier exemple de cet article.

Paul recherchait un emploi de commercial après une période de chômage. Il va à son ancienne école, voir s'il n'y aurait pas des offres lui correspondant, en vain. Sur le

parking il croise un ancien élève de sa promo, qui indiquera en entretien se souvenir de lui parce qu'il était musicien, faisait des « percus » tout le temps, dans les couloirs. Cet ancien élève a justement besoin d'un commercial pour son entreprise, l'embauche est faite.

La relation avec cet ancien condisciple était effective, mais non active, ce qui permet de la qualifier de lien latent. Ce lien aurait pu être réactivé par l'envoi de mails par exemple, mais Paul ne l'a pas fait. En revanche, croisant cette personne sur un parking, après une discussion à propos de leur centre d'intérêt commun la musique, les échanges sur ce que chacun devient permettent de saisir une opportunité dont il n'avait pas eu connaissance. L'employeur raconte lui qu'il envisageait de recruter un commercial quand il l'a rencontré, sans avoir fait de recherche.

Pistes méthodologiques et de recherche

La piste des liens négatifs a été découverte au cours d'une recherche plus générale sur l'embauche et l'accès à l'emploi. Elle s'est avérée pertinente pour expliquer certains paradoxes dont celui des salariés ayant un réseau professionnel dense, actif et qui vont trouver ensuite un emploi par un dispositif de médiation. On peut résumer la situation en disant qu'il y a trois cas de figures : ils ne peuvent pas s'appuyer sur un réseau

existant, ils ne veulent pas et ils ne savent pas³.

Dans les deux premiers cas, des liens négatifs peuvent être en cause. Les identifier suppose une méthode d'enquête qualitative ou des questions spécifiques qui sont rares dans les recherches. La méthode utilisée ici a permis de dégager d'autres hypothèses que celles formulées au départ, en partie grâce à un corpus constitué d'entretiens approfondis, qui sont analysés à la fois d'un point de vue thématique et quantifiés. Cela signifie que cette question n'a pas été approfondie avec les enquêtés au cours des entretiens, et qu'une poursuite d'enquête pourrait la prévoir. L'analyse des chaînes relationnelles se prête à ce type d'exploration, même si la question n'a pas été encore abordée. Dans une autre enquête célèbre qui la mobilise, Nancy Howell Lee (1969) demande aux 114 femmes ayant avorté qui ont accepté de lui indiquer s'il y a des personnes avec lesquelles elles craindraient particulièrement d'échanger à propos de leur avortement. Dans ce contexte de pratique illégale et désavouée par une partie de la population, le fait de ne pas parler peut à la fois correspondre à une volonté de ne pas être désavouée mais aussi à un risque de dénonciation.

L'analyse de réseaux égo centrés permet comme l'a fait Claire Bidart (2011) de mettre en évidence la rupture de certains liens, mais l'impossibilité d'accéder à une partie de

3 *Sur ce dernier point, qui n'a pas été évoqué ici, les travaux de Monique Pinçon Charlot et Michel Pinçon (2010) sur la sociologie de la bourgeoisie mettent bien en évidence l'apprentissage de l'usage des relations sociales dans certains milieux.*

son ancien réseau, ou à certaines ressources en raison d'un conflit avec un tiers. Ainsi, dans un cas de divorce, la relation avec le parent d'enfants communs subsiste, n'a pas forcément un contenu positif même si elle est contrainte de favoriser l'accès à certaines ressources, et peut s'avérer un frein pour entrer en contact avec d'anciens amis, ou pour d'autres aspects de la vie courante.

Enfin, l'analyse de réseaux complets par exemple au sein d'une entreprise, permet de mettre en évidence des relations négatives entre collègues se fréquentant, travaillant ensemble couramment mais mettant des bâtons dans les roues à toute démarche de ceux qu'ils n'apprécient pas.

La notion de liens négatifs nous paraît donc heuristiquement intéressante pour révéler le contenu des relations entre des individus par le biais de ce qu'ils ne veulent pas engager.

Nathalie Chauvac

Chercheur associée au LISST – CERS

Sociologue - SCOOOL

nathalie.chauvac@scool.coop

Bibliographie

- Bessy, C. & Marchal, E., 2009. Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements. *Revue française de socio-Economie*, 1(3), p.121-146.
- Bidart, C., Degenne, A. & Grossetti, M., 2011. *La vie en réseau Dynamique des relations sociales* PUF.,
- Burt, R.S., 1995. Le capital social, les trous structuraux et l'entrepreneur. *Revue française de sociologie*, 36(4), p.599-628.
- Chauvac, N., 2011. *L'embauche, une histoire de relations ? Réseaux et dispositifs de médiation au cœur du marché de l'emploi*. Université Toulouse le Mirail, sous la direction de Michel Grossetti.
- Chauvac, N., 2013. Les deux extrémités de la chaîne : employeurs et recrutés dans les processus d'embauche. *Socio-Logos*.
- Dubernet Hardy, A.C., 1995. *L'embauche-approche sociologique des modes de recrutement dans le secteur privé*. Université de Nantes, sous la direction de Christian Baudelot.
- Eymard-Duvernay, F. & Marchal, E., 1997. *Façons de recruter Le jugement des compétences sur le marché du travail* Métailié.,
- Forsé, M., 1997. Capital social et emploi. *L'Année sociologique*, 47(1), p.143-181.
- Graaf, N.D. de & Flap, H.D., 1988. « With a Little Help from My Friends »: Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, The Netherlands, and the United States. *Social Forces*, 67(2), p.452-472.
- Granovetter, M., 1995. *Getting a job : a study of contacts and careers*, Chicago: University of Chicago Press.
- Granovetter, M., 2000. *Le marché autrement les réseaux dans l'économie*, Paris: Desclée de Brouwer.
- Granovetter, M., 2008. *Sociologie économique*, Paris: Ed. du Seuil.
- Grossetti, M. & Barthe, J.-F., 2008. Dynamique des réseaux interpersonnels et des

- organisations dans les créations d'entreprises. *Revue française de sociologie*, 49(3), p.585-612.
- Grossetti, M., Barthe, J.-F. & Chauvac, N., 2011. Studying Relational Chains from Narrative Material. *Bulletin de méthodologie sociologique*, (110), p.11-25.
- Howell Lee, N., 1969. *The search for an abortionist*, Chicago, Etats-Unis: The University of Chicago press.
- Lin, N., 1995. Les ressources sociales: une théorie du capital social. *Revue française de sociologie*, 36(4), p.685-704.
- Marchal, E. & Rieucan, G., 2006. Les filières d'embauche Une exploitation de l'enquête Emploi 2004.
- Marsden, P.V., 1994. The Hiring Process: Recruitment Methods. *American Behavioral Scientist*, 37(7), p.979-991.
- Pinçon, M. & Pinçon-Charlot, M., 2010. *Sociologie de la bourgeoisie* 3e éd., Paris:
- Rees, A., 1966. Information Networks in Labor Markets. *The American Economic Review*, 56(1/2), p.559-566.
- Requena Santos, F., 1990. Estructura social y mercado de trabajo en la ciudad de Málaga. *Revista de estudios regionales*, (27), p.73-110.
- Travers, J. & Milgram, S., 1969. An Experimental Study of the Small World Problem. *Sociometry*, 32(4), p.425-443.