



HAL
open science

Revisiter le marché du travail urbain en Amérique Latine : segmentation, réseaux sociaux et qualité de l'emploi à Bogota

Thibaud Deguilhem

► **To cite this version:**

Thibaud Deguilhem. Revisiter le marché du travail urbain en Amérique Latine : segmentation, réseaux sociaux et qualité de l'emploi à Bogota. Economies et finances. Université de Bordeaux, 2018. Français. NNT : 2018BORD0258 . tel-01989927

HAL Id: tel-01989927

<https://theses.hal.science/tel-01989927v1>

Submitted on 22 Jan 2019

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.

THÈSE PRÉSENTÉE
POUR OBTENIR LE GRADE DE
DOCTEUR DE L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

ÉCOLE DOCTORALE ENTREPRISE, ÉCONOMIE ET SOCIÉTÉ (N°42)
SPÉCIALITÉ : SCIENCES ÉCONOMIQUES

Par **Thibaud DEGUILHEM**

**REVISITER LE MARCHÉ DU TRAVAIL URBAIN EN
AMÉRIQUE LATINE : SEGMENTATION, RÉSEAUX
SOCIAUX ET QUALITÉ DE L'EMPLOI À BOGOTA**

Sous la codirection de

M. François COMBARNOUS et **M. Jean-Philippe BERROU**

Soutenue publiquement le 7 décembre 2018

Membres du jury :

M. Jean-Philippe BERROU,
Maître de conférences, Sciences Po Bordeaux, **directeur**,

M. François COMBARNOUS,
Maître de conférences, Université de Bordeaux, **directeur**,

M. Michel GROSSETTI,
Directeur de recherche CNRS et EHESS, Université de Toulouse, **rapporteur**,

M. José Luis MOLINA,
Professeur, Université Autonome de Barcelone, **invité**,

Mme Héloïse PETIT,
Professeure, Université de Lille, **présidente du jury**

Mme Pascale PHELINAS,
Directrice de recherche IRD, Université Paris Diderot,

M. François ROUBAUD,
Directeur de recherche IRD, Université Paris-Dauphine, **rapporteur**.

Résumé

Dans le contexte latino-américain, façonné par une urbanisation rapide, de fortes inégalités et une faiblesse des institutions de placement de la main d'œuvre, les problématiques liées à la structure du marché du travail et à l'effet des dispositifs d'intermédiation relationnelle sur les performances dans l'emploi apparaissent fondamentales. Cette thèse se propose de décrire la structure du marché du travail et d'analyser les effets des réseaux de relations sur la qualité de l'emploi et les performances des actifs occupés à Bogota (Colombie). Elle adopte une démarche de recherche pluridisciplinaire reposant sur un cadre d'analyse socioéconomique et institutionnaliste. Dans une première partie, une réflexion théorique et analytique est tout d'abord conduite autour de la notion de qualité de l'emploi envisagée comme un nouvel indicateur de performance. Au prisme de la théorie de la segmentation du marché du travail, l'analyse de ce nouvel indicateur permet d'envisager les logiques et les effets différenciés du recours aux relations sociales. À partir de données quantitatives (enquête ménage GEIH de 2013) et qualitatives (entretiens collectifs), l'analyse exploratoire multidimensionnelle, économétrique et compréhensive permet de vérifier que : (i.) la qualité de l'emploi traduit une structure fortement polarisée du marché du travail à Bogota, (ii.) l'usage des relations est associé différemment à la qualité de l'emploi des travailleurs en fonction de leur segment, des *réseaux de nécessité* (segment vulnérable) s'opposant à des *réseaux d'opportunité* (segment protégé). Dans une seconde partie, s'appuyant sur les théories de l'encastrement et de la sociologie des réseaux, la thèse se propose d'explorer plus précisément les effets des différentes dimensions, configurations et mécanismes de réseau de relations personnelles sur les performances dans l'emploi. À partir d'un système spécifique d'enquêtes mixtes déployé à Bogota entre 2016 et 2018 des données originales de réseaux égocentrés ont été collectées. Les analyses statistiques multidimensionnelles et économétriques ainsi que l'analyse des *narrations quantifiées* mettent en évidence que : (i.) la combinaison entre un réseau potentiel étendu et un réseau actif cohésif augmente le temps de recherche mais aussi la probabilité de trouver un emploi plus satisfaisant, (ii.) la force des liens apparaît contextualisée et est corrélée négativement avec le revenu et positivement avec l'évolution de ce dernier entre deux emplois, (iii.) au cours des trajectoires professionnelles des acteurs, les ressources nécessaires et les relations permettant d'y accéder se différencient nettement en fonction du type de changement d'emploi (*incrémental* ou *radical*).

Mots clés

Amérique latine ; analyse des réseaux personnels ; Colombie ; méthodes mixtes de collecte de données ; qualité de l'emploi ; segmentation du marché du travail.

Title

REVISITING URBAN LABOR MARKET IN LATIN AMERICA : SEGMENTATION, SOCIAL NETWORKS AND QUALITY OF EMPLOYMENT IN BOGOTA

Abstract

In the Latin American context, shaped by rapid urbanization, high inequalities and the weakness of labor institutions, issues related to the structure of the labor market and the effect of relational intermediation on job performance appear fundamental. This thesis aims to describe the structure of employment and analyzes the effects of social networks on the quality of employment and the performance of workers in Bogota's labor market (Colombia). This work adopts a multidisciplinary research approach based on a socioeconomic and institutionalist framework. In the first part, a theoretical and analytical reflection is conducted through the notion of quality of employment, to overcome the classical typologies commonly used in developing countries. From this perspective, quality of employment can be seen as a new performance indicator grasped through the prism of the labor market segmentation theory, making possible to consider the rationales and the differential effects produced by the use of social networks. Subsequently, based on quantitative data from the household survey (GEIH, 2013) supplemented by information collected through *focus groups*, the multidimensional, econometric and comprehensive exploratory analysis allows to empirically verify that : (i.) quality of employment reflects a strongly polarized structure of the labor market in Bogota, (ii.) the use of social networks is associated differently with the quality of employment of workers according to their segment ; opposing *necessity networks* (for the vulnerable segment) and *opportunity networks* (for the protected segment). Based on the theories of the embeddedness and the sociology of networks, the second part of this thesis proposes to explore the dimensions, configurations and mechanisms of different types of social networks to get a job. Using original data on egocentric networks collected from a specific mixed survey system deployed in Bogota between 2016 and 2018, the empirical results from multidimensional and econometric analyzes and, the application of quantified narratives method demonstrate that : (i.) the combination of an extended potential network and a cohesive active network increases the search time but also the probability of finding a satisfactory job, (ii.) the strength of ties appears contextualized and negatively correlated with income but positively with its evolution between the last and the current job, (iii.) during the actors' labor market trajectories, the necessary resources for changing job and the relationships to access them are clearly differentiated by the type of evolution (*incremental* or *radical*).

Keywords

Colombia ; labor market segmentation ; Latin America ; mixed methods survey designs ; personal network analysis ; quality of employment.

GREThA UMR-CNRS 5113 – Université de Bordeaux
Avenue Léon Duguit, 33608 PESSAC Cedex
FRANCE

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier vivement mes deux codirecteurs de thèse, François Combar nous et Jean-Philippe Berrou, pour tout le soutien et la confiance qu'ils m'ont accordés durant ces cinq dernières années. Leurs conseils, toujours avisés, leur disponibilité irréprochable et leur enthousiasme durant nos différentes collaborations auront constitué un véritable moteur tout au long de ce travail. Un immense merci à tous les deux et en espérant que cette étape ouvre de nouvelles perspectives et de nouveaux projets communs.

Je voudrais remercier très sincèrement ma codirectrice de thèse, Ximena Peña, qui nous a malheureusement quittés en janvier 2017. Sa grande curiosité et l'enthousiasme contagieux dont elle faisait preuve dans ses recherches comme dans sa vie ont donné à cette thèse certaines des directions qu'elle a empruntées jusqu'ici. Son investissement et son intérêt naissant pour l'analyse des réseaux ont grandement facilité mon intégration au CEDE durant toutes ces années, et largement contribué au projet REDES. Elle laissera un grand vide, dans sa famille évidemment, mais aussi à la Faculté d'économie de Los Andes. Ximena, sache que cette thèse t'est tout naturellement dédiée.

Je tiens à remercier l'ensemble des membres du jury de m'avoir fait l'honneur d'évaluer ce travail. Ainsi, je remercie tout spécialement Michel Grossetti et François Roubaud qui ont accepté d'être les rapporteurs de cette thèse. Merci à Héloïse Petit et Pascale Phélinas d'avoir pris le temps d'examiner ce travail de recherche et de participer au jury de soutenance. J'adresse également un remerciement particulier à José Luis Molina qui, malgré la longueur de cette thèse écrite de surcroît en français, a accepté de la lire attentivement et de faire partie du jury de soutenance.

Je voudrais par ailleurs remercier chaleureusement l'ensemble des membres du GRETHA, et tout spécialement ceux de l'équipe Développement, André, Claire, Eric B, Eric R, Matthieu, Olivier et Tanguy, qui m'ont, d'une manière ou d'une autre, transmis leur passion pour les problématiques de développement. Je remercie tout particulièrement mes amis, co-pensionnaires du bureau D323, Suneha, Riana, Marjorie, Pierre, Louis (auxquels j'ajoute Nicolas B et Nicolas Y!), pour nos conversations enflammées et tous les très bons moments passés ensemble. Un très grand merci à Nicolas B, Nicolas Y, Léo C et Pierre pour avoir pris le temps de relire certains chapitres de cette thèse. Que soient aussi remerciés tous les collègues et amis *grethaiistes*, Viola, Jeanne, Lionel, Bao, Fadoua, Valentina, Julien, Samuel, Léo M, Dan, François, Badr, Lucile, Robin, Hamza et Thomas. Bon courage aux doctorants! Je voudrais que Nicolas Bédu trouve ici la marque de ma profonde reconnaissance; sans lui cette thèse ne se serait pas déroulée de la même manière. Merci pour tes conseils, tes encouragements et ton amitié.

À Bogota, mes premiers remerciements vont vers les travailleurs qui ont accepté de prendre de leur temps et d'être si réceptifs durant les différentes phases d'enquête. Cette thèse doit évidemment beaucoup au projet de coopération scientifique franco-colombien

REDES (ECOS C16H01, cofinancé par le comité COFCUB, COLCIENCIAS et l'ICETEX), aux chercheurs et aux personnels administratifs ayant participé de près ou de loin à sa bonne réalisation, malgré les difficultés. À cette occasion, je remercie David, Oscar, Pati, Pili et Myriam de l'université de Los Andes, Karine et Maryse de Sciences Po Bordeaux, Anne, Anne-Laure et Camille de l'université de Bordeaux. Merci beaucoup à Valentina et aux étudiants de Los Andes, ainsi qu'à toute l'équipe du DANE, en particulier au directeur de la DIMPE, Eduardo Freire, et aux deux responsables du module, Juan Camilo Riveros et Geovanni Portilla. Un immense merci également à Eric Quintane qui, par son investissement et sa rigueur, a permis de donner de l'envergure et de l'épaisseur au projet REDES comme à cette thèse. J'adresse également un remerciement tout à fait particulier à Santiago Gomez et Javier Mejia, sans qui ce projet ne serait pas devenu ce qu'il est aujourd'hui (*abrazo a los dos*). Je remercie aussi très sincèrement Matthieu de Castelbajac pour son implication malgré son emploi du temps très chargé. Que les quatre derniers cités sachent que mon engagement sera désormais plein et entier dans nos différents projets de collaborations. *Lo mejor empieza ahora!*

Je voudrais aussi remercier comme il se doit les camarades de tous les horizons, pirates (d'hier et d'aujourd'hui), étudiants, doctorants, personnels de l'université, enseignants-chercheurs et tous les militants avec qui j'ai pu partager de nombreuses luttes pour défendre une éducation populaire et un service public bien malmené ces dernières années. Un immense merci à mes amis qui m'ont accompagné et qui continuent de le faire, Jean-Philippe (on l'a fait!), Baptiste (courage!), Enek, Théo, Titou, Célia, Lolo, Dimi, Hugo F, Claire, Dera, Marie, Sophie, Lucas, Prune, Kevin, Julien, Marine, Hugo M, les Afros, La Collectore (Amande!), Mark, Ingrid, Dédé, Susana, Raissa, Juli, Tof (le grand maître flutiste!), Gaspard, Jackie, Claude, Régine, Pierre et tous les autres.

Je voudrais que mes parents, Marie-Paule et Fabrice, reçoivent mes plus profonds remerciements pour m'avoir toujours soutenu et pour tout ce qu'ils m'ont transmis. Je ne saurais trouver les mots pour leur dire merci tout simplement pour ce qu'ils sont. En espérant qu'ils soient fiers de cette thèse à laquelle ils ont très largement participé. Un immense merci à ma grande sœur, Amandine, et Simon, Malia et Izia de m'avoir permis de sortir de « la grotte » lorsque c'était nécessaire! Paulo, Arlette et Raymond, je pense à vous. Cette thèse doit également énormément à la « tribu » des Vernot, Mariana, Jean-Paul, Lorraine et Pascal. Un grand merci à eux pour tous leurs encouragements, leur accueil fantastique, leur aide et tous ces moments passés ensemble. *Los quiero muchisimo!*

Enfin, mes remerciements les plus forts et aussi les plus émus s'adressent à toi, Michelle. Sans l'amour que tu m'as donné durant toutes ces années, rien de tout cela n'aurait été possible. Un merci incommensurable pour nous avoir supportés, moi et ma thèse, m'avoir soutenu dans mes moments de doutes et m'avoir aidé du premier au dernier jour. Ces cinq dernières années ont été parsemées de voyages fabuleux, d'immenses joies et de petits déchirements, au moment de t'abandonner à Bogota, mais toutes ces étapes m'ont fait réaliser à quel point tu avais tout donné de toi pour m'aider à devenir moi-même. Je suis impatient de pouvoir en faire autant, toi qui démarres désormais ta thèse, où que nous allions, de ce côté ou de l'autre de l'Atlantique, là où la vie nous mènera.

À Ximena, ma codirectrice, mon amie.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	iii
SOMMAIRE	viii
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
I LA QUALITÉ DE L'EMPLOI À BOGOTA : SEGMENTATION ET RECOURS AUX RÉSEAUX SOCIAUX	23
1 QUALITÉ DE L'EMPLOI, SEGMENTATION ET USAGE DES RÉSEAUX SOCIAUX SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : UNE APPROCHE THÉORIQUE ET ANALYTIQUE	25
1.1 Repenser la mesure de l'emploi et de ses attributs en Amérique latine	29
1.2 Institutionnalisation des rapports d'emploi : vers la segmentation sociale du marché	47
1.3 L'importance de l'usage des réseaux sociaux sur les marchés <i>concrets</i> du travail	76
2 CADRAGE CONTEXTUEL ET MÉTHODOLOGIQUE : SOCIOÉCONOMIE DE LA MÉTROPOLE ET PRÉSENTATION DES DONNÉES	99
2.1 Le contexte socioéconomique et institutionnel de Bogota et de son marché du travail	103
2.2 Le marché du travail et l'usage des réseaux à Bogota à partir de données provenant de sources mixtes	126
3 SEGMENTATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET EFFETS DIFFÉRENCIÉS DE L'USAGE DES RÉSEAUX À BOGOTA	141
3.1 La structure polarisée du marché du travail : le prisme de la qualité de l'emploi	145
3.2 Usage des réseaux sur un marché du travail polarisé : cadrage analytique et méthodologique	168
3.3 Effets différenciés de l'usage des réseaux sur la qualité de l'emploi	188

II	EXPLORATION DES RÉSEAUX DE RELATIONS PERSONNELLES ET DE LEURS EFFETS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL À BOGOTA	209
4	DU RÔLE DES RÉSEAUX DE RELATIONS, DE LEURS DIMENSIONS, DE LEURS CONFIGURATIONS ET DE LEUR ÉVOLUTION DANS L'EMPLOI	211
4.1	La portée de l'encastrement réticulaire et de son niveau d'analyse <i>méso-sociologique</i>	215
4.2	Les apports complexes de la socioéconomie des réseaux à l'analyse du marché du travail	228
4.3	Articulation des dimensions et évolution réticulaire au cours de la trajectoire professionnelle	258
5	CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE ET CONTEXTUALISATION DES RÉSEAUX PERSONNELS DANS LA CAPITALE COLOMBIENNE	281
5.1	La collecte de données à travers le système original d'enquêtes mixtes (REDES)	285
5.2	Des réseaux contextualisés à Bogota	323
6	COMBINAISONS RÉTICULAIRES, CONTEXTUALISATION DE LA FORCE DES LIENS, RESOURCES ET RELATIONS FACE AUX CHANGEMENTS PROFESSIONNELS À BOGOTA	347
6.1	Des configurations aux combinaisons réticulaires : effets sur le marché du travail	351
6.2	La contextualisation de la force des liens : effets différenciés sur le revenu et son évolution	382
6.3	Différenciation des ressources et des relations en fonction du type de changement d'emploi	404
	CONCLUSION GÉNÉRALE	423
	BIBLIOGRAPHIE	439
	ANNEXES	481
	LISTE DES TABLEAUX, FIGURES ET ENCADRÉS	533
	TABLE DES MATIÈRES	547

CHAPITRE

INTRODUCTION GÉNÉRALE

« Cette page d'histoire sociale, de sociologie théorique, de conclusions de morale, de pratique politique et économique, ne nous mène, au fond, qu'à poser une fois de plus, sous de nouvelles formes, de vieilles mais toujours nouvelles questions ».

- Marcel MAUSS ([1950] 2013b, pp. 148–149),
Sociologie et anthropologie

Caractérisés par un ensemble de statuts et de conditions de mise à l'emploi hétérogènes, les marchés du travail d'Amérique latine invitent à se (re)poser de « vieilles mais toujours nouvelles questions », eu égard aux transformations de multiples natures qui tendent à y redessiner la structure et la forme des emplois. Dans cette région en développement façonnée par une urbanisation massive (ONU-habitat, 2012)¹, la persistance de certaines faiblesses structurelles et l'apparition de changements d'ordre plus institutionnel rendent les frontières entre catégories sur le marché du travail urbain de plus en plus poreuses, *hybridant* les statuts et les conditions d'emploi des actifs occupés oscillant entre salariat et indépendance *et/ou* entre formel et informel (Ocampo et Sehnbruch, 2015; Ramos *et al.*, 2015; Azaïs et Carleial, 2017). Or, comme nous y invitent de nombreux rapports récents réalisés par les offices latino-américains d'organisations internationales, la description de ce contexte en transformation constitue une étape indispensable à l'identification des leviers d'action pertinents en matière de politiques publiques de l'emploi (OIT, 2017; CEPALC, 2018; OCDE/CAF/CEPALC, 2018).

À travers une monographie régionale observant l'application du « *plaidoyer néolibéral* » en faveur de l'ajustement structurel et des politiques de déréglementation², Klein et Tokman (2000) constatent que la création d'emplois a été faible par rapport à l'augmentation de la population active (PA) dans les années 1990, favorisant ainsi l'accroissement du chômage sous l'effet de l'accroissement démographique³. Plusieurs facteurs sont à l'origine de ce phénomène. L'exode rural, relativement faible dans la région depuis une trentaine

1. L'Amérique latine et les Caraïbes demeurent la région la plus urbanisée du monde en développement en 2012, avec 77% de la population et 432 millions d'habitants en milieu urbain (ONU-habitat, 2012).

2. L'Amérique latine a connu à partir du milieu des années 1980 le « *plaidoyer néolibéral* » en faveur de l'ajustement structurel, impliquant la déréglementation et la dérégulation des marchés (Williamson, 1990a, 1990b, 1993). À la suite de la première vague de plans d'ajustement structurel, une seconde génération du « *consensus de Washington* » est mise en place à partir des années 1990 et prolonge la première dans le fil des réformes dites *institutionnelles* (Kuczynski et Williamson, 2003). Appliquées à des rythmes variés notamment en Amérique latine, ces mesures promeuvent tout particulièrement l'ouverture des marchés et l'insertion internationale. Elles regroupent notamment : l'ouverture des capitaux, la libéralisation des échanges commerciaux, la privatisation afin de restaurer l'équilibre budgétaire, la déréglementation visant à éliminer les règles d'entrée et de sortie sur les marchés, l'élargissement de l'assiette fiscale tout en réduisant la progressivité de l'imposition et le renforcement des droits de propriété (Berr et Combarous, 2007, pp. 527–528).

3. Le « *plaidoyer néolibéral* » reposait sur l'hypothèse selon laquelle, sous certaines conditions de libéralisation, les employeurs seraient plus disposés à créer de nouveaux emplois, plus productifs, générant ainsi une diminution générale des taux de chômage et de sous-emploi à moyen terme (Ocampo et Sehnbruch, 2015). D'un point de vue théorique, certains travaux prévoient que les conditions d'emploi s'amélioreraient de façon « automatique » en raison de la tension produite sur le marché suite à la déréglementation, conduisant également à la formalisation du secteur informel (Killick, 2005). Cependant, ce cadre ignorait la question des conséquences sur les conditions de travail, les types de contrat, la stabilité et la régularité de l'emploi, les horaires de travail ou encore les protections contre les risques socioprofessionnels (Ramos *et al.*, 2015).

d'années mais géographiquement renforcé en raison des conflits internes notamment en Colombie, conduisant à un afflux de *desplazados* (déplacés) dans les centres urbains⁴, et la meilleure incorporation des femmes sur le marché du travail, stimulent la croissance de la population active à un rythme de 3% par an tandis que, dans le même temps, la création d'emplois a été ralentie du fait de la volatilité de l'évolution du PIB. Cependant, ce constat appelle quelques remarques et précautions quant à la mesure du chômage dans ces pays, caractérisé comme la proportion de travailleurs non-occupés –au moins une heure sur une période de référence, souvent la semaine précédente–, disponibles pour travailler et en recherche active d'emploi (OIT, 2013). Certaines enquêtes se sont attachées à recenser les chômeurs découragés⁵, mettant notamment en évidence que leur « non inclusion » sous-estime fortement les chiffres du chômage. En Amérique latine, l'exemple le plus marquant reste celui de la République dominicaine où ces chiffres étaient respectivement en 2010 de 14,3% pour les chômeurs et de 24,1% en incluant les découragés (Phélinas, 2014, p. 19). De plus, les taux de chômage dans les PED, en général, et en Amérique latine, en particulier, apparaissent structurellement faibles en comparaison des pays industrialisés (PI). Par exemple, en 2010, la proportion d'actifs non-occupés et disponibles pour travailler s'établissait à 5% en Équateur et au Mexique. Toutefois, « ces chiffres ne signifient hélas pas que les problèmes de l'emploi soient résolus », bien au contraire (Phélinas, 2014, p. 19). En effet, certains travaux relèvent notamment qu'en l'absence de protection sociale garantie contre le risque chômage, le statut d'actif inoccupé et disponible constitue un « luxe », une forme de *non-emploi* pour les catégories aisées, que les pauvres ne peuvent bien souvent pas se permettre (Ghose, 2004). En dépit de ces quelques remarques et des précautions nécessaires qu'elles supposent quant à la mesure du chômage et à son interprétation dans les PED, le panorama latino-américain des années 1990 reste assez net. L'augmentation du taux de chômage affecte l'ensemble des pays, pour atteindre parfois un niveau légèrement inférieur à celui du début des années 1980 (Figure A.1, page 481).

Au-delà de ce constat général dans les années 1990, cette augmentation des taux de chômage s'est tout particulièrement répercutée sur les populations vulnérables. Le chômage des femmes est notamment de 30% supérieur à celui des hommes sur la période considérée ; celui des jeunes correspond en moyenne au double des taux nationaux et au

4. Ces déplacements forcés de population en Colombie ont concerné entre 230 000 et 360 000 personnes entre 2000 et 2005 (Dureau *et al.*, 2015, p. 35), impliquant de grandes difficultés pour ces populations migrantes pour générer un revenu permettant de sortir de la pauvreté et de la vulnérabilité (Engel et Ibañez, 2007 ; Ibañez et Vélez, 2008 ; Ibañez et Moya, 2010).

5. Personnes qui déclarent vouloir travailler et être disponibles pour le faire, mais ne recherchant néanmoins pas d'emploi sur une période de référence.

triple pour les ménages pauvres (Tokman, 2007b, p. 75). Du début des années 2000 et jusqu'en 2008, un processus de rattrapage s'engage, durant lequel la croissance annuelle moyenne du PIB et de l'emploi sont positives et corrélées entre elles (Figure A.3a, page 482). Toutefois, cette dynamique ne résiste pas à la crise de 2008-2009⁶, et malgré des taux de croissance moyens du PIB relativement élevés, les taux moyens de création d'emplois demeurent faibles entre 2008 et 2011 (Figure A.3b, page 482). Plus pertinent que cette notion de chômage pour saisir et mesurer l'emploi dans les zones en développement (Burchell *et al.*, 2014; Phélinas, 2014), un panorama se focalisant plus sur les conditions d'emplois dans les pays latino-américain révèle quatre phénomènes majeurs participant à la transformation des marchés du travail sur la période 1990-2010 : (*i.*) la proportion des travailleurs « protégés » dans le secteur public a reculé (Tokman, 2007b), (*ii.*) les salaires réels ont stagné (Ocampo et Ros, 2011; Quenan et Torija-Zane, 2011; OIT, 2017), (*iii.*) un processus d'*informalisation* a conduit à précariser une part importante des travailleurs (Patroni et Poitras, 2002; Galli et Kucera, 2004, 2008; Tokman, 2007a, 2007b; Portes, 2010), (*iv.*) ces tendances ont été accompagnées par l'adoption de normes favorables au développement des *formes atypiques d'emploi* (FAE) (OIT, 2015).

Les privatisations massives⁷ durant les années 1990 impliquent directement que le secteur public ne contribue plus à la création nette de postes de travail (Figure A.2, page 482). De fait, le stock de fonctionnaires diminue en proportion de l'emploi urbain dans la région, passant de 15,5% en 1990 à 13% en 2000 (Tokman, 2007b, p. 75), et une partie des postes est directement transférée au secteur privé –un nouvel emploi sur deux est créé dans les micro-entreprises ou au sein d'activités pour compte propre entre 1990 et 1999 (Figure A.2, page 482)–. Ainsi, cette décroissance de la part de la fonction publique dans l'emploi total, s'est accompagnée de l'augmentation des créations de postes précaires, dotés d'une plus faible stabilité et de moins de protections sociales et professionnelles : « entre 65% et 95% des travailleurs des micro-entreprises ne présentent pas de contrats écrits, entre 65% et 80% n'ont pas de protection santé, ils travaillent plus d'heures, ils souffrent plus d'accidents du travail et de violations caractérisées du droit du travail en vigueur » (Tokman, 2007b, p. 76). Au niveau de l'évolution des salaires, une diversité des situations en fonction des institutions supportant le marché du travail tend à émerger en Amérique latine. Toutefois, un affaiblissement quasi-général des

6. La croissance économique pour l'ensemble des pays latino-américains recule de 1,6% en 2009 et le taux de chômage passe de 7,3% à 8,1% entre 2008 et 2009 (OIT, 2011).

7. Pour une présentation détaillée des privatisations par secteurs et par pays, le lecteur pourra consulter Tokman, (2007b, pp. 60–64).

conditions de rémunérations se fait jour dans la région (Tableau A.2, page 483), confirmé par certains travaux empiriques (Patroni et Poitras 2002, p. 207). Entre 1995 et 2005, les salaires réels stagnent, voire reculent en Argentine, au Pérou, au Vénézuéla et au Mexique. Au milieu des années 2000, le rapport entre les forces sociales se transforme au sein des différents régimes d'emploi⁸ ; les salaires et la productivité bénéficient alors d'un effet de rattrapage. Cependant, ce constat n'est pas vérifié dans toute la région. Entre 2004 et 2011 certains pays (Colombie, Panama, Équateur, République dominicaine) ont connu une croissance de la productivité sans que ce phénomène se reflète sur les salaires (Figure A.4, page 483). Par ailleurs, une vague d'*informalisation* affecte l'Amérique latine où nous observons qu'entre 40% et 60% de la population urbaine active occupée était dans le secteur informel au début des années 2000, à l'exception du Chili (Tableau A.1, page 483). Enfin, entre 1990 et 2003, bien que la proportion qu'elle représente soit variable entre les pays, l'informalité a très nettement progressé dans l'ensemble des pays de la région (Patroni et Poitras, 2002, p. 211). Après le tournant des années 2000, les logiques d'*informalisation* des postes de travail et des activités constituent un phénomène socioéconomique structurant et d'une relative stabilité entre 2003 et 2009, se maintenant en dépit de périodes de croissance plus soutenue pour la région, du développement de politiques d'inclusion sociale et de transferts conditionnels au niveau national (Lautier, 2011).

Renforçant cette dégradation de conditions sur les marchés du travail de la région, des *formes atypiques d'emploi* apparaissent. Bien qu'il n'en existe pas de définition officielle, l'OIT désigne les *formes atypiques d'emploi*⁹ comme « celles qui, au sein du secteur moderne, ne relèvent pas d'une relation de travail standard –à savoir un plein temps, à durée indéterminée et s'inscrivant dans le cadre d'une relation de subordination régie par le droit du travail en vigueur– » (OIT, 2015, p. 1). Cette définition vient d'emblée questionner la notion d'institutions du marché du travail dans la mesure où ce sont les règles, les pratiques et les politiques publiques qui vont permettre ou restreindre le développement de ces différentes catégories de FAE (Berg, 2015, p. 12). Ainsi, la transformation du rapport social d'emploi en Amérique latine a fait apparaître plusieurs types de FAE relativement¹⁰ : (i.) au travail temporaire ou à temps partiel, (ii.) au

8. Pour une description détaillée des causes et des conséquences de ces transformations institutionnelles dans les pays émergents d'Amérique latine, le lecteur pourra se reporter à l'ouvrage coordonné par Bizberg (2015).

9. Les formes atypiques d'emploi correspondent dans la littérature anglophone aux *non-standards forms of employment* (Maurizio, 2016 ; OIT, 2016).

10. Les points (i.) et (ii.) correspondent respectivement à ce que Méda (2015) nomme la *flexibilité interne* et la *flexibilité externe*.

travail intérimaire *et/ou* (iii.) à une relation de travail ambiguë (OIT, 2015 ; Maurizio, 2016). Dans ce dernier cas, le lien de subordination peut présenter une certaine ambiguïté lorsqu'un travailleur n'est pas directement employé par l'entreprise pour laquelle il fournit ses services. Une *relation d'agence* est créée dans la mesure où le travailleur est mis à disposition d'une entreprise utilisatrice – sous la forme de *travail détaché* ou de *courtage de main-d'œuvre*¹¹ – et bénéficie dans certaines circonstances de droits qui lui sont alors attachés concernant sa rémunération ou ses prestations sociales (OIT, 2015, p. 5). Au niveau des entreprises, les FAE permettent d'embaucher des salariés pour une durée prédéfinie (CDD/temps partiel) ou pour la réalisation d'une tâche ou d'un produit donné (travail intérimaire). De manière générale, les employeurs apprécient les avantages offerts par les FAE pour des coûts salariaux ou non-salariaux souvent inférieurs à ceux des travailleurs réguliers (Kalleberg, 2003 ; OIT, 2015), mais également afin de maximiser leur flexibilité fonctionnelle en réponse à une demande temporaire ou saisonnière (Ko, 2003). Ces FAE n'offrent pas les mêmes protections juridiques et sociales que les emplois formels « typiques ». Pour les travailleurs atypiques, malgré leur formalisation, la couverture en matière de sécurité sociale est fréquemment inadéquate, soit parce qu'ils en sont expressément exclus par la législation, soit parce qu'ils voient leurs droits restreints en raison de leur faible ancienneté, de la brièveté de leur période de cotisation ou de leurs revenus plus modestes, lorsque les contributions sont à leur charge (Kalleberg, 2000 ; Peña, 2013). Par ailleurs, ces travailleurs sont peu représentés et rencontrent de grandes difficultés pour se syndiquer aux côtés des travailleurs réguliers ou pour bénéficier des conventions collectives, souvent inapplicables en raison de leur statut (Kalleberg, 2003). De plus, la dangerosité des tâches et les faibles garanties offertes pour les réaliser peuvent augmenter l'intensité du travail, les accidents professionnels, le stress et les maladies professionnelles chez ces travailleurs (Jamal, 2004 ; Quinlan, 2015 ; Piasna *et al.*, 2017). Enfin, les FAE sont associées à des rémunérations inférieures en Amérique latine (OIT, 2015), ce qui tend à aggraver la polarisation salariale, lorsque les institutions structurant le rapport d'emploi sont peu protectrices (Cazes et Laiglesia, 2015). À ce propos, plusieurs normes juridiques sont applicables aux FAE dans les pays latino-américains, allant de l'autorisation de recourir au contrat à durée déterminée pour des tâches permanentes, jusqu'à l'égalité de traitement entre FAE et formes régulières en passant par la législation sur le travail intérimaire (Tableau A.3, page 484). Le constat est assez net dans la région : les droits et les garanties légales des travailleurs atypiques sont peu protecteurs et favorisent l'instabilité et la vulnérabilité socioprofessionnelles en dépit de leur inscription

11. La littérature anglophone utilise les termes de *labor dispatch* et *labor brokerage*.

dans le secteur formel. Plus spécifiquement, la région se caractérise par une prédominance des CDD, à la différence d'autres zones en développement plus marquées par le travail occasionnel comme en Afrique sub-saharienne (OIT, 2015). Selon les données disponibles et malgré des situations nationales très diverses en raison de la variété des normes juridiques en vigueur (Tableau A.3, page 484), le travail temporaire et le travail à temps partiel connaissent une relative stabilité dans les années 2000 (Figures A.5a et A.5b, page 484). Ainsi, la possession d'un contrat écrit¹² ne peut plus être considérée comme synonyme d'une relation de travail stable dans certains pays latino-américains, loin s'en faut.

Les deux grandes questions soulevées par le contexte des pays andins : la structure du marché et les relations sociales pour accéder à l'emploi

En dépit du fait que ces grandes transformations aient affecté l'ensemble des pays latino-américains entre 1990 et 2010, la déclinaison de la notion de variété des capitalismes dans l'ouvrage coordonné par Bizberg (2015) et celle de régime d'emploi dans les pays émergents –et notamment ceux de la région par Deguilhem et Frontenaud (2016)¹³– indiquent que les pays andins se démarquent quelque peu des autres pays latino-américains et présentent certaines spécificités qui soulèvent deux questions majeures (Berg, 2015, p. 22) ; qui vont être placées au centre de cette thèse.

Les pays andins s'inscrivent dans un régime d'emploi présentant des formes de relations individuelles dans l'emploi moins précaires que le régime des pays d'Asie du Sud (Deguilhem et Frontenaud, 2016). Cependant, ce régime se singularise tout particulièrement par une faiblesse structurelle des taux de syndicalisation et d'encadrement de la relation de travail par des conventions collectives¹⁴. Ces pays apparaissent dans l'ensemble peu favorables à la formation d'un compromis social élargi, associant plutôt une frange

12. Les contrats permanents comme les CDD peuvent être écrits ou verbaux.

13. Dans cette étude, le terme de régime d'emploi est avancé afin de revisiter l'une des cinq formes institutionnelles de la théorie de la régulation connue sous le nom de « rapport salarial » (Deguilhem et Frontenaud, 2016).

14. *A contrario*, l'Argentine, l'Uruguay et le Brésil appartiennent à un autre régime d'emploi exprimant des formes de relations individuelles de travail plus protégées et des niveaux de syndicalisation et de négociations collectives beaucoup plus élevés. Ce régime déploie un compromis socio-politique favorisant l'élargissement des protections collectives à une plus large frange des travailleurs (Bizberg et Théret, 2012). À l'inverse du régime connu par les pays andins, ces pays ont marqué une rupture politique et économique avec les mesures de flexibilisation au cours des années 2000 (Cypher, 2013). À la recherche d'un modèle alternatif et socialement soutenable, cette séparation a encouragé la recomposition d'un nouveau compromis social dans lequel les forces syndicales participent activement à la régulation des institutions du travail et jouent souvent les premiers rôles politiques (Etchemendy et Collier, 2007 ; Trubek *et al.*, 2014).

large du capital avec une frange restreinte du travail pour reprendre les termes de Boyer (2012) et Bizberg et Théret (2012)¹⁵. Plus précisément, les pays andins, et plus particulièrement le Pérou et la Colombie, s'illustrent par l'introduction continue de politiques de dérégulation du marché du travail jusqu'aux années 2010 (Prieto, 2016). Défini par les objectifs des institutions internationales, le compromis social et politique au sein de ces pays associe alors une législation protectrice sur le plan des relations individuelles de travail (protection sociale, assurance chômage, protection contre les accidents du travail...) mais souvent circonscrites aux secteurs économiques stratégiques et ineffectives pour une large part de la population active et, en parallèle, un centralisme étatique concernant les relations collectives conditionnant étroitement l'exercice du droit syndical et du droit de grève (Vega Ruíz, 2005 ; Prieto, 2016). Cette forte hétérogénéité des conditions individuelles et collectives d'emploi se manifeste alors à travers une segmentation du marché du travail (Jaramillo, 2013 ; Peña, 2013), un développement inégalitaire des capacités de résilience des ménages et une faiblesse des formes d'organisations dans le champ politique (Bizberg, 2015). Par conséquent, les pays andins relevant de ce régime présentent des inégalités de revenus plus élevées que dans les autres pays latino-américains, enfermant leurs marchés du travail marqués par ces inégalités de conditions et de rémunération dans un processus de segmentation et une institutionnalisation de la dichotomie entre des travailleurs vulnérables, qu'ils soient salariés, indépendants, formels ou informels, et des travailleurs plus protégés (Deguilhem et Frontenaud, 2016). De ce point de vue, la Colombie avec des inégalités sociales et une segmentation très marquées sur le marché du travail (Posso, 2010 ; Mora et Ulloa, 2011 ; Peña, 2013 ; Farné et Vergara, 2015 ; Mora et Muro, 2017), constitue un cas typique de ce régime d'emploi spécifique. La Colombie présente l'indice de Gini en matière de revenu le plus élevé du sous-continent sur les dix dernières années et le décile supérieur des actifs occupés capte près de 40% du revenu distribué (Pineda Duque et Acosta, 2011 ; Pineda Duque, 2015). Malgré une diminution significative des inégalités dans la région révélée par certaines études, notamment en raison de la mise en place de programmes de transferts conditionnels et de réformes fiscales d'ampleur au Brésil et en Argentine à partir des années 2000 (Cornia, 2010 ; Lustig *et al.*, 2013), celles-ci demeurent néanmoins très élevées en Colombie et tendent à se stabiliser, voire à se renforcer¹⁶.

15. Indiquons que cette idée d'un rapport de force social entre classes d'acteurs définis selon leur maîtrise ou non du capital a été travaillée dans les pays industrialisés par Amable (2014).

16. Suite à la période 2000-2010, la part du revenu national avant impôts captée par les 1% de ménages les plus riches gagne 3 points de pourcentage pour passer de 17,5% en 2004 à 20,5% en 2010 (Alvaredo *et al.*, 2018).

Ce contexte des pays andins marqué par de fortes inégalités de revenus, une informalité structurelle (Tableau A.1, page 483), un déploiement des *formes atypiques d'emploi* (Tableau A.3 et Figure A.5, page 484), et des conditions de travail et de protection hétérogènes entre actifs occupés soulève une première question concernant la description des marchés du travail. En effet, la compréhension de la structure segmentée des marchés de l'emploi est un pré-requis indispensable à la définition et à l'orientation de politiques publiques adaptées et efficaces (Jaramillo, 2013 ; Peña, 2013 ; Farné et Vergara, 2015). A ce propos, de nombreux travaux d'ordre académique et institutionnel déclinent le concept de *travail décent* et avancent la notion de qualité de l'emploi pour pallier les limites des typologies utilisées communément pour étudier le marché du travail et proposer à la fois un concept et un outil permettant de revisiter la structure segmentée de l'emploi dans ces pays (Farné, 2003 ; Sehnbruch, 2006 ; Floro et Messier, 2011 ; Burchell *et al.*, 2014 ; Farné et Vergara, 2015 ; Ramos *et al.*, 2015 ; CEPALC, 2018). En dépit du fait que cette idée d'une caractérisation plus qualitative de l'emploi soit aujourd'hui bien acceptée, elle reste très discutée dans la littérature théorique comme empirique en raison de la multiplicité des dimensions qu'elle recouvre, de son aspect contextuel et de son ancrage pluridisciplinaire (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012 ; Osterman, 2013 ; Burchell *et al.*, 2014 ; Ocampo et Sehnbruch, 2015). Toutefois, cette notion apparaît bien depuis une dizaine d'années comme une dimension structurante de l'analyse de l'emploi permettant de décrire plus précisément le marché du travail et de déplacer le niveau d'analyse des objectifs vers celui des instruments afin que les « agendas politiques aient une probabilité supérieure de succès » (Burchell *et al.*, 2014, p. 460)¹⁷.

En outre, les pays andins se distinguent en Amérique latine par la faiblesse des outils institutionnels spécifiquement dédiés au placement de la main-d'œuvre et à l'accès à l'emploi. Les agences de l'emploi n'apparaissent que très tardivement et leur développement accompagne un changement de cap dans le champ de l'action institutionnelle opéré dans ces pays au tournant des années 2010 –réorientant les politiques publiques vers une plus grande efficacité des services publics et vers un recentrage sur le *travail décent*–. Ainsi, le *Centro de Empleo* (CE) voit le jour au Pérou en 2009, le mécanisme *Socio Empleo* (SE) est créé en 2010 en Équateur et le *Servicio Publico del Empleo* (SPE) apparaît fin 2013 en Colombie. Toujours est-il que ce processus récent de création des agences nationales de

17. La qualité de l'emploi et son rôle essentiel dans l'orientation des politiques publiques en ont fait l'un des instruments fondamentaux pour promouvoir le *travail décent* et les *principes et droits fondamentaux au travail* dans la région, comme le rappellent les points 63 et 70 du rapport de la 19^e Conférence Internationale des Statisticiens du Travail (OIT, 2013, p. 82).

l'emploi affecte peu les dispositifs et les pratiques sociales permettant d'accéder à l'emploi dans ces pays. Les actifs occupés sur les marchés du travail andins obtiennent leur emploi essentiellement à travers le recours à la famille, les amis ou les connaissances, mettant ainsi en évidence les faiblesses de ces instruments d'orientation de la main-d'œuvre (Diaz, 2012; Nicodemo et Garcia, 2015). La proportion des actifs occupés colombiens ayant trouvé leur emploi actuel à travers ces types de dispositifs nommés « relationnels » passe de 65% en 2013 (avant la création du SPE) à plus de 67% en 2016¹⁸. En Équateur, cette même proportion augmentent de 40% en 2009 (avant l'apparition du SE) à plus de 60% en 2016¹⁹. Cependant, en dépit de cette « hégémonie relationnelle » s'imposant comme la norme sociale de référence et marquant l'importance des liens familiaux, amicaux ou plus éloignés pour s'insérer professionnellement, les effets des réseaux que forment ces relations sur les performances dans l'emploi demeurent très discutés dans la littérature économique comme sociologique (Marsden et Gorman, 2001; Ioannides et Datcher Loury, 2004; Beaman, 2016; Smith, 2016).

D'un côté, depuis le travail pionnier de Granovetter ([1974] 1995) constatant l'importance des relations pour accéder à l'emploi, de nombreuses études théoriques et empiriques se focalisent sur la « face éclairée » des réseaux formés par ces relations et avancent l'idée que ces derniers permettraient de résoudre les imperfections du marché affectant à la fois les offreurs et les demandeurs de travail, offrant notamment : (i.) un accès à de nouvelles informations (Calvo-Armengol et Jackson, 2004, 2007; Castilla *et al.*, 2013), (ii.) un meilleur signalement des compétences des acteurs (Montgomery, 1991; Beaman et Magruder, 2012), (iii.) une sélection plus efficace des meilleurs candidats (Kugler, 2003). L'ensemble de ces mécanismes se traduit alors par une influence positive des réseaux sur les performances dans l'emploi (Antoninis, 2006; Magruder, 2010; Yogo, 2011; Nordman et Pasquier-Doumer, 2015). D'un autre côté, certains travaux d'ordre théorique comme empirique mettent quant à eux l'accent sur la « face plus sombre » des réseaux relevant de mécanismes relationnels qui renforceraient les imperfections sur le marché à travers notamment : (i.) la restriction de l'information et l'éloignement des meilleures opportunités pour certaines populations (Bentolila *et al.*, 2010; Smith, 2016),

18. Cette proportion a été calculée à partir de l'enquête ménage GEIH en 2013 et en 2016 (Figure D.5, page 495)

19. Cet accroissement relativement brutal peut être notamment expliqué par la variation de la question de référence. En 2009 la question P50 de l'enquête ENEMDU (*Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*) réalisée par l'institut national de la statistique équatorien (INEC) ne se référait qu'à la famille comme pourvoyeuse d'aide dans l'accès à l'emploi. En 2016, cette même question considérait la famille et les amis.

(*ii.*) le maintien de normes et de pratiques moins efficaces (Wang, 2013). Sous cet angle, le recours aux réseaux est alors directement associé à de plus faibles performances sur le marché du travail (Chua, 2011 ; Diaz, 2012 ; Nicodemo et Garcia, 2015 ; Beaman *et al.*, 2018). Or, si ces résultats sont si contrastés dans la littérature depuis plus de 40 ans, c'est notamment parce que l'idée même de réseaux et de relations sociales immergeant les acteurs recouvre une très grande multiplicité de formes, de dimensions et de mécanismes comme tend à le montrer l'analyse sociologique et économique des réseaux (Bidart *et al.*, 2011 ; Scott, 2013 ; Borgatti *et al.*, 2013 ; Jackson, 2014, 2018 ; Crossley *et al.*, 2015 ; Bramoullé *et al.*, 2016).

Problématique générale, démarche de recherche et apports

Ces éléments et les débats qu'ils suscitent dans la littérature économique et sociologique soulèvent une question cruciale dans la mesure où l'amélioration de la qualité des emplois est fondamentale dans les PED (OIT, 2018d), tant sur le plan micro que macro-socioéconomique, *a fortiori* dans le contexte structurel et institutionnel des pays andins (CEPALC, 2018). En raison de l'importance de cet enjeu, notre thèse propose d'aborder trois points clés de l'analyse du marché du travail dans cette région : (*i.*) qu'est-ce qu'un « bon » emploi, (*ii.*) comment se répartissent les « bons » emplois sur le marché du travail, (*iii.*) de quelle manière les réseaux de relations, à défaut d'institutions fiables, favorisent-ils l'accès à ceux-ci. Ainsi, ce travail se donne pour objectif d'apporter une contribution originale en utilisant les outils théoriques, méthodologiques et empiriques permettant d'avancer des éléments de réponse à notre problématique générale :

Comment appréhender la structuration du marché du travail au prisme de la qualité de l'emploi et quelle influence y occupe l'usage de réseaux de relations sociales aux formes et configurations variées ?

En s'appuyant sur le concept de qualité de l'emploi (Burchell *et al.*, 2014), la théorie de la segmentation des marchés du travail (Reich, 2009) et celle de l'encastrement réticulaire de Granovetter (1985, [1974] 1995, 2017), notre thèse ambitionne alors de lever le voile sur la structure du marché du travail et d'explorer le rôle des réseaux de relations sur les performances des actifs occupés en son sein, en prenant Bogota, la capitale colombienne, pour terrain d'étude. Ainsi, la connaissance approfondie de la morphologie du marché du travail et des mécanismes relationnels d'accès à l'emploi dans ce contexte permet la production de résultats pouvant s'avérer utiles non seulement à la mise en œuvre des politiques d'emploi

usuelles, mais aussi, à l'identification de nouveaux leviers d'action possibles. Poursuivant cet objectif, la démarche de recherche qui anime ce travail adopte une approche institutionnaliste et socioéconomique supportée par un cadre pluridisciplinaire, et s'articule en trois grands axes de réflexion –théorique, méthodologique et empirique–, chacune subdivisée en deux parties conformément à l'architecture générale de cette thèse (*infra* page 20).

La première étape de notre démarche repose sur une réflexion à la fois théorique et analytique menée en deux temps. Tout d'abord, nous nous proposons de soulever les limites des notions couramment utilisées afin de comprendre les marchés du travail dans les pays latino-américains, en analysant les débats d'ordre conceptuel et empirique qui traversent les différentes typologies opposant économie formelle et informelle, salariat et indépendance. Ces limites identifiées, nous avançons la notion de qualité de l'emploi, à la fois contextualisée et multidimensionnelle (Osterman, 2013 ; Burchell *et al.*, 2014 ; Ramos *et al.*, 2015), constituant alors un outil adapté et pertinent afin de comprendre ce que les dichotomies classiques laissent dans l'ombre dans l'analyse du marché du travail (Floro et Messier, 2011). Une fois cette nouvelle mesure de l'emploi caractérisée, nous revenons sur les différentes critiques d'ordre théorique et empirique que les approches issues de la sociologie économique adressent aux théories économiques de l'emploi, affaiblissant *de facto* le pouvoir interprétatif des modèles issus de la théorie économique (Simon, 1976 ; Granovetter, 1985 ; Bourdieu, 2005 ; Weber et Dawes, 2005). Afin d'équilibrer les deux visions et d'intégrer un ensemble d'éléments portés par la sociologie au cœur d'une compréhension économique de l'emploi, nous trouvons dans le paradigme de la segmentation du marché du travail (*Segmented Labor Market*, SLM) une approche particulièrement efficace réconciliant les deux aspects (Doeringner et Piore, 1971 ; Gordon *et al.*, 1982 ; Leontaridi, 1998 ; Reich, 2009). Toutefois, cette approche utile pour percevoir le marché du travail comme une structure fractionnée en plusieurs ensembles sociaux, distinguant les acteurs en fonction de leur protection dans l'emploi ou de leur vulnérabilité, demeure peu opératoire lorsqu'il s'agit de mettre en évidence les facteurs explicatifs de cette segmentation et sa possible évolution. Afin de parer à cette insuffisance, nous explorons les travaux abordant les réseaux sociaux et le marché du travail afin de proposer certains éléments de réponses (Granovetter, [1974] 1995). À partir d'une revue de littérature à la fois théorique et empirique, nous distinguons alors les *réseaux d'opportunité*, détenus par les acteurs protégés sur le marché, des *réseaux de nécessité*, souvent à la disposition des individus plus vulnérables. Sur cette base, un cadre analytique original est enfin avancé permettant de comprendre la relation entre ces différenciations relationnelles et la

segmentation des acteurs sur le marché du travail.

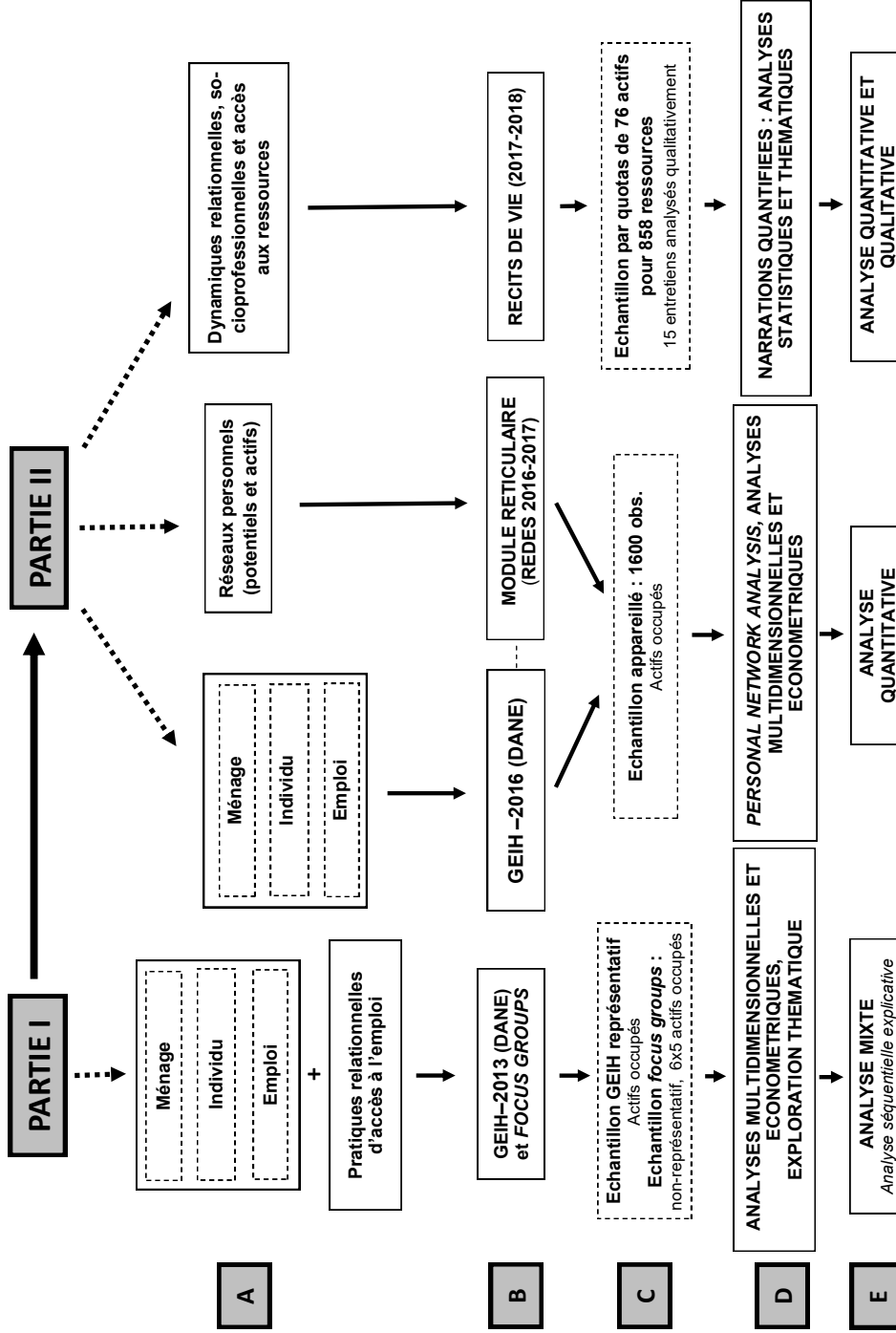
Ensuite, nous proposons de rentrer plus avant dans les enjeux que recouvrent les réseaux sur le marché du travail en adoptant un cadre socioéconomique et pluridisciplinaire structuré à partir du concept d'encastrement réticulaire (Granovetter, 1985). Cette notion supportée par trois dimensions –relationnelle, structurale et temporelle (Granovetter, 2017)– permet d'appréhender la portée de la notion de réseau social en tant que niveau d'analyse *méso-socioéconomique*, constituant alors le « chaînon (manquant) » entre les structures sociales et l'individu, à la fois défini et définissant les deux pôles mis en relation (Granovetter, 2008 ; Bidart *et al.*, 2011). En adoptant ce niveau d'analyse, nous conduisons une exploration des travaux théoriques et empiriques produits par l'analyse à la fois économique et sociologique des réseaux sociaux sur le marché du travail. Cette revue de littérature nous amène alors à identifier, d'une part, un réseau potentiel, défini comme l'ensemble des relations régulières et associé alors aux travaux sur le capital social (Bourdieu, 1980a, 1986 ; Lin, 1999a, 2001) et, d'autre part, un réseau actif lié aux travaux sur l'activation des liens et des contacts en vue de s'insérer dans l'emploi (Marsden et Gorman, 2001 ; Beaman, 2016 ; Smith, 2016). Au-delà de cette première distinction, l'exploration empirique des mécanismes supportant les dimensions du réseau potentiel –accessibilité, diversité et accumulation– nous pousse à identifier deux configurations susceptibles de générer une amélioration des performances des acteurs dans l'emploi. De la même manière, une revue des travaux théoriques et empiriques autour des mécanismes sous-jacents à chaque dimension du réseau actif –structure relationnelle, contenu des liens et attributs des alters (contacts) (Granovetter, 1973 ; Coleman, 1990 ; Burt, 1992, 1995, 2006 ; McPherson *et al.*, 2001)–, amène à distinguer deux configurations potentiellement bénéfiques sur le marché du travail. Sur cette base, une réflexion théorique et analytique est menée sur l'articulation et les combinaisons entre le réseau potentiel et le réseau actif afin d'expliquer les résultats dans l'emploi. Enfin, reconsidérant l'importance de la dimension temporelle sous-jacente à la notion d'encastrement réticulaire, nous avançons l'idée d'une prise en compte conjointe de la dynamique professionnelle des acteurs, des ressources qu'ils mobilisent et des relations qui leur permettent d'y accéder. De cette manière, à travers une analyse en termes de trajectoires portée par la sociologie (Abbott, 2001 ; Bidart *et al.*, 2011 ; Becker, [1998] 2013), trois étapes socioprofessionnelles sont identifiées et envisagées comme la source et la conséquence d'une redéfinition des ressources et des relations des acteurs.

L'adoption de ce cadre analytique nécessite, lors d'un second axe de notre démarche de recherche, la collecte de données adaptées dans la métropole de Bogota en Colombie. Capitale politique et économique du pays, comptant 8 millions d'habitants en 2018²⁰, Bogota offre un terrain d'étude particulièrement approprié à l'investigation empirique de notre problématique. En premier lieu, une articulation originale des données de première (collectées en 2016) et de seconde main (portant sur l'année 2013) est proposée à travers l'utilisation de la méthode mixte séquentielle explicative (cette méthode est développée dans la première partie de cette thèse comme l'indiquent les lignes A, B et C de la figure I.1, page 16). Cette méthode reposant sur deux étapes enchaînées (Ivankova *et al.*, 2006 ; Tashakkori et Creswell, 2007), amène tout d'abord à utiliser des données quantitatives. Pour cette raison, nous recourons aux informations (concernant le ménage, les individus et l'emploi) contenues dans l'enquête continue sur les ménages (*Gran Encuesta Integrada de Hogares*, GEIH) représentative notamment à l'échelle métropolitaine. Cette enquête, réalisée par le département national de la statistique (DANE) sur la base d'un échantillon sélectionné à travers une méthode probabiliste, stratifiée et à plusieurs niveaux, présente un double intérêt pour notre démarche de recherche : (*i.*) elle constitue l'enquête de référence en Colombie pour toutes les problématiques du travail et de l'emploi (Farné et Vergara, 2015 ; Mora et Muro, 2017), (*ii.*) elle comprend une question unique concernant les dispositifs d'accès à l'emploi (Diaz, 2012 ; Nicodemo et Garcia, 2015). Pour cette raison, la GEIH constitue une entrée tout à fait pertinente pour proposer une mesure adaptée de la qualité de l'emploi, analyser la structure segmentée du marché du travail et comprendre la relation entre l'usage des réseaux sociaux et la qualité des emplois obtenus en fonction des segments à Bogota. Ensuite, l'adaptation que nous faisons de la seconde étape de la méthode séquentielle explicative nous invite à recueillir des informations qualitatives sur les pratiques relationnelles pour accéder à l'emploi. Dans cette perspective, nous proposons de collecter des données sous la forme de *focus groups* (six groupes de cinq personnes en moyenne), et de réaliser une analyse thématique du matériau recueilli. Associée à un protocole rigoureux, cette méthode nous permet alors de produire une compréhension plus précise des résultats observés quantitativement et d'explorer les mécanismes et les ressorts sous-jacents aux usages des réseaux sociaux pour s'insérer professionnellement.

En second lieu, face à l'absence d'informations précises sur les dimensions et la dynamique des réseaux sociaux d'accès à l'emploi dans les enquêtes administratives menées en Colombie, nous proposons une méthode de collecte originale afin de recueillir des

20. Selon les projections du département national de la statistique (DANE) à partir du recensement de 2005.

FIGURE I.1 – Données utilisées, méthodes mises en œuvre et types d’analyses produites



Source : Auteur.

données de réseaux égocentrés à travers le déploiement entre 2016 et 2018 d'un système d'enquêtes mixtes (REDES) en deux étapes (cette méthode est utilisée dans la seconde partie de cette thèse comme l'indiquent les lignes A, B et C de la figure I.1, page 16). Sur la base d'un échantillon apparié de 1600 actifs occupés à Bogota, sélectionnés à partir de la base de sondage de la GEIH de 2016, la première étape du système REDES permet d'utiliser les données contenues dans la GEIH et de les compléter par des informations quantitatives originales concernant à la fois l'ensemble des dimensions du réseau potentiel des acteurs, à travers l'application d'un *générateur de positions*, et celles du réseau actif d'accès à l'emploi, par la mise en œuvre d'un *générateur de noms unique*. Dans une seconde étape, la mobilisation de la méthode mixte des *narrations quantifiées* développée en sociologie (Grossetti et Barthe, 2008 ; Grossetti, 2011), nous autorise à appréhender la dynamique temporelle des ressources et des relations dans la trajectoire socioprofessionnelle des acteurs à Bogota. Cette technique nous permet dans un premier temps de réaliser 104 entretiens narratifs (utilisant la méthode des récits de vie) puis, dans un second temps, de séquencer et de coder 858 ressources à partir du matériau narratif recueilli. Au stade de l'analyse, cette méthode offre enfin l'opportunité intéressante d'un aller-retour entre données qualitatives issues des entretiens et quantitatives provenant du séquençage et du codage (Grossetti, 2011).

S'inscrivant ainsi résolument dans une perspective pluridisciplinaire sur le plan théorique comme méthodologique, les différentes sources d'informations de première et de seconde main sont alors orientées, dans un dernier axe de notre démarche de recherche, vers l'appréciation du cadre analytique dans le contexte spécifique de Bogota. Les informations à la fois quantitatives et qualitatives, nous autorisent à mener une analyse empirique, visant à apporter des éléments de réponses précis à cinq types de questionnements qui composent et structurent la problématique générale de cette thèse (*cf.* page 12) :

- (i.) La mesure multidimensionnelle et contextualisée de la qualité de l'emploi permet-elle d'étudier plus précisément la structure et la segmentation du marché du travail que ne le feraient les typologies classiques dans le contexte socio-institutionnel de Bogota ?
- (ii.) Quelle relation existe-t-il entre le recours aux réseaux de relations et la qualité de l'emploi obtenu par les actifs occupés en fonction de leur segment d'appartenance ? Existe-t-il des pratiques relationnelles différenciées en fonction des segments auxquels les acteurs appartiennent sur le marché du travail ?

- (iii.) Quelle est la nature, la composition et l'évolution des réseaux personnels d'accès à l'emploi au sein desquels les actifs occupés à Bogota sont immergés ? Observe-t-on des singularités selon les caractéristiques des acteurs et des étapes dans les trajectoires socioprofessionnelles ?
- (iv.) Quelles configurations supportent le réseau potentiel et le réseau actif et dans quelle mesure les articulations qu'elles peuvent former entre elles influencent-elles les performances des acteurs concernant leur temps de recherche d'emploi et la qualité de leur appariement ?
- (v.) Dans quelle mesure la force des liens au sein du réseau actif pour accéder à l'emploi produit-elle des effets différenciés en fonction des types de performances sur le marché du travail ? De quelle manière les ressources, le type de relations et leur contenu se différencient-ils en fonction du type d'évolution socioprofessionnelle connue par les acteurs ?

En correspondance avec ces cinq piliers structurant notre problématique générale, l'analyse empirique, réalisée à partir des différents types de données collectées et conduite à travers l'utilisation d'outils et d'approches originales et complémentaires comme l'indiquent les lignes D et E de la figure I.1 (page 16), offre alors plusieurs apports importants mis en évidence par cette thèse :

- (i.) La production d'une mesure originale de la qualité de l'emploi à travers l'utilisation de la statistique multivariée sur les données quantitatives de seconde main (GEIH 2013). Cet indicateur construit à partir d'une analyse des correspondances multiples (ACM), à la fois multidimensionnel et adapté au contexte institutionnel de Bogota, est envisagé pour décrire la structure du marché du travail de la capitale colombienne et observer sa segmentation en matière de qualité de l'emploi par l'usage d'outils issus de la statistique descriptive.
- (ii.) L'articulation des données quantitatives de seconde main (GEIH 2013) et qualitatives de première main (entretiens collectifs 2016) afin de vérifier l'existence d'effets différenciés du recours aux réseaux sociaux sur la qualité de l'emploi en fonction du segment auquel appartiennent les actifs occupés sur le marché du travail de Bogota. L'utilisation d'une analyse économétrique semi-paramétrique (mélange fini de régressions linéaires, FMRM) corrigée du biais de sélection permet dans un premier temps de décrire ces effets différenciés avant que, dans un second temps, l'exploration thématique des *focus groups* permette d'approfondir certains éléments d'interprétation en distinguant qualitativement les pratiques relationnelles associées à

des *réseaux de nécessité* pour les travailleurs vulnérables et celles liées à des *réseaux d'opportunité* pour les travailleurs protégés.

- (iii.) L'analyse de la contextualisation des réseaux sociaux d'accès à l'emploi et de leur évolution durant la trajectoire socioprofessionnelle des acteurs à travers la mise en œuvre d'une analyse descriptive et mixte. Cet aspect contextuel est d'abord appréhendé quantitativement (à partir de la base de données originale REDES-GEIH 2016-2017) sous son aspect social par la description des dimensions sous-jacentes aux réseaux potentiels en fonction de certaines caractéristiques des acteurs (ego), avant d'être ensuite comprise d'un point de vue temporel à travers l'exploration à la fois quantitative et qualitative du matériau narratif (*narrations quantifiées* 2017-2018).
- (iv.) L'étude des configurations composant respectivement les réseaux potentiel et actif des acteurs et les effets que produisent leurs combinaisons sur le marché du travail à Bogota. À partir des données originales REDES-GEIH 2016-2017, la mise en place d'une classification ascendante hiérarchique (CAH) et l'application d'un modèle à choix qualitatifs (Probit), nous permettent de distinguer des types de réseaux potentiels et des types de réseaux actifs, de constater l'absence d'association entre eux et d'envisager leurs différentes combinaisons possibles. Sur cette base, l'estimation d'un modèle quasi-expérimental (*Inverse-Probability-Weighted Regression Adjustment*, IPWRA) autorise alors à évaluer les effets que produisent ces combinaisons sur la recherche d'emploi et la qualité de l'appariement.
- (v.) L'exploitation quantitative des données REDES-GEIH 2016-2017 et qualitative du matériau issu des récits de vie afin de comprendre la corrélation entre la force des liens et le revenu à Bogota. La construction d'une mesure tridimensionnelle de la force des liens à partir d'une analyse des correspondances multiples (ACM) et l'estimation de modèles linéaires et à choix qualitatifs corrigés des biais de sélection et d'endogénéité, permet d'étudier l'association entre cet indicateur tridimensionnel et le revenu, d'une part, et son évolution substantielle entre deux emplois, d'autre part. L'approfondissement offert par l'exploration qualitative du matériau narratif permet alors de saisir les mécanismes supportant les résultats quantitatifs.
- (vi.) La reconsidération de la variété des types de transitions au sein des trajectoires socioprofessionnelles et la variation des ressources et des relations que cela suppose à Bogota. L'application de la méthode des *narrations quantifiées* au stade de l'analyse, mêlant étude quantitative (statistique descriptive) et qualitative du matériau narratif, permet alors d'observer la composante fortement contextuelle des

ressources, des relations et du contenu des liens en fonction du type de changement d'emploi réalisé par les acteurs durant leur trajectoire socioprofessionnelle.

L'architecture générale de cette thèse s'articule donc en deux parties, chacune d'elles comportant trois chapitres couvrant les trois étapes de la démarche de recherche. Dans un premier temps, la **partie I** comprend ainsi un **premier chapitre (1)** qui se donne pour objectif de parvenir à la définition d'un cadre théorique à même d'appréhender la structure segmentée du marché du travail au prisme de la qualité de l'emploi et le recours aux réseaux comme un facteur explicatif des performances différenciées en la matière. Après avoir appréhendé la notion de qualité de l'emploi comme outil conceptuel et analytique répondant aux limites des instruments traditionnellement mis en avant pour mesurer l'emploi en Amérique latine, nous dégageons la nécessité d'articuler les visions économique et sociologique afin d'analyser le marché du travail. En vertu de cet impératif, le paradigme de la segmentation du marché du travail (SLM) apparaît comme une approche particulièrement fertile permettant de saisir le fonctionnement du marché du travail en réintégrant des éléments portés par la sociologie. En vue d'expliquer cette segmentation des emplois, la réalisation d'une revue de littérature sur l'usage des réseaux sociaux pour s'insérer professionnellement permet de formuler un cadre analytique original à travers la mise en évidence de différences relationnelles expliquant les performances contrastées des acteurs en matière de qualité de l'emploi. Dans l'objectif d'étudier empiriquement ce cadre théorique et analytique dans la capitale colombienne, le **deuxième chapitre (2)** s'entend à présenter le cadre contextuel supportant cette thèse et l'approche méthodologique adoptée dans cette première partie. En premier lieu, nous présentons une mise en perspective du contexte démographique, institutionnel, social et économique de Bogota marquée par des disparités socio-spatiales structurelles qui se traduisent sur le marché du travail. En second lieu, nous proposons de préciser les données de première et de seconde main réunies dans ce contexte. Se référant aux approches mixtes, une démarche séquentielle explicative est adoptée permettant, dans une première phase, de recourir à des données quantitatives représentatives à l'échelle de la métropole, recueillies à travers l'enquête de référence pour analyser le marché du travail en Colombie (*Gran Encuesta integrada de Hogares*, GEIH). Dans une seconde phase, nous proposons de mettre en évidence la portée et l'organisation des *focus groups* réalisés à Bogota afin d'approfondir la compréhension des pratiques relationnelles d'accès à l'emploi. Enfin, un **troisième chapitre (3)** offre une application empirique au contexte bogotain du cadre conceptuel et analytique développé, en utilisant les données quantitatives et qualitatives présentées. Adoptant une perspective statistique, un indicateur multidimensionnel de qualité de l'emploi issu d'une analyse des correspon-

dances multiples est d'abord présenté, avant que sa distribution ne soit étudiée, permettant de conclure à la polarisation du marché du travail dans la métropole. Après avoir souligné l'importance de l'usage des relations pour les actifs occupés indépendamment de leur segment, les estimations semi-paramétriques et l'analyse thématique des *focus groups* nous amènent à vérifier que le recours aux réseaux produit des effets différenciés sur la qualité de l'emploi, ces derniers pouvant être probablement expliqués par des pratiques relationnelles elles mêmes différenciées en fonction du segment des actifs occupés à Bogota.

La **partie II** de cette thèse vise dans un second temps à explorer plus spécifiquement les réseaux d'accès à l'emploi, en focalisant l'analyse sur leur nature, leur composition, leur dynamique et leurs effets sur le marché du travail. Dans cet objectif, le **quatrième chapitre (4)** propose de poser un cadre d'ordre théorique et analytique, permettant tout d'abord de revenir sur le concept d'encastrement réticulaire proposé par Granovetter (1985, [1974] 1995, 2017), afin de saisir la portée de la notion de réseau social en tant qu'outil d'analyse *méso-socioéconomique*. Par la suite, une exploration des travaux théoriques et empiriques produits par l'analyse socioéconomique des réseaux sociaux sur le marché du travail, nous pousse à distinguer deux types de réseaux définis comme potentiel et actif. Rentrant dans ces deux formes de réseaux, l'exploration des mécanismes supportant leurs dimensions respectives met au jour deux configurations au sein du réseau potentiel et deux autres au sein du réseau actif, toutes permettant, pour des raisons différentes, d'améliorer les performances sur le marché du travail. Enfin, une réflexion est d'abord menée sur l'articulation possible entre réseau potentiel et actif afin d'expliquer les résultats dans l'emploi. Ensuite, une seconde réflexion est conduite sur la prise en compte conjointe de la dynamique des trajectoires professionnelles des acteurs sur le marché du travail et de la reconfiguration de leurs ressources comme de leurs relations permettant d'y accéder. En raison de l'absence de données concernant l'ensemble des dimensions de l'encastrement réticulaire sur le marché du travail à Bogota, nous adoptons une approche égocentrée et mixte dans le **cinquième chapitre (5)**, et présentons le système original d'enquêtes (REDES) développé en deux étapes dans la métropole. La première étape du système consiste à enquêter un échantillon d'actifs occupés représentatif, sélectionnés à partir de l'enquête GEIH. Cette sélection offre alors l'opportunité d'un appariement entre les informations de l'enquête ménage et les données originales de réseaux collectées à l'aide d'un module spécifique (REDES) utilisant des méthodes courantes en analyse des réseaux égocentrés telles que le *générateur de positions* et le *générateur de noms*. Dans une seconde étape, se concentrant sur la reconfiguration des ressources et des relations

au sein des trajectoires des acteurs sur le marché du travail, la collecte de données recourt alors à la mise en œuvre de la méthode des narrations quantifiées, qui permet de passer de la collecte d'informations à travers la conduite d'entretiens narratifs (récits de vie) à la codification et à la structuration d'une base de données pouvant être analysée statistiquement. Enfin une description des données collectées à l'étape (1) et (2) du système REDES est proposée. Cette première analyse des informations originales permet alors de percevoir les différences sociales dans les dimensions des réseaux potentiel et actif, et les transformations temporelles des ressources et des relations en fonction des étapes socioprofessionnelles des acteurs. Grâce à l'utilisation des données collectées à travers le système REDES, le **sixième chapitre (6)** propose enfin une évaluation empirique en trois étapes du cadre théorique et analytique supportant la seconde partie de cette thèse. En premier lieu, ce chapitre présente une exploration statistique des configurations supportant le réseau potentiel et actif, avant de tester l'impact des différentes combinaisons entre elles sur le temps de recherche d'emploi et la qualité de l'appariement sur le marché du travail à Bogota. En second lieu, deux hypothèses analytiques sont d'abord avancées à propos de la notion de force des liens concernant son effet sur le revenu et sur son évolution substantielle entre deux emplois. Ensuite, une mesure tridimensionnelle de la force des liens est proposée et une vérification quantitative et qualitative des hypothèses est présentée. Enfin, l'utilisation des *narrations quantifiées* permet d'observer la différenciation des ressources et des relations en fonction du type d'évolution durant la trajectoire professionnelle des acteurs.

Première partie

LA QUALITÉ DE L'EMPLOI À BOGOTA : SEGMENTATION ET RECOURS AUX RÉSEAUX SOCIAUX

QUALITÉ DE L'EMPLOI, SEGMENTATION ET USAGE DES RÉSEAUX SOCIAUX SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : UNE APPROCHE THÉORIQUE ET ANALYTIQUE

« Labor markets are special because they deal with the most complex “comodities” of all : people’s efforts and skills ».

- IADB (2003, p. 11),
Good jobs wanted : Labor markets in Latin America

« Placing the quality of employment high on the policy agenda has a much better chance of success if globally relevant operationalisations [...] are developed ».

- Brendan BURCHELL *et al.* (2014, p. 460),
The quality of employment and decent work

« Ce qu’il reste à étudier précisément, c’est le degré de corrélation existant entre les assignations socioprofessionnelles des sujets usant de leurs relations de parenté, d’amitié, de voisinage [...], qui constituent le moyen le plus puissant sur le marché du travail ».

- Felix REQUENA SANTOS (1991, p. 4),
Redes sociales y mercado de trabajo

Introduction

Ce premier chapitre vise à offrir un cadre théorique et analytique afin de répondre à la problématique posée dans cette thèse concernant la nature des emplois, leur segmentation et l'importance de l'usage des réseaux sociaux sur le marché du travail (*cf.* Introduction générale, page 12). Le prisme institutionnaliste et micro-socioéconomique que nous adoptons ici repose sur l'articulation entre la redéfinition de ce que sont les performances individuelles à travers le concept de qualité de l'emploi, l'importance de l'institutionnalisation des actions sur le marché à travers la segmentation des positions et la reconsidération de l'usage des réseaux sociaux comme facteur explicatif de ce phénomène.

Bien que la notion d'emploi ait une définition claire et acceptée au niveau international –tout travail effectué contre une rémunération ou un bénéfice (OIT, 2013, p. 19)–, il n'en reste pas moins que l'emploi recouvre une certaine complexité, constituant l'une des « expériences sociales centrales » pour chaque individu à la fois en âge d'avoir et ayant une activité socioprofessionnelle (Maruani et Reynaud, 2004, p. 4). À partir de cette acception, force est de constater que la caractérisation de l'emploi se transforme quelque peu et nous engage à réaliser un travail de réflexion afin de comprendre comment et sous quelles formes cette expérience est susceptible de se matérialiser en condition sociale pour les actifs occupés (Grint, 2005 ; Edgell *et al.*, 2015). La célèbre formule que nous devons à Marx ([1872] 2008, p. 274) est assez éclairante à ce propos, mettant en exergue que chaque activité –salarisée ou indépendante– suppose que les acteurs « portent leur propre peau au marché ». Cette conception implique *de facto* de partir du postulat que l'emploi n'est en aucun cas séparable des individus qui l'occupent et du reste de leur vie¹. Ainsi, réfléchir à ces questions nous pousse à envisager toute activité comme un rapport social composé d'un ensemble d'éléments qui encadrent intrinsèquement son expression (Lallement, 2007, pp. 13-33). À travers cette prise en compte de la dimension institutionnelle de l'emploi nous reconsidérons alors la variété de ses formes combinant le statut, les conditions matérielles, les protections et, plus généralement, les supports juridiques et sociaux. Empreint de cet enjeu fondamental, notre **première section (1.1)** propose d'aborder les difficultés conceptuelles pour saisir cette diversité et présenter une *métrologie* des attributs constitutifs de la qualité de l'emploi (QDE) en Amérique latine. En outre, si les performances dans l'emploi sont désormais institutionnalisées, nous constatons que

1. S'inscrivant dans cette perspective, Polanyi ([1944] 2009, p. 113) s'accorde avec Marx en précisant que « le travail n'est que l'autre nom de l'activité économique qui accompagne la vie elle-même –laquelle, de son côté, n'est pas produite pour la vente mais pour des raisons entièrement différentes– ».

les mécanismes propres au fonctionnement du marché du travail le sont tout autant. Le rapport social sur ce dernier constitue un processus qui articule une multiplicité d'éléments non réductibles à une simple transaction réalisée sous l'effet d'une confrontation anonyme et sans rapport de pouvoir entre un « demandeur » et un « offreur », tous deux atomisés (Piore, 1983 ; Granovetter, 1988 ; Granovetter et Tilly, 1988 ; Berg et Kalleberg, 2001 ; Reich, 2009). Ainsi, bien que notre première section permette une meilleure appréhension de la réalité multidimensionnelle des formes d'emploi et des résultats susceptibles d'advenir pour les individus, la question de la « mécanique » des agencements sur ce marché demeure (Swedberg, 2003 ; Callon, 1998, 2017). En d'autres termes, si nous en savons alors un peu plus sur *ce qui se réalise* pour les acteurs à travers la notion de QDE, il sera nécessaire de s'inscrire dans une démarche permettant de saisir *comment ce qui se réalise se réalise* bel et bien. Pour répondre à cet objectif, nous proposons d'introduire le complément nécessaire qu'apporte le regard sociologique à l'approche économique afin de réintégrer les structures sociales, les processus de socialisation des individus et la contextualisation de leurs logiques d'action. Adoptant le prisme de la sociologie économique visant à *appliquer une perspective sociologique aux phénomènes économiques* (Smelser et Swedberg, 2005, p. 6), notre **deuxième section (1.2)** passe d'abord en revue les limites sociologiques des modèles économiques avant de replacer l'ensemble de ces éléments au cœur de l'analyse du fonctionnement des marchés *concrets* du travail. À travers un retour sur la construction historique et les développements du paradigme *Segmented Labor Market* (SLM), nous mettons en évidence une tentative théorique et empirique assez fructueuse permettant de comprendre l'influence des structures socio-institutionnelles et des rapports entre les classes sur les pratiques sociales d'emploi. Toutefois, malgré leur constatation quasi-systématique de la segmentation, nombreux sont les travaux empiriques qui ne permettent pas de saisir précisément les processus sous-jacents à ce phénomène (Leontaridi, 1998). En considération de quoi, notre **troisième section (1.3)** se focalise sur le recours aux réseaux sociaux envisagé comme un facteur explicatif de la segmentation observée. Ce cadre apparaît d'autant plus pertinent que l'usage des relations constitue souvent le moyen principal permettant d'accéder *et/ou* d'évoluer sur le marché du travail (Granovetter, [1974] 1995 ; Marsden et Gorman, 2001 ; Topa, 2011 ; Beaman, 2016 ; Smith, 2016). *In fine*, cette approche articulant le recours aux contacts et la segmentation qualitative des emplois est assez efficace dans les PED où la faiblesse, voire l'absence, d'institutions formelles et de dispositifs institutionnels laisse aux réseaux le pouvoir de renforcer ou d'atténuer les différenciations sociales sur le marché.

1.1 Repenser la mesure de l'emploi et de ses attributs en Amérique latine

Sur le sous-continent latino-américain, la perspective d'une compréhension multidimensionnelle des qualités de l'emploi est fondamentale. En effet, seule une démarche multidimensionnelle permet de saisir le mouvement de recomposition du rapport social initié dans les années 1990, par lequel les formes de mise à l'emploi tendent à *s'hybrider* (cf. Introduction générale, pages 5–8), brouillant les frontières longtemps perçues comme imperméables (Azaïs, 2003). En d'autres termes, si les dichotomies entre salariat et indépendance, formalité et informalité, sont toujours nombreuses pour décrire le marché du travail, nous remarquons qu'une vaste « *zone grise* » émerge dans la région, révélant un *continuum* de situations. Face à cet enjeu d'ordre conceptuel et analytique, nous mettons dans un premier temps en avant les difficultés à caractériser et à mesurer cette variété *du* et *au* travail, en retraçant les controverses qui ont jalonné les discussions autour de la notion d'informalité pendant les quarante dernières années (Section 1.1.1). Dans un second temps, nous proposons de nous pencher sur une nouvelle *métrologie* qualitative de l'emploi, plus à même de saisir les spécificités des formes de travail dans la région. Cette réflexion à la fois épistémologique, conceptuelle et méthodologique, nous permet de comprendre précisément *ce qui se réalise* qualitativement pour les acteurs engagés sur le marché du travail (Section 1.1.2).

1.1.1 Affaiblissement des typologies classiques : un *continuum* insaisissable de situations dans l'emploi ?

Comme nous avons pu l'observer à travers le panorama historico-institutionnel des marchés du travail en Amérique latine (cf. Introduction générale, pages 5–8), les mutations socioéconomiques créant une vaste « *zone grise* » en Amérique latine depuis les années 1990, procèdent de deux grands mouvements (Supiot, 2000, p. 139) : (*i.*) un glissement des normes pour des professions déjà existantes ou émergentes, renvoyant à l'idée d'une institutionnalisation inégale de l'emploi, (*ii.*) la superposition des situations impliquant une instabilité des statuts (Azaïs, 2014). Par conséquent, le rapport social d'emploi tend à *hybrider* les formes d'activité, complexifiant par la même occasion leur appréhension en milieu urbain. Ainsi, les distinctions traditionnelles –entre économie formelle et informelle ou entre salariat et indépendance– sont à reconsidérer d'un point de vue conceptuel et empirique (Floro et Messier, 2011). Dans cette optique, nous revenons tout d'abord sur les

controverses historiques qui ont jalonné les discussions autour de la notion d’informalité (Section 1.1.1.1). Nous présentons ensuite les débats plus récents autour de sa *recaractérisation* et ses difficultés à saisir pleinement la diversité des formes d’emploi (Section 1.1.1.2).

1.1.1.1 Le débat originel entre les trois représentations de l’informalité

Longtemps considérés comme des travaux pionniers en matière d’analyse des spécificités du marché du travail des PED, l’article de Hart (1973) et la *mission Kenya* de l’OIT en 1972 apportent les premières pierres à l’approche dualiste (Portes et Schaufler, 1993). D’une part, la notion d’informalité remet en question l’idée même de chômage en révélant les capacités autonomes du marché du travail à produire les ressources nécessaires aux besoins d’une nouvelle population urbaine affluant sous l’effet du changement structurel et de l’exode rural (Hart, 1973). D’autre part, l’idée de dualisme du marché du travail (*infra* Section 1.2.3.1, page 67), pour l’OIT comme pour la Commission Économique pour l’Amérique Latine et les Caraïbes (CEPALC), distingue initialement un segment formel productif, doté d’un contenu technologique important, caractérisé par l’existence de fortes barrières à l’entrée en termes de capital pour les entrepreneurs et de compétences pour les employés, d’un secteur informel regroupant de petites activités familiales à la production erratique, sans processus d’accumulation et se contentant d’assurer la survie de ménages pauvres en l’absence de filet de protection sociale (Sethuraman, 1976 ; Peattie, 1980). Assez rapidement, les études s’orientent vers les dynamiques de croissance propre à ce secteur informel, déjà soulignées par Hart (1973), et vers la question de la complémentarité entre les ressources informelles et formelles dans la composition des revenus des ménages (Moser, 1978 ; Mazumdar, 1983).

Au cours des années 1980, le changement de paradigme dominant pousse les économistes à construire une approche utilitariste de l’existence et de la prolifération des petites activités informelles. Réunis autour du péruvien De Soto et de l’*Institute for Liberty and Democracy*, les légalistes définissent l’informel comme une réponse « populaire » et « spontanée » à l’excès de régulation étatique (De Soto, 1994). L’idée majeure est alors que les PED –et principalement les pays d’Amérique latine– entretiennent un système « mercantiliste » en formant des barrières légales permettant de préserver les privilèges sociaux de certaines élites locales. Ainsi définies, les activités informelles, développées en marge de ce système et en adaptation à celui-ci, traduisent une « éruption des forces réelles du marché » dont les petits entrepreneurs sont alors les acteurs essentiels et le

moteur principal (Portes et Schauffler, 1993, p. 40). Cette critique radicale du dualisme influence significativement les institutions internationales à la fin des années 1980 et sert de justification microéconomique aux politiques publiques promues par le « *plaidoyer néolibéral* » en Amérique latine.

Malgré quelques efforts de synthèse, les deux approches restent antinomiques et sont toutes les deux renvoyées dos-à-dos par l'école structuraliste au début des années 1990 (Portes et Schauffler, 1993, pp. 45–47). D'une part, en considérant l'informalité comme un strict processus d'exclusion, les dualistes négligent sa grande hétérogénéité interne et ses dynamiques propres au sein des régimes capitalistes des PED. D'autre part, l'approche légaliste refuse de considérer l'encastrement social de toutes les activités², formelles comme informelles (Portes et Haller, 2005), et converge paradoxalement avec les résultats de l'approche dualiste en validant l'existence de « travailleurs intégrés » et de « travailleurs exclus ».

En reconsidérant l'économie informelle du point de vue de ses fonctions, le prisme structuraliste identifie des relations économiques de subordination visant à répondre à la recherche de faibles coûts de production émanant du secteur moderne et à la demande de services provenant des classes moyennes et aisées, tirant ainsi avantage de leur position dans la chaîne de production ou la hiérarchie sociale (Rakowski, 1994a ; Portes et Hoffman, 2003). Plusieurs mécanismes propres aux régimes capitalistes des PED sont alors identifiés, parmi lesquels l'*informalisation* des contrats de travail au sein du secteur formel, dans la même logique de maximisation des profits par un abaissement des coûts salariaux et non-salariaux (Hart, 2006). Les structuralistes observent que les travailleurs considérés, dont les situations sont parfois plus précaires encore que celles des travailleurs pour compte propre de l'informel, se retrouvent dans tous les types d'emploi, du secteur public au travail domestique. Plus précisément encore, Portes *et al.* (1989) mettent en évidence l'hétérogénéité des pratiques et établissent une typologie en trois classes : les activités de subsistance, les activités subordonnées au secteur formel et les entreprises autonomes disposant de technologies modernes et de capacités d'accumulation. En Malaisie comme au Costa Rica, Fields (1990, pp. 65–68) fait un constat empirique similaire en observant la grande diversité des activités de ce secteur. Il démontre qu'au sein de cette « masse d'informels » coexistent un segment de subsistance sans barrières à l'entrée et un segment « supérieur », supposé « choisi », pour lequel les situations matérielles apparaissent

2. Pour un développement plus détaillé de cette notion, nous renvoyons le lecteur au quatrième chapitre de cette thèse (*infra* Section 4.1, pages 215–222).

« préférables au statut d'employé formel ».

Au terme de vingt ans de travaux et de débats (Rakowski, 1994b), la complexité des différentes situations dans l'emploi et leur transformation dépassent les capacités explicatives des concepts existants, et l'analyse des marchés du travail des PED en devient assez insatisfaisante pour nombre de chercheurs (Mead et Morrisson, 1996). Face à cette impasse conceptuelle, deux organisations internationales distinctes tentent alors de revisiter ces caractérisations à partir des années 2000.

1.1.1.2 La relecture de la controverse et les nouvelles interrogations

Dans un premier temps, l'OIT offre une approche synthétique mixant les définitions cano- niques de l'informalité avec une vision normative privilégiant la protection des travailleurs. Deux approches sont alors combinées et croisées (Tableau 1.1) : l'une par l'unité de pro- duction informelle et l'autre par l'emploi. Ce changement majeur³ adopté lors de la 91^e Conférence Internationale du Travail (CIT) en 2003, tente de reconnaître toute la complexité des pratiques informelles au sein et en dehors du secteur informel. Tout en réaffirmant le caractère dynamique des activités non déclarées, l'OIT considère alors la vulnérabilité de tous les travailleurs « informalisés », quels que soient leur lieu d'exercice et leur statut (Tokman, 2007a ; Maurizio, 2012).

TABLEAU 1.1 – Composantes de l'économie informelle

		Emploi	
		<i>Formel</i>	<i>Informel</i>
Entreprise	<i>Formelle</i>	Secteur formel	C
	<i>Informelle</i>	B	Secteur informel

Note : Les catégories B et C sont décrites et explicitées dans l'Encadré 1 (page 33).

Source : Hussmanns (2004).

Les acteurs de l'économie informelle, petits entrepreneurs ou employés, sont ceux qui se situent en dehors du champ d'action des systèmes de protection sociale, de la réglementation du travail, des droits syndicaux et de la sécurité au travail (Hussmanns, 2004). Cette réintégration fait apparaître des situations d'emploi informalisé s'étendant bien au-delà des limites circonscrites classiquement par le secteur informel (Encadré 1, page 33).

3. Cette approche est principalement portée par l'OIT, mais également par la *Statistical Committee of the United Nations*. Les deux organismes se sont rassemblés au sein du « groupe de Delhi » formé en 1997 pour redéfinir la notion d'informalité.

Encadré 1. Redéfinition de l'informalité : les enjeux pour l'Amérique latine

La définition de l'informalité est un débat qui accompagne cette notion depuis son origine. Lautier (2006) et Portes et Haller (2005) mettent en évidence que ce concept serait sans doute intrinsèquement *indéfini* dans la mesure où sa caractérisation apparaîtrait négativement par rapport aux normes observables dans l'économie formelle, revenant *in fine* à « mesurer l'immesurable ». De fait, de nombreuses études montrent que les contours et l'incidence de l'informalité varient très fortement en fonction des critères retenus (Gong et Van Soest, 2002 ; Henley *et al.*, 2009 ; Bernal, 2009). Toutefois, à travers le tableau 1.1 (page 32), Hussmanns (2004) schématise la définition statistique retenue internationalement depuis la CIT de 2003. La catégorie (B) des emplois formels dans les entreprises du secteur informel identifie des salariés pouvant être protégés individuellement et indépendamment du statut de leur entreprise. Cette catégorie tend à s'élargir en Amérique latine sous l'effet des politiques publiques d'universalisation des systèmes de protection contre le risque maladie et des mul-

tiples programmes de transferts sociaux (Lautier, 2011 ; Behrendt et Woodall, 2015), tout en restant parcellaire en raison de la faiblesse de la protection contre les risques chômage et vieillesse (Baduel, 2011 ; Frölich et Haile, 2011). La catégorie (C) des emplois informels dans le secteur formel constitue un des enjeux principaux du débat en Amérique latine, dans la mesure où cette catégorie tend à saisir une partie des FAE, l'*externalisation* des emplois et les relations de subordination « *sous-contractualisées* » dans le secteur formel (Maurizio, 2012 ; Cazes et Laiglesia, 2015). Or, dans une étude sur les tendances et les caractéristiques de l'économie informelle, Charmes (2012) observe que les emplois informels au sein du secteur formel représentent entre 20 à 40 % du total des emplois selon les continents. En complément de ce constat international, l'OIT relève notamment qu'au sein de nombreux pays latino-américains (Argentine, Brésil, Bolivie, Équateur, Mexique, Paraguay, Pérou), plus de 20% des personnes employées dans le secteur formel occupent *in fine* des emplois informels (Phélinas, 2014).

Source : Auteur.

De son côté, l'approche de la BANQUE MONDIALE conforte l'intuition de Fields d'un partage de l'informel en deux sous-ensembles. Pour cette organisation internationale, les individus appartenant au « segment supérieur » de l'informalité font le « choix » de celle-ci, ce qui n'exclut pas nécessairement l'existence à la marge de travailleurs précaires et exclus (Perry *et al.*, 2007). Sans se poser la question du processus massif d'informalisation ayant conduit à leur apparition, Cunningham et Maloney (2001) s'intéressent aux petites activités informelles mexicaines dont seulement 20% sont considérées comme vulnérables, en raison de l'hétérogénéité et de l'éventail des productivités qui caractériseraient l'informel (Falco *et al.*, 2011). Ils établissent une typologie en cinq groupes d'entrepreneurs dont les dynamiques apparaissent meilleures que celles des employés ou des petites entreprises formelles. À travers ces travaux, la dichotomie entre micro-entrepreneurs (informels) et salariés (formels) mise en avant sur la base du statut dans l'emploi se replace au cœur du débat entre l'OIT et la BANQUE MONDIALE. Encore aujourd'hui, l'importance relative de l'emploi indépendant, représentant respectivement de 78% en Bolivie à 55% en Colombie et 39% au Chili (Phélinas, 2014, p. 29), reste considérée comme un signe de mauvaise

qualité des emplois (Bocquier *et al.*, 2010). Ce statut constituerait un refuge pour les travailleurs qui ne disposeraient pas des qualifications et des compétences requises pour s'insérer sur les segments les plus rémunérateurs du marché du travail, ou pour ceux qui attendraient que des emplois salariés se créent ou se libèrent. Dans cette perspective, Phélinas (2014, p. 26) note que « l'emploi indépendant ne serait pas tant la marque d'une prédisposition à la création d'entreprise que l'expression de l'inaccessibilité des emplois salariés ». Or, force est de constater qu'avec le travail de la BANQUE MONDIALE mené sous la coordination de Maloney, l'auto-emploi n'est plus le simple résultat d'une incapacité à occuper un emploi salarié dans le secteur formel ou encore de barrières à l'accès à ces emplois (Fajnzylber *et al.*, 2006). Le fait de développer sa propre entreprise constitue une « véritable » opportunité⁴, pouvant être la conséquence d'une « orientation consciente » de ceux qui aspirent à ce statut d'entrepreneur, *et/ou* ont besoin de combiner leurs activités professionnelles avec des tâches domestiques, notamment dans le cas des femmes⁵.

S'inscrivant dans une certaine continuité avec De Soto (1994), cette approche souvent qualifiée de « néo-légaliste » se concentre tout particulièrement sur la *razón de ser* de ces micro-activités, dont les déterminants semblent alors cruciaux en matière de politique publique. Contrairement à ce que prétend le légalisme « classique », l'origine du choix de l'informalité ne réside plus dans les coûts de la formalisation, mais dans la faiblesse des bénéfices non salariaux attendus d'un État-providence désorganisé et inefficace (Maloney, 1999). Dans un tel contexte, l'informalité est envisagée comme le résultat d'un arbitrage utilitariste d'acteurs minimisant leurs coûts d'opportunité permettant une maximisation de leur bien-être dans l'informel (Maloney, 2004). Autrement dit, lorsque ces coûts sont trop élevés au regard des prestations sociales escomptées, les politiques publiques doivent diminuer ces coûts afin d'encourager à la formalisation sur le marché du travail.

4. Nous reprenons ici à dessein les termes utilisés dans les études appartenant à ce courant de pensée (Maloney, 2004; Perry *et al.*, 2007).

5. Cette idée d'un partage du temps volontaire pour les femmes se base sur une interprétation quelque peu extensive de données concernant notamment le travail temporaire ou partiel en Amérique latine (Figure B.1, page 485). Or, bien que ce type d'emploi puisse offrir une certaine forme de *flexibilité* pour les femmes en fonction de leurs responsabilités familiales, il reste très largement « subi » et non-négocié avec l'employeur (OIT, 2015), ce qui a tendance à exclure de fait ces dernières du droit à la formation ne leur permettant pas de sortir de situations peu protectrices face aux risques socioprofessionnels. Les économistes et les sociologues de l'emploi ne travaillant pas spécifiquement sur les pays en développement identifient à ce propos deux types de réduction du temps de travail : « subie » et « choisie » (Devetter, 2002; Askenazy, 2004; Méda, 2010; Tremblay, 2005). Ces auteurs distinguent le « travail à temps réduit volontairement » souvent masculin, toujours à l'initiative du salarié qui s'organise de façon réversible, de l'« emploi à temps partiel contraint », majoritairement féminin, toujours à l'initiative de l'employeur, en dehors de toute volonté du salarié.

Bien qu'elles reconnaissent l'une et l'autre l'hétérogénéité interne de l'informel et sa continuité avec l'économie formelle (Perry *et al.*, 2007; Tokman, 2007a), la BANQUE MONDIALE et l'OIT s'opposent fermement sur la question de savoir si les travailleurs informels sont majoritairement volontaires et correctement protégés ou bel et bien exclus des emplois formels (Maloney, 2003). Kucera et Roncolato (2008) apportent des éléments de réponse à travers une critique de l'approche « néo-légaliste ». En premier lieu, ils rejoignent les doutes de Fields concernant les résultats de Maloney (2004) et montrent que la prévalence d'un « segment supérieur » de l'informel (informalité par « choix ») ne peut être démontrée que dans les plus développés des PED, mais ne se vérifie pas ailleurs. Ils font également apparaître, sur la base d'un ensemble de résultats empiriques, une relation entre le processus de développement et l'émergence d'attentes fortes concernant les systèmes de protection sociale. Enfin, ils maintiennent que la promotion des institutions et des réglementations sur le marché du travail conduit à une réduction de l'emploi informel tout en développant la qualité générale des emplois considérés.

Dans les dix dernières années, la majorité des études ont délaissé ces débats conceptuels autour de cette notion pour s'intéresser aux poids relatifs et aux déterminants des deux « segments » (par « choix » et par « exclusion ») qui opèrent de concert au sein de l'économie informelle (Fields, 2011; Ben Salem et Bensidoun, 2012). Ainsi, Gurtoo et Williams (2009) démontrent la prédominance d'une informalité volontaire pour les deux tiers des entrepreneurs indiens de leur échantillon. Günther et Launov (2012) font apparaître une légère supériorité de l'informalité par choix chez les indépendants en Côte d'Ivoire. D'un autre côté, Razafindrakoto *et al.* (2012) tout comme Garcia et Badillo (2018) démontrent que la majorité des emplois dans le secteur informel (salariés et indépendants) respectivement au Vietnam et en Colombie sont des emplois « de seconde main », exprimant un choix social « contraint ». Par ailleurs, Gindling et Newhouse (2014) notent que seuls 7 à 34% des travailleurs à compte propre peuvent être considérés comme étant dans une situation viable. Paulson et Townsend (2004) font apparaître que la logique de subsistance domine lorsque les entrepreneurs lancent leurs activités informelles en période de crise, mais qu'une logique opportuniste de l'informalité domine lors des épisodes de croissance.

Après plusieurs décennies de controverses sur la caractérisation du marché du travail urbain dans les PED, la question du *continuum* à travers l'*hybridation* des formes d'emploi ne semble pas vraiment résolue à travers cette notion d'informalité. L'hétérogé-

néité des situations sociales (Fields, 2011 ; De Vreyer et Roubaud, 2013 ; Hugon, 2014 ; Radchenko, 2017), la faiblesse de l’opposition normative entre le caractère « choisi » et « subi » pour des emplois majoritairement vulnérables (Razafindrakoto *et al.*, 2012 ; Razafindrakoto et Roubaud, 2013 ; Cortado, 2014), l’existence de liens de subordination entre entreprises informelles et formelles (Arimah, 2001 ; Portes, 2010), la volonté de s’affranchir des coûts non salariaux (Maloney, 2004), l’accroissement de l’*informalisation* des contrats de travail et la faiblesse des salaires au sein des entreprises du secteur moderne (Tokman, 2007a, 2007b ; Nordman *et al.*, 2016), l’appauvrissement des protections octroyées par les législations du travail (Galli et Kucera, 2004) constituent une liste non-exhaustive des limites à cette notion. Le *continuum* entre salariat et indépendance, formel et informel, n’a cessé de gagner du terrain depuis les changements structurels opérés à partir des années 1990, laissant apparaître des situations d’enchevêtrement entre les différentes formes de mise à l’emploi (Lautier, 2013). Ces situations mixtes ou indéterminées superposent des pratiques sociales et des normes légales peu protectrices, insaisissables par les oppositions communément utilisées en Amérique latine (Tokman, 2007a ; Giraud *et al.*, 2014). « Au total, les dichotomies habituelles [...] n’apparaissent pas les plus appropriées pour départager les “bons” emplois des emplois peu ou “moins désirables” » (Phélinas, 2014, p. 27). Or, si certaines extensions apportées à ces catégories duales nous aident partiellement à dépasser la rigidité d’un *dualisme* en faisant davantage référence aux pratiques sociales et aux actions « procédurales » plutôt que « substantielles », le recours à des outils plus à même de saisir cette multiplicité demeure crucial pour appréhender les qualités des emplois et leur évolution récente dans la région.

1.1.2 La qualité de l’emploi : un outil interdisciplinaire, multidimensionnel et contextualisé

Mesurer ne consiste pas seulement à saisir des dimensions qui existeraient *a priori* et qui s’imposeraient d’elles-mêmes ; la mesure nécessite toujours une classification qui comporte *de fait* une dimension normative (Bowker et Star, 2000). Autrement dit, « il faut à la fois circonscrire *ce* que l’on mesure et définir *une* façon de mesurer » (Bidet et Vatin 2013, p. 711). Ainsi, réfléchir à une nouvelle *métrologie* qualitative de l’emploi suppose nécessairement de s’intéresser au cadre épistémologique et aux sources institutionnelles, se référant par exemple au *travail décent*, qui permettent de fixer une manière d’appréhender la notion de qualité de l’emploi QDE (Section 1.1.2.1). Suite à ce cadrage général sur la prise en compte des qualités de l’emploi, nous nous attachons à les caractériser. Cependant, un obstacle surgit rapidement dans la mesure où aucune définition internationale normalisée du

concept n'existe à ce jour, se satisfaisant de traduire le plus souvent des aspects institutionnels et contextuels, *a fortiori* en Amérique latine (Sehnbruch, 2006 ; Ocampo et Sehnbruch, 2015). Toutefois, par une analyse systématique de l'ensemble des approches utilisant cette notion, nous remarquons que six dimensions apparaissent comme fondamentales et forment le cœur de ce *concept-outil*, plongé au sein des régimes sociaux et réglementaires en vigueur (Section 1.1.2.2).

1.1.2.1 Mesurer qualitativement l'emploi : cadrage épistémologique et approche par le *travail décent*

La notion de qualité de l'emploi repose sur un cadre épistémologique interdisciplinaire et s'est largement développée en réponse aux limites soulevées par le concept de travail décent forgé par l'OIT.

L'interdisciplinarité comme cadre épistémologique de la qualité de l'emploi

Bien qu'il existe une large diversité de définitions de *multi-*, *pluri-*, *inter-*, *trans-* voire d'*indisciplinarité* (Hadorn *et al.*, 2008 ; Frodeman, 2013), il semble néanmoins qu'il existe un consensus sur « l'idée de graduation vers une certaine intégration des disciplines » que l'on cherche à faire dialoguer entre elles (Pieters et Baumgartner, 2002). Dans le cas de la qualité de l'emploi, nous nous référerons à la notion d'*interdisciplinarité*, telle que privilégiée par Ost et Van de Kerchove (1987). Selon eux, la *pluridisciplinarité* ne serait qu'une juxtaposition de connaissances sur un même objet, la *transdisciplinarité* la tentative –assez illusoire– de créer un nouveau langage commun, et l'*interdisciplinarité* une articulation de disciplines autour d'un même objet. Or, l'objectif que nous poursuivons est bien de réintégrer de multiples dimensions sociologiques et juridiques –normes de droit du travail et de droit social– dans la définition économique de la qualité de l'emploi, sans pour autant recourir unilatéralement aux concepts d'une discipline pour analyser l'autre, ou à de nouveaux concepts transversaux peu opérationnels sur cet objet spécifique (Bailleux et Ost, 2013). Néanmoins, dans la mesure où le discours socioéconomique adopte une approche descriptive, tandis que le discours juridique repose sur une démarche normative, certaines difficultés demeurent pour appréhender l'articulation nécessaire entre les deux champs distincts (Porta et Bergouignan, 2016).

Cependant, du point de vue strictement épistémologique, les juristes comme les socioéconomistes construisent leur raisonnement sur le même fondement : l'interprétation

nécessaire – des textes *et/ou* des faits économiques considérés comme des faits sociaux – afin d'établir la représentation la plus précise d'une réalité complexe qui n'est jamais donnée *a priori* (Potter, 1996). En d'autres termes, les deux discours se réclament d'une double approche à la fois *constructiviste* et *interprétative*⁶ (Berger et Luckmann, 1966 ; Granovetter et Swedberg, 2011). Par là, la qualité de l'emploi constitue un objet typique dans la mesure où diverses variables rattachées à des champs disciplinaires différents –normes socioéconomiques, cadre du droit du travail et du droit social– interagissent et influent directement sur le cadre d'analyse proposé (*infra* Section 1.1.2.2, page 41).

De fait, cette méthode interdisciplinaire exige une renonciation à toute conception théorique qui isolerait les disciplines les unes des autres (Bailleux et Ost, 2013). C'est pourquoi le *positivisme* exclusif doit être abandonné, car il nie l'impact d'autres connaissances sur son objet d'étude qu'il soit juridique ou économique. À titre d'exemple, l'économie standard a longtemps négligé une appréhension relationnelle, structurelle et institutionnelle de l'action économique (*infra*. Section 1.2, page 47) ; de même, les théories juridiques normatives, à l'instar de la *théorie pure du droit* d'Hans Kelsen, font de la loi un système à l'intérieur duquel toute intervention *extra-légale* est exclue du processus de création de normes juridiques notamment en matière de droit social (Supiot, 2000). Or, seules les constructions théoriques « ouvertes » peuvent permettre la combinaison de différents discours (Lallement, 2007 ; Boyer, 2013). À cet égard, la théorie des systèmes de Luhmann (2011) tout comme les approches issues de la sociologie économique apparaissent comme particulièrement fertiles (Steiner, 2011 ; Steiner et Vatin, 2013). En effet, ces constructions articulées peuvent être appliquées aux deux disciplines en proposant un mode de fonctionnement commun au droit et à la socioéconomie, tout en conservant la nécessité d'intégrer leurs environnements spécifiques (Edelman et Stryker, 2005 ; Deakin, 2006). Dès lors, nous devons recourir à des schémas explicatifs de cet ordre, option choisie –de façon graduée– notamment par des courants tels que les différentes familles d'institutionnalismes⁷ (Searle, 2005 ; Nee, 2005) ou les théories *critiques* (Dworkin, 1994) et *réalistes* du droit⁸ (Troper, 2011).

6. En droit, cette démarche renvoie souvent à une approche *herméneutique* des textes juridiques.

7. En particulier à travers les différentes approches de la sociologie économique (SE) anglophone ou francophone (Smelser et Swedberg, 2005 ; Steiner et Vatin, 2013), la théorie du *Labor Market Segmented* (Doeringer et Piore, 1971 ; Gordon *et al.*, 1982 ; Reich, 2009), la théorie de la régulation (Saillard et Boyer, 2002 ; Boyer, 2015) ou des conventions (Thévenot *et al.*, 1986 ; Dupuy *et al.*, 1989 ; Favereau, 1999).

8. Dans le premier cas, la loi est considérée comme l'un des facteurs explicatifs de l'institutionnalisation d'une économie au sein d'un territoire et d'une période donnée (Boyer, 2006 ; Affichard *et al.*, 2009). Dans le second cas, les sciences sociales sont réintroduites dans le processus de création juridique, bien que ce dernier ne puisse être confondu avec le phénomène sociologique en question (Commaille, 2013).

Dans la mesure où le cadre théorique et l'approche réflexive en socioéconomie et en droit n'apparaissent plus désormais si éloignés l'un de l'autre (Edelman et Stryker, 2005), une réconciliation analytique peut être envisagée entre les deux discours en associant les normes socioéconomiques et légales sur un objet spécifique tel que la QDE. Ainsi, en observant une intégration graduée des disciplines, nous suivons la démarche de Ost et Van de Kerchove (1987, p. 77) qui défendent l'idée d'une approche qualifiée d'« *externe modérée* », consistant à « fixer conventionnellement une discipline qui occupera le centre des échanges interdisciplinaires ». Appliqué précisément à la mesure de la qualité de l'emploi, ce cadre épistémologique nous permet donc de placer le discours socioéconomique au cœur des débats, sur lequel nous « greffons » le discours du droit du travail et du droit social, dont le caractère normatif permet d'approfondir le travail méthodologique. Adoptant ce *parti-pris* épistémologique, nous remarquons que cette démarche a l'avantage de fournir une méthode interdisciplinaire, applicable et opérationnelle (Figure 1.1, page 46), bien qu'elle présente également deux écueils que nous tenterons d'éviter lors de notre travail empirique présenté dans le troisième chapitre de cette thèse (*infra* Section 3.1, pages 145–164) : (i.) le « *surcodage* » du discours de la discipline centrale, (ii.) l'oubli des spécificités propres au régime juridique en vigueur, devenues un simple indicateur quantitatif (Berg et Cazes, 2007).

Le travail décent et ses limites comme source d'« inspiration » de la qualité de l'emploi

En visant une caractérisation de l'emploi considéré dans ses multiples dimensions, cette approche interdisciplinaire se retrouve dans la définition de l'« agenda pour le *travail décent* », énoncée lors du discours du secrétaire général de l'OIT à la 87^e CIT en 1999. Cette notion de *travail décent*, envisagée comme une solution à la crise institutionnelle traversée par l'organisation internationale⁹, devient rapidement incontournable, au cœur des travaux socioéconomiques et des recommandations de politiques publiques. Bien que cette nouvelle perspective permette de renouveler le débat autour de l'informalité (*cf.* Section 1.1.1, page 29), elle n'échappe pas aux critiques interrogeant à la fois son *opérationnalisation*, sa mesure et ses objectifs politiques (Fields, 2003 ; Bowles, 2010).

9. Dans les années 1990, l'OIT traverse une grave « crise » d'identité et de légitimité face à la création de l'Organisation Mondiale du Commerce (OMC), l'échec sur la *clause sociale* au sein des accords commerciaux en 1996 et le refus systématique de l'OMC d'accorder le statut d'observateur à l'OIT, en raison du « cordon sanitaire » établi entre questions sociales et questions commerciales (Maupain, 2013). En 1998, le directeur général du BIT, Michel Hansenne, propose quatre catégories de *Principes et droits fondamentaux au travail* afin : « [d'] apporter une réponse aux défis de la mondialisation de l'économie, qui ont fait l'objet de nombreux débats en son sein [OIT] depuis 1994 ». Pour plus de détails, le lecteur pourra consulter Maupain (2013).

Dans un premier temps, la combinaison entre les aspects universalistes, les aspirations personnelles et l'éthique collective au sein des rapports sociaux d'emploi transforme le *travail décent* en objectif philosophique dont la réalisation et l'opérationnalisation semblent bien compromises (Deranty et Mac Millan, 2013). À ces critiques, l'organisation internationale tripartite répond que cette notion correspond au plus petit dénominateur commun entre les représentants des employeurs, des travailleurs et des États; mais les incertitudes quant à sa portée demeurent. L'objectif d'universalité des critères retenus pour caractériser le *travail décent* se heurte à l'indisponibilité des données et à leur caractère intrinsèquement contextuel, représentant toujours un état politique, social et réglementaire (Desrosières, 2008). L'ensemble de ces difficultés conduisent d'emblée à relativiser la capacité d'interprétation du *travail décent*, comme le remarque Ghai (2003, p. 122) pour qui « [...] il est souvent difficile de donner un sens précis à un objectif ». Cependant, tracer les contours du *travail décent* reste crucial, dans la mesure où en se concentrant sur les pratiques formelles d'emploi et de syndicalisation, elle laisse de côté les populations vulnérables. Ce faisant, elle obère son objectif d'universalisation (Bowles, 2010).

Prolongeant ces débats sur la caractérisation et la détermination conceptuelle de cette notion, la question du nombre pertinent d'indicateurs est abordée au tournant des années 2000. Afin de poser les bases d'une possible mesure du *travail décent*, Standing (2002, p. 444) définit dans un premier temps quatre dimensions constitutives de la notion. Ainsi, un « travail réalisé sans oppression », assorti d'un niveau de « sécurité raisonnable », offrant la « possibilité de développer des opportunités » et permettant « de subvenir aux besoins de soi-même et sa famille » constitue un travail qualifié de « décent ». Sur cette base, Standing (2002) décline ces quatre dimensions en six « sécurités fondamentales au travail », reportées dans le tableau 1.2 (page 41). Par ailleurs, Anker *et al.* (2003) retiennent quant à eux six piliers à travers une approche normative focalisée sur les objectifs à réaliser en matière de *travail décent* (Tableau 1.2, page 41). Enfin, Bescond *et al.* (2003) inversent le raisonnement¹⁰ et présentent une approche multidimensionnelle intégrant sept *déficits de travail décent* (Tableau 1.2, page 41), permettant la réalisation de profils pays et l'analyse de leurs effets sur la croissance (Ahmed, 2003). Autant d'approches qui élargissent le prisme de la mesure du *travail décent*, sans pour autant fixer une définition ni une méthode précise.

10. À défaut de définir ce que devrait être le *travail décent*, Bescond *et al.* (2003) envisagent plutôt ce qu'il n'est pas.

TABLEAU 1.2 – Trois approches opérationnelles du *travail décent*

Standing (2002)	Anker <i>et al.</i> (2003)	Bescond <i>et al.</i> (2003)
<i>Approche</i> par les « <i>sécurités au travail</i> »	<i>Approche</i> par « <i>les objectifs à atteindre</i> »	<i>Approche</i> par les « <i>déficits de travail décent</i> »
Sécurité du marché du travail	Opportunités de travail	Taux de chômage
Sécurité de l'emploi	Travail dans des conditions de liberté	Travail des enfants
Sécurité des conditions de travail	Dignité au travail	Horaires excessifs
Sécurité de la formation	Équité dans le travail	Rapport femme/homme
Sécurité du revenu	Travail productif	Faible rémunération par heure de travail
Sécurités collectives	–	Déficits de pensions retraites
–	–	Chômage des jeunes

Source : Auteur.

Enfin, l'une des grandes faiblesses du *travail décent* réside dans l'impossibilité de répondre à la question pourtant fondamentale : *qu'est-ce qu'avoir un travail décent au niveau individuel* ? En l'absence de réponse claire à cette interrogation, les travaux se heurtent à de nombreuses difficultés pour quantifier, évaluer et comparer le *travail décent* entre les divers régimes d'emploi, dans les PED en général et en Amérique latine en particulier. En définitive, ce concept semble très –voire trop– large, embrassant des objectifs allant parfois à l'encontre de son *opérationnalisation*, et demeurant très difficiles à saisir statistiquement (Burchell *et al.*, 2014).

1.1.2.2 Caractérisation de la qualité de l'emploi

D'un point de vue chronologique, les travaux d'ordre macro-institutionnel ont été les premiers à utiliser la notion de qualité de l'emploi, avant que cette dernière ne soit associée aux conditions de vie des individus et des ménages, lui permettant de faire son apparition au sein des études adoptant un prisme plus micro-socioéconomique.

Les approches macro-institutionnelles

Malgré ses limites intrinsèques, la notion de *travail décent* a paradoxalement donné à la qualité de l'emploi la légitimité nécessaire pour se poser en *centre de gravité* dans l'appréhension des multiples dimensions de l'emploi. En déplaçant le niveau d'analyse des objectifs vers celui des outils¹¹, Burchell *et al.* (2014, p. 460) indiquent que les « agendas politiques ont une probabilité supérieure de succès ». Ces auteurs encouragent alors

11. Ce déplacement est d'ailleurs à l'origine de la critique émise par Prieto Rodriguez et Serrano (2014). À travers un travail de *déconstruction conceptuelle*, ces deux auteurs démontrent que le passage du traitement du bon travail en termes de *dignité* à sa discussion en termes de *qualité* fait que le regard se tourne de la justice vers l'efficacité, et ainsi vide le contenu politique initialement présent dans le concept de l'OIT.

la construction d'une notion rendant compréhensible la « bonne qualité » des emplois et la possibilité de les quantifier. Cette QDE peut alors être envisagée d'un point de vue fonctionnel, permettant de mesurer et de caractériser rigoureusement les déficits qualitatifs que subissent les actifs occupés tant au niveau micro-socioéconomique que macro-institutionnel (Rubery et Grimshaw, 2003; Kantor *et al.*, 2006; Floro et Messier, 2011; Green *et al.*, 2013). À travers cette possibilité de faire varier les échelles et les comparaisons, apparaît l'idée de reconsidérer les qualités propres à chaque emploi en fonction des normes juridiques et sociales en vigueur.

S'organisant autour d'un cadre interdisciplinaire (*cf.* Section 1.1.2.1, page 37), la littérature sur la QDE constitue un élément majeur de la réflexion institutionnelle sur l'emploi, sous l'impulsion des organisations régionales et internationales. Au début des années 2000, ce concept apparaît notamment comme un pilier fondamental de la *Stratégie Européenne pour l'Emploi*¹² et comme un objectif structurant pour les marchés du travail en Amérique latine pour la CEPALC¹³ (Farné, 2003; Infante et Sunkel, 2004; Davoine *et al.*, 2008). En considération des enjeux posés par la QDE, l'OIT la considère également rapidement comme un instrument *performant* au niveau international dans le cadre de la promotion du *travail décent* (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012). En 2012, l'organisation tripartite lance dans cette perspective un programme de recherche international afin de mieux comprendre le rôle des institutions des marchés du travail et évaluer l'impact de la segmentation¹⁴ de la qualité des emplois sur le marché du travail¹⁵. Ces approches par la qualité retrouvent par la même occasion la littérature sur le *précariat* (Standing, 2011), tout en permettant d'aborder sous un angle différent ce que Bescond *et al.* (2003) nommaient les *déficits de travail décent*. Au terme de cette longue réflexion institutionnelle, la QDE est consacrée comme un instrument multidimensionnel en 2013 dans le rapport de la 19^e CIST, au sein duquel le terme de « qualité de l'emploi » intègre

12. La QDE intègre le pilotage de la politique européenne pour l'emploi en trois étapes successives. En effet, cette notion est définie comme un pilier lors du sommet de Lisbonne, puis comme un objectif prioritaire à Nice en 2000, pour enfin faire l'objet d'une caractérisation sous forme d'un indice synthétique au sommet de Laeken en 2001.

13. Toutefois, la crise de 2008 a déplacé cet enjeu au second plan dans les objectifs régionaux, favorisant depuis la quantité des emplois sur leur qualité (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012).

14. La segmentation sociale sur le marché du travail tend à expliquer les mécanismes socio-institutionnels à l'origine de l'assignation des emplois en fonction des caractéristiques individuelles. Ces approches sont longuement discutées dans la Section 1.2.3 (*infra* pages 66–71).

15. Deux ateliers ont eu lieu en décembre 2012 et en avril 2013 à Genève, lors desquels l'OIT avait regroupé des travaux traitant de la qualité de l'emploi sur le marché du travail dans treize pays : Colombie, Argentine, Chili, Chine, France, Allemagne, Inde, Israël, Italie, Corée du Sud, Pérou, Espagne et Vietnam.

des propositions de résolutions et des recommandations de politiques publiques¹⁶.

Au-delà de son aspect *instrumental* pour nombre d'organisations, le concept de QDE s'impose petit à petit comme un outil important pour l'analyse des marchés du travail dans la littérature socioéconomique (Piasna *et al.*, 2017)¹⁷. Dans un premier temps, la perspective macroéconomique est favorisée afin de mettre en lumière les liens entre les marchés du travail, la variété des capitalismes et le changement technologique (Gallie, 2007), analyser la polarisation et les discriminations dans la structure d'emploi (Goos *et al.*, 2009 ; Cloutier-Villeneuve, 2012), ou à travers la construction d'une typologie des marchés du travail européens ou émergents (Davoine *et al.*, 2008 ; Green *et al.*, 2013 ; Deguilhem et Frontenaud, 2016). D'autres analyses utilisant des variantes de la QDE établissent une relation entre le développement de *l'emploi de qualité* et une amélioration significative de la croissance, du développement humain et la diminution des inégalités (OIT, 2014).

L'opérationnalisation de la QDE au niveau micro-socioéconomique

À côté de la multiplication des travaux macroéconomiques et des comparaisons internationales, la QDE se révèle également comme un outil d'analyse tout à fait pertinent au niveau des caractéristiques individuelles des emplois (Floro et Messier, 2011 ; Roncolato et Willoughby, 2017 ; Piasna *et al.*, 2017). Cette perspective donne au concept un autre champ d'application avec une entrée par les conditions de travail et de vie des actifs. En ce sens, Van Bastelaer et Hussmanns ([2000] dans Farné, 2003) montrent que la QDE renvoie intrinsèquement à un ensemble d'éléments déterminant la capacité de l'emploi à satisfaire certains besoins sociaux et individuels (Kalleberg et Vaisey, 2005 ; Ramos *et al.*, 2015). Traduisant cet intérêt croissant, plusieurs stratégies ont été envisagées afin de saisir les nombreuses dimensions qui composent la QDE.

Une première approche repose sur une mesure unidimensionnelle de la QDE, considérant le revenu comme une approximation valable de celle-ci (Acemoglu, 2001 ;

16. Les points 63 et 70 : « pour surveiller les conditions de travail et les liens entre l'emploi, la pauvreté et les moyens d'existence, les États devraient s'efforcer de calculer régulièrement les indicateurs relatifs à la qualité de l'emploi et au travail décent, en fonction des besoins émergents pour les politiques, notamment les mesures de la pauvreté monétaire comme les taux de bas salaires et de travailleurs pauvres » (OIT, 2013, p. 82).

17. Ce constat peut être fait en observant la multiplication des travaux théoriques et empiriques diffusés notamment par des numéros spéciaux de l'*Industrial & Labour Relations Review* et de l'*International Labour Review* (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012 ; Floro et Messier, 2011 ; Osterman, 2013 ; Burchell *et al.*, 2014 ; Ocampo et Sehnbruch, 2015).

Fernandez-Macias, 2012). Un tel choix se justifie par l'absence de données et par la corrélation entre le niveau de revenu et les différentes composantes de la QDE. En contrepoint de cette idée, le caractère fondamentalement multidimensionnel de la QDE fait largement consensus dans la littérature (Sengupta *et al.*, 2009 ; Green *et al.*, 2013).

Une seconde approche aborde cet instrument du point de vue socio-psychologique à travers la mesure de la satisfaction professionnelle des individus (Clark, 2005 ; Rose, 2005 ; Razafindrakoto *et al.*, 2012 ; Razafindrakoto et Roubaud, 2013). Cette approche subjective exprime les représentations de la protection des travailleurs dans un contexte social donné. De façon générale, nous observons que lorsque les obstacles à l'amélioration des conditions de travail sont forts, les revendications sont faibles et le niveau de satisfaction est alors élevé. Une telle situation, traduisant plus le niveau des attentes des acteurs vis-à-vis des normes envisagées comme applicables que leur application réelle, explique pourquoi ces indicateurs de satisfaction sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes (Clark, 1997). Sur la base de cette ambiguïté, Bustillo *et al.* (2011) proposent d'exclure toute forme de subjectivité dans la mesure de la QDE. Toutefois, la satisfaction qu'un individu retire de son activité peut significativement diverger de ses composantes objectives et effectives. Ainsi, Guergoat-Larivière et Marchand (2012) jugent que l'expression de la *subjectivité*, identifiant le « *sens* » donné par un individu à son emploi, ne peut pas être complètement écartée de l'analyse, ce qui constitue par ailleurs un bon indicateur de la qualité de l'emploi notamment en Afrique sub-saharienne (Razafindrakoto et Roubaud, 2013).

La troisième stratégie, prédominante dans les études socioéconomiques¹⁸, consiste à identifier cet aspect multidimensionnel en rassemblant des caractéristiques objectives des emplois (Floro et Messier, 2011 ; Kalleberg, 2012). Aux États-Unis, Kalleberg *et al.* (2000) identifient notamment les individus pourvus de « *mauvais emplois* » par la faiblesse des revenus, l'absence de couverture santé *et/ou* l'absence de couverture par un système de retraite. Parallèlement, sur le même terrain, Johnson et Corcoran (2003) perçoivent la QDE comme une combinaison du salaire, du temps de travail et de la protection contre les risques liés à la situation professionnelle (accidents du travail en particulier). Notons que cette approche objective reçoit un écho considérable en Amérique latine, où elle a permis une analyse précise de la diversité des formes d'emplois et de leurs évolutions (Posso, 2010 ; Farné et Vergara, 2015). Le tableau 1.3 offre une synthèse des critères utilisés par

18. De nombreuses études en ergonomie utilisent ce même type d'approche (Jones *et al.*, 2014).

quelques travaux importants sur la qualité de l'emploi dans la région.

TABLEAU 1.3 – Les critères de la QDE en Amérique latine

	Rodgers Reinecke (1998)	Farné (2003)	Infante Sunkel (2004)	Cassar (2010)	Floro Messier (2011)	Ruiz-Tagle Sehnbruch (2015)	Huneuss <i>et al.</i> (2015)
<i>Pays</i>	<i>Chili-Brésil</i>	<i>Colombie</i>	<i>Chili</i>	<i>Chili</i>	<i>Équateur</i>	<i>Chili</i>	<i>Chili</i>
Revenu	–	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Stabilité de l'emploi	✓	✓	–	–	✓	✓	✓
Temps de travail	✓	✓	–	✓	✓	–	–
Contrat	✓	–	✓	–	–	–	✓
Protection sociale	–	✓	✓	✓	–	✓	✓
Autres bénéfices [†]	✓	–	–	–	✓	✓	–
Droits collectifs	✓	–	–	–	–	–	–
Localisation de l'activité	✓	–	–	–	✓	–	–
Pluriactivité	–	–	–	✓	✓	–	–
Formation professionnelle	–	✓	–	–	–	✓	✓

Note : [†]Essentiellement les bénéfices extra-salariaux hors protection sociale (congés payés, majoration des heures supplémentaires).

Source : Auteur.

En particulier, Farné (2003) établit en Colombie un indice synthétique de QDE propre à ce pays en combinant le type de contrat, la couverture sociale, le revenu et le temps de travail. En Équateur, Floro et Messier (2011) définissent leur indice de QDE comme une combinaison du revenu, du temps de travail, de la pluriactivité, du lieu de travail, de la sécurité de l'emploi et des ressources non salariales. L'essentiel de ces travaux met en évidence que le fait d'avoir un emploi, qu'il soit formel ou informel, ne signifie pas mécaniquement que ce dernier satisfasse la multiplicité des besoins économiques et sociaux des actifs occupés et de leur famille. Cette idée est cruciale, tout particulièrement en Amérique latine où de larges pans des marchés du travail traduisent des tendances à l'exclusion dans le processus productif. Désormais ces derniers peuvent être identifiés à travers les dérogations partielles ou totales au *socle commun* de la qualité de l'emploi (Sehnbruch, 2006 ; Rodgers, 2007 ; Ramos *et al.*, 2015).

Enfin, une dernière approche ouvre des possibilités de synthèse entre ces différents courants en envisageant une combinaison de critères objectifs et subjectifs. Ainsi, Köner *et al.* (2009) tracent un modèle à sept dimensions dans lequel la QDE est organisée selon une structure de hiérarchisation des éléments inspirée de la pyramide des besoins de Maslow (1943). Cette représentation pyramidale présente les caractéristiques fondamentales de l'emploi à sa base et les secondaires au sommet.

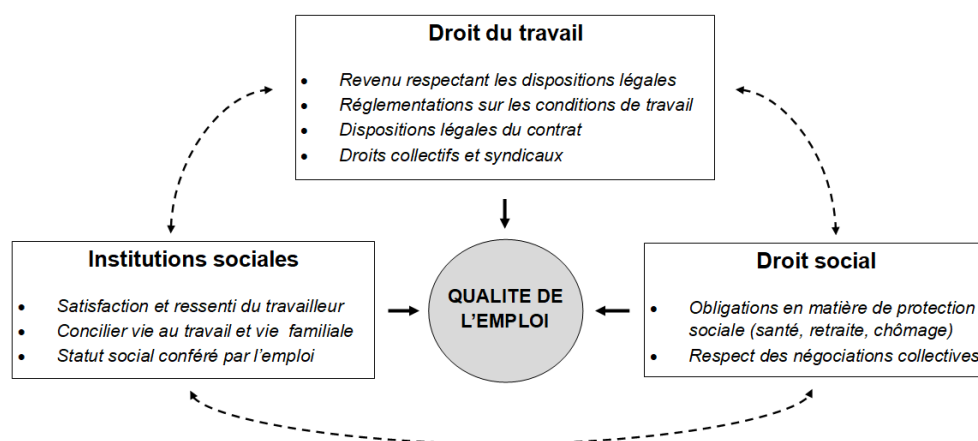
Encadré 2. Les six dimensions de la qualité de l'emploi

- Un niveau de revenu *décent* (fonction du cadre juridique en vigueur ou d'un panier de biens, lorsque ce dernier n'est pas lié au revenu minimum légal).
- Des conditions de travail réglementaires et un statut légal.
- Les possibilités de concilier le travail et la vie de famille.
- La sécurité sociale contre l'ensemble des risques liés à la maladie au chômage et la vieillesse.
- Les composantes collectives de l'emploi, telles que le dialogue social et la syndicalisation.
- Le ressenti professionnel des travailleurs.

Source : Auteur.

Deux conclusions émergent de ce survol de la littérature. Tout d'abord, les variables permettant de caractériser statistiquement l'idée de QDE ne sont pas déterminées *a priori* et doivent être nécessairement adaptées au contexte social et réglementaire étudié (Tableau 1.3, page 45). Malgré cette nécessité, six dimensions fondamentales constituent le *socle commun* des analyses de la QDE (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012 ; Kalleberg, 2015) : le niveau de revenu, les conditions de travail, la sécurité et le statut légal de l'emploi, l'existence et le respect des droits collectifs, la possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle et la satisfaction retirée de son activité (Encadré 2). Autrement dit, la qualité d'un emploi se situe à l'intersection entre les règles en matière de droit du travail, de droit social et les normes régissant l'identité collective et le statut individuel dans l'emploi (Figure 1.1).

FIGURE 1.1 – Les facteurs de la QDE



Source : Auteur.

Au cours de ce cheminement allant d'un panorama des bouleversements survenus dans le

monde de l'emploi en Amérique latine à la définition interdisciplinaire et multidimensionnelle de la QDE, en passant par l'observation des limites de l'informalité pour analyser le marché du travail, nous avons soulevé plusieurs points fondamentaux. Le fait d'être indépendant ou employé, formel ou informel, ne constitue plus désormais une catégorie à part entière, séparée des autres et permettant d'identifier des logiques propres. En effet, ces observations, quant au statut vis-à-vis de l'emploi, doivent aujourd'hui être reconsidérées au prisme des conditions sociales et juridiques sous-jacentes à leur propre réalisation. Ainsi, les résultats obtenus en matière de qualité de l'emploi sur le marché du travail dépendent de conditions institutionnelles dans lesquelles ils se réalisent, et à travers lesquelles ils peuvent désormais être saisis et mesurés. Toutefois, savoir ce qui se réalise pour les individus engagés dans l'emploi constitue une condition nécessaire mais non suffisante à la compréhension du marché du travail. En effet, nous devons désormais nous attacher à comprendre les processus socioéconomiques qui lient ces performances aux différentes positions professionnelles, socialement hiérarchisées. C'est seulement au prix de ce travail que l'appréhension de la *mécanique* du marché du travail peut faire sens.

1.2 Institutionnalisation des rapports d'emploi : vers la segmentation sociale du marché

Afin de comprendre précisément le fonctionnement du marché du travail, les économistes ont proposé des modèles d'interprétation qui, du fait d'hypothèses fortes, se sont heurtés à de nombreuses limites identifiées par les analyses sociologiques et institutionnalistes des marchés *concrets* (Swedberg, 2003 ; White, 2004 ; Smelser et Swedberg, 2005 ; Portes, 2010 ; Boyer, 2013). En particulier, la théorie du capital humain et du « *trilage* », fait de l'investissement éducatif individuel le principal facteur explicatif des opportunités professionnelles et des inégalités de revenus sur le marché du travail (Schultz, 1988 ; Becker, 1993 ; Weiss, 1995 ; Riley, 2001 ; Spence, 2002). Cependant, l'importance cruciale que revêt l'institution éducative dans la vie sociale ne concerne pas uniquement les individus dans une phase « *pré-marchande* », *a fortiori* dans les PED (Kanbur, 2001 ; Banerjee et Duflo, 2011). De fait, nombreux sont les sociologues à investir le champs de l'éducation et à rejeter les approches qui *réindividualisent* l'effet de l'institution scolaire pour mettre en avant son pouvoir de reproduction sociale et les moyens dont elle dispose pour ce faire (Bourdieu et Passeron, 1964, 1970 ; Downey *et al.*, 2004) (Section 1.2.1). D'un autre côté, les économistes se sont attachés à proposer une résolution plus complexe du problème posé par l'asymétrie d'information et les comportements « *contre-productifs* » à l'origine

de situations *sous-optimales* pour les employés, les chômeurs *et/ou* les employeurs engagés sur les marchés appréhendés désormais comme *incomplets et/ou imparfaits* (Yellen, 1984, 1995 ; Rosen, 1985 ; Rogerson *et al.*, 2005). Toutefois, les sociologues jugent une nouvelle fois ces représentations trop caricaturales dans la mesure où elles tendent à sous-socialiser les acteurs (Granovetter, 1985, [1974] 1995, 2017) et à décontextualiser la rationalité dont ils font preuve (Simon, 1976 ; Weber, [1921] 2003 ; Weber et Dawes, 2005) (Section 1.2.2). De fait, *appliquer une perspective sociologique aux phénomènes économiques*¹⁹, comme le propose la sociologie économique (Smelser et Swedberg, 2005 ; Steiner et Vatin, 2013), apparaît fondamental afin de réintégrer ces éléments au cœur du fonctionnement du marché *concret* du travail. Dans cette perspective, nous revenons sur la construction historique et les développements du paradigme *Segmented Labor Market* (SLM) permettant d’adopter un point de vue plus institutionnaliste (Section 1.2.3).

1.2.1 Comportements *pré-marchands* et performances : l’omission de la structure sociale

Tout d’abord nous passons en revue la théorie du capital humain, développée par Schultz (1961, 1988) et Becker (1964, 1993), faisant de l’investissement éducatif individuel le principal facteur explicatif des performances dans l’emploi par l’augmentation de la productivité, avant de revenir sur les modèles de « *triage* »—du *filtre* et du *signal*—renversant la relation causale entre éducation et productivité, et écartant l’hypothèse de l’information parfaite (Weiss, 1995 ; Riley, 2001 ; Spence, 2002) (Section 1.2.1.1). Toutefois, force est de constater que ces modèles se trouvent être limités d’un point de vue sociologique. Particulièrement, l’approche structuraliste constructiviste adoptée par Bourdieu et Passeron (1964, 1970) permet de reconsidérer l’école comme une institution sociale pourvoyeuse de normes (Durkheim, [1938] 2014) en se focalisant sur la complexité de la relation entre les inégalités sociales et les inégalités scolaires (Section 1.2.1.2).

1.2.1.1 Théorie du capital humain et modèles de « *triage* »

Deux grandes approches théoriques abordant la place et le rôle de l’éducation sur le marché du travail font leur apparition entre les années 1960 et 1980. La première, dite par le capital humain, repose sur l’hypothèse selon laquelle l’éducation augmente mécaniquement la productivité et donc les performances dans l’emploi. À l’inverse, la seconde, dite du

19. Granovetter et Swedberg (2011, p. 2) insistent sur le fait que : « beaucoup de problèmes économiques qui, par tradition sont perçus comme appartenant au champs de l’économiste, peuvent être mieux analysés en tenant compte des considérations sociologiques ».

« *trriage* », envisage l'opposé en avançant l'idée que l'éducation permettrait à la fois aux employeurs de sélectionner les travailleurs les plus productifs et aux employés de signaler leur niveau de productivité.

L'approche du capital humain

Au tournant des années 1960, participant du mouvement d'extension des objets de recherche en économie²⁰, Schultz (1961) puis Becker (1964) investissent le champ de l'éducation afin d'en isoler les aspects purement microéconomiques et d'analyser ses dimensions pécuniaires. La théorie du capital humain qu'ils développent repose alors sur l'idée selon laquelle les périodes de formation générale *et/ou* spécifique sont assimilables à des investissements individuels permettant d'accroître la productivité²¹, dont les bénéficiaires escomptent un « retour » sous la forme d'une rétribution marchande (Cahuc et Zilberberg, 2001). Autrement dit, le marché du travail est ici considéré comme un simple « *guichet* » qui monétise l'investissement initial par l'intermédiaire de la productivité.

Selon cette approche, les inégalités salariales observées s'expliquent par les différences dans l'investissement éducatif. Ainsi, le capital humain qui s'acquiert avant l'entrée dans la vie active (général) ou par des périodes de formation au cours de la vie professionnelle (spécifique) a un rendement, au même titre que tout autre type d'investissement. Du fait de l'hypothèse forte que l'éducation augmente automatiquement la productivité, les individus consentent à réaliser des sacrifices –supporter les coûts de cet investissement– dans la mesure où ils savent qu'ils obtiendront des gains sur le marché qui compenseront leurs efforts. Ainsi, en fonction d'un état donné de ses capacités cognitives, non-cognitives, de ses préférences, des coûts et des gains attendus²², chaque individu s'engage plus ou moins dans cette voie, se fondant rationnellement sur une analyse coût-bénéfice pour déterminer son niveau « optimal » en formation. Le raisonnement est symétrique dans

20. Becker contribue tout particulièrement à ouvrir la science économique à des champs de recherche habituellement rattachés à la sociologie : l'éducation et la formation, la discrimination raciale, les décisions d'unions ou de fécondité, la criminologie et les comportements déviants ou encore les mécanismes de pression politique. Il propose alors d'évaluer empiriquement la « part d'économique » qui pèse sur les aspects les plus intimes de la vie quotidienne des acteurs et qui influencent l'ensemble des comportements humains (Becker et Lewis, 1974).

21. Dans la théorie du capital humain standard, la productivité dépend uniquement du niveau de scolarité de l'individu et non de celui des autres. Il s'agit d'un point fondamental de la critique formulée par Passeron (1982).

22. Il s'agit du coût de l'effort effectivement réalisé (dépenses éducatives) par l'individu, augmenté du coût d'opportunité supporté par ce dernier (pertes de revenus dues au fait que le temps passé à étudier n'est pas consacré à une activité rémunérée, les effets négatifs du stress et de la pénibilité).

le cas de la formation spécifique, mais désormais c'est l'employeur qui investit dans la formation professionnelle de ses employés et qui choisit le niveau d'investissement à réaliser. *In fine*, les investissements en capital humain, général ou spécifique, sont alors socialement optimaux si le marché du travail fonctionne selon les principes de la concurrence pure et parfaite, en particulier si l'intégralité de l'information est accessible et disponible.

En envisageant l'éducation sous la forme d'un effort individuel (privé) réalisé en condition d'information parfaite quant aux retours escomptés, il est alors possible d'évaluer empiriquement ses rendements sur le marché du travail à travers une équation de gains à la Mincer (1974). Cette méthode économétrique consiste alors à estimer le salaire moyen en fonction du nombre d'années d'études effectuées, l'expérience professionnelle acquise (souvent approximée par $Age - Edu - 6$ exprimée en années), l'expérience au carré Ex_i^2 (afin d'intégrer un effet quadratique), contrôlé par un ensemble de caractéristiques socio-démographiques. De cette façon, le rendement individuel de l'investissement en capital humain général n'est autre que la variation du salaire produite sous l'effet d'une variation du nombre d'années scolaires.

À partir de cette formulation initiale, Psacharopoulos (1981, 1994) propose de distinguer les rendements des différents types d'investissement en capital humain général : éducation primaire, secondaire et universitaire. De cette manière, la fonction de gains à la Mincer peut être spécifiée afin d'estimer les rendements particuliers de chaque niveau éducatif en remplaçant le nombre d'année d'études par des variables dichotomiques, exprimant le niveau scolaire obtenu par l'individu²³. *In fine*, le taux de rendement privé des différents niveaux de scolarité peut être envisagé comme le rapport entre la différence des coefficients et la différence du nombre d'années d'études par niveau (Psacharopoulos, 1995 ; Montenegro et Patrinos, 2014).

Les modèles de « triage »

Si la théorie du capital humain s'est attachée à caractériser et à légitimer l'éducation comme un investissement individuel, elle a négligé les problématiques posées par la nature, la structure et la répartition de l'information entre acteurs sur le marché du travail (Touahri, 2009). Sur la base de l'article pionnier d'Akerlof (1970) sur les

23. En omettant l'une des modalités, devenue variable dichotomique, afin d'éviter la singularité de la matrice.

distorsions que génère l'asymétrie d'information dans une économie concurrentielle, des théories alternatives à celle du capital humain apparaissent au cours des années 1970. Les modèles de *trriage* (Weiss, 1995), regroupant les modèles du *filtre* (*screening*) (Arrow, 1973; Stiglitz, 1975; Riley, 1976, 2001) et du *signal* (*signaling*) (Spence, 1973, 1978, 2002), intègrent cette nature imparfaite de l'information, analysent ses conséquences sur les stratégies individuelles et ouvrent ainsi la voie à de nouvelles interprétations quant au lien de causalité entre éducation, productivité et gains sur le marché. Ces deux types de modèles, qualifiés de « théories jumelles » par Riley (2001), présentent les choix éducatifs comme un dispositif de sélection des individus en amont de l'activité productive.

Le point de départ est alors le suivant : les employeurs ne possèdent pas l'information nécessaire permettant d'évaluer parfaitement la productivité des travailleurs, qui eux, la connaissent et peuvent tirer avantage de cette situation. Pour résoudre ce problème d'*anti-sélection*, les employeurs incitent les travailleurs à signaler leurs capacités à travers leurs décisions en matière d'éducation. Autrement dit, à l'inverse de la théorie du capital humain, l'effort éducatif réalisé est ici indépendant de la productivité, mais constitue un révélateur pour les employeurs. Lorsque les individus ne fournissent aucune information sur leurs aptitudes, ils perçoivent le salaire correspondant à la productivité marginale moyenne sur le marché du travail. Dans ce cas, les travailleurs les plus productifs obtiennent un salaire plus faible (et inversement pour les travailleurs les moins productifs) que dans une situation où chaque individu est rémunéré à la valeur de sa productivité. Ainsi, les individus les plus performants adoptent une stratégie alternative en révélant aux employeurs leurs caractéristiques afin de bénéficier d'une « rente d'aptitude » (Stiglitz, 1975). Cependant, les individus peu productifs n'ont quant à eux pas intérêt à signaler leurs faibles compétences sous peine d'obtenir un salaire inférieur. Or, si les plus compétents signalent leurs capacités, les individus qui ne fournissent aucune information sont aussitôt identifiés comme étant les moins productifs (Cahuc et Zilberberg, 2001).

Ces deux théories, du *filtre* et du *signal*, reposent sur les mêmes hypothèses : asymétrie de l'information, rationalité *substantive* des acteurs et « libre entrée » sur le marché –entraînant la disparition du profit à l'équilibre– et aboutissent également au même effet : le triage des individus. Toutefois, dans le modèle du *signal*, l'agent informé (le travailleur) agit en premier et peut décider de son niveau d'éducation. À travers son choix, il révèle alors ses caractéristiques cachées ; l'employeur déduit une valeur moyenne de la productivité marginale et ajuste sa demande de travail afin d'égaliser le salaire

et la productivité marginale. À l'inverse, dans le modèle du *filtre* l'agent non informé (l'employeur) agit en premier. À partir des niveaux de scolarité observés, les employeurs infèrent les différences de productivité individuelle, ils fixent alors les salaires puis les individus répondent à cette information en allant plus longtemps à l'école, pour ceux qui ont de plus grandes aptitudes (Touahri, 2009).

En définitive, bien que l'existence d'une relation positive entre éducation et salaire soit sans doute l'une des mieux établie empiriquement, la question du rapport de causalité a longtemps occupé les économistes (Ashenfelter et Card, 2011). Par ailleurs, de nombreux travaux observent une forte variabilité des rendements des niveaux scolaires en fonction du contexte et de caractéristiques sociales spécifiques (Montenegro et Patrinos, 2014). Malgré des rendements proches de 10% en moyenne par année d'étude supplémentaire, force est de constater que l'éducation ne détermine *in fine* que très partiellement le revenu auquel chaque individu peut prétendre (Cahuc et Zylberberg, 2003). De plus, nous observons une hétérogénéité des effets produits par cet investissement privé (sous réserve des hypothèses présentées), leur non-monotonie dans les PED (Tableaux B.1 et B.2, page 485) et les difficultés pour vérifier économétriquement les effets de signalement (Groot et Oosterbeek, 1994; Ashenfelter et Rouse, 1998; Chevalier *et al.*, 2004). Ces éléments révèlent l'importance de la structuration des systèmes éducatifs en institution, interagissant avec les positions dans la hiérarchie sociale.

1.2.1.2 Critique structuraliste de l'investissement scolaire individualiste

Malgré l'intérêt passager de Bourdieu pour la démarche *modélisatrice* du « social » proposée par Becker²⁴ (Convert *et al.*, 2014), le sociologue français n'en reste pas moins l'un des principaux critiques de la théorie du capital humain. Bourdieu et Passeron (1964, 1970) puis Bourdieu (1994) énoncent que loin de favoriser le développement des opportunités sociales (à travers l'amélioration de la productivité ou l'effet de signalement), l'école en tant qu'institution sociale pourvoyeuse de normes (Durkheim, [1938] 2014) participe à la reproduction des inégalités sociales et les légitime à travers son propre discours (Jourdain et Naulin, 2012). À l'opposé de l'approche individualiste de Becker (1964), ces auteurs adoptent une vision holiste et structuraliste leur permettant

24. En collaboration avec Darbel, Bourdieu étudie le lien entre les stratégies de fécondité et le revenu du ménage en basant la réflexion sur un modèle du *coût marginal de l'enfant* structuré autour de l'hypothèse du calcul rationnel du chef de ménage (Bourdieu et Darbel dans Darras, 1966). Cette analyse, très proche de l'ambition « beckerienne » des années 1970 (Becker et Lewis, 1974), est toutefois immédiatement accompagnée d'une mise en perspective épistémologique et sociologique visant à s'interroger sur les conditions de mise en œuvre de ce calcul rationnel au moment de la prise de décision.

d'observer la relation allant des inégalités sociales vers les inégalités scolaires, mais également la relation inverse à travers l'enchaînement suivant : (i.) le rapport à la culture de l'école est différencié selon l'origine sociale, (ii.) l'institution éducative crée des inégalités scolaires par l'*indifférence aux différences* et la *violence symbolique*, (iii.) la reproduction sociale est assurée et légitimée à travers l'attribution des « titres scolaires ».

Bourdieu et Passeron (1964, 1970) entament leur analyse par un constat : les inégalités sociales –observées notamment sur le marché du travail à travers la distribution des statuts socioprofessionnels– sont issues d'inégalités qui se logent à la fois dans la répartition du capital économique –richesses accumulées par le ménage–, et dans la distribution du capital culturel²⁵. De cette façon, un « *privilège culturel* »–aussi appelé « *rente culturelle* »– apparaît et se caractérise par la proximité entre la culture acquise par les enfants au sein de leur milieu socio-familial et celle de l'école. Par exemple, durant leur socialisation familiale, les enfants issus des catégories défavorisées –en particulier les minorités ethniques– ne disposent pas de compétences culturelles *valorisables* et valorisées par l'institution scolaire que ces derniers fréquentent comme en Colombie (Mejia, 2004). Autrement dit, les rapports entre les classes sociales²⁶ sont définis « par des distances inégales à la culture scolaire et par des dispositions différentes à la reconnaître et à l'acquérir » (Bourdieu et Passeron, 1970, p. 128). Permettant de rejoindre ainsi le travail de Bernstein (1975), ces distances s'observent par exemple dans l'apprentissage et la maîtrise de normes spécifiques telles que le langage, celui transmis par l'école, pour des populations différenciées socialement *et/ou* ethniquement comme le montrent certaines études récentes menées notamment au Pérou (Pasquier-Doumer et Risso Brandon, 2015).

Sur la base de cette constatation, Bourdieu et Passeron (1970) proposent d'analyser les mécanismes à l'origine de la production de ces inégalités culturelles en mettant en cause le postulat selon lequel l'école favoriserait l'égalité des chances en valorisant l'effort fourni par les enfants. Les auteurs affirment tout d'abord que l'institution scolaire est

25. « Les connaissances et capacités à apprécier différentes formes culturelles issues de la “culture savante”, c'est-à-dire la culture valorisée par les institutions culturelles (théâtre, peinture...) » (Jourdain et Naulin, 2012, p. 42).

26. Dans l'ouvrage *Les Héritiers*, Bourdieu et Passeron (1964, pp. 34–40) se focalisent sur la répartition sociale de ce capital culturel et distinguent trois classes différentes en fonction du rapport qu'elles entretiennent avec la culture légitimée par l'institution scolaire. Ainsi, les enfants des catégories favorisées présentent un rapport libre et distancié à la culture, les enfants de paysans, ouvriers, employés ou petit commerçants sont pour leur part éloignés de la culture valorisée et son acquisition représente une « acculturation » par rapport aux normes de leur environnement social immédiat, les enfants des classes intermédiaires se distinguent enfin par leur volonté d'acquérir la culture de l'école dont ils sont plus proches.

« indifférente aux différences » (Bourdieu et Passeron, 1970, p. 220), dans la mesure où elle propose un traitement égalitaire des enfants face à l'acquisition de la culture légitime bien qu'ils soient inégaux de fait. Autrement dit, en refusant d'établir le lien existant entre l'origine sociale des élèves et leur niveau de capital culturel, l'école renforce la sélection différentielle à travers la classe sociale²⁷ (Jourdain et Naulin, 2012; Dubet, 2010). De cet *aveuglement volontaire* de la part de l'institution, les inégalités scolaires reproduites sont ensuite légitimées par l'école en les associant à des inégalités d'aptitudes, de capacités à l'effort différentes, de compétences naturelles et à des traits de caractères individuels. À l'instar des modèles de capital humain, les institutions éducatives font reposer les inégalités culturelles forgées au sein de la classe et de la famille sur les facteurs cognitifs et non-cognitifs propres à chaque individu, sans tenir compte de la dimension sociale de l'acquisition. Sur la base des travaux sur la domination de Weber ([1921] 2003), Bourdieu et Passeron (1970, p. 18) introduisent alors le concept de *violence symbolique* défini comme « le pouvoir qui parvient à imposer des significations et à les présenter comme légitime en dissimulant les rapports de force qui sont au fondement de sa force ». Les auteurs expliquent alors que l'institution scolaire fait preuve de *violence symbolique* puisqu'elle impose comme universel un « arbitraire culturel », tout en dissimulant les rapports de force sous un idéal d'égalité entre enfants.

Les deux auteurs reconnaissent alors l'école comme une instance d'*ordonnement* –stabilisation– et de *consécration* –légitimation–, lui attribuant ainsi un double rôle permettant la reproduction sociale. Autrement dit, le discours porté par l'école n'est autre qu'une « *idéologie* », fondée sur la proximité des enfants avec la culture scolaire, qui vise à reproduire l'ordre social et légitimer les inégalités culturelles à travers un ensemble d'outils (classements, examens, concours...). Sous ce prisme, la hiérarchie scolaire ne reflète plus les différences d'aptitudes ou d'efforts personnels comme dans les théories du capital humain et du « *triage* », mais des inégalités sociales initiales. Le processus de reproduction sociale (immobilité sociale) s'enclenche lorsque les inégalités sociales sont dans un premier temps traduites par l'institution en inégalités scolaires avant de réapparaître, légitimées sous la forme d'inégalités d'aptitudes.

Sur la base des résultats statistiques produits depuis les travaux de Bourdieu et

27. « Pour que soient favorisés les plus favorisés et défavorisés les plus défavorisés, il faut et il suffit que l'école ignore dans le contenu de l'enseignement transmis, dans les méthodes et les techniques de transmission et dans les critères de jugement, les inégalités culturelles entre les enfants des différentes classes sociales » (Bourdieu, 1966, p. 336).

Passeron (1964, 1970), cette relation entre classe sociale, éducation et reproduction apparaît aujourd'hui bien établie en sociologie (Downey *et al.*, 2004; Peugny, 2013) comme en économie (Fertig, 2003; Albouy et Wanecq, 2003; Corak, 2006; Causa *et al.*, 2009; OCDE, 2018), tout particulièrement en Amérique latine (Dejusticia, 2013; OCDE, 2016a)²⁸. Toutefois, la reproduction opérée par l'école ne reflète pas totalement l'état antérieur de la distribution des positions socioprofessionnelles. Plusieurs facteurs explicatifs peuvent être avancés pour analyser cette *immobilité sociale partielle* –synonyme de reproduction incomplète– à l'issue de la période d'éducation dans les PI comme dans les PED : (i.) bien qu'il existe une relative mobilité observée, la fluidité sociale, quant à elle, ne varie que faiblement (Erikson et Goldthorpe, 1992; Breen et Jonsson, 2007)²⁹, (ii.) le système scolaire dispose d'une relative, mais réelle, autonomie par rapport à la culture dominante (Bourdieu, 1994; Dubet, 2013), (iii.) dans des contextes différents, de nombreuses institutions, programmes et politiques publiques interagissent avec l'école et la famille et viennent affaiblir ou renforcer son pouvoir reproductif (Dahan et Gaviria, 2003; Angrist *et al.*, 2006; Barrera-Osorio *et al.*, 2011), (iv.) l'articulation entre ces différentes institutions permet l'intériorisation de nouveaux schémas et l'émergence de stratégies de la part de groupes sociaux spécifiques (Dubet, 2013), (v.) l'origine sociale suppose un ensemble d'interactions sociales et de relations personnelles qui transmettent elles-mêmes des valeurs qui influencent à leur tour les motivations individuelles (Merton, 1953; Pasquier-Doumer et Shady, 2008), (vi.) l'effet des ressources, mobilisables *et/ou* accessibles au sein de la hiérarchie des positions sociales, reste très important pour expliquer le statut d'un individu dans le premier emploi, sans pour autant que celui-ci se réduise totalement à sa classe *et/ou* à sa scolarisation (Bourdieu, 1980a; Lin *et al.*, 1981; Lin, 1999a, 2001, 2008; Lin et Ao, 2008).

1.2.2 Comportements et interactions sur le marché du travail

À partir des années 1970, les économistes se sont attachés à proposer une résolution plus complexe du problème posé par l'asymétrie d'information à l'origine de situations envisagées comme *sous-optimales* dans le cadre de la concurrence pure et parfaite, mais qui se révèlent efficaces dans les modèles des « marchés incomplets » (Yellen, 1984; Rosen, 1985; Rogerson *et al.*, 2005). Dans cette sous-section nous détaillons dans un premier

28. La Section 2.1.2.1 du Chapitre 2 (*infra* page 114) présente un ensemble de statistiques descriptives permettant d'observer cette relation en Colombie en général et à Bogota en particulier.

29. À l'instar de Peugny (2013, pp. 24–26), nous distinguons ici la mobilité sociale, observée à travers l'ensemble des trajectoires de mobilité, et la fluidité sociale perçue comme la mobilité dégrévée de la mobilité structurelle.

temps trois approches économiques des interactions sur le marché du travail à travers les modèles de contrat implicite, de salaire d'efficience et de prospection d'emploi (Section 1.2.2.1). Toutefois, les sociologues jugent une nouvelle fois ces représentations trop caricaturales en particulier sur deux points : (i.) l'absence systématique de considération pour le contenu social dans lesquels s'inscrivent les interactions marchandes (Granovetter, 1988, 1992, [1974] 1995, 2005b, 2017; White, 2004; Garcia-Parpet, 2014), (ii.) la non prise en compte de la diversité des formes de rationalité et du contexte influençant la prise de décision des acteurs (Weber, [1921] 2003; Simon, 1976; Weber et Dawes, 2005) (Section 1.2.2.2).

1.2.2.1 Les théories du contrat implicite, du salaire d'efficience et du *job search*

Revisitant les premiers modèles d'analyse du marché du travail, les économistes proposent d'affiner son étude en relâchant certaines hypothèses et en appréhendant la question du chômage involontaire à travers la compréhension des transactions entre employés et employeurs. De cette manière, nous pouvons distinguer deux grandes familles de modèles : (i.) ceux qui s'intéressent aux relations sur le marché du travail, traitant du chômage involontaire en présence de rigidités salariales, nous parlons alors de *contrats implicites* et de *salaire d'efficience* (Yellen, 1984; Rosen, 1985), (ii.) ceux qui analysent les conditions de retour à l'emploi des chômeurs, comme les modèles de *job search* (Rogerson *et al.*, 2005).

Contrats implicites et salaires d'efficience

Dans un premier temps, l'objectif est de savoir pourquoi le chômage est-il supérieur à son « taux naturel » (Phelps, 1972) et pourquoi les entreprises n'embauchent-elles pas, alors que les chômeurs semblent avoir des salaires de *réservation*³⁰ en dessous du prix d'équilibre (Perrot, 1990)? Pour répondre à cette question, Baily (1974), Gordon (1974) et Azariadis (1975) formulent la théorie des *contrats implicites* afin de traiter théoriquement cette *rigidité* entre les rémunérations des firmes et les fluctuations conjoncturelles. À côté des hypothèses assez classiques telles que l'atomicité des acteurs, la poursuite de l'intérêt individuel et la connaissance du salaire d'équilibre, ces modèles reposent sur l'idée principale selon laquelle l'employeur présente une *aversion au risque* plus faible que son employé qui préfère obtenir un salaire régulier et des conditions de travail stables plutôt qu'un revenu variable : salaire élevé en période de forte croissance et faible en période de

30. Voir *infra*. dans cette section, les paragraphes concernant la théorie de la recherche d'emploi.

recul de l'activité. Afin de limiter le *turnover* et la possibilité pour les travailleurs d'abandonner leur poste lorsque une proposition plus intéressante se présente, les employeurs s'engagent volontairement à les « assurer », sans aucune obligation contractuelle, à travers un *sur-salaire* lors d'une mauvaise conjoncture. Ainsi, les employeurs peuvent se passer de recourir à des stratégies d'emplois occasionnels, dans la mesure où les *contrats implicites*, par définition non formalisés, constituent une « poignée de main invisible » (Okun, 1980, p. 84) leur permettant de s'assurer contre le *turnover* potentiel et la défiance des salariés, et ces derniers assurant pour leur part la stabilité de leur emploi dans l'organisation (Azariadis et Stiglitz, 1983).

Dans un second temps, les modèles de *salaire d'efficience*, issus de la *Nouvelle Économie Keynésienne*, complètent l'analyse et envisagent de répondre à une double question (Arnott et Stiglitz, 1985) : (i.) pour quelles raisons les salariés produisent-ils toujours un effort après leur embauche malgré l'assurance d'une relative stabilité de leur position professionnelle (Amadiou, 1990) ? (ii.) Le chômage involontaire ne jouerait-il pas un rôle particulier dans cette relation entre employé et employeur (Perrot et Zylberberg, 1989) ?

Shapiro et Stiglitz (1984) formulent tout d'abord un raisonnement en deux étapes basé sur deux hypothèses clefs. Ils commencent par rappeler que les conditions standard de la concurrence permettent au marché du travail de fonctionner sans *imperfection* dans l'approche microéconomique, il n'existe donc pas de chômage involontaire ou contraint. Les auteurs émettent ensuite l'hypothèse de la *désutilité à l'effort* éprouvée par le salarié. Ce dernier, une fois embauché par l'employeur, peut moduler sa productivité sur son poste de travail – allant d'un effort nul à un effort complet – en fonction du salaire reçu. Ainsi, lorsque le salarié est embauché au salaire d'équilibre, il peut se permettre de « tirer au flanc » dans la mesure où le licenciement de la part de l'employeur ne constitue pas une *menace crédible*. En l'absence de chômage involontaire, il retrouvera instantanément un autre emploi pour le même salaire (celui d'équilibre). Dans ces conditions, il est du ressort de l'employeur d'inciter les salariés à fournir la productivité maximale sur leur poste de travail. Pour ce faire, ce dernier va proposer spontanément au travailleur un salaire supérieur à celui du marché. De ce fait, le salarié est alors incité à fournir un effort puisque dans le cas contraire, la possibilité d'être licencié est assortie d'une *pénalité salariale* puisque l'emploi qu'il pourrait retrouver ailleurs serait pour lui moins bien rémunéré (au prix de marché). Cette élévation salariale crée alors une *incitation directe à l'effort* qui couvre ce supplément de salaire offert.

Cependant, si cette incitation à l'effort par le biais d'un *sur-salaire* est optimale pour une entreprise, elle l'est également pour toutes les autres engagées sur le marché. Lorsque l'ensemble des employeurs ont élevé le niveau salarial proposé à leurs employés, l'incitation est alors neutralisée dans la mesure où le différentiel disparaît entre les firmes. Toutefois, en augmentant les salaires, les employeurs ont déplacé la quantité de travail demandée et offerte respectivement en deçà et au-delà du niveau d'équilibre du marché, faisant apparaître du chômage involontaire. Or, cette situation de *sous-optimum social ex post* vient offrir une seconde solution pour contraindre le salarié à ne pas « *tirer au flanc* ». Le chômage, comme conséquence de la stratégie de chaque employeur, représente désormais le coût économique que doit subir l'employé en cas de licenciement, l'incitant à fournir l'effort maximal face désormais à cette *menace crédible*. Autrement dit, la conséquence sous-optimale des stratégies individuelles se révèle optimale sous la forme d'un *dispositif disciplinaire* visant à inciter les salariés à fournir l'effort maximal.

Le modèle de recherche ou de prospection d'emploi

La théorie de la recherche d'emploi ou *job search* revient sur un phénomène ignoré par la théorie de l'offre de travail standard³¹ : le temps consacré à chercher un emploi pour un chômeur. En effet, la théorie standard détermine qu'un individu arbitre la répartition de son temps entre travail et *loisir* ; or, les acteurs qui ne travaillent pas et qui consacrent l'intégralité de leur temps aux loisirs sont considérés comme inactifs ; ils ne cherchent donc pas un emploi et ne sont pas disponibles pour en prendre un. En d'autres termes, dans ces modèles classiques, la *décision* de participer au marché du travail et le fait d'avoir effectivement un emploi sont *indissociables* dans le temps. Cependant, cette hypothèse très forte doit être écartée dans la mesure où : (*i.*) les individus fournissent bien des efforts importants pour trouver un emploi satisfaisant (Tableau 1.4, page 59), (*ii.*) il existe un décalage temporel entre la volonté de travailler et la mise à l'emploi, (*iii.*) l'information dont disposent les chercheurs d'emploi peut être considérée comme imparfaite.

À partir de ce constat, McCall (1970) et Mortensen (1970, 1986) proposent une théorie de la recherche d'emploi afin d'étudier le comportement des individus engagés dans un processus de *job search* en présence d'informations imparfaites sur les postes et les salaires. Ces auteurs partent du principe que le marché du travail peut être décomposé en deux états distincts : le chômage et le travail (Rogerson *et al.*, 2005). Un actif inoccupé

31. Pour plus de détails, le lecteur peut se reporter à l'ouvrage de Cahuc et Zylberberg (2001).

TABLEAU 1.4 – Répartition du temps par activité aux Etats-Unis entre 2003 et 2006

Activité	Actifs occupés	Chômeurs
Dormir	496	555
Manger et soin personnel	110	97
TDNR [‡] et achats	158	254
Loisirs, voyages, sport, socialisation	320	442
Travail rémunéré	325	10
Recherche active d'emploi	1	32
Total	1410	1390

Note : Temps moyen (en minutes) consacré par jour aux différentes tâches par les actifs occupés et inoccupés.

[‡]Travail domestique non-rémunéré.

Source : Krueger et Mueller (2012).

reçoit des offres d'emploi avec une fréquence constante dans le temps en fonction de ses propres caractéristiques. Ces offres sont définies par leur niveau de salaire issu de la loi de distribution des salaires offerts sur le marché. Les chômeurs ont pleine connaissance de cette distribution et de la loi de probabilité d'arrivée des offres. Cependant, en situation d'information imparfaite, ils n'ont aucune information précisant quelle firme offre quel salaire, ni quand ils recevront la prochaine offre. De fait, la probabilité de recevoir une offre dans un intervalle de temps est exogène par rapport au moment où la dernière offre a été reçue³², tout comme le salaire proposé (tiré aléatoirement dans la distribution des salaires à chaque nouvelle proposition). De fait, deux choix se présentent à l'actif inoccupé et disponible : (i.) accepter l'offre et recevoir ce salaire (tout au long de sa vie dans le modèle partiel et pour un temps donné dans la version étendue), (ii.) refuser l'offre et continuer à chercher. Afin de déterminer l'équilibre du modèle, la théorie du *job search* remplace l'hypothèse d'information parfaite par celle des anticipations rationnelles (Stigler, 1962). De cette manière, en maximisant son utilité actualisée en fonction du salaire proposé, chaque individu accepte l'offre lorsque celle-ci est supérieure à son *salaire de réservation*³³, et la refuse dans le cas contraire.

Tout en conservant les mêmes propriétés, ces modèles de « chômage avec rigidité salariale » et de *job search* ont connu de nombreuses extensions en intégrant notamment l'asymétrie d'information quant à la productivité potentielle des travailleurs (Weiss, 1990), les coûts de formation et d'embauche de la main-d'œuvre, le sentiment de *loyauté* et la *morale* des travailleurs³⁴ (Akerlof, 1984), le *dualisme* (*infra* Section 1.2.3, page 66) sur le

32. Il s'agit donc d'un processus de Poisson, sans effet de mémoire (Bontemps, 2004).

33. « Ce salaire de réservation est égal au coût d'opportunité de la recherche ajouté de l'espérance actualisée des revenus futurs » (Bontemps, 2004, p. 105). Théoriquement, ce *salaire de réservation* est toujours observable et est propre à chaque individu.

34. Nous retrouvons ici l'analyse des coûts de transaction et de l'efficacité des arrangements institutionnels proposée par l'approche de Williamson au sein de la *Nouvelle Economie Institutionnelle* (NEI).

marché du travail (Perrot et Zylberberg, 1989; Altmann *et al.*, 2013), l'aversion au risque de la part des chômeurs (Lippman et McCall, 1976), la possibilité d'être actif occupé au moment de la recherche d'emploi (Mortensen, 1986) ou encore une fréquence d'arrivée des offres qui dépend de l'effort fourni par les chômeurs (Van den Berg, 1990). Par ailleurs, divers travaux d'ordre empirique ont tenté de confirmer les résultats théoriques avec une certaine réussite en Europe et aux États-Unis (Jolivet *et al.*, 2006) et des secteurs à bas revenus tel que le *care* au Royaume-Uni (Georgiadis, 2013), mais parfois sans résultats probants, particulièrement en France (Plassard et Tahar, 1990; Balsan *et al.*, 1995). En définitive, toutes ces approches visent essentiellement à démontrer que des pratiques considérées comme *inefficientes* du point de vue des hypothèses standards de la microéconomie, découlent finalement d'une application particulière de la rationalité *instrumentale*, et peuvent apparaître comme optimales afin de contrôler, contraindre *et/ou* inciter les comportements individuels (Akerlof et Miyazaki, 1980).

1.2.2.2 Les impasses de la *sous-socialisation* et de la rationalité *contextualisée*

Deux types de limites sont soulevées par les sociologues vis-à-vis des modèles économiques de contrat implicite, de salaire d'efficience et de *job search* : (*i.*) tous tendent à sous-estimer et à sous-considérer l'importance des institutions et des relations sociales pesant sur les comportements des acteurs interagissant sur le marché, (*ii.*) faisant écho au point antérieur, la rationalité elle-même ne se résume pas uniquement à la poursuite d'un intérêt particulier pour l'acteur mais recouvre de nombreuses dimensions que n'intègrent pas ces approches.

La sous-socialisation des acteurs et de leurs comportements

La sociologie économique, et plus spécifiquement la *Nouvelle Sociologie Economique*³⁵,

Rappelons que « la thèse de Williamson des coûts de transaction répond finalement à une question simple, à savoir dans quelles circonstances les fonctions économiques sont remplies par des firmes hiérarchisées plutôt que par le biais de processus marchands qui dépassent les frontières de ces dernières » (Berrou, 2010, p. 50).

35. À partir du début des années 1980, White (1981) et Granovetter (1985) notamment proposent d'étudier sociologiquement ce qui constitue le cœur de la théorie économique à savoir les actions individuelles, les résultats économiques et les institutions en s'attachant notamment à décrire les processus sous-jacents au marché du travail, au marché financier et aux formes de la concurrence. Sur la base de cette approche, de nombreux travaux s'inscrivent peu à peu dans ce renouveau vis-à-vis de la *sociologie économique classique* associée aux travaux de Marx, Weber, Durkheim, Veblen, Parsons et Polanyi entre autres (Swedberg, 2003, pp. 1–31; Smelser et Swedberg, 2005, pp. 3–25; Steiner et Vatin, 2013, pp. 1–11). Se développe alors rapidement une véritable ambition structurée autour de ce sous-champ à la fois de la sociologie et de l'économie, pour lequel Granovetter (1990) précise deux enjeux fondamentaux : (*i.*) « toute action est

fournit une analyse de ces modèles à partir de la notion de *sous-socialisation* des acteurs sur le marché (Granovetter, 1985, [1974] 1995, 2017). Inspiré par la critique des travaux de Parsons émise par Wrong (1961), Granovetter (1985) explique que ces analyses économiques des marchés du travail, inscrites dans le courant utilitariste et basées sur une conception atomisée des acteurs, font apparaître deux problèmes importants : (*i.*) elles expriment une certaine préférence pour les structures économiques autorégulatrices au détriment des systèmes concrets d'institutions, (*ii.*) du fait de cette omission, elles font abstraction des relations et des rapports de pouvoir³⁶ qui pourtant structurent la sphère économique et les marchés (White, 1981 ; Fligstein, 1996 ; Bourdieu, 2005 ; Hirschman, [1986] 2011).

Du constat de cette double limitation, Granovetter propose alors de critiquer précisément les modèles de *contrat implicite* et de *salaire d'efficience*, en rappelant que les actions des employeurs comme celles des salariés sont situées dans un contexte formé par un ensemble d'institutions sociales. Or, l'analyse en termes de *contrats implicites* et de *salaires d'efficience* présente selon lui une vision trop atomisée et *sous-socialisée* de l'individu et de ses décisions, ne permettant pas de comprendre « les forces les plus importantes de la situation du travail qui déterminent la loyauté et l'effort » dont ils peuvent faire preuve (Granovetter, 2008, p. 169). De la même manière, Granovetter (1985) juge que ni les coûts de transaction ni la « sélection par l'efficience », chers aux analyses forgées par la *Nouvelle Économie Institutionnelle* (NEI), ne permettent plus d'expliquer l'existence de médiations socio-institutionnelles, envisagées comme la forme de coordination la plus efficace sans jamais en présenter les ressorts. Cette critique adressée par Granovetter à la NEI vise tout particulièrement les travaux de Williamson (1973, 1983) à propos desquels il explique qu'en refusant de considérer les arrangements institutionnels comme la résultante accidentelle de forces légales, historiques, sociales et politiques, ceux-ci sont considérés comme des solutions efficaces de certains problèmes économiques, « les analyses [de la NEI] sont *sous-socialisées* puisqu'elles ne reconnaissent pas que, à côté des arrangements institutionnels, les relations personnelles concrètes et les obligations qui en découlent jouent un rôle essentiel [...] » (Granovetter, 2008, pp. 86–87)³⁷. En présupposant ainsi que

socialement située et doit, pour être expliquée, être ramenée à des motifs non uniquement individuels », (*ii.*) « les institutions sociales sont construites socialement » (Giraud et Ladouceur, 2016, p. 23).

36. En effet, ces approches économiques étudient les relations marchandes au sein d'un groupe de travail, indépendamment du contexte et des rapports de pouvoir entre groupes sociaux au sein des organisations socioprofessionnelles qui les supportent, les contraignent ou offrent des opportunités individuelles *et/ou* collectives (White, 2004 ; Enns *et al.*, 2008 ; Cross et Lin, 2008).

37. Pour plus de précisions sur la controverse opposant Granovetter à Williamson, nous renvoyons le lecteur à la thèse de Berrou (2010, pp. 48-50).

le manque d'information ne peut se résoudre qu'à travers des signaux *et/ou* des incitations marchandes, ces modèles délaissent tout autre mécanisme de médiation des transactions tels que la sociabilité³⁸ (Bidart et Lavenu, 2005 ; Grossetti, 2005 ; Degenne et Forsé, 2006), l'affinité (Requena Santos, 1994 ; Bidart, 1997 ; Lemieux, 1999 ; Grossetti, 2005), la réciprocité entre groupes *symétriques* (Forsé, 2002 ; Mauss, [1925] 2013a ; Polanyi, [1944] 2009), ou entre groupes *dissymétriques* (Lazega, 2001 ; Simmel, [1908] 2013), l'interdépendance entre les individus d'un groupe ou d'une organisation (Coleman, 1988, 1990 ; Alter, 2012 ; Aalbers et Dolfsma, 2015) et des groupes sociaux entre-eux (Portes, 2010), l'obligation morale et la responsabilité collective (Sen, 2004, 2009), la similarité et le conformisme des caractéristiques et des pratiques (McPherson *et al.*, 2001 ; Dasgupta et Dasgupta, 2017), la coercition *intra-groupe* (Portes, 1998 ; Alger et Weibull, 2010), et la contrainte structurale au sein des organisations (White *et al.*, 1976 ; Burt, 1992, 1995, 2006 ; Lazega, 2013).

En s'intéressant plus spécifiquement à la façon dont les individus passent d'un statut de chômeur à celui d'actif occupé, Granovetter ([1974] 1995) critique les modèles de *job search* sur deux points complémentaires : *(i.)* l'aspect *irréaliste* des hypothèses théoriques sous-tendues par les modèles de prospection, *(ii.)* d'un point de vue empirique, le fait que ces modèles interprétatifs des comportements ne résistent pas à l'analyse des marchés *concrets*. Dans un premier temps, Devine et Kiefer (1991) relèvent que le *salaires de réservation*, à partir duquel le chômeur accepte une offre proposée, n'est jamais observé ou communiqué, tout simplement parce que les données d'enquête font très rarement état des offres acceptées et refusées. Par ailleurs, même après avoir estimé le *salaires de réservation* à partir de données collectées aux États-Unis, Blau (1992, p. 745) conclut que ce dernier est un *mauvais* facteur explicatif de l'*acceptabilité* des offres d'emploi, dans la mesure où de nombreux éléments non-monnaires intègrent la décision d'accepter ou non une certaine offre plutôt qu'une autre. En outre, Granovetter ([1974] 1995, p. 142) soulève une autre limite aux modèles de *job search* en mettant en exergue que l'une des offres est toujours « acceptable » (au moins l'une d'entre elles), de sorte que l'action se déplace de l'aspect substantiel des offres vers le nombre d'offres proposées. Autrement dit, le temps passé au chômage dépend de la quantité d'offres reçues, et non plus de leur qualité. Enfin, le nombre de propositions, loin de représenter un facteur exogène comme dans les modèles économiques³⁹, constitue un véritable facteur endogène dans la mesure où l'intensité et la qualité stratégique de la recherche mise en place par le chômeur, notamment à travers

38. La sociabilité peut être définie comme « l'ensemble des relations qu'un individu entretient avec les autres, et des formes que prennent ces dernières » (Merklé, 2011, p. 37).

39. Exception faite du modèle de Van den Berg (1990) et de ses extensions.

la mobilisation de ressources initialement disponibles, vont influencer quantitativement et qualitativement les offres obtenues.

TABLEAU 1.5 – Poids des *non-chercheurs* qui trouvent un emploi

Auteurs	Terrains	Résultats
Granovetter ([1974] 1995) [†]	États-Unis (cadres et employés de service)	30% des travailleurs ont obtenu leur emploi actuel sans l'avoir cherché activement.
Campbell et Rosenfeld (1985)	États-Unis (adultes entre 20 et 50 ans)	36% des hommes blancs, 28% des hommes afro-américains, 37% des femmes blanches et 30% des femmes afro-américaines n'ont pas cherché leur emploi actuel.
Hanson et Pratt (1991)	États-Unis (Worcester)	51% des hommes et 57% des femmes déclarent ne pas avoir cherché leur emploi actuel.
Osberg (1993)	Canada	69% des chercheurs d'emploi indiquent ne pas chercher activement lors du mois de janvier, mais 1/8 de ces derniers indiquent avoir trouvé du travail au mois de février.

Note : [†] Analyse empirique publiée dans un premier temps 1974 et rééditée en 1995.

Source : Auteur.

Sur le plan empirique, certaines études font état d'un résultat étonnant pour la théorie de la prospection d'emploi : une part importante des travailleurs ont obtenu leur emploi à travers leurs relations sans l'avoir cherché activement (Tableau 1.5). Ainsi, si Mortensen (1986) explique que le temps passé à chercher un emploi « acceptable » est une activité productive du point de vue du chômeur, il n'en reste pas moins que de nombreux facteurs influent sur le temps qu'il y consacre, celui-ci pouvant même devenir nul lorsque ce processus constitue le sous-produit d'un échange social plus vaste, en particulier dans le cas où la recherche est totalement intégrée dans un processus de socialisation (Granovetter, 2005b, p. 37).

En définitive, l'approche *sous-socialisée* de l'action, telle qu'envisagée par les modèles économiques omet que les échanges marchands sont également symboliques, engageant une multiplicité de logiques.

La multiplicité et la contextualisation des formes de rationalité à l'origine de la décision des acteurs

Au-delà des critiques spécifiques de la sociologie économique identifiées ci-dessus, les modèles du marché du travail présentés comportent une limite commune dans leur utilisation du concept de rationalité à l'origine de la prise de décision individuelle. En effet, ces approches économiques se structurent autour de l'hypothèse clef selon laquelle l'individu serait doté d'une rationalité *totale, substantive, instrumentale* ou *en finalité* (Weber, [1921] 2003 ; Simon, 1976 ; Walliser, 1989), lui permettant, en toute autonomie

et indépendance, de maximiser son utilité sous différentes contraintes et dans la limite de l'information dont il dispose *a priori* sur la situation. Toutefois, les stratégies qui définissent le « choix » qu'un individu peut effectuer dans des circonstances spécifiques, subissent l'influence d'une diversité de normes qui produisent un effet non seulement sur la décision en elle-même (*supra*), mais également sur les logiques cognitives qui la sous-tendent. Dans ce sens, de nombreux travaux en sciences sociales mettent en évidence que cette acception de la rationalité, issue d'une tradition individualiste méthodologique, est : (i.) réductrice des capacités adaptatives d'un individu pris dans un groupe social (Simon, 1986 ; Weber, [1921] 2003), (ii.) caricaturale du point de vue de la complexité avec laquelle se déroule *concrètement* le processus de décision (Weber et Dawes, 2005).

En premier lieu, Simon (1976, 1986) fait apparaître que cette forme de rationalité, appelée *substantive*, aussi fondamentale soit-elle dans les modèles présentés, n'est autre qu'une des formes possibles à côté de la rationalité *procédurale* (dominante en psychologie). Pour Simon (1976, p. 66), le comportement est dit *substantivement rationnel* lorsque, par définition, ce dernier ne dépend de l'acteur que d'un seul point de vue, celui des buts. Une fois ses objectifs fixés, le comportement rationnel est entièrement défini par les caractéristiques de son environnement. Parallèlement, le comportement est *rationnel de manière procédurale* lorsqu'il est le résultat d'une réflexion appropriée et adaptée à cet environnement. Cette forme de *rationalité procédurale* dépend donc intégralement du processus qui l'a générée, un « processus de réflexion particulier », spécifié et adaptable (Simon, 1976, p. 67). À l'inverse du « parti-pris » *économiste*, Simon fait remarquer que la rationalité *substantive* représente l'exception lorsque la rationalité *procédurale* constitue la règle. Nous pouvons remarquer que c'est précisément ce qui est entendu par Granovetter⁴⁰ pour qui un individu, en fonction d'un environnement social spécifique composé de relations, d'interactions, d'institutions et de valeurs, adapte son comportement afin d'obtenir une solution *acceptable*, qui peut différer de la solution la plus efficiente. À côté de ces deux conceptions principales, Simon (1976, p. 67) juge que le comportement tend à être décrit comme « *irrationnel* » lorsqu'il représente « une réponse impulsive à des mécanismes affectifs », ce qui ouvre le débat à propos des visions sociologiques de la rationalité.

Ainsi, en proposant une typologie composée de quatre formes de rationalité, Weber ([1921] 2003) réintègre au sein de l'action rationnelle ce que Simon percevait comme *impulsif*

40. Granovetter (2008) a ouvert le débat en conservant l'hypothèse de rationalité des acteurs, tout en la replaçant dans un environnement relationnel puis institutionnel.

TABLEAU 1.6 – Correspondance des logiques d'action chez Weber et Simon

Weber \ Simon	Substantive	Procédurale	Irrationalité
Rationalité en finalité	✓		
Rationalité en valeur		✓	
Rationalité traditionnelle			✓
Rationalité affective			✓

Source : Auteur.

et *irrationnel*. Recourant aux catégories de rationalité *en finalité*⁴¹, *en valeur*⁴², *traditionnelle*⁴³ et *affective*⁴⁴, dont les complémentarités et les oppositions sont nombreuses (Passeron, 1994), Weber tente de donner un cadre analytique précis et cohérent au processus de décision complexe, non réductible à une seule de ces formes (Kalberg, 1980). Afin de synthétiser notre propos et d'offrir une représentation de la contextualisation de la rationalité, le tableau 1.6 présente les complémentarités entre les conceptions de Weber et Simon, tout en permettant de percevoir la place mineure laissée à la rationalité *instrumentale*.

En se basant sur ces travaux, certaines applications en science du comportement et en économie expérimentale viennent corroborer cette multiplicité de rationalités en infirmant l'usage unique et universel de la rationalité *substantielle* (Weber et Dawes, 2005). À travers des modèles théoriques, des expérimentations de laboratoire⁴⁵ et des expériences de terrain⁴⁶, de nombreux travaux vérifient que les acteurs ne poursuivent pas uniquement l'objectif de maximiser leur bien-être individuel mais ont une propension élevée à la coopération, adoptent des comportements prosociaux et altruistes⁴⁷ (Dawes

41. La rationalité est dite « *en finalité* » (*Zweckrational*) lorsqu'elle se rapporte directement aux attentes servant de "conditions" ou de "moyens" pour les fins que les individus ont rationnellement recherchées et soupesées comme résultats (Weber, [1921] 2003, pp. 22–23).

42. La rationalité est dite « *en valeur* » (*Wertrational*) lorsqu'elle émane de la croyance consciente en une valeur intrinsèque et inconditionnelle. Ainsi, un individu peut être rationnel en valeur lorsqu'il agit « sans tenir compte des conséquences prévisibles de ses actes, au service de ce qu'il croit profondément lui être commandé par le devoir, la dignité, la beauté, les prescriptions religieuses, la piété ou la grandeur d'une "cause", quelle qu'elle soit » (Weber, [1921] 2003, pp. 22–23).

43. La rationalité est dite « *traditionnelle* » (*Traditional*) lorsque le comportement d'un individu émane d'une « réaction opaque à des excitations habituelles, qui prolonge une attitude déjà invétérée » (Weber, [1921] 2003, pp. 22–23).

44. La rationalité est dite « *affective* » (*Affektuel*) lorsqu'un individu agit pour sublimer son activité, conditionnée par les affects, telle « une décharge consciente des sentiments » (Weber, [1921] 2003, pp. 22–23).

45. Pour plus de détails, le lecteur pourra consulter le chapitre de Weber et Dawes (2005, pp. 93–96).

46. Voir Harrison et List (2004) et Levitt et List (2007) en économie, Banerjee et Duflo (2009, 2011) et Cardenas (2009) plus spécifiquement en économie du développement et de l'environnement.

47. Bien que cet aspect soit parfois dégressif avec le nombre de répétitions du jeu.

et al., 1986; Dawes et Messick, 2000), accordent de l'importance à la réciprocité et à la confiance envers les autres (Fehr et Schmidt, 1999; Bolton et Ockenfels, 2000; Jackson *et al.*, 2017), font preuve d'une aversion pour l'inégalité (Kahneman *et al.*, 1986), et dépendent des *other-regarding preferences* pour établir leur décision (Yezer *et al.*, 1996; Hoffman *et al.*, 1996; Fehr *et al.*, 1998; Breza, 2016).

Plus particulièrement dans les PED, des travaux complémentaires à ceux que nous venons d'évoquer visent à étudier les logiques d'actions spécifiques des pauvres et mettent en évidence que ces derniers, contrairement à une certaine idée véhiculée par le « sens commun » (Durkheim, [1894] 2013), ne sont pas *moins rationnels*⁴⁸ mais recourent continuellement à des ressources limitées. Ces derniers apparaissent soumis *de facto* à un ensemble d'institutions, à la fois sociales et relationnelles, véhiculant des valeurs culturelles et des normes morales qui influencent leurs décisions lors de transferts intra-familiaux, de la répartition des ressources entre dépenses quotidiennes et événements sociaux ou religieux, d'accès au microcrédit, de la gestion commune des ressources naturelles ou encore du partage du risque (Banerjee et Duflo, 2009; Case et Menendez, 2011; Cardenas, 2009; Attanasio *et al.*, 2012; Banerjee *et al.*, 2013). En définitive, toutes ces caractéristiques, fondamentalement associées entre elles dans la vie sociale des pauvres, influencent leurs préférences pour le *présent immédiat* et leurs représentations en matière de stratégies préventives (Banerjee et Duflo, 2011), confirmant ainsi que le processus de décision d'un acteur est bien situé au sein d'un contexte institutionnel précis, dépendant de la place et du rôle occupé par l'individu ou par le groupe dans un ensemble plus vaste de relations et de structures (Bourdieu, 1987; Granovetter, 2005b, 2008; Lazega, 2013).

1.2.3 Le marché du travail : un espace social segmenté

Afin d'intégrer ces facteurs socio-institutionnels et d'appréhender précisément les relations multiplexes qui se nouent entre individus et groupes sociaux sur les marchés, les approches par la segmentation (SLM) constituent une entrée fondamentale permettant de replacer une approche sociologique au cœur de la compréhension économique de l'emploi. Cependant, force est de constater que ces travaux sont à la fois disséminés dans le temps et concen-

48. Banerjee et Duflo (2011) soulignent que l'économie du développement doit aujourd'hui analyser les comportements *tels qu'ils sont* et non *tels que nous voudrions qu'ils soient*, dans la mesure où les pauvres obéissent à des logiques multiples et complexes dans de nombreux domaines (santé, éducation et nutrition par exemple). De façon plus générale, Bardhan et Udry ([1999] dans Cardenas, 2009, p. 162) résument cette idée en expliquant que « development economics is full of examples of apparently irrational behavior that may be successfully explained as an outcome of more complex exercises in rationality, particularly with deeper probes into the nature of the feasibility constraints or the preference patterns ».

trés chez des auteurs tels que Piore, occupant une place centrale dans les théories SLM. Par conséquent, faire la preuve de la cohérence générale qui structure ces approches en paradigme⁴⁹ constitue une première étape indispensable à l'analyse (Section 1.2.3.1). Les nombreux apports de ces approches apparaissent d'autant plus importants que le paradigme SLM façonne sur plusieurs décennies un grand édifice méthodologique et empirique à l'origine de nombreux résultats utiles pour revisiter le fonctionnement du marché du travail (Section 1.2.3.2).

1.2.3.1 Vers une systématisation des positions dans l'emploi

Avant de présenter les deux courants majeurs de l'approche théorique SLM, nous proposons dans un premier temps de revenir sur l'histoire de cette idée qui connecte les différentes écoles institutionnalistes qui se sont succédées.

Les origines du paradigme SLM : une filiation institutionnaliste

Avec l'analyse des « groupes non-concurrents », Cairnes (1873) critique la vision classique du marché du travail en admettant l'hétérogénéité des structures dans lesquelles les travailleurs sont immergés (Blaug, 1985 ; Leontaridi, 1998). S'accordant avec Mill ([1873] 2015) sur le fait que les perspectives offertes aux individus dépendent des limites définies par leur éducation et leur formation, Cairnes diverge de ce dernier quant aux raisons de ce phénomène. Mill est ancré dans la *théorie de la valeur-travail*⁵⁰ et se pose en pionnier du capital humain en concevant que ces différences éducatives se logent dans un investissement volontaire antérieur (*cf.* Section 1.2.1), constituant un effort devant être rémunéré par le marché (Dimou, 2006). *A contrario*, Cairnes (1873, p. 246) y voit le résultat de facteurs psychologiques et sociologiques tels que « la passion, les préjugés, l'esprit de corps, l'intérêt de classe, l'amour du sol natal et tous les éléments qui empêchent les gens de poursuivre leurs intérêts ». Ce dernier souligne ainsi que l'éducation et la formation n'expliquent les inégalités sur le marché du travail que dans la mesure où ces dernières s'inscrivent au sein de groupes « non-concurrents » façonnés par des contextes socio-psychologiques et institutionnels différents. Après une longue période

49. Ce terme de paradigme est utilisé par Piore (1983) en faisant directement référence à l'ouvrage *The structure of scientific revolutions* de Kuhn ([1962] 1996). Il l'utilise à dessein afin de faire état de l'aspect cumulatif des résultats, des outils et des formalisations s'inscrivant dans une perspective concurrente aux approches standards. Toutefois, le terme de « paradigme » associé à l'ensemble des approches SLM s'entend plus d'un point de vue prescriptif que descriptif, ne traduisant jamais un état de fait mais une injonction de Piore.

50. Pour une approche historique de la *théorie de la valeur-travail*, voir Foley (2000).

d'oubli, les institutionnalistes tels que Veblen (1900), Taussig (1912) et Davenport (1925) retrouvent Cairnes au début du XX^e siècle, et analysent la fragmentation sociale du travail en l'abordant comme un processus cumulatif basé sur la transmission de normes et de représentations des parents aux enfants à travers l'éducation (Bourdieu, 1994). Veblen (1900) précise que l'intégration de facteurs sociaux guidant les décisions des individus en matière d'emploi écarte de fait l'explication strictement économique du comportement ⁵¹

À partir des années 1950, la seconde vague d'institutionnalistes menée par Kerr et Dunlop considère les marchés du travail comme influencés par la complexité de l'économie moderne, c'est-à-dire déterminés par la bureaucratie et le syndicalisme (Leontaridi, 1998). Faisant écho à ses prédécesseurs, Dunlop (1957) introduit alors la notion de *job clusters* produits par les grandes firmes, au sein desquelles les « forces de marché » n'ont que très peu d'impact. Ces *job clusters* constituent alors des sous-systèmes de fixation institutionnelle des prix, séparés des marchés externes sur lesquels se réalise une forme d'échange correspondante à l'approche néoclassique. Pour sa part, Kerr (1954) souligne plutôt la généralisation des « marchés institutionnels » dont les dimensions ne dépendent pas de la rencontre entre travailleurs et employeurs atomisés dans une relation sans rapport de pouvoir entre les deux parties. En effet, ce dernier constate qu'un lien de subordination implique des règles et des normes pouvant être formelles ou informelles et influence de fait cette confrontation. Par ce biais, il identifie cinq éléments ⁵² à l'origine des barrières qui produisent des marchés du travail « balkanisés » (Kerr, 1954).

À la fin des années 1960, grâce à l'intermédiation de cette seconde génération d'institutionnalistes, les approches SLM se développent dans une perspective paradigmatique, concurrente de l'analyse néoclassique des marchés du travail (Piore, 1983). En lien avec les mouvements pour les droits civiques aux États-Unis, les travaux de Thurow (1969), Vietorisz et Harrison (1970), Harrison et Durbin (1970), Harrison (1972, 1973) ou encore Sackrey (1973) font émerger ces approches sur la base de données d'enquêtes collectées

51. « Il y a des différences fondamentales dans la façon dont les diverses classes ou communautés intègrent ces motifs pécuniaires dans leur raisonnement, et ces différences rendent ces classes et communautés, non concurrentes entre elles » (Veblen, 1900, p. 244).

52. Kerr (1954, p. 235) identifie cinq sources à la « balkanisation des marchés du travail » : (*i.*) les préférences des travailleurs, (*ii.*) les préférences des employeurs, (*iii.*) les actions de la communauté des travailleurs, (*iv.*) celles de la communauté des employeurs et (*v.*) les actions du gouvernement. Il est intéressant de noter que l'auteur tient compte des processus individuels de décisions tout en les plaçant au même niveau que les procédures sociales de détermination des préférences orientées par les actions des communautés et de l'État.

dans les ghettos américains au cours des années 1960⁵³. Ces auteurs observent alors empiriquement la persistance des inégalités et de la ségrégation dans les *slums*, malgré la « guerre inconditionnelle à la pauvreté » déclarée en 1964⁵⁴ et donnant lieu à une grande politique de l'offre de capital humain. Le constat est alors sévère : ces politiques publiques volontaristes de réduction de la variance des niveaux de scolarité n'ont eu que peu d'influence sur la variance du revenu (Berg, 1970).

Le paradigme SLM : de l'approche structuraliste à l'approche radicale

Face à cet échec des politiques de l'offre de formation directement inspirées par les travaux sur le capital humain (*cf.* Section 1.2.1, page 48), l'objectif du paradigme SLM est énoncé en réaction aux approches standards :

« Although there are many other objectives of political and economic planning in this troubled sector of our society, all approaches seek, at least to some extent, expand the quality of employment of ghetto residents » Bennett Harrison (1973, p. 3).

Cette formulation rejette en creux la théorie de la maximisation sous contrainte de l'utilité marginale par l'offreur de travail, et propose d'observer les conséquences produites par les structures sociales et institutionnelles sur la formation et la répartition des emplois (Vietorisz et Harrison, 1973 ; Leontaridi, 1998). Pour les auteurs s'inscrivant dans ce paradigme, reconnaître et comprendre le phénomène de segmentation des marchés *concrets* du travail consiste avant tout à consacrer la primauté de la structure sociale sur la décision et l'action individuelle. En se concentrant sur les conséquences de cette immersion sociale des acteurs, Doeringer et Piore (1971) énoncent alors l'idée selon laquelle un marché de l'emploi spécifique – défini à l'instar de Bourdieu comme un *espace social* et de *socialisation* (*infra.* Section 1.3.1.1, page 77) – repose sur des structures de différenciation sociale, dont les processus d'assignation et de mobilité socioprofessionnelle se distinguent en fonction des avantages relatifs détenus par certains groupes sociaux relativement aux autres. De cette manière, ces auteurs entretiennent des liens avec la sociologie économique dans la mesure où d'une part les phénomènes économiques sont perçus comme des construits sociaux (Swedberg, 2003 ; Nee et Swedberg, 2008 ; Granovetter et Swedberg, 2011 ;

53. Ces auteurs proposent une analyse empirique détaillée des conditions de vie et d'emploi des populations marginalisées au sein des ghettos urbains. En prenant pour terrain d'étude « les quartiers pauvres de la ville américaine », il est intéressant de noter que ces auteurs complètent les analyses sociologiques offertes par la « seconde école de Chicago », sans toutefois y faire directement référence.

54. Face à la prévalence de la pauvreté dans les quartiers pauvres en zone urbaine, le président Johnson lance un programme national de formation, d'éducation, créant également le *Medicare* et le *Medicaid* en janvier 1964 (Bailey et Danziger, 2013).

Steiner, 2011), et d'autre part parce que la rationalité des offreurs de travail se trouve immergée dans différentes structures sociales « formant », « fabriquant », « modelant », « façonnant », « conditionnant » leurs décisions (Berg et Kalleberg, 2001 ; Grusky et Weeden, 2008 ; Reich, 2009 ; Edgell *et al.*, 2015).

Par cette *resocialisation* des phénomènes économiques, Doeringer et Piore (1971) envisagent le fait que ces règles sociales et institutionnelles génèrent une segmentation des travailleurs en deux grandes catégories, entre lesquelles les possibilités de mobilité sont faibles –voire inexistantes–, formant ainsi un marché du travail dual (DLM). Ils opposent alors les employés aux qualifications spécifiques regroupés sur le *marché interne*, au sein de grandes firmes, soumis à des règles formelles, disposant d'opportunité de formation professionnelle et d'évolution de carrière, aux travailleurs n'ayant que des qualifications générales, précarisés sur un *marché secondaire* (Doeringer et Piore, 1971 ; Piore, [1972] 2009 ; Marchal et Bureau, 2009). Ce secteur résiduel concentre alors les exclus du premier segment, plus vulnérables et ne pouvant prétendre à la promotion⁵⁵ (Creedy et Whitfield, 1988). Cette opposition se focalise sur les conditions sociales de travail, allant jusqu'à distinguer parfois « bons » et « mauvais » emplois (Gordon, 1972 ; Harrison, 1973 ; Harrison et Sum, 1979), sans pour autant qu'une définition précise en soit donnée.

Par la suite, Piore (1973, 1975) développe une approche multi-segments, qu'il définit plus tard comme structuraliste (Piore, 1983). Ce dernier explicite sa démarche en affirmant que cette conception basée sur de nombreux travaux empiriques (*supra*) a été conçue pour expliquer la problématique des inégalités chez les travailleurs des ghettos, discriminés et exclus des « bons » emplois en milieu urbain. Or, en se focalisant sur ces zones spécifiques, la dualité devient relative et vise à observer la segmentation existante entre des groupes sociaux formés au sein d'une population spécifique, subdivisés en plusieurs strates sociologiques. Piore (1973) précise alors son hypothèse initiale en identifiant trois segments distincts : *upper tier* et *low tier* du segment primaire et un segment secondaire, suggérant ainsi l'existence de différences sociales remarquables au sein du segment primaire identifié par Doeringer et Piore (1971). La relation entre ces trois segments se définit alors par le relâchement croissant de l'ensemble des normes encadrant les relations de travail ou l'exercice d'une activité –sorte de *déqualification* croissante de l'emploi tout au long de la distribution–.

55. Nous l'aurons remarqué, cette analyse entretient des relations étroites avec les premiers travaux sur la notion d'informel et les développements de l'école dualiste dans les pays en développement (*cf.* Section 1.2, page 47).

Une seconde approche, identifiée comme « radicale », vient compléter cette analyse en adoptant une vision plus fonctionnaliste se focalisant sur les conditions sociologiques de cette segmentation socioprofessionnelle observée (Gordon, 1972 ; Gordon *et al.*, 1982 ; Leontaridi, 1998). Les auteurs inscrits dans ce courant visent tout d'abord à mettre au jour les causes profondes de cette segmentation, qu'ils repèrent dans le mode de développement et de concentration capitaliste des années 1960-1970. Cette approche radicale se concentre alors sur les importantes divisions et les inégalités entre et à l'intérieur des classes américaines. En repartant de l'analyse en trois segments de Piore (1973, 1975), elle développe un modèle de double segmentation simultanée, à la fois verticale et horizontale. Dans un premier temps, Gordon (1972), Reich *et al.* (1973) et Gordon *et al.* (1982) distinguent verticalement un segment primaire, subdivisé en deux sous-segments, d'un segment secondaire. Au sein de la strate primaire, les auteurs identifient le sous-segment *subordinate* caractérisant les emplois routiniers de la classe moyenne inférieure, et le sous-segment *independent* décrit par des caractères de créativité, appartenant à la classe moyenne supérieure, ayant des initiatives personnelles dans l'emploi, une mobilité volontaire et faisant preuve d'une grande motivation individuelle. De façon concomitante, l'approche radicale souligne une segmentation par les caractéristiques sociales telles que le genre et l'ethnie. De fait, certaines classes d'emplois apparaissent *race-typed et/ou gender-typed* en fonction de l'intériorisation des différentes déclinaisons des rapports de domination entre « race, classe et genre », instaurant une ségrégation sociale observable sur les sous-marchés du travail (Altonji et Blank, 1999). Gordon (1972), Reich *et al.* (1973) et Gordon *et al.* (1982) précisent ainsi que les normes véhiculées et légitimées par les institutions sociales, qu'il s'agisse d'un processus primaire *et/ou* secondaire de socialisation, encouragent cette répartition « racialisée » et « genrée » en fonction des segments identifiés, et préfigurent ainsi l'analyse socioéconomique des discriminations sur le marché du travail dans les PI comme dans les PED (Loury, 2003, 2013 ; Harriss-White, 2010 ; Badel et Peña, 2010).

1.2.3.2 Apports méthodologiques et résultats empiriques

À la suite de cette présentation des ramifications sous-jacentes à l'approche SLM, nous proposons désormais d'explorer plus spécifiquement à la fois les hypothèses supportant ce courant théorique et les outils empiriques développés pour les vérifier.

Les hypothèses de la segmentation

À différents niveaux mais de façon complémentaire, nous pouvons remarquer que ces approches socioéconomiques de la segmentation visent à démontrer la défaillance du marché du travail pour traiter les participants avec impartialité (Boston, 1990 ; Taubman et Watcher, 1991 ; Leontaridi, 1998 ; Reich, 2009). Sur cette base, trois hypothèses fondamentales à l'application du paradigme SLM peuvent être énoncées (Encadré 3) et constituent le point de départ de la réflexion empirique à partir des années 1980.

Encadré 3. Les hypothèses du paradigme SLM

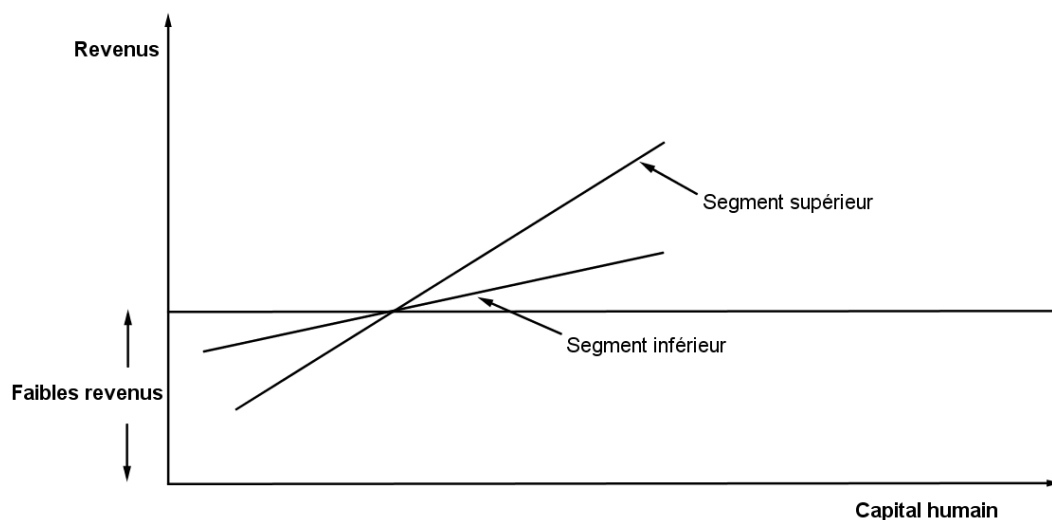
- H1.** Les segments de l'espace social doivent être clairement identifiables.
- H2.** Les barrières à la mobilité interdisent à des degrés divers les déplacements des individus entre les différents segments.
- H3.** Chaque strate est distinguée par des conditions particulières de mise à l'emploi et de détermination des salaires.

Source : Auteur, adapté de Taubman et Watcher (1991).

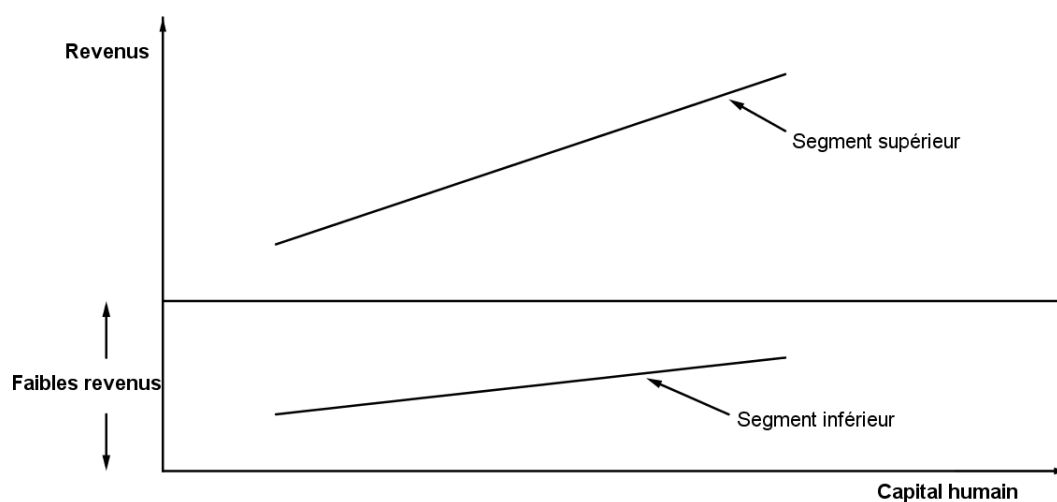
En suivant ce cadre théorique, les travaux socioéconomiques ont proposé une révision des modèles de capital humain (*cf.* Section 1.2, page 47) en intégrant les hypothèses de la segmentation (Leontaridi, 1998 ; Hudson, 2007). La figure 1.2 (page 73) illustre cette synthèse sous la forme de deux alternatives. Dans le premier cas (1.2a, page 73), le revenu attendu par les individus présentant des niveaux élevés de capital humain est plus important dans le segment supérieur que dans le segment inférieur. Par ailleurs, le revenu attendu par les individus présentant de faibles niveaux de capital humain est plus important dans le segment inférieur que dans le segment supérieur. De fait, les individus les plus dotés en capital humain devraient choisir « naturellement » le segment supérieur (qui rémunère mieux cette dotation) et inversement pour les moins dotés. *In fine*, le choix du segment apparaît comme un processus d'*auto-sélection* visant à maximiser son revenu escompté en fonction du stock de capital humain possédé. Autrement dit, la segmentation n'est pas ici le produit d'une contrainte institutionnelle pesant sur les travailleurs, mais l'expression d'une *auto-sélection* basée sur un choix rationnel.

À l'inverse, dans le second cas (1.2b, page 73), chaque individu a un meilleur revenu attendu dans le segment supérieur, indépendamment de son niveau de capital humain. Ainsi, s'ils le pouvaient (sous l'hypothèse d'absence de segmentation), tous les individus iraient travailler dans ce segment. Or, les opportunités y sont structurellement

FIGURE 1.2 – Le modèle SLM



(a) Absence de segmentation



(b) Segmentation

Source : Auteur, adapté de Gindling (1991).

limitées. Pour cette raison il est possible d'observer des individus dans le segment inférieur, non pas parce qu'ils y maximisent leur revenu espéré en fonction de leur niveau initial de capital humain, mais bien parce qu'ils subissent un « choix » socialement contraint affectant leurs rendements éducatifs (Heckman et Vytlačil, 1998).

Les switching regressions : un outil empirique pour le paradigme SLM

Dans les années 1980 et 1990, afin de soumettre ces hypothèses à l'épreuve des faits et en se

basant sur le modèle de Roy (Heckman et Honoré, 1990), les travaux empiriques utilisent essentiellement les *switching regressions* enchainant deux étapes successives (Dickens et Lang, 1985 ; Lang et Dickens, 1992 ; Baffoe-Bonnie, 2003 ; Pailhé, 2003). Dans un premier temps, Heckman et Hotz (1986) démontrent que l’usage de classifications *ad hoc* afin de scinder un échantillon⁵⁶ en Q segments nécessite également l’usage d’une correction du *biais de sélection* pouvant résulter de l’assignation non-aléatoire des individus au sein des segments. Ils proposent alors d’utiliser la procédure en deux étapes⁵⁷ d’Heckman (1976, 1979, 1990) afin de résoudre les difficultés posées par la troncature *ad hoc* de l’échantillon.

Dans la mesure où nous cherchons à estimer l’effet du capital humain sur le revenu au sein de deux segments définis dans un échantillon, nous pouvons penser que le choix d’un segment ou d’un autre n’est pas exogène mais dépend des gains ou pertes attendus associés à l’assignation à tel ou tel groupe, compte tenu de son niveau de compétences (Figure 1.2b, page 73). Prenons l’exemple d’un marché dualiste sur lequel $Q = 2$, la probabilité individuelle de participer au segment q^1 s’estime à travers l’équation (1.1), avec Z_i un vecteur de variables expliquant cette probabilité et un terme d’erreur v_i :

$$q_i^1 = \begin{cases} 1, & \text{si } \gamma Z_i + v_i > 0 \\ 0, & \text{sinon} \end{cases} \quad (1.1)$$

Cette première étape nous permet de déterminer l’inverse du ratio de Mills (IMR), le coefficient λ pour chaque individu i , assimilé au coefficient de correction du biais d’assignation. Il s’agit ensuite d’estimer l’effet du capital humain CH_i sur le revenu Y_i dans chacun des deux segments q^1 et q^2 en tenant compte de la probabilité pour un individu i de s’y trouver. Ainsi, nous estimons les équations de gains 1.2 avec Y_i le revenu individuel comme variable dépendante, CH_i le niveau de capital humain présenté par chaque individu, X_i un vecteur de caractéristiques individuelles, le coefficient de correction λ_i et un terme d’erreur ε_i :

$$\begin{aligned} Y_i^1 &= \beta_0^1 + \beta_1^1 CH_i + \beta_2^1 X_i + \beta_3^1 \lambda_i^1 + \varepsilon_i^1 \\ Y_i^2 &= \beta_0^2 + \beta_1^2 CH_i + \beta_2^2 X_i + \beta_3^2 \lambda_i^2 + \varepsilon_i^2 \end{aligned} \quad (1.2)$$

56. Heckman et Hotz (1986) étudient les inégalités de revenus sur un partitionnement en deux groupes regroupant les hommes (actifs occupés) situés au-dessus et en dessous du seuil de pauvreté monétaire au Panama.

57. La *Heckman Two-Step Correction* se présente sous la forme d’un enchainement entre une équation de sélection permettant d’estimer la probabilité d’un individu de participer à l’un des différents segments, suivie d’une équation de gains à la Mincer (1974), pour plus de précisions techniques sur cette méthode économétrique voir Lee (1982) et Maddala (1986).

Dans les années 1990, les *switching regressions* s'imposent progressivement comme le traitement principal de la stratification sur le marché du travail dans les pays industrialisés (Dickens et Lang, 1985; Lang et Dickens, 1992; Garz, 2013) comme dans les pays en développement ou émergents (Gindling, 1991; Thomas et Vallée, 1995; Knight et Shi, 2005; Botelho et Ponczek, 2011). L'ensemble de ces travaux viennent affiner le modèle initial en considérant une dualité ou une multi-segmentation expliquées par différents facteurs socioéconomiques spécifiques en fonction du contexte. Cependant, malgré la diversité des terrains étudiés, ils démontrent clairement que les processus d'allocation des travailleurs ne sont pas uniquement le produit de décisions individuelles. Autrement dit, les acteurs n'ont pas *a priori* la liberté d'accéder au segment au sein duquel le revenu escompté serait le plus élevé, mais subissent les effets d'un choix social ou d'une contrainte institutionnelle. Enfin, dans une perspective comparatiste au sein des PED, de nombreux travaux démontrent de façon générale que les institutions sociales déterminent l'assignation et les rendements du capital humain malgré l'hétérogénéité des segments observés et celle de l'ordre de grandeur des effets. Ainsi, l'application de ces modèles économétriques mettent en évidence une segmentation sur le marché du travail, que ce soit au Costa Rica (Gindling, 1991), au Cameroun (Thomas et Vallée, 1995), au Guatemala (Funkhouser, 1997a), au Salvador (Funkhouser, 1997b), au Brésil (Botelho et Ponczek, 2011) ou encore en Côte d'Ivoire au sein même du secteur formel (Combarnous, 2001). À partir des années 2000, le développement de techniques semi-paramétriques telles que les modèles de mélange fini, sur lesquels nous revenons longuement dans le troisième chapitre de cette thèse, confirment l'idée d'une segmentation imposant certaines contraintes structurelles aux individus engagés sur le marché du travail (Günther et Launov, 2012; Ben Salem et Bensidoun, 2012).

Au terme de cette revue de littérature d'ordre théorique et empirique, nous pouvons avancer l'idée d'une structure de marché segmentée exprimant le jeu des logiques sociales qui distinguent les groupes d'acteurs identifiés à travers leurs performances différenciées tout particulièrement en matière de qualité de l'emploi. Cependant, si nous en savons un peu plus sur la structure stratifiée du marché, les déterminants des performances restent à considérer. De ce point de vue, plusieurs approches abordent cette question à travers la notion d'espace social ou de culture de classe, mais depuis le travail de Rees (1966) et plus encore celui de Granovetter ([1974] 1995), il semble que le recours au réseau de relations soit l'un des facteurs fondamentaux pour expliquer « *les victoires et les déboires* » en matière de qualité de l'emploi pour les acteurs engagés sur un marché

ayant une telle structure.

1.3 L'importance de l'usage des réseaux sociaux sur les marchés *concrets* du travail

Malgré la réintégration de facteurs institutionnels au cœur de la formation du marché, force est de constater que nombreux sont les travaux issus du paradigme SLM ou utilisant ses méthodes qui observent bien une segmentation mais ne permettent pas de caractériser précisément les processus sous-jacents au phénomène (Leontaridi, 1998). Face à cette difficulté, il est nécessaire de reconsidérer la théorie de l'espace social de Bourdieu et l'approche *culturaliste* de Piore comme des réponses possibles et complémentaires (Section 1.3.1). Toutefois, malgré l'importance des observations empiriques et des éclaircissements sociologiques proposés, certaines limites subsistent et nécessitent le complément de *concept-outils* plus adaptés. La littérature socioéconomique s'oriente alors vers l'analyse du recours aux réseaux sociaux permettant la compréhension plus précise de cette segmentation constatée (Requena Santos, 1990, 1991 ; Granovetter, [1974] 1995 ; Datcher Loury, 2006 ; Pellizzari, 2010 ; Bentolila *et al.*, 2010 ; Nicodemo et Garcia, 2015). Cet aspect, longtemps omis par les travaux théoriques comme empiriques en économie, apparaît pourtant fondamental dans la mesure où cet usage des relations constitue le moyen principal pour accéder *et/ou* évoluer dans l'emploi (Marsden et Gorman, 2001 ; Ioannides et Datcher Loury, 2004 ; Topa, 2011 ; Castilla *et al.*, 2013 ; Beaman, 2016 ; Schmutte, 2016). En associant le recours aux contacts et la segmentation qualitative des emplois, l'analyse du marché du travail devient alors assez efficace, *a fortiori* dans les PED où la faiblesse⁵⁸, voire l'absence, d'institutions formelles –telles que les agences de placement de la main-d'œuvre et de soutien au développement des activités entrepreneuriales– laissent aux réseaux le pouvoir de renforcer ou d'atténuer les différenciations sociales (Fafchamps, 2006 ; Nordman et Pasquier-Doumer, 2015) (Section 1.3.2).

1.3.1 Les raisons sociales de la segmentation

Malgré les nombreuses confirmations empiriques des hypothèses SLM, les causes de la segmentation, sa relative stabilité dans le temps et dans l'espace suscitent un vif débat dans la littérature (Cain, 1976 ; Piore, 1983 ; Taubman et Watcher, 1991 ; Reich, 2009). En effet,

58. En guise d'exemple, l'agence nationale de l'emploi en Colombie (*Servicio Nacional del Empleo*) voit le jour seulement au dernier trimestre de 2013, grâce au vote de la loi 1636 du 18 juin 2013 et l'application du décret 2521 du 15 novembre 2013.

nombreux sont les travaux issus de ce paradigme ou utilisant ses méthodes qui observent bien une segmentation mais ne permettent pas de démontrer précisément comment deux individus semblables sociologiquement peuvent obtenir des opportunités d'emploi et de mobilité différentes (Leontaridi, 1998). Visant à apporter des réponses à cette question, la définition de l'espace social chez Bourdieu permet tout d'abord de reconsidérer l'ensemble des processus d'intériorisation souvent délaissés par l'analyse socioéconomique (Section 1.3.1.1). De façon complémentaire, Piore propose de mettre en évidence des différences culturelles à l'origine de la différenciation entre les classes de travailleurs sur le marché (Section 1.3.1.2). Toutefois, cette dernière vision apparaît limitée dans la mesure où elle reconstitue une « boîte noire *culturaliste* » ne permettant pas de saisir la transformation des structures sociales, se rapprochant *de facto* des approches *sur-socialisées* (Section 1.3.1.3)

1.3.1.1 La portée explicative de la théorie de l'espace social

Bien que la resocialisation des phénomènes marchands concernant l'emploi soit au centre du prisme SLM, les approches de Piore ou de Reich se concentrent sur l'identification des conséquences socioprofessionnelles et expliquent finalement assez peu les processus sociaux à l'origine de cette segmentation observée. Cette faiblesse nous pousse à rejoindre l'approche bourdieusienne de l'espace social et des champs qui le composent, issue de l'ouvrage *La Distinction*. Bien que Bourdieu n'ait guère travaillé directement la question de l'emploi, la relation qu'il propose entre les institutions primaires de socialisation, la reproduction sociale et la constitution de l'espace social composé de divers champs se place au cœur de l'analyse sociologique de l'emploi (Quijoux, 2015), permettant de donner un cadre interprétatif au paradigme SLM. Nous l'avons vu (*cf.* Section 1.2, page 47), à travers le concept de reproduction, Bourdieu et Passeron permettent de saisir les processus de « fabrication du travailleur » en relation avec les normes scolaires (Quijoux, 2015, p. 41). De fait, la division du travail social s'organise et se perpétue « sans crises ni conflits » à travers une dynamique « vocationnelle » (Quijoux, 2015, p. 181), correspondant à l'inculcation des aspirations –au cours de la socialisation primaire, et avant tout scolaire– conduisant à un « ajustement inconscient des structures subjectives aux structures objectives ». En d'autres termes, la distribution inégalitaire de l'emploi s'interprète comme « l'aboutissement d'une programmation sociologique constituée en amont » (Quijoux, 2015, p. 207). Poursuivant cette idée, Bourdieu propose une analyse de l'assignation différenciée en *agrégant* toutes ces situations produites par l'intériorisation des normes issues des positions sur le marché à travers l'analyse de l'espace social. Ce dernier se caractérise alors comme un espace structuré en fonction des distances

sociales, mesurées selon la combinaison du capital économique et culturel, qui séparent les groupes d'acteurs. Rejoignant ici totalement l'analyse de Piore (1975), Bourdieu propose de schématiser cet espace social multidimensionnel au sein duquel les groupes sociaux identifiés par leur statut socioprofessionnel se positionnent et se distinguent en fonction du volume et de la structure de leurs capitaux. Bien que Bourdieu ne donne aucune précision sur la qualité de ces statuts différenciés, cette position socioprofessionnelle dans l'espace social se définit à la fois par un ensemble d'éléments observables, mais aussi par le « travail collectif d'inculcation » qu'elle suppose à travers la construction d'un *habitus* spécifique (*infra* Section 1.3.1.3, page 81). De sorte que « la vie professionnelle [...], avec ses rythmes temporels et spatiaux, les disciplines et les régularités qu'elle impose, constitue l'armature de l'existence individuelle » (Quijoux, 2015, p. 76).

Si Bourdieu traite cet espace social d'un point de vue abstrait, dans la mesure où cette représentation n'est pas intelligible par les acteurs (Jourdain et Naulin, 2012, pp. 102–103), il n'omet pas d'explicitier ses dynamiques internes. Il avance notamment que cet espace de socialisation reste traversé par des champs qui le structurent et l'agentent, mais aussi matérialisent le rapport entre les différentes positions socioprofessionnelles. Rejoignant par ce biais l'approche radicale, Bourdieu définit alors les champs comme des sphères de la vie sociale qui se constituent sous l'effet du processus de différenciation progressive liée à la division du travail. Autrement dit, chaque champ est un sous-espace social caractérisé par un enjeu qui lui est propre et un rapport de force entre les positions qui le composent.

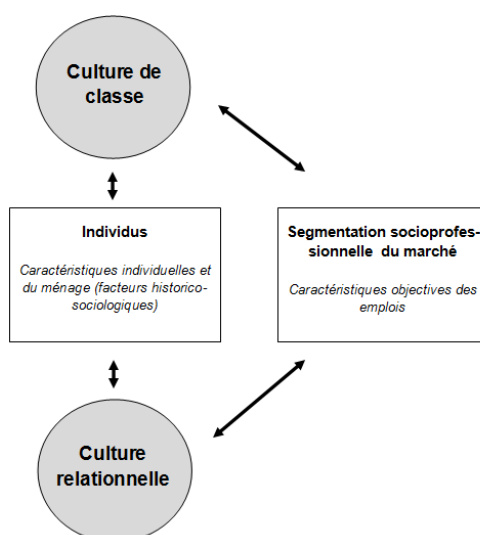
Nous l'avons déjà évoqué, Bourdieu s'attarde assez peu sur le marché du travail tout en proposant paradoxalement un cadre particulièrement pertinent à son analyse. Cependant, à défaut de trouver chez cet auteur une jonction explicite avec le cadre SLM, ce schéma articulant les champs, l'espace social et la segmentation de l'emploi se trouve être synthétisé d'un point de vue théorique et empirique par Portes (2010). À l'instar de Bourdieu, ce dernier propose un découpage des statuts en classes sociales, identifiées à travers leur caractéristiques socioéconomiques, leur niveau de capital –ou de contrôle– et leur rapport au pouvoir dans l'espace social. Il distingue ainsi sept classes socioprofessionnelles différentes avant de proposer un examen empirique de leur poids respectif et de leurs interrelations. Le schéma de Portes (2010, pp. 81–89) traduit un rapport général entre deux classes, *dominant* et *subordonate*, traversées par une multitude de sous-groupes présentant autant d'intérêts propres, de rapports au pouvoir et d'enjeux

possibles au sein de l'espace social défini. À travers cette réunion entre l'approche SLM de la différenciation sociale entre occupations et leur caractérisation par des éléments sociologiques, Piore envisage alors à la fois les logiques sous-jacentes et différenciées qui supportent la structuration des travailleurs en classes sociales, mais aussi leurs relations et leurs processus spécifiques d'expression.

1.3.1.2 Les *sous-cultures de classe* à l'origine de la segmentation

Dans une tentative d'explication des mécanismes propres à la « *boite noire* » de la segmentation sociale, Piore (1973) structure une réflexion⁵⁹ complémentaire autour des travaux sur la « *culture de la pauvreté* »⁶⁰ de Lewis (1966) et envisage deux composantes culturelles essentielles à l'existence des classes (Figure 1.3).

FIGURE 1.3 – Modèle explicatif de Piore



Source : Auteur.

59. Bien que Piore fasse référence explicitement aux approches de Gans (1962), très critique vis-à-vis des travaux de Lewis, il fournit paradoxalement une analyse que nous pouvons qualifier de « à la Lewis ». Comme ce dernier, à l'exception d'une focale différente, Piore (1975) envisage la culture comme un ensemble de valeurs, d'attitudes et de comportements, variant substantiellement d'une classe à l'autre, souvent adoptés en réaction à des circonstances qui ne permettent pas de s'intégrer aux autres groupes.

60. Lewis a produit des travaux ethnologiques très contestés visant à faire apparaître une « culture » spécifique des pauvres en s'appuyant sur des monographies de familles. Ces travaux ont rapidement été récupérés par les conservateurs qui ont largement imputé la pauvreté à la désorganisation de « la famille afro-américaine » soupçonnée de produire une véritable culture de la dépendance envers l'État providence. À partir des années 1970, toute référence à la culture dans les recherches sur la pauvreté a été bannie, et ce jusqu'au renouveau des *Cultural Studies* aux États-Unis. Pour plus de détail sur cette controverse, le lecteur pourra consulter Harding *et al.* (2010).

Malgré l'absence de définition de la notion de *culture* dans ses travaux, Piore (1973, 1975) esquisse une tentative de conciliation entre les résultats de Bourdieu et Passeron (1964, 1970) sur le capital culturel, et ceux de Rees (1966) et de Granovetter ([1974] 1995) sur le poids des relations (*cf.* Section 1.2, page 47). Ainsi, cette conception fait référence d'une part à des « sous-cultures » de classe abordées comme des systèmes contraignants de symboles, de valeurs et de connaissances socialement partagées (DiMaggio, 1994 ; Cusin et Benamouzig, 2004), et d'autre part à des relations interpersonnelles envisagées comme des indicateurs de l'interdépendance sociale au sein des différents sous-groupes. Autrement dit, au cœur des comportements des acteurs, pris dans un espace stratifié produit des distinctions entre « classe moyenne », « classe laborieuse » et « classe pauvre », se logent des « valeurs » articulées à travers une culture sociale et relationnelle commune, comme le montre la figure 1.3 (page 79) (Sewell, 1999 ; Harrison et Huntington, 2001).

À travers cette approche que nous appellerons « culturaliste », Piore (1975) explique que les individus présentant une *middle class subculture* sont regroupés dans le *upper tier* du segment primaire assimilé à de meilleures protections dans l'emploi. Pour ces derniers, il n'existe aucune ligne de démarcation entre famille et éducation. La famille y est plus nucléarisée, ce qui réduit de fait le potentiel conflictuel avec le travail (Piore, 1975, p. 126). Le travail et l'éducation ont idéalement les mêmes fins, et sont envisagés comme un moyen pour obtenir des revenus. Par ailleurs, les relations amicales avec lesquelles la famille passe une partie de son temps libre sont issues du travail et sur la base d'intérêts communs. Concernant le *low tier* du segment primaire, les individus sont définis comme appartenant à la *working class subculture* (Piore, 1975, p. 127). Ces derniers intègrent alors les marchés du travail à travers un emploi stable et routinier correspondant au mode de vie de cette classe, centré sur des relations (fréquentes et intenses) entre pairs souvent développées depuis l'enfance ou l'adolescence. Enfin la *lower class subculture* est caractérisée par les individus « divorcés » d'avec les réseaux familiaux et amicaux. Ils entretiennent des relations de courte durée, se traduisant par un emploi erratique et obtenu par des relations personnelles très intenses avec des tiers (Piore, 1975, p. 128). Pour l'auteur, il n'existe donc pas de « liberté » de décision de la main-d'œuvre sur le marché du travail, les individus apparaissent fortement conditionnés par leur culture d'appartenance et leurs relations se répercutant alors sur leur type d'emploi.

1.3.1.3 La double limite de la « boîte noire *culturaliste* »

En dépit des apports de l'approche explicative de Piore notamment à propos de l'introduction des relations sociales comme des pratiques culturelles de classe, Bourdieu comme Granovetter relèvent certaines limites importantes à cette « boîte noire *culturaliste* ».

Le problème de la « mécanique immuable »

Bien que le travail sur l'espace social de Bourdieu puisse initialement s'inscrire en complémentarité de l'approche de Piore (*supra*), l'interprétation *culturaliste* et « mécanique » de la segmentation sociale des marchés du travail se heurte à un obstacle fondamental : la culture se résumant aux « normes et aux valeurs de classe » ne permet pas de saisir simultanément la reproduction et la transformation des structures sociales (Bourdieu, 1987, 2005 ; Alter, 2012). Or, force est de constater que les rapports sociaux d'emploi ne sont pas figés, ce qui semble pourtant être le cas chez Piore. En réaction à cette approche, les travaux de Bourdieu (1979, 1980b, 2005) proposent une autre voie possible, dépassant le cadre *culturaliste*. Pour ce dernier, l'*intermédiation* entre la classe, les normes, les pratiques culturelles et relationnelles⁶¹ au sein de l'espace social doit être envisagée à travers la notion d'*habitus*. Dans l'ouvrage *Le Sens pratique*, une première définition de ce concept est donnée en ces termes :

« [...] Systèmes de dispositions durables transposables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principe générateur et organisateur de pratiques et des représentations qui peuvent être objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente de fins et la maîtrise expresse des opérations nécessaires pour les atteindre » Pierre Bourdieu (1980b, p. 88).

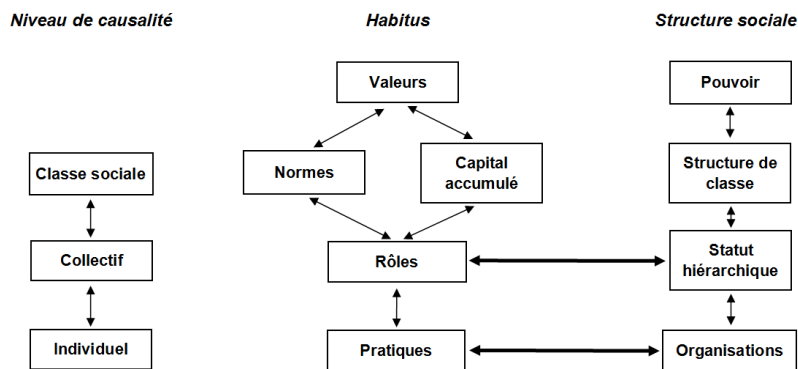
Par cette caractérisation somme toute assez structuraliste, Bourdieu semble abonder dans le sens de la « mécanique immuable » de Piore et appréhende deux dimensions simultanément : (*i.*) la socialisation à travers un système de normes est décrit comme l'intériorisation des limites à l'intérieur desquelles l'individu peut agir dans l'espace social (Bourdieu, 1986), (*ii.*) un rôle générateur de pratiques, de représentations et de comportements, à l'origine de la cohérence donnée à l'ensemble des actions (Jourdain Naulin, 2012). Toutefois, le dernier Bourdieu (2005) revient sur ce concept et révisé quelque peu sa première définition pour en donner une version plus *constructiviste*, accordant davantage d'importance à la *rétroaction* de l'acteur sur les institutions sociales.

⁶¹. Pratiques décrites dans la section 1.2 (*cf.* page 47) par rapport à la culture acquise dans la famille et transmise à l'école notamment.

Il redéfinit⁶² l'*habitus* comme une forme de « *subjectivité socialisée* », au sein de laquelle les schèmes de perception et d'appréciation (système de préférences) sont le produit de l'histoire collective et individuelle.

En rassemblant les deux acceptions complémentaires dans la trajectoire intellectuelle de Bourdieu, nous constatons que les mécanismes actifs et rétroactifs se précisent et se complètent. Dans un premier temps, l'*habitus* permet aux individus, dans une situation donnée, de produire des comportements correspondant aux attentes sociales, dispensant d'une réflexion avant d'agir dans la mesure où les limites de l'action ont été intériorisées. Mais dans un second temps, cet *habitus* constitue également une « *machine* » à agir, contestant de fait la vision *totalisante* de la « mécanique immuable » de la culture de classe au sein de laquelle le paradigme SLM semble enfermé. Il rejoint alors la théorie de l'« apprentissage culturel »⁶³, dans la mesure où l'*habitus* devient une « machine à transformation » qui reproduit les conditions sociales mais d'une façon relativement imprévisible. Il ne s'agit plus d'une simple réaction immédiate mais d'une « réponse intelligente » liant les expériences collectives, la trajectoire individuelle et les représentations (Bourdieu, 2005, p. 85).

FIGURE 1.4 – Le rôle de l'*habitus* : individu et structure sociale



Source : Auteur.

À travers la figure 1.4, nous résumons et schématisons cette double dimension en mettant en évidence l'articulation entre les différents niveaux de déterminisme de l'acteur et son

62. Cette acception est donnée par Bourdieu (2005, pp. 84-85) dans le chapitre « *Principles of Economic Anthropology* » paru dans le *Handbook of Economic Sociology*.

63. Cette théorie est issue des travaux de Sainsaulieu (1977) qui mettent en évidence l'acquisition d'une culture comme cause et effet de l'action, en s'intéressant au « système de l'acteur » (individuel et collectif) et à sa transformation (Alter, 2012, p. 104).

pouvoir de rétroaction à travers les modalités de l'*habitus* dans la colonne centrale. Ainsi, l'action de l'individu, en bout de chaîne, intériorise les valeurs propres au rapport de pouvoir en place. Au niveau de la classe sociale, ce processus prend son origine dans le rapport de classe par l'effet direct des valeurs véhiculées sur les normes acceptées et le capital accumulé ou susceptible de l'être. Au stade du collectif –*intra-groupe*–, ces caractéristiques de classe déterminent à leur tour le statut et les relations à travers l'attribution de rôles spécifiques aux individus, eux mêmes vecteurs de pratiques individuelles et d'organisations *intra-groupe*. Toutefois, l'acteur peut également remonter cette chaîne de causalité en agissant par la transformation de ses pratiques sur le rôle qui lui est attribué et donc l'organisation sociale dont il fait partie intégrante. Cette redéfinition peut alors passer du stade individuel au niveau collectif et *in fine* rétroagir sur les rôles sociaux puis les normes, le capital accumulé et enfin les valeurs supportant le rapport au pouvoir.

L'« absolutisme culturaliste » et la sur-socialisation

À travers sa caractérisation *culturaliste* (détaillée *supra*), Piore tente de répondre de façon anachronique au double écueil mis en évidence plus tard par Zelizer (1988). Pour ce faire, il articule une conception structurelle et relationnelle des classes afin de ne pas réduire le phénomène de la segmentation de l'emploi à un simple aspect mais bien d'équilibrer les deux aspects dans une même analyse⁶⁴. En dépit de cette volonté, le prisme relationnel demeure assez marginal chez ce dernier, constituant simplement un sous-aspect de la culture (*cf.* Figure 1.3, page 79). Ainsi, bien qu'intéressé par cette approche sur laquelle il revient longuement, Granovetter (1985, 1988) associe cette démarche *culturaliste* aux erreurs commises par les approches « sur-socialisées », pour lesquelles les institutions et la culture tiennent lieu de *deus ex machina*⁶⁵. À travers l'invocation de ce type de « boîte noire », les auteurs s'inscrivant dans une conception « sur-socialisée » sont rarement poussés à comprendre les origines et les mécanismes qui sous-tendent la culture de classe. Ils les considèrent plus volontiers comme acquis et supposent qu'ils interviennent lorsque les modèles explicatifs sont limités (Granovetter, 2008). Il s'agit d'une véritable faiblesse explicative dans la mesure où la culture n'est

64. Zelizer (1988, p. 629) formule que la sociologie économique ne peut être envisagée à travers une approche réductionniste, résumant un phénomène économique à un seul des aspects sociologiques. Elle renvoie ainsi dos à dos ce qu'elle nomme le « *cultural absolutism* » et le « *social structural absolutism* ».

65. Il est intéressant d'observer l'écho de la critique des travaux de Parsons (1964) à travers celle de l'approche *culturaliste* chez Granovetter : « les concepts de symboles, de valeurs, de normes et de culture dans la société nous paraissent peu intéressants, car, selon nous, ils avaient engendré dans le schéma complexe des catégories élaborées par Parsons et ses disciples, des raisonnements vides et tautologiques » (2008, p. 34).

jamais mise à nue, constituant très opportunément le « chaînon manquant » entre la classe d'appartenance et les comportements individuels (Zukin et DiMaggio, 1990 ; DiMaggio, 1994). En définitive, Swedberg synthétise les vives critiques du « *cultural absolutism* » adressées par Swidler (1986), Zielizer (1988) et DiMaggio (1997) en précisant que :

« [...] Values approach to culture represents an outmoded and unsophisticated view from which little, if anything, can be learned » Richard Swedberg (2003, p. 220).

Retrouvant l'analyse⁶⁶ de Wrong (1961), Granovetter (1985) identifie une tendance à la *sur-socialisation* des acteurs dans les travaux des sociologues, tels que Parsons –mais aussi Bourdieu en filigrane–, et d'économistes tels que Piore et Doeringer. Dans cette perspective, à laquelle appartiennent également les auteurs de la *Nouvelle Économie Institutionnelle*⁶⁷, les individus obéissent aveuglément et systématiquement au système de normes et de valeurs en vigueur, la socialisation faisant office de support et de vecteur pour l'intériorisation de ces règles (Granovetter, 1988). Autrement dit, les acteurs sont totalement soumis à ces systèmes, sans que la contrainte ne puisse être révélée.

Cependant, Granovetter (1985) observe un rapprochement entre les conceptions *sur-socialisée* et *sous-socialisée* de l'action. S'accordant assez paradoxalement avec la critique esquissée par Bourdieu (*supra.*), Granovetter (1988) rappelle que l'approche de Piore reste purement mécanique dans la correspondance entre les choix, les préférences, les habitudes des acteurs et leur culture de classe, attribuée par un segment sur le marché du travail. Ainsi, lorsqu'il est possible d'avoir une connaissance précise de la classe sociale et de la position sur le marché du travail, il est alors aisé d'en déduire l'ensemble des comportements et des décisions des acteurs, dans la mesure où ces derniers sont complètement saisis par le groupe social d'appartenance. Mais Granovetter (1985) prolonge l'argument en faisant remarquer qu'il n'y a ici plus de distinction entre cette approche déterministe et l'approche *sous-socialisée* en économie, basée sur des individus atomisés et usant seulement d'une seule forme de rationalité (*cf.* Section 1.2.2, page 55). En d'autres termes, les normes propres à l'influence de la culture de classe sont totalement intériorisées par les individus, si bien qu'elles garantissent l'existence de l'ordre dans

66. En miroir de la vision *sous-socialisée* des individus dans les modèles économiques standards (*cf.* Section 1.2.2, page 55).

67. Pour la NEI, la *sur-socialisation* représente « l'autre face de la même pièce » par rapport à ce que nous évoquons comme le problème de *sous-socialisation* dans la section 1.2.2 (page 55). En effet, Granovetter (2008, p. 172) explique qu'en s'en remettant à des notions telles que l'« atmosphère », la « culture » ou l'« esprit de corps », interne à l'organisation, la NEI tend à considérer ces concepts comme donnés et les fait intervenir lorsqu'elle « [...] ne parvient pas à expliquer intégralement le comportement individuel sur la base de variables plus strictement économiques ».

les transactions, tout en obéissant à un ensemble de règles distinctes de la poursuite de l'intérêt personnel. Or, Granovetter précise que l'influence de la classe, s'exprimant à travers la culture dans les modèles SLM, caractérise un long processus pouvant être saisi à travers l'observation des relations :

« La culture n'exerce pas son influence en un instant ; elle correspond, en revanche, à un processus continu, en perpétuelle évolution, et qui se modifie notamment lors d'interactions entre individus. Certes, elle façonne ses membres, mais elle est également modelée par eux [...] » Mark Granovetter (2008, p. 83).

Ainsi, en donnant une vision relationnelle de l'*habitus* bourdieusien, Granovetter (1985) rappelle que la culture et l'action interagissent et se modifient mutuellement, mettant en jeu les expériences passées et leur accumulation au niveau individuel et collectif. De cette manière, l'usage des réseaux de relations constitue un facteur explicatif important de la segmentation socioprofessionnelle constatée à travers les résultats empiriques du paradigme SLM. Pour autant ces approches à la fois piorrienne et bourdieusienne s'attardent finalement assez peu sur cette dimension fondamentale qu'il nous faut désormais décrire et intégrer à l'analyse de la segmentation.

1.3.2 L'usage des réseaux comme facteur explicatif de la segmentation

Reconsidérant cet aspect relationnel fondamental sur le marché du travail, les apports de la sociologie économique permettent de sortir de l'impasse évoquée et de préciser les processus de médiatisation dans l'emploi (Section 1.3.2.1). Toutefois, loin de rejeter les apports des approches SLM, nous proposons une revue de littérature permettant de concevoir la complexité du recours aux réseaux de relations (Section 1.3.2.2) avant de proposer un cadre original à travers lequel nous différencions les résultats et les mécanismes relationnels en complémentarité avec l'analyse de la segmentation sur le marché du travail (Section 1.3.2.3).

1.3.2.1 L'importance du recours aux réseaux de relations

À partir des travaux de Rees (1966) et en faisant écho à une intuition émise en 1968 par Adorno⁶⁸, Granovetter indique que l'ensemble de ces processus, institutionnalisant

68. Lors d'une série de conférences données en 1968 aux États-Unis, Adorno (2002, p. 142) évoque le problème de l'opposition entre sociologie et économie en ces termes : « the economic relationships between people, though ostensibly of a purely economic, calculable nature, are in reality nothing but congealed interpersonal relationships ».

l'action des acteurs, situe les échanges marchands dans « un cadre de référence plus large et plus social » (Granovetter, 1992, p. 9), hors duquel le fonctionnement même du marché est insaisissable. De fait, ce dernier ouvre la voie à de nombreux travaux de sociologie économique s'attachant à décomposer ces modes de médiation, afin de mettre en évidence que l'usage des réseaux permet de contraindre ou de proposer des opportunités inaccessibles autrement (Granovetter, 1986, 1988, [1974] 1995, 2005b). En d'autres termes, les pratiques socioéconomiques –telles que l'accès à l'emploi– dépendent dans une certaine mesure du recours aux contacts et aux relations inscrites dans un environnement social donné, en fonction d'un espace et d'institutions spécifiques (Degenne et Forsé, 2004 ; Pellizzari, 2010 ; Bidart *et al.*, 2011 ; Martí *et al.*, 2017). Ainsi, tel que l'écrivent Carruthers et Babb (2000, p. 45) : « labor markets are structured by various kinds of social networks : friends, kin and family, university alumni, formal organizations such as fraternities and sororities, neighbors, and informal acquaintances ».

D'un point de vue général, la littérature sur la relation entre employé et employeur démontre que ce recours aux réseaux, souvent envisagé comme un dispositif *informel*, permet : (i.) aux employés de diminuer le temps de recherche d'emploi grâce à l'obtention d'informations ou la réception d'offres plus nombreuses par rapport aux autres types de médiation (Petersen *et al.*, 2000 ; Marsden et Gorman, 2001 ; Korpi, 2001 ; Cingano et Rosolia, 2012), (ii.) aux employeurs de diminuer les coûts de transactions, d'augmenter la fréquence d'acceptation des offres proposées ou de sélectionner les candidats pour les postes laissés vacants (Holzer, 1988 ; Gorter et Van Ommeren, 1999 ; Aalbers et Dolfsma, 2015). Concernant les indépendants, ce moyen de médiation est utilisé pour réduire les incertitudes de marché (Grimm *et al.*, 2013), diminuer les comportements opportunistes dans les transactions entre fournisseurs et clients (Aalbers et Dolfsma, 2015), adopter de nouvelles technologies (Barr, 2002), ou encore garantir l'échange dans la durée et pérenniser les activités au sein de la communauté (Granovetter, 2000, 2005a, 2005b ; Turner, 2009). Ainsi, ces relations de toutes sortes tissées autour des entrepreneurs : (i.) permettent l'accès aux ressources nécessaires, (ii.) s'établissent bien en amont de la création ou du développement d'une activité et (iii.) socialisent les acteurs tout au long de leur trajectoire socioprofessionnelle (Berrou, 2010 ; Berrou et Combarous, 2011, 2012 ; Berrou et Gondard-Delcroix, 2012, 2018 ; Pasquier-Doumer, 2013 ; Nordman et Pasquier-Doumer, 2015 ; Nordman, 2016 ; Nguyen et Nordman, 2018). En d'autres termes, l'ensemble des acteurs qui interagissent sur le marché du travail sont très rarement des étrangers les uns pour les autres ; les travailleurs, qu'ils soient indépendants ou salariés, se fient à leurs réseaux, dont l'usage est fondamental, indépendamment du terrain étudié comme le montre le tableau 1.7. Toutefois, force

TABLEAU 1.7 – Importance des relations sociales sur le marché du travail

Auteurs	Terrains	Résultats
Corcoran <i>et al.</i> (1980), Shack-Marquez et Berg (1982)	États-Unis	Entre 1/6 et 50% des individus qui signent un nouveau contrat possèdent des informations sur, et/ou des relations avec l'autre partie.
Requena Santos (1991)	Espagne (jeunes adultes à Malaga)	73% des jeunes adultes mobilisent leurs relations pour trouver leur premier emploi. 72% des jeunes adultes utilisent ces dernières pour trouver un nouvel emploi lorsqu'ils ont déjà eu une expérience professionnelle.
Granovetter [†] ([1974] 1995)	États-Unis (cadres et employés de service)	56% des travailleurs ont obtenu leur emploi grâce à leurs relations personnelles. Par ailleurs, 1/5 de ces derniers avaient entendu parler de leur nouvel emploi avant de l'obtenir, soit directement par l'employeur soit par un intermédiaire travaillant déjà dans l'entreprise. Enfin, entre 80% et 90% des embauches se font par relations, impliquant l'employeur ou ses contacts.
Forsé (1997)	France	36% des employés ont trouvé leur emploi à travers leur réseau personnel.
Fernandez et Weinberg (1997)	États-Unis (employés de banque)	79% des candidats à l'embauche avaient des relations dans la banque en question.
Espinoza (1999)	Chili (pauvres au sein de deux quartiers de la métropole)	72% des travailleurs pauvres ont obtenu leur emploi grâce à leurs contacts personnels (directs et indirects).
Elliott et Sims (2001)	États-Unis	Entre 70% et 80% des afro-américains cherchant un emploi passent par leurs contacts, et entre 39% et 52% le trouvent grâce à ce moyen. Par ailleurs, 85% des latino-américains cherchant un emploi le font à travers leurs contacts, et entre 65% et 75% le trouvent par ce biais.
Yakubovich (2005)	Russie (employés des petites, moyennes et grandes entreprises)	73% des travailleurs ont obtenu leur emploi avec l'aide de leurs relations personnelles.
Datcher Loury (2006)	États-Unis (actifs occupés)	50% des emplois ont été obtenus à travers des relations familiales, d'amitié ou d'autres types.
Nicodemo et Garcia (2015), Deguilhem <i>et al.</i> (2018)	Colombie (actifs occupés)	Entre 65% (seulement à Bogota) et 73% des travailleurs ont obtenu leur emploi à travers des relations personnelles.
Reza (2017)	Bangladesh (enfants travaillant dans la rue à Dacca)	Plus de 90% des participants indiquent avoir obtenu leur premier emploi à travers les membres de leur réseau et 73% lorsqu'il s'agit d'une seconde activité (complémentaire).

Note : [†] Analyse empirique publiée dans un premier temps 1974 puis rééditée en 1995.

Source : Auteur.

est de constater que ce recours aux relations dépend nécessairement de l'ancrage social de l'acteur –de l'environnement où s'établissent ses liens–, induisant de fait des mécanismes et des résultats différenciés (Smith, 2016).

1.3.2.2 Les effets différenciés de l'usage des réseaux : opportunité ou nécessité ?

Malgré le rôle fondamental que peut jouer le recours aux réseaux pour les acteurs engagés sur le marché du travail, cette pratique est également dépendante d'institutions sociales plus vastes. De cette manière, l'usage des relations est à double tranchant, certains auteurs les considérant comme des opportunités générant des effets bénéfiques sur les performances dans l'emploi, les autres comme une pratique nécessaire et souvent contraignante.

Les réseaux d'opportunité

D'un côté, le recours aux relations –quelque soit leur type (familles, amis ou collègues)– peut être envisagé comme un moyen de faciliter l'accès à l'information ou la sélection des travailleurs ayant les meilleures compétences sur le marché (Granovetter, 1973, [1974] 1995; Montgomery, 1991). Dans un premier temps, cet usage des réseaux peut jouer le rôle de « diffuseur » d'information sur les offres d'emploi ou les opportunités de marché (Granovetter, 1988, [1974] 1995, 2000, 2005a, 2005b; Ioannides et Datcher Loury, 2004; Aalbers et Dolfsma, 2015). Sur cette base, de nombreux articles théoriques prévoient des périodes de chômage plus courtes et des gains plus élevés pour les chômeurs usant de leurs contacts relativement aux autres (Calvó-Armengol et Jackson, 2004, 2007; Calvó-Armengol et Zenou, 2005; Ioannides et Soetevent, 2006; Bramoullé et Saint-Paul, 2010)⁶⁹. L'intuition est ici assez simple : les travailleurs qui sont en relation avec un nombre plus élevé de contacts reçoivent en moyenne par ce biais plus d'informations sur les emplois vacants. Ces derniers trouvent alors plus rapidement et ont un salaire de réservation plus élevé. Dans un second temps, l'hypothèse de sélection, basée sur des modèles assez similaires à ceux du *tri* (cf. Section 1.2.1.1, page 48), suppose que les réseaux sociaux réduisent l'incertitude sur la productivité d'un travailleur *et/ou* permettent un meilleur appariement en apportant des informations difficiles à observer (Ekinci, 2016)⁷⁰. Dans l'article fondateur de Montgomery (1991), les travailleurs sont équivalents au regard des caractéristiques observables et la productivité de ces derniers est *ex ante* inconnue pour l'employeur et seulement révélée après l'embauche. À travers l'usage des réseaux et les recommandations interpersonnelles que cela suppose, les entrepreneurs sont en mesure de déduire plus précisément la productivité des acteurs qui appartiennent à des réseaux de travailleurs déjà engagés par l'entreprise. À travers cette meilleure connaissance, le modèle prédit alors que les travailleurs recommandés gagnent plus et ont des capacités inobservables plus élevées que les travailleurs non-recommandés.

Dans cette perspective générale où les réseaux génèrent de meilleures opportunités à travers la diffusion d'informations ou la sélection, de nombreuses études empiriques

69. Il est nécessaire d'indiquer que ces articles approximent le réseau des individus au niveau du quartier, en observant notamment la similarité de facteurs socioéconomiques (Calvó-Armengol et Jackson, 2004, 2007).

70. Ces modèles dit de « Montgomery » sont assez frustes sur la notion de réseaux dans la mesure où ils observent une homogénéité entre l'acteur et ses contacts. Autrement dit, l'hypothèse principale est ici une forte homophilie et une structure sociale cohésive permettant la connaissance des caractéristiques des acteurs. Or, ces hypothèses sont assez réductrices du point de vue de la diversité des structures et des attributs des contacts mis en évidence par l'analyse des réseaux (*infra* Chapitre 4, Section 4.2, page 228).

semblent bien confirmer ces hypothèses (Hensvik et Skans, 2016). Kramarz et Skans (2014) indiquent par exemple que les liens parentaux constituent un déterminant important de la façon dont les jeunes travailleurs suédois trouvent et progressent dans leur travail. Aux États-Unis, les immigrants mexicains usant de leur réseau ont tendance à bénéficier de plus d'informations influençant de fait leur performance sur le marché du travail (Munshi, 2003). Par ailleurs, les hommes hispaniques déclarent utiliser plus fréquemment des amis et des parents que les non-hispaniques, et ont ainsi trouvé leur emploi plus rapidement par ce biais (Smith, 2000). Dans les pays en développement, le constat est similaire. Magruder (2010) démontre par exemple que l'utilisation des réseaux du père a un effet positif sur l'emploi du fils dans le contexte sud-africain. En Inde, Beaman et Magruder (2012) fournissent des preuves que certains travailleurs, tout particulièrement ceux qui ont des niveaux de compétences élevés, possèdent des informations sur les capacités des membres de leur réseau social, ce qui constitue une source importante de réduction de l'asymétrie d'information pour l'entreprise au moment d'embaucher. De même, Nordman et Pasquier-Doumer (2015) indiquent que les réseaux sociaux semblent influencer la probabilité d'obtenir un emploi lorsque des individus sont au chômage au Burkina Faso. En ce qui concerne l'effet positif des réseaux sociaux sur les revenus, Calvó-Armengol et Jackson (2004) démontrent théoriquement que plus les salaires des contacts sont élevés, plus ils sont disposés à donner de l'information aux autres. Ils montrent également que les individus sont plus susceptibles de gagner davantage si leurs contacts se trouvent dans des réseaux plus étendus et sont employés (Calvó-Armengol et Jackson, 2007). Certaines études empiriques prouvent ces résultats et montrent que ceux qui ont trouvé leur emploi par la famille et les amis gagnent plus que ceux qui utilisent des méthodes formelles aux États-Unis (Kugler, 2003). Au Cameroun, Yogo (2011) démontre que l'usage des liens a bien un effet positif sur le revenu. Par ailleurs, Antoninis (2006) observe que les nouvelles recrues reçoivent un salaire de départ plus élevé lorsqu'elles sont recommandées par une personne ayant une expérience directe dans le secteur. Chowdhury (2016) complète ce tableau en montrant qu'au Bangladesh les travailleurs qui exercent leur activité avec leur famille sont plus productifs que les autres en milieu agricole. Enfin, d'autres auteurs ont documenté la corrélation positive entre l'utilisation des liens et la réduction de la pauvreté notamment en Chine (Zhang *et al.*, 2017), ou encore leurs effets positifs sur les performances des petites et micro-entreprises informelles dans des contextes divers (Berrou et Combarrous, 2012 ; Nguyen et Nordman, 2018).

Les réseaux de nécessité

Toutefois, une face plus sombre des relations peut être mise en évidence. Cet usage des réseaux sociaux peut générer également des conséquences négatives pour certains types de travailleurs en raison de l'indisponibilité de l'information, de la contrainte sociale et du népotisme. Dans le premier cas, Bentolila *et al.* (2010) considèrent toujours le recours aux relations comme moyen d'accès à l'information, mais ils émettent également l'hypothèse que ces relations peuvent être hétérogènes. À l'instar des modèles de segmentation (*cf.* Section 1.2.1.1, page 48), le leur comprend deux types de professions et chaque travailleur possède un avantage (en fonction de ses caractéristiques) dans une seule des deux. Le réseau social de l'acteur est lié à une seule des deux occupations, et *de facto* ce dernier peut trouver plus facilement un emploi dans la profession avec laquelle il entretient des liens. Par conséquent, un « mauvais » appariement sur le marché apparaît lorsque la profession pour laquelle l'individu possède un avantage ne concorde pas avec celle avec laquelle il entretient des relations. En d'autres termes, les travailleurs qui sont contraints par ces réseaux de nécessité sont également plus susceptibles de travailler dans des emplois de plus « mauvaise » qualité, assortis d'une moindre rémunération, lorsqu'ils ne disposent pas des « bons » liens avec les contacts les plus efficaces. Par ailleurs, l'hypothèse de népotisme suppose que les relations de subordination, inscrites à travers un lien inégal entre employeurs et travailleurs seraient la raison sous-jacente à l'utilisation des réseaux sur le marché du travail. Bien qu'il y ait peu d'approches théoriques utilisant cette intuition, certaines études empiriques constatent que les employés qui utilisent cette forme de relation, souvent à travers leur famille, connaissent un temps de recherche d'emploi certes plus court mais ont des rémunérations inférieures, dans la mesure où ils ont initialement des capacités inférieures (Wang, 2013 ; Fafchamps et Moradi, 2015).

Cette vision plus critique de l'usage des réseaux sur le marché apparaît également confortée par de nombreux travaux empiriques. En effet, si les réseaux sociaux peuvent constituer un canal pour recevoir de nouvelles informations sur les opportunités d'emploi, Smith (2000, 2005) puis Brady (2015) précisent bien que cet effet varie selon le lieu, les caractéristiques observables des acteurs et les types de relations. Plus précisément, certaines études font valoir que les pauvres et les minorités ont plus tendance à utiliser leurs contacts mais de fait gagnent moins que ceux qui recourent à des moyens formels (Smith, 2016). Dans les pays en développement, de telles observations des effets de ces relations de nécessité sur les performances des travailleurs vulnérables semblent d'autant plus vraies,

que ce soit à Singapour (Chua, 2011), ou en Colombie (Diaz, 2012; Nicodemo et Garcia, 2015). Dans le même sens, Antoninis (2006) mentionne que les recommandations faites par des amis ou des parents n'ont aucun effet sur les salaires d'entrée et peuvent même s'avérer être négativement corrélées aux salaires des travailleurs non qualifiés en Égypte. Par ailleurs, Marques (2012, 2015) montre que les relations influencent fortement l'accès des individus au marché induisant une dégradation des conditions de vie des brésiliens en situation de précarité lorsqu'ils résident dans les quartiers pauvres. Au Malawi, Beaman *et al.* (2018) montrent que les relations conduisent aussi à une discrimination de genre, écartant les femmes de l'emploi. En effet, les hommes recommandent systématiquement peu de femmes, même lorsqu'ils sont en mesure de recommander des femmes aussi qualifiées que les travailleurs masculins. Mano *et al.* (2011) montrent que les travailleurs de l'industrie des fleurs coupées en Éthiopie qui ont été recrutés de manière informelle ont un salaire d'entrée plus faible que les travailleurs recrutés formellement, même si un rattrapage s'opère par la suite. Au niveau des indépendants, le capital social et les liens de parenté peuvent ne pas être un bon « prédicteur » de la réussite en ce qui concerne la pêche artisanale (Crona *et al.*, 2017). Ils peuvent également produire une pression redistributive, traduite sous la forme d'une solidarité forcée, pesant sur les petites entreprises et les travailleurs pour compte propre (Meagher, 2006; Whitehouse, 2011; Nguyen et Nordman, 2018). Enfin, Berrou et Combarous (2012) indiquent qu'un certain risque de *sur-encastrément* peut surgir du fait que les entrepreneurs informels doivent combiner des liens forts et des relations d'affaires pour réussir au Burkina Faso.

1.3.2.3 Vers une systématisation du fonctionnement d'un marché segmenté : l'intégration du recours aux réseaux sociaux

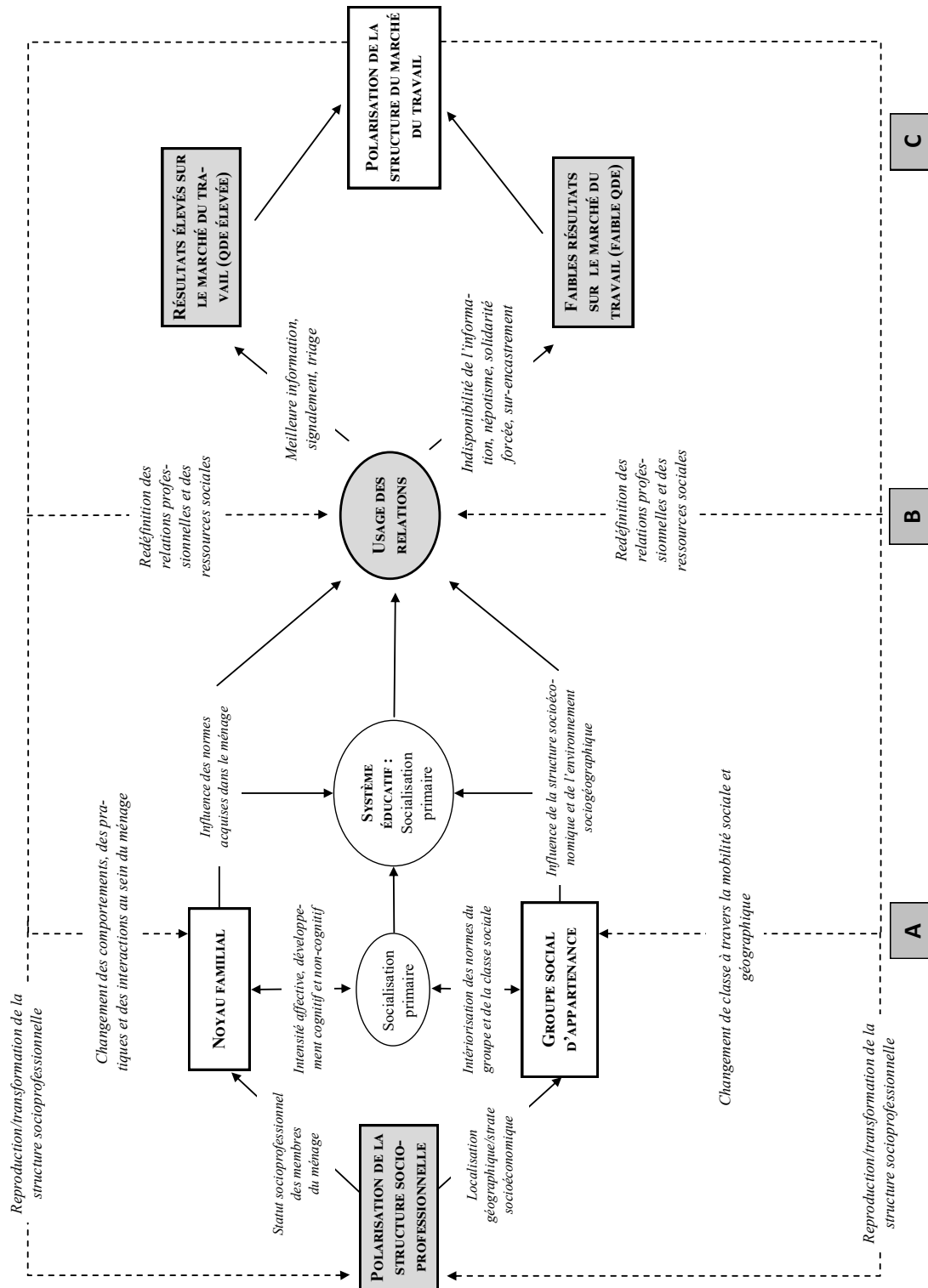
Nous constatons que le recours aux relations obéit à différentes logiques et génère des résultats très contrastés sur le marché. Malgré cette ambivalence entre ces deux faces de la même pièce, nous pouvons envisager de réintégrer l'usage des réseaux au cœur des approches de la segmentation sociale des marchés du travail. En effet, ces résultats sont certes le produit du recours aux liens, mais cette pratique est aussi la conséquence des processus de socialisation antérieurs. De fait, à l'instar de Bidart *et al.* (2011, p. 4), nous observons que « les relations ne s'affranchissent pas des hiérarchies sociales », et c'est pour cette raison que les performances peuvent être affectées positivement ou négativement. Autrement dit, les individus disposant d'un capital économique et culturel usent différemment de leur réseaux et tissent des relations différentes des personnes présentant d'autres caractéristiques (Granovetter, 1982, 1983; Elliott, 1999; Marques, 2012, 2015; Tholen *et al.*, 2013).

À partir de là, il est crucial de lier trois étapes dans l'analyse du marché du travail, que nous pouvons schématiser à travers la figure 1.5 (page 93). Cette articulation complexe, mais cohérente, entre ces trois blocs, décrit le fonctionnement général du marché :

- A. Le premier bloc correspond aux structures sociales intériorisées par les individus. Nous retrouvons à ce niveau le statut socioprofessionnel qui détermine les conditions d'existence à la fois matérielles et symboliques du ménage, et sa position dans la hiérarchie sociale par une intériorisation plus diffuse de normes et de pratiques propres au groupe social d'appartenance. Ces éléments définissent ensuite un second processus de socialisation à travers l'éducation qui tend dans une certaine mesure à reproduire les positions des acteurs. En outre, ce bloc définit le cadre propice à la formation des relations à travers la constitution de liens familiaux, amicaux, de voisinage ... institutionnalisés dans cet environnement social. Autrement dit, la localisation géographique, la place dans la hiérarchie sociale les rapports entre les membres du ménage et le cadre éducatif définissent un ensemble de relations, le *monde primaire* de l'acteur, nécessaire au moment de s'insérer ou d'évoluer sur le marché du travail.
- B. Le deuxième bloc, occupant le point central du schéma, formalise le trait d'union entre les institutions primaires détaillées au **A** et le marché du travail, ou plus généralement le rapport social d'emploi. Ainsi, les relations structurées dans des cadres différents tels que la famille, les liens d'amitié à l'école, le voisinage géographique du ménage et celles établies plus tard sur le lieu de travail, jouent un grand rôle dans l'emploi. Néanmoins, ce moyen d'intermédiation n'est pas distribué aléatoirement mais demeure conditionné par les institutions primaires. Il est alors compréhensible que certains acteurs, ayant de meilleures capacités et issus d'un milieu social plus élevé dans la hiérarchie, disposent d'opportunités offertes par les relations et que d'autres subissent l'effet de contraintes relationnelles influençant leur performance sur le marché.
- C. Le dernier bloc décrit les conséquences des deux premiers en présentant les résultats différenciés et observés dans l'emploi. Du fait du recours à certaines relations et de mécanismes sous-jacents, les acteurs obtiennent des emplois plutôt protecteurs ou plutôt vulnérables en fonction de l'ensemble des attributs que nous avons présenté dans la première section de ce chapitre (*cf.* Section 1.1, page 29). Ainsi, leurs performances sont polarisées⁷¹ sur le marché, et ce phénomène va avoir tendance à

71. La polarisation est une sous-forme de segmentation, simplifiant le modèle analytique présenté.

FIGURE 1.5 – Modèle générale : structures, usage des réseaux et segmentation sur le marché



Source : Auteur.

rétroagir sur la définition et la redéfinition de contacts professionnels et sur la position sociale des individus. Ce processus socio-relationnel tend à polariser les performances sur le marché et *in fine* à reproduire ou à transformer les structures sociales.

Cette dernière section nous a donc permis de définir le cadre analytique de notre première partie et par là même de préciser nos hypothèses de recherche. La démarche adoptée consiste, dans une perspective institutionnaliste et micro-socioéconomique, à articuler la segmentation des performances constatées sur le marché, saisies et mesurées à travers la notion de qualité de l'emploi, à l'analyse de l'usage des réseaux. Dans ce cadre, le recours à son réseau renvoie à la fois aux capacités nécessaires pour obtenir de nouvelles opportunités mais aussi aux dynamiques reproductives. Or, comme nous avons pu le constater ce point fait l'objet aujourd'hui d'un débat dans la littérature théorique comme empirique et confirme la pertinence de la question que nous proposons d'étudier.

Conclusion du premier chapitre

À travers ce premier chapitre, nous nous sommes donnés pour objectif de définir un cadre conceptuel et analytique visant à guider notre réflexion empirique sur la redéfinition des performances dans l'emploi et l'étude du rôle des réseaux sociaux des actifs sur un marché du travail segmenté en Amérique latine.

Ce chapitre nous a tout d'abord conduit à parcourir les limites des cadres théoriques qui accompagnent l'appréhension du marché du travail dans les pays en développement afin d'aboutir à la proposition d'une nouvelle caractérisation de l'emploi et de sa mesure. En effet, les grands bouleversements intervenus depuis une trentaine d'années ont fait émerger un *continuum* dans les formes de mise au travail (*cf.* Introduction générale, pages 5–8), nous poussant à ré-interroger l'efficacité des cadres conceptuels à propos de la mesure des performances sur le marché. Dans cette perspective, une nouvelle *métrologie* de l'emploi permettant de saisir la multiplicité de ces situations apparaît essentielle (Burchell *et al.*, 2014). Face à cette nécessité, la notion de qualité de l'emploi, reposant sur une démarche épistémologique interdisciplinaire, propose un cadre adapté et contextualisé permettant de réintégrer six grandes dimensions sociales et juridiques au cœur de la mesure de l'emploi (Floro et Messier, 2011; Guergoat-Larivière et Marchand, 2012; Farné et Vergara, 2015) : le niveau de revenu, les conditions de travail, la sécurité et le statut légal de l'emploi, l'existence et le respect des droits collectifs, la possi-

bilité de concilier vie familiale et vie professionnelle et la satisfaction retirée de son activité.

Bien que cette nouvelle caractérisation des performances individuelles dans l'emploi soit cruciale pour saisir la structure du marché du travail (Combarrous et Deguilhem, 2018), elle ne nous permet pas d'approfondir autant que nous le souhaiterions les mécanismes à l'œuvre sur ce dernier. Confronté à cet enjeu, un retour sur l'histoire de la pensée économique et sociologique du marché du travail a permis de retracer les vives oppositions entre différents courants. De cette manière, la théorie du capital humain (Schultz, 1961, 1988 ; Becker, 1964, 1993) et les modèles de « *trriage* » se retrouvent « engoncés » dans une posture individualiste vis-à-vis de l'institution scolaire, pourtant génératrice de normes. S'en distinguant, Bourdieu et Passeron (1964, 1970) s'attachent alors à apporter la preuve du pouvoir socialisant de l'école, en mettant en exergue que cette dernière est à la fois le produit des inégalités sociales antérieures et un outil au service de leur reproduction. De fait, si les comportements *pré-marchands* se caractérisent par un processus institutionnalisé au sein des catégories sociales, il est nécessaire d'analyser ce qui se trame plus directement dans les transactions marchandes relatives à l'emploi. De ce point de vue, les modèles de contrat implicite, de salaire d'efficience et de *job search* apportent quelques éléments d'interprétation aux problèmes posés par l'asymétrie d'information et aux comportements « *contre-productifs* » qu'elle génère pour les acteurs engagés sur les marchés du travail (Yellen, 1984 ; Rosen, 1985 ; Rogerson *et al.*, 2005). Toutefois, les approches des sociologues jugent à nouveau que ces représentations fournissent un cadre trop restreint, *sous-socialisant* et décontextualisant les acteurs et leurs décisions (Granovetter, 1985 ; Simon, 1976 ; Weber, [1921] 2003 ; Weber et Dawes, 2005). Afin de dépasser ces oppositions, notre cheminement théorique nous a alors amené à reconsidérer l'impératif posé par la sociologie économique, à savoir : *appliquer une perspective sociologique aux phénomènes économiques* (Smelser et Swedberg, 2005 ; Granovetter et Swedberg, 2011 ; Steiner, 2011 ; Steiner et Vatin, 2013). À travers ce prisme, les approches par la segmentation apparaissent comme un cadre fondamental permettant l'intégration de ces facteurs socio-institutionnels afin d'appréhender précisément les relations multiplexes qui se nouent entre individus et groupes sociaux. Ces travaux institutionnalistes suggèrent alors l'existence de différences remarquables entre différents segments homogènes, caractérisés par le relâchement croissant de l'ensemble des normes encadrant les relations d'emploi, distinguant des travailleurs socialement différenciés sur le marché (Piore et Doeringer, 1971 ; Piore, 1983 ; Reich, 2009). Cette approche se trouve être vérifiée empiriquement et nombreux sont les travaux à faire état du fait que les acteurs ne

disposent pas de la liberté d'accéder au segment au sein duquel le revenu escompté serait le plus élevé, mais subissent les effets d'un choix social ou d'une contrainte institutionnelle dans les PED (Gindling, 1991 ; Thomas et Vallée, 1995 ; Funkhouser, 1997a, 1997b ; Combarrous, 2001). Malgré la réintégration de ces facteurs socio-institutionnels au cœur du fonctionnement du marché, ces travaux ne permettent pas d'expliquer précisément les processus sous-jacents au phénomène observé. Face à cette difficulté, la théorie de l'espace social de Bourdieu et l'approche *culturaliste* de Piore proposent des réponses possibles et complémentaires (Piore, 1975 ; Quijoux, 2015). Cependant, nous avons pu remarquer que certaines limites subsistent et nécessitent le complément de *concept-outils* plus adaptés tels que l'analyse du recours aux réseaux sociaux (Requena Santos, 1990, 1991 ; Granovetter, [1974] 1995 ; Marsden et Gorman, 2001 ; Ioannides et Datcher Loury, 2004 ; Topa, 2011 ; Beaman, 2016). Cet aspect apparaît fondamental dans la mesure où cet usage des relations constitue le moyen principal pour accéder *et/ou* évoluer dans l'emploi variant entre 37% en France et 73% en Colombie ou en Russie (Forsé, 1997 ; Yakubovich, 2005 ; Nicodemo et Garcia, 2015). Ainsi, en associant le recours aux contacts et la segmentation qualitative des emplois, notre analyse du marché du travail devient alors assez efficace dans le sens où la faiblesse d'institutions formelles, comme cela peut être le cas en Colombie, laissent aux réseaux le pouvoir de renforcer ou d'atténuer les différenciations sociales (Fafchamps, 2006 ; Nordman et Pasquier-Doumer, 2015). Au-delà de leur importance fondamentale dans l'emploi, nous notons que ces relations produisent des effets différenciés en fonction de leur ancrage dans le cadre d'un marché segmenté, pouvant constituer à la fois :

- (i.) Une véritable opportunité offerte à certains travailleurs permettant d'accéder à de meilleurs emplois, grâce à la diffusion d'informations *et/ou* la réduction de l'asymétrie d'information sur le marché.
- (ii.) Des contraintes sociales pour d'autres, plaçant les acteurs dans un jeu d'obligations et d'engagements réciproques, affectant *de facto* leurs performances dans l'emploi.

Tirant parti de l'articulation de l'ensemble de ces littératures et des questions soulevées, l'approche retenue dans cette première partie vise dans un premier temps à construire une mesure micro-socioéconomique de la qualité de l'emploi avant d'évaluer sa segmentation institutionnelle et d'observer les effets différenciés du recours aux réseaux de relations dans ce cadre précis. Sur cette base, nous pouvons tracer quelques hypothèses de recherche qui guideront notre travail empirique :

- (i.) Le recours à une approche interdisciplinaire offre la possibilité d'articuler et de combiner six grandes dimensions (*supra*) à la fois sociales et juridiques dans l'ana-

lyse des performances individuelles sur le marché du travail (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012 ; Osterman, 2013 ; Burchell *et al.*, 2014 ; Piasna, 2017). Leur réintégration au cœur du concept de qualité de l'emploi nous permet dans le contexte latino-américain (Farné, 2003 ; Sehnbruch, 2006 ; Ocampo et Sehnbruch, 2015) : (i.) d'appréhender d'un point de vue multidimensionnel les résultats individuels (Farné et Vergara, 2015 ; Huneeus *et al.*, 2015), (ii.) de transcender les oppositions inadaptées entre formalité et informalité ou salariat et indépendance (Floro et Messier, 2011 ; Roncolato et Willoughby, 2017), (iii.) de traduire sous un angle socioéconomique la segmentation qualitative sur le marché du travail (Gursky et Weeden, 2008 ; Reich, 2009 ; Ruiz-Tagle et Sehnbruch, 2015 ; Kalleberg, 2015).

- (ii.) Dans ce contexte de marché segmenté et dans la mesure où l'usage des réseaux constitue l'élément central de l'accès et de l'évolution dans l'emploi, il est crucial d'intégrer ce recours aux relations comme facteur explicatif des performances individuelles (Marsden et Gorman, 2001 ; Yakubovich, 2005 ; Datcher Loury, 2006 ; Nordman et Pasquier-Doumer, 2015). Ce prisme à la fois institutionnaliste et micro-socioéconomique focalisé sur l'usage des réseaux offre alors la possibilité d'expliquer des résultats différenciés en termes de qualité de l'emploi en fonction du groupe d'appartenance des individus (Smith, 2000, 2016 ; Marques, 2012 ; Diaz, 2012 ; Nicodemo et Garcia, 2015).

Le cadre conceptuel et analytique que nous adoptons dans cette première partie est désormais défini et nécessite à présent d'être confronté à l'analyse empirique. Dans cet objectif, le terrain d'étude choisi est Bogota, la capitale de la Colombie, dans la mesure où cette métropole présente un certain nombre d'éléments pertinents pour notre problématique, à la fois sur le plan de la dynamique du marché du travail, de la stratification socioéconomique, des disparités socio-spatiales au sein de l'espace urbain et de l'importance du recours aux réseaux sociaux pour accéder à l'emploi. En outre, dans la mesure où nous proposons une analyse micro-socioéconomique, nous nous appuyons sur des données d'enquête ménage tirées de la *Gran Encuesta Integrada de Hogares* (GEIH). De plus, afin de saisir plus qualitativement la spécificité du recours aux relations en fonction des différents groupes de travailleurs, nous complétons cette analyse quantitative par l'utilisation d'entretiens collectifs que nous avons réalisés afin d'explorer ces usages relationnels différenciés sur le marché du travail. Ainsi, le chapitre suivant précise ce cadre contextuel et méthodologique.

CADRAGE CONTEXTUEL ET
MÉTHODOLOGIQUE : SOCIOÉCONOMIE DE
LA MÉTROPOLE ET PRÉSENTATION DES
DONNÉES

« [We] document the existence of labor market heterogeneity in terms of the usual variables like education, occupation and location of residence in Bogota. »

- Gary S. FIELDS (1980, p. 3),
How segmented is the Bogota labor market ?

« More often, hybrid approaches comprise a number of phases, some of which are qualitative, others quantitative ; all, however, are equally necessary for achieving the objective of the approach. »

- Nigel FIELDING et Margrit SCHREIER (2001, p. 10),
On the compatibility between qualitative and quantitative research methods

Introduction

Dans l'optique d'étudier la structure du marché du travail et l'influence de l'usage des réseaux de relations sur la qualité de l'emploi à Bogota conformément au cadre théorique et analytique défini dans le chapitre précédent (*cf.* Chapitre 1, page 94), nous proposons de présenter le contexte démographique, socioéconomique et institutionnel de la capitale colombienne avant de détailler les données quantitatives et qualitatives qui serviront à la réalisation de l'étude empirique dans le chapitre suivant (*infra* Chapitre 3, page 141).

Bogota est une métropole de plus 8 millions d'habitants en 2018¹, située à plus 2600 mètres d'altitude sur l'altiplano *Cundiboyacense* entre deux des trois cordillères (*Cordillera oriental y central*) qui traversent la Colombie du Sud au Nord. Dans un contexte de forte urbanisation, commun à de nombreux pays latino-américains, la capitale colombienne constitue le centre urbain qui concentre le plus de citoyens dans le pays. Malgré un ralentissement de la croissance de la population et l'*endogénéisation* du processus démographique s'observant au niveau distrital (municipal) depuis les années 1980, la dynamique demeure très spatialisée dans la mesure où, à l'inverse des localités² plus aisées du Nord de la métropole, les localités plus pauvres du Sud connaissent des taux d'accroissement plus intenses. De fait, cette hétérogénéité socio-spatiale de la dynamique démographique et du processus d'urbanisation met à l'épreuve les politiques publiques. À partir du début des années 1990, les institutions distritales connaissent à la fois un processus de décentralisation et d'ouverture vers le secteur privé. Parallèlement, l'État colombien adopte en 1994 la loi 142 instituant une stratification socioéconomique de l'espace métropolitain dans le but d'accroître l'équité socio-spatiale et d'équilibrer les ressources publiques au moyen d'un financement croisé des services publics municipaux. Cependant, l'introduction de la stratification socioéconomique combinée à certaines politiques publiques d'inspiration libérale en matière d'éducation et d'emploi entre 2002 et 2010, n'ont non seulement pas permis de réduire les inégalités à Bogota, mais ont maintenu des disparités socio-spatiales tout particulièrement au niveau du développement du capital humain des bogotains et de leurs conditions d'emploi sur le marché du travail. À partir de 2010, l'adoption de politiques publiques éducatives offrant un meilleur accès au supérieur et le recentrage des institutions nationales et distritales sur la question du *travail décent* améliorent quelque peu les conditions d'emploi et tendent à réduire les

1. Selon les projections du département national de la statistique (DANE) à partir du recensement de 2005.

2. La division administrative de Bogota comprend 20 localités représentées sur la carte C.1 (page 487).

inégalités marquées. Toutefois, en dépit de ce contexte plus favorable et de la création d'un nouveau service de placement de la main-d'œuvre, les nouveaux outils institutionnels ont un effet limité à Bogota et les disparités socio-spatiales demeurent (**Section 2.1**). Dans le but de décrire la structure du marché du travail et d'évaluer l'influence du recours aux réseaux de relations sur la qualité de l'emploi dans ce contexte métropolitain conformément au cadre théorique et empirique développé au chapitre 1 (*cf.* page 94), nous présentons à la fois les données quantitatives et qualitatives qui seront utilisées dans le cadre de l'étude empirique conduite dans le chapitre suivant (*cf.* Chapitre 3, page 141). Nous proposons alors de recourir à un modèle de triangulation « séquentiel explicatif » des données (Creswell *et al.*, 2003 ; Creswell, 2014). Cette méthode fait partie intégrante des méthodes mixtes et permet d'envisager successivement une première phase de collecte et d'analyse basée sur des données quantitatives et une seconde phase visant à recueillir et à explorer des données qualitatives permettant d'enrichir la compréhension des mécanismes et des logiques mis en lumière quantitativement (Ivankova *et al.*, 2006 ; Creswell, 2014 ; Creswell et Plano Clark, 2017). Par conséquent, la première phase de l'application de cette méthode à Bogota repose sur la *Gran Encuesta Integrada de Hogares* (GEIH de 2013) qui constitue l'enquête représentative de référence pour analyser la structure du marché du travail, sa segmentation et l'influence du recours aux relations sur les performances dans l'emploi (Garcia et Nicodemo, 2015). En complément de cette source de données quantitatives d'origine administrative, des informations qualitatives de première main ont été recueillies à travers la méthode des *focus groups*, permettant d'explorer plus profondément les pratiques relationnelles pour accéder à l'emploi et le sens qui leur est donné par les acteurs bogotains (**Section 2.2**).

2.1 Le contexte socioéconomique et institutionnel de Bogota et de son marché du travail

Le processus de transition urbaine à Bogota a d'abord vu une phase de croissance rapide de la population entre 1950 et 1980 avant de connaître un ralentissement et une *endogénéisation* de la dynamique démographique entre 1985 et 2010. Dès les années 1990, face à ce processus structurel et spatialisé dans l'espace métropolitain, le contexte institutionnel au niveau distrital (municipal) se transforme. S'engage alors un processus de libéralisation politique et économique et, pour plus d'équité socio-spatiale, une stratification socioéconomique de l'espace est introduite en 1994. Cependant, bien que cette mesure vise à permettre le financement croisé des services publics, elle intègre rapidement les représentations sociales et génère des effets indirects maintenant les inégalités socio-spatiales à un niveau très élevé depuis le milieu des années 1990 (Section 2.1.1). Ce contexte inégalitaire dans la capitale colombienne influe à la fois sur les facteurs participant au développement du capital humain et sur le marché du travail. Ainsi, en dépit de politiques publiques mises en œuvre pour réduire ces inégalités socio-spatiales et des transformations législatives et institutionnelles importantes, les disparités en matière d'éducation, de mobilité pour rejoindre le lieu de travail et de conditions d'emploi apparaissent toujours très marquées à Bogota (Section 2.1.2).

2.1.1 Dynamique de la population urbaine et stratification socioéconomique de l'espace métropolitain

À l'instar de nombreuses métropoles latino-américaines, la capitale colombienne connaît d'abord une croissance très rapide de sa population durant les années 1950-1980 avant son ralentissement progressif. Cependant, la transition urbaine réalisée entre 1985 et 2010 s'accompagne d'un processus d'*endogénéisation* de la dynamique démographique très différencié selon les zones au sein de l'espace métropolitain (Section 2.1.1.1). Dans ce contexte, le gouvernement colombien adopte en 1994³ un système de financement croisé des services publics municipaux (*Servicios Públicos Domiciliarios*) à travers une stratification socioéconomique cadastrale visant à répondre aux inégalités intra-urbaines grandissantes et à intégrer les quartiers émergents dans le plan d'occupation territorial de la capitale. Ce-

3. La première version de ce système de stratification socioéconomique voit le jour en 1968 avec le décret-loi 3069 et sera renforcé par la loi 14 de 1983 fixant une différenciation de la « capacité économique » des ménages pour le paiement des services publics municipaux. Toutefois, il ne sera généralisé qu'à partir de 1994 avec la loi 142 et révisé périodiquement par loi *et/ou* par décret.

pendant, l'institutionnalisation de la stratification socioéconomique a petit à petit intégré les représentations et les pratiques sociales des acteurs, stabilisant, voire renforçant, les inégalités socio-spatiales existantes (Section 2.1.1.2).

2.1.1.1 Le processus d'urbanisation de Bogota et sa spatialisation

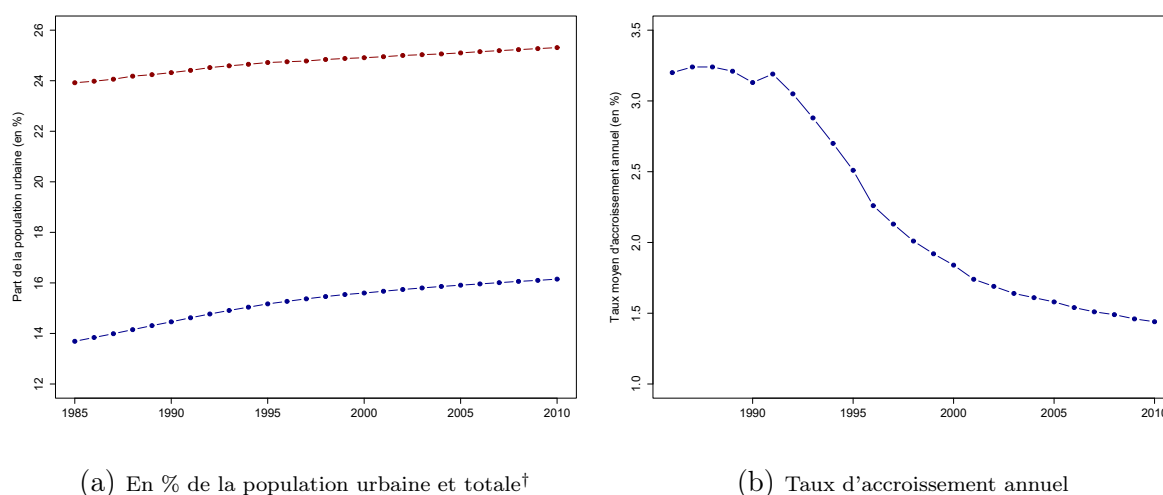
La capitale colombienne occupe une place spécifique dans le contexte national marqué par une hégémonie urbaine comme l'ensemble des pays latino-américains⁴. La Colombie échappe à la *macrocéphalie* urbaine à l'œuvre dans certains pays de la région tels que le Pérou ou le Chili. En effet, la population urbaine colombienne se répartit majoritairement dans les trois villes du triangle d'or (*triangulo de oro*) formé par Bogota (7,5 millions d'habitants en 2012), Medellin (2,4 millions d'habitants en 2012) –département d'*Antioquia*– et Cali (2,3 millions d'habitants en 2012) –département du *Valle de Cauca*– (Dureau *et al.*, 2006). En dépit de cette répartition et de l'émergence récente de villes périphériques et intermédiaires telles que Barranquilla (1,2 millions d'habitants en 2012) –département de l'*Atlantico* sur la côte caribéenne–, la population bogotaine (*bogotana*) passe de 14% en 1985 à plus de 17% de la population totale en 2000 (Figure 2.1a, page 105). De plus, le degré de concentration de la population urbaine dans la capitale augmente légèrement sur la même période atteignant près de 26% en 2010 (Figure 2.1a, page 105), représentant le triple de celui de Medellin et de celui de Cali. Ainsi, Bogota représente bien un centre majeur du processus d'urbanisation colombien en raison de son poids relatif (Dureau *et al.*, 2015).

En outre, rappelons que le processus d'urbanisation en Amérique latine est original de par sa rapidité et son intensité (Dureau *et al.*, 2006). Comme le rappellent Dureau *et al.* (2015, p. 26) : « en seulement 75 ans, la proportion de citadins [dans la région] passe du quart au trois quarts de la population totale [...] et la proportion de la population urbaine atteint presque le double de la moyenne observée dans les pays en développement ». En dépit de la rapidité de cette transformation structurelle des pays latino-américains, le taux d'accroissement annuel de la population urbaine qui atteignait plus de 6% à Bogota entre 1950 et 1960 a ensuite connu une diminution continue, passant notamment de plus de 3% en 1985 à près de 1,5% en 2010 (Figure 2.1b, page 105). S'intéressant à ce processus de transition vers une croissance moins soutenue de la population citadine en Amérique

4. Rappelons que l'Amérique latine et les Caraïbes demeurent la région la plus urbanisée du monde en développement, avec 77% de la population et 432 millions d'habitants en milieu urbain (ONU-habitat, 2012). Le taux d'urbanisation était notamment de 75% en Colombie en 2005, de 84% au Brésil en 2010 et de 87% au Chili en 2012.

latine, les géographes estiment que la croissance urbaine s'est petit à petit *endogénéisée*, devenant de moins en moins liée aux migrations internes en provenance des zones rurales et traduisant de plus en plus le mouvement naturel associé à la transition démographique engagé depuis les années 1970 dans l'ensemble de la région (Dureau *et al.*, 2015, pp. 27-32).

FIGURE 2.1 – Évolution de la population urbaine à Bogota (1985-2010)



Note : [†]En rouge apparait la population de la métropole en proportion de la population urbaine totale, en bleu la même population en proportion de la population totale.

Source : Auteur, à partir des données du DANE.

TABLEAU 2.1 – Composantes de la croissance démographique à Bogota (1985-2010)

	1985	1990	1995	2000	2005	2010
Taux d'accroissement exponentiel (<i>pour mille</i>)	31.6	28.3	20.1	16.4	14.8	
Taux d'accroissement naturel (<i>pour mille</i>)	20.0	18.5	16.2	13.9	12.4	
Taux de migration nette (<i>pour mille</i>)	11.5	9.8	3.9	2.5	2.2	
Ratio migration nette/acc. exponentiel	36.5%	34.5%	19.4%	15.1%	15.1%	
Taux de fécondité	2.8	2.6	2.3	2.0	1.9	
Taux de mortalité infantile (<i>pour mille</i>)	31.7	30.0	25.1	20.5	16.8	
Espérance de vie	69.2	70.4	72.9	75.4	77.1	

Source : Auteur, adapté de Dureau *et al.* (2015, pp. 28-30).

Comme le précisent Dureau *et al.* (2006) ou encore Dureau *et al.* (2015), bien que l'apport de l'exode rural à la croissance de Bogota ait été prépondérant dans « la première phase » de la transition urbaine amorcée entre 1950 et 1960⁵, il recule petit à petit à partir

5. En Amérique latine, la majeure partie de la croissance de la population urbaine était imputable à

des années 1970 pour devenir marginal vis-à-vis de l'accroissement naturel à partir des années 2000 (Tableau 2.1, page 105). Malgré ce constat, le conflit armé et l'extension des territoires contrôlés par le narco-trafic entre 1980 et 2000 en Colombie ont généré un regain de la migration interne et des déplacements forcés de populations. Bien que la mesure de la migration forcée soit délicate, Dureau *et al.* (2015, p. 35) estiment que Bogota a reçu entre 2000 et 2005 entre 260 000 et 360 000 *desplazados* (déplacés) sans affecter pour autant la tendance structurelle. Parallèlement à cette diminution de l'importance des flux migratoires en provenance des campagnes, le recul du rythme d'accroissement de la population urbaine de la capitale colombienne semble traduire assez nettement l'effet de la transition démographique opérée entre 1980 et 2010. À l'échelle métropolitaine, la baisse des taux de fécondité, la baisse de la mortalité infantile et l'augmentation de l'espérance de vie à la naissance en raison notamment de programmes subventionnés de santé publique (loi 60 de 1994), de la création de la sécurité sociale obligatoire (articles 1–9 de la loi 100 de 1993) et du système général de retraite (articles 10–23 de la loi 100 de 1993)⁶, contribuent à expliquer la diminution des taux de croissance de la population urbaine entre 1985 et 2010.

Toujours est-il que le recul de l'accroissement de la population urbaine et le processus d'*endogénéisation* démographique connaissent une certaine hétérogénéité spatiale entre 1993 et 2005 (Carte C.2, page 488)⁷, traduisant ce que les géographes nomment la division de la capitale colombienne entre « trois villes distinctes » (Beuf, 2011; Dureau *et al.*, 2015)⁸ : (i.) « un Nord » plus aisé, plus âgé et peu peuplé⁹, (ii.) « un Sud » beaucoup plus pauvre, plus jeune et très peuplé¹⁰, (iii.) « un Ouest » accueillant les classes moyennes

l'exode rural entre 1950 et 1960 (Guzman *et al.*, 2006). Dureau *et al.* (2015, p. 27) indiquent que deux effets viennent expliquer l'influence de ces migrations sur la croissance urbaine des villes latino-américaines : (i.) un effet direct lié à l'arrivée de migrants originaires des campagnes et (ii.) un effet indirect tenant à la modification de la structure démographique des villes du fait de ces arrivées nouvelles.

6. Indiquons que l'ensemble de ces lois intègrent la constitution colombienne de 1991 dite « sociale ». Pour plus de précisions voir la note de bas de page (page 108).

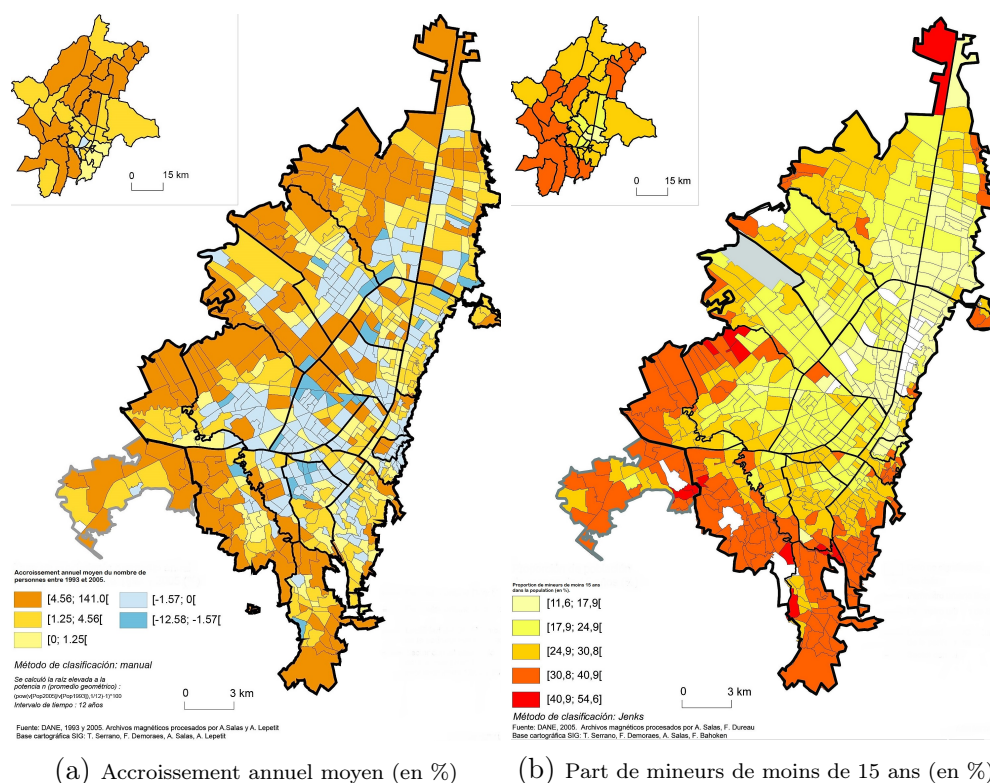
7. Indiquons que le dernier recensement colombien a été réalisé en 2017 par le DANE. Toutefois, les données ne seront disponibles qu'à partir de 2019.

8. « À Bogota les catégories de niveau élevé [aisées] ont leur centre de gravité plutôt au Nord, les catégories populaires plutôt au Sud, dans une position très voisine de celle des ménages des classes moyennes inférieures, alors que les classes moyennes intermédiaires et supérieures ont leur centre de gravité plutôt au Nord-Ouest » (Dureau *et al.*, 2015, p. 116).

9. Les ménages aisés, représentant 700 000 personnes en 2013, se concentrent entre la localité d'*Usaquen* et le Nord de *Chapinero* au sein de zones résidentielles de très haut standing souvent fermées et gardées (*cojuntos cerrados*) (Carte C.1, page 487).

10. Le Sud de la ville s'étend de *Bosa* à *Usme* en passant par *Ciudad Bolivar* et *San Cristobal* et représente près de 3,5 millions de personnes en 2013 (Carte C.1, page 487). Durant la phase d'expansion urbaine, ces zones ont été propices à l'installation d'habitats informels formant petit à petit de vastes « *barrios de invasion* » (quartiers d'invasion ou bidonvilles) pour reprendre les termes utilisés dans les différents plans de développement successifs. Ces quartiers informels représentaient 70% de l'habitat en

FIGURE 2.2 – Évolution de la population urbaine (1993-2005)



Source : Projet ANR METAL 2010, à partir des données géo-localisées des recensements de 1993 et 2005 (DANE).

grandissantes¹¹. Comme tendent à le montrer les cartes 2.2a et 2.2b, entre 1993 et 2005 les quartiers situés au Sud et à l’Ouest de la ville connaissent une croissance démographique plus intense et le nombre de mineurs de 15 ans y est alors plus important qu’au sein des quartiers situés au Nord, au centre et à l’Est. Dureau *et al.* (2015, pp. 30-31) expliquent que cet accroissement et cette présence plus importante de mineurs au Sud de la ville pourraient s’expliquer par l’hétérogénéité des taux de fécondité en fonction des classes sociales : « en 1985, le taux était de 1,9 enfants par femme pour les “non-pauvres”, de 3,6 pour les femmes classées comme “pauvres” et de 4,3 pour celles “dans la misère” [;] en 2010, le taux était de 3,2 pour les femmes “pauvres” et seulement de 1,4 pour celles plus riches ».

1970 dans la capitale (Dureau *et al.*, 2015), avant d’être formalisés *ex post* notamment sous l’effet de la stratification socioéconomique (*infra* Section 2.1.1.2, page 108).

11. Les classes moyennes inférieures se situent plus dans la localité de *Kennedy* lorsque les classes moyennes intermédiaires et supérieures résident dans les localités de *Fontibon*, *Engativa* et *Suba* (Carte C.1, page 487). Au total, ce sont plus de 3,5 millions de personnes en 2013 qui vivent dans cette large bande située à l’Ouest de la ville.

Face à la dynamique du processus d'urbanisation et aux disparités socio-spatiales, les politiques publiques ont été amenées à se saisir de ces questions importantes pour la capitale colombienne et à développer des outils institutionnels dans le but d'apporter des éléments de réponses adaptés.

2.1.1.2 De la redéfinition de l'environnement institutionnel à la stratification socioéconomique de l'espace urbain

Suivant la tendance générale des pays latino-américains, la Colombie connaît à partir des années 1990 –marquées par l'adoption de la constitution dite « sociale » de 1991¹²– un double mouvement qui, d'une part, vise à aller vers une décentralisation et une démocratisation des institutions politiques municipales et, d'autre part, favorise le secteur privé pour gérer des services qui demeuraient publics jusqu'à la fin des années 1980. En dépit de ces transformations institutionnelles, les inégalités socio-spatiales tendent à se maintenir à des niveaux très élevés et les institutions publiques s'affaiblissent faute de ressources suffisantes. Face à ce double écueil, l'État colombien adopte en 1994 la loi 142 portant sur le financement croisé des services publics. Cette dernière institutionnalise et généralise une stratification socioéconomique à partir de laquelle sont fixés les tarifs de ces services municipaux permettant de subventionner les ménages des quartiers pauvres et taxer ceux des quartiers aisés. Initialement envisagée comme une politique d'équité et d'inclusion sociale développée notamment pour résoudre les inégalités intra-urbaines, la stratification a cependant généré certains processus ségrégatifs spontanés à Bogota, même s'il reste difficile d'en mesurer la portée exacte (Beuf, 2011, p. 50).

12. La constitution colombienne de 1991 est issue de l'accord de paix et de démobilisation trouvé entre le gouvernement libéral du Président Barco (1986-1990) et le groupe de *guerrilleros* appelé le M-19, ayant participé au conflit armé entre 1970 et 1990. Durant les négociations, le M-19 souhaitait réformer la constitution afin de faciliter la naissance de nouveaux partis politiques dépassant le bipartisme historique opposant les libéraux et les conservateurs. En dépit du refus opposé par le gouvernement, un groupe d'étudiants appelé la *Septima Papeleta* se ressaisit de l'idée du M-19 en 1989 et propose d'inclure une septième consultation au sein de l'organisation des élections générales de mars 1990. Organisée informellement, cette consultation rassemble plus de deux millions de votants. Saisie par ce record et cette victoire symbolique, la Cour Suprême officialise la consultation qui se déroule lors de l'élection présidentielle de mai 1990. Bien que tout juste élu, le Président libéral Gaviria (1990-1994) organise l'assemblée constituante dans laquelle siègent 36% de libéraux et 28% de représentants émanant du M-19. Cette assemblée majoritairement acquise aux idées progressistes aboutit à une constitution dite « sociale » adoptée en 1991, garantissant notamment toute une batterie de droits collectifs et sociaux aux travailleurs, définissant une longue liste de droits fondamentaux et équilibrant les droits économiques.

Les transformations institutionnelles au sein de la capitale colombienne à partir des années 1990

Entre 1954 et 1988, le mouvement de forte concentration des pouvoirs entre les mains de l'État central¹³ avait été justifié politiquement par la nécessité de faire face aux conséquences de la période de *La Violencia* au cours des années 1950 ayant succédé au *Bogotazo* de 1948¹⁴ et au conflit armé opposant le corps militaire, les *guerillas* marxistes (FARC-EP, EPL, ELN et M-19) et les paramilitaires d'extrême droite¹⁵. Conséquence de ce processus de concentration, les maires étaient directement nommés par le Président de la République conformément au décret 6340 de 1954. À partir de 1985, les négociations de paix entreprises entre le gouvernement conservateur de Betancur et les FARC-EP, combinées à la défiance grandissante des bogotains vis-à-vis de l'État central, aboutissent à l'élection au suffrage universel direct du maire de la capitale en 1988 et des représentants dans de nouvelles instances intermédiaires comme le *Consejo* de Bogota ou les *Juntas Administrativas Locales*. De façon concomitante, un mouvement d'ouverture dans d'autres domaines tend à faire émerger « de nouvelles formes de participation à travers la présence de représentants des citoyens dans les conseils d'administration des entreprises de services publics et dans des espaces de concertation et de contrôle des processus de planification territoriale » (Dureau *et al.*, 2015, p. 40). Ce phénomène de libéralisation politique s'accompagne d'un processus de privatisation des services municipaux entamé dès la fin des années 1980. Suivant la première élection au suffrage universel du maire conservateur

13. Cette concentration des pouvoirs fait suite au pacte d'alternance politique (*Frente Nacional*) trouvé entre libéraux et conservateurs en 1958 à la suite d'une période de forte instabilité et de violence systématisée appelée *La Violencia* entre 1948 et 1958 (ayant causé entre 200 000 et 300 000 morts selon les estimations).

14. Ancien maire de Bogota entre 1936 et 1937, Jorge Eliecer Gaitan tient un discours politique très progressiste et ses interventions en faveur de la cause prolétarienne –concernant le massacre des *bananeras* de 1928 par exemple– touchent largement les classes populaires. Lors des élections présidentielles organisées en 1946, le parti *Liberal* se divise entre les *oficialistes* de centre-gauche soutenant la candidature de Gabriel Turbay et les dissidents *Gaitanistes* appuyés par les secteurs plus à gauche. Durant les élections législatives organisées en 1947, les dissidents libéraux remportent la majorité des sièges attribués au parti *Liberal* au Sénat comme à la Chambre. Fort de cette victoire, Jorge Eliecer Gaitan devient alors le nouveau leader libéral en octobre 1947 et, le 9 avril 1948 il est assassiné à Bogota. Ayant perdu leur leader promis à la présidence de la République lors des élections de 1950, une émeute spontanée et meurtrière éclate alors le même jour parmi les classes populaires et sera appelée *a posteriori* *Le Bogotazo* (ayant fait entre 500 et 3000 morts selon les estimations) au cœur de la capitale. Cet événement de nature sociale débouche à partir des élections présidentielle anticipées en 1949 sur les 10 ans d'instabilité politique, institutionnelle et de violence systématisée entre *Liberales* et *Conservadores*, période nommée *La Violencia*.

15. Les groupes paramilitaires regroupés au sein des *Autodefensas Unidas de Colombia* apparaissent au début des années 1980. Ils sont structurés par les grands propriétaires terriens notamment dans le département d'*Antioquia* afin de faire face à la popularité du discours porté par les différentes *guerillas* et à leur extension territoriale.

Pastrana (1988-1990) –devenu Président de la République entre 1998 et 2002– et se poursuivant sous les mandats libéraux (1990-1995) et du parti *Cívico* (1995-2003), la privatisation de services appartenant au secteur public se systématise et s’accompagne de l’apparition d’entreprises parapubliques dédiées à la gestion des réseaux publics dans différents domaines tels que la production de logements sociaux à travers l’entreprise *Metrovivienda*, la rénovation urbaine à travers l’entreprise ERU ou encore le transport public à travers l’entreprise *Transmilenio*. Toutefois, ce système parapublic a connu de nombreux revers au cours des années 1990 et 2000¹⁶ et contribue à affaiblir les ressources publiques destinées à intégrer les ménages les plus pauvres et réduire les inégalités socio-spatiales (Beuf, 2011). De fait, ces dernières tendent à se maintenir voire à augmenter au cours des années 1990, pour atteindre des niveaux très élevés à partir des années 2000 (ONU-habitat, 2012).

La stratification socioéconomique généralisée en 1994 : un financement croisé afin d’accroître l’équité socio-spatiale

Rappelons qu’à partir de l’adoption de la constitution de 1991 et de la décentralisation qu’elle promeut, les considérations d’ordre social concernant l’équité et l’inclusion qui étaient au cœur de l’ordre constitutionnel sont réintroduites dans la planification urbaine à l’échelle locale. Pour cette raison, l’Etat généralise à travers la loi 142 de 1994 la stratification socioéconomique de l’ensemble des espaces urbains et ruraux dont l’objectif est de corriger les inégalités socio-spatiales par l’introduction de mécanismes de redistribution –subvention/taxation– dans le paiement des charges et services urbains –eau, électricité, ramassage des ordures– (Beuf, 2011, p. 50). Conformément à de nombreux travaux sociologiques et anthropologiques, le modèle de stratification socioéconomique colombien repose sur l’idée que très peu d’acteurs avec la capacité de payer pour un meilleur logement se soumettraient ou soumettraient leur famille à rester dans un endroit qui détériore leur qualité de vie, dans le seul but d’accéder à des subventions destinées aux plus pauvres¹⁷. En d’autres termes, le modèle de stratification

16. L’exemple de la production de logement social à travers *Metrovivienda* dans les années 1990 qui n’a pas atteint les objectifs fixés par la mairie de Bogota, loin s’en faut : « [...] on constate que pendant la dernière période intercensitaire (1993-2005) la production de logement neufs provient principalement de deux modes : la promotion privée (51%) et l’auto-construction (44%), alors qu’auparavant des politiques de régularisation des logements d’origine illégale et auto-construite avaient été mises en place et avaient réussi à faire baisser ce deuxième mode de production à 12% du total des logements construits entre 1973 et 1985 avant d’augmenter à 34% entre 1985 et 1993 » (Dureau *et al.*, 2015, p. 44).

17. Un rapport du *Departamento Administrativo de Planeación Distrital* (DAPD) cité par Beuf (2011, p. 51) indique précisément l’hypothèse sous-jacente au modèle de stratification : « on suppose que celles-ci

fait l'hypothèse que l'évaluation du logement, compte tenu de sa nature et de son environnement, fournit une approximation somme toute assez précise de la situation socioéconomique du ménage induisant assez peu d'exceptions génératrices d'inefficacité verticale (en général, les « logements pauvres » sont habités par des ménages pauvres). De fait, le logement est perçu comme l'expression de la condition socioéconomique du ménage.

Sur la base de cette idée érigée en principe directeur de la stratification, six groupes homogènes sont établis à partir de l'application d'une analyse multidimensionnelle en deux étapes¹⁸ sur la base des zones cadastrales¹⁹, en considérant l'aspect physique du bâti et un ensemble de critères *géo-socioéconomiques* appréciables de manière simple sans interroger les ménages²⁰. Ces « îlots » de « voisinage homogène » offrent une approximation acceptable, bien que de plus en plus contestée²¹, des capacités des ménages et de la hiérarchie sociale. Les ménages des strates les plus défavorisées –1, 2 et 3–, se situant plutôt au Sud de la capitale (Carte C.3, page 489), bénéficient de subventions couvrant respectivement de 10 à 40% du coût de leurs services municipaux. À l'inverse, les ménages des strates les plus aisées –5 et 6–, situées plutôt au Nord de Bogota (Carte C.3, page 489), paient un coût additionnel allant respectivement de 20 à 40% pour ces mêmes services. Toutefois, une très large majorité des ménages vivent dans les strates inférieures –1, 2 et 3 (Figure 2.3, page 112)– et les augmentations successives du prix des services publics imputées aux strates supérieures ne génèrent pas les ressources suffisantes

mesurent indirectement le revenu et le pouvoir d'achat selon une fonction générale de préférences, telle que tout ménage préférerait vivre dans des zones résidentielles exclusives avec des logements de grand standing si ses conditions socioéconomiques (en particulier le revenu) le lui permettaient ; au contraire, aucun ménage ne souhaiterait vivre dans des zones à haut risque, de marginalité urbaine ou dans des logements précaires, sauf s'il y était obligé en raison du niveau trop bas de ses revenus et si les aides de l'État étaient insuffisantes ».

18. Dans un premier temps, le DANE applique la méthode des scores de Savage afin de transformer les variables nominales retenues en variables quantitatives continues. Sur cette base, le DANE applique dans un second temps la méthode de classification de Delanius-Hodges afin d'obtenir la répartition en six strates distinctes (Sepulveda Rico *et al.*, 2014, p. 29).

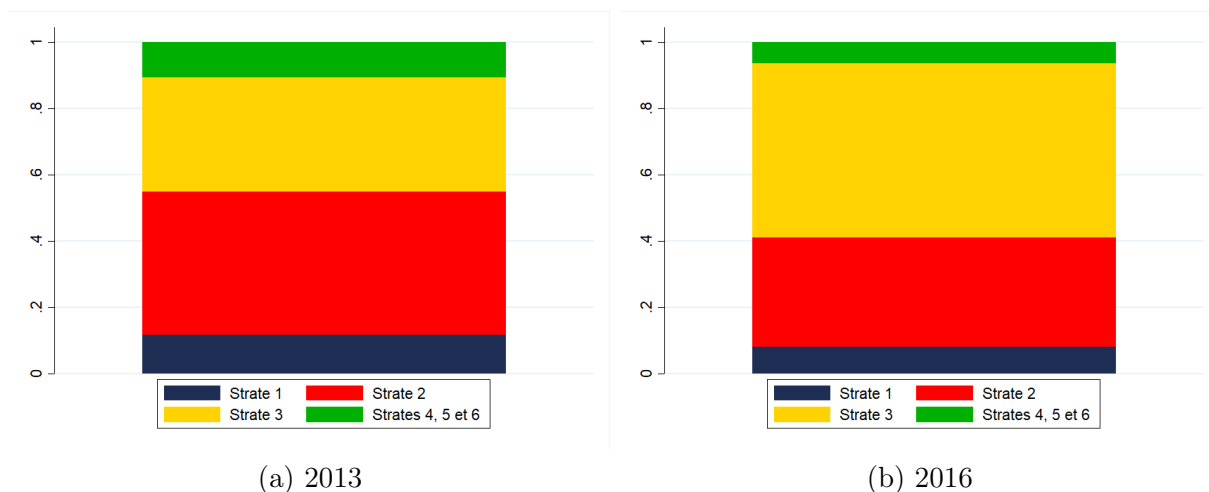
19. Ces zones cadastrales correspondent aux blocs de logements encadrés par quatre rues.

20. Le DANE considère huit critères clés, observés par les enquêteurs depuis la rue, afin de construire cette stratification socioéconomique : (i.) les logements du bloc ont une entrée principale sur la rue, (ii.) le type de voies d'accès (chemin ou route, voie piétonne, en terre, en gravier, en ciment ou pavée), (iii.) présence de foyers de contamination et de pollution dans le bloc (décharges, abattoirs, marchés, ateliers, usines, terminaux de bus...), (iv.) présence de trottoirs avec ou sans zones vertes dans le bloc, (v.) logements du bloc avec ou sans cour avant, (vi.) logements avec ou sans garages dans le bloc, (vii.) matériel des façades des logements du bloc (bambou, canne à sucre, plaque préfabriquée, bloc ou brique ordinaire, en plâtre (*pañete* ou *repello*) sans ou avec peinture, avec placage, en brique polie, en bois fin...), (viii.) type de matériel de la porte principale (panneau, bambou, zinc, tissu, bois poli, tôle, cadre en fer travaillé ou aluminium, bois fin sculpté, en verre...).

21. Pour plus de détails sur les critiques méthodologiques et les erreurs sous-jacentes au modèle de stratification adopté en Colombie, le lecteur pourra se reporter à l'ouvrage de Sepulveda Rico *et al.* (2014).

pour équilibrer le système de financement croisé, nécessitant alors une intervention de la municipalité. En 2015, le système croisé ne couvrait que 70% du coût global des services publics gérés par le secteur public (notamment pour l'eau ou le ramassage des ordures après l'adoption du plan de développement *Bogota Humana* en 2012) ou le secteur privé (pour l'électricité) à Bogota.

FIGURE 2.3 – Proportion des différentes strates à Bogota (2013-2016)



Note : L'échantillon de 2013 comprend près de 15000 individus contre 13500 pour celui de 2016.
Source : Auteur, GEIH 2013 et 2016.

En dépit de cette hégémonie des classes populaires et moyennes inférieures, une lecture rapide de la figure 2.3 pourrait également nous laisser penser qu'un certain processus de moyennisation des ménages est en cours, ce que confirment certaines études urbaines produites sur la capitale colombienne (Dureau *et al.*, 2015). En effet, la proportion de la strate 3 dans la population de Bogota passe de 35% en 2013 à plus de 50% en 2016 tandis que, à l'inverse, la strate 2 diminue de 40% à 30%. Cependant, cette moyennisation extrêmement rapide pourrait être plus liée à la sixième actualisation de la stratification opérée fin 2013 et appliquée début 2014²² qu'à la transformation substantielle des conditions de logement.

L'intériorisation de la stratification : des pratiques dépendantes de la position dans la hiérarchie sociale et dans l'espace urbain

Au-delà du fait que la stratification soit un système visant à promouvoir une meilleure

22. Indiquons que les données de 2013 traduisent la stratification issue de la cinquième actualisation réalisée fin 2009.

équité sociale avec les limites évoquées, ce dernier tendrait également à construire des *habitus* différenciés et des « échelles structurant les positions sociales et les représentations des acteurs au sein de l'espace urbain » (Beuf, 2011, p. 51) à travers deux mécanismes : (i.) un effet direct dans la mesure où cette politique publique généralisée en 1994 influence le montant des factures concernant les services publics communaux, (ii.) un effet indirect lié à l'intériorisation de la stratification par les habitants eux-mêmes (Uribe Mallarino, 2008). Ce deuxième effet suppose alors que les strates socioéconomiques débordent le cadre de l'outil politique permettant un financement croisé des services et se transforment en une véritable représentation sociale, constituant de fait un système symbolique qui relie les positions occupées par les individus dans l'organisation socio-spatiale des hiérarchies au sein de la capitale colombienne (Uribe Mallarino *et al.*, 2006). Bien qu'aucune étude de référence n'ait jusqu'ici appréhendé ce phénomène, l'enquête mixte conduite par Uribe Mallarino entre 2005 et 2006, celle du projet METAL coordonnée par Dureau en 2009 ou encore celle de Beuf réalisée en 2010 corroborent bien cette idée et indiquent notamment que « les choix de localisation résidentielle des ménages sont déterminés par la strate à laquelle appartient l'immeuble. Plus encore, une telle territorialisation des inégalités socioéconomiques influe sur les identités sociales : les individus se classent en fonction d'elle et se font connaître dans leurs relations aux autres par l'appartenance à leur strate, qui détermine bien souvent l'opportunité ou non de développer leur capital social » (Beuf, 2011, p. 51). Uribe Mallarino (2008, p. 166) propose d'explorer plus précisément cette idée selon laquelle l'espace social et mental des individus serait façonné par la stratification. Cet auteur avance alors l'hypothèse que certaines pratiques, comportements et représentations sociales seraient différenciés selon les strates à Bogota. À l'aide d'entretiens semi-directifs, son étude tend à confirmer l'argument avancé par Beuf et indique que les acteurs s'auto-définissent en fonction de leur strate²³ et préfèrent notamment se lier d'amitié avec des personnes de leur strate plutôt que de strates différentes, en particulier pour les individus des catégories inférieures. En outre, les résidents des quatre premières strates préfèrent que le mariage de leurs enfants soit avec une personne de la même strate à la différence des personnes résidentes dans les strates supérieures. À l'inverse, la plupart des individus des strates supérieures interrogés estiment que la solidarité –pouvoir aider de façon tangible ou intangible d'autres acteurs– à leur endroit ne peut provenir que de personnes appartenant à la même strate à la différence des acteurs des strates inférieures. Par ailleurs, les individus des strates 2 et 3 estiment que les comportements opportunistes sont plus fréquents au sommet de la hiérarchie, à la différence des strates supérieures.

23. Uribe Mallarino (2008, p. 158) note que les acteurs sur les sites de rencontre se présentent en indiquant leur strate d'appartenance.

In fine, la stratification et les représentations et les pratiques qui lui sont associées tend à se matérialiser à Bogotá autour d'une dimension socio-spatiale. De fait, l'organisation sociale de l'espace urbain affecte d'une certaine manière les conditions de vie et d'emploi dans la capitale colombienne, ce qui se traduit par de fortes disparités entre strates *et/ou* entre localités.

2.1.2 Conditions de vie et d'emploi dans la capitale

Faisant écho aux effets directs et indirects de la politique de stratification, les conditions de vie des ménages et des acteurs à Bogota apparaissent fortement différenciées d'un point de vue socio-spatial. Ces disparités se révèlent particulièrement importantes concernant certains facteurs participant au développement du capital humain au sein de l'espace urbain tels que la scolarité et la mobilité²⁴ (Section 2.1.2.1). De fait, malgré une évolution positive récente issue d'un changement de cap institutionnel amorcé à partir des années 2010, ces disparités à la fois sociales et géographiques rejaillissent sur le marché du travail de la capitale colombienne (Section 2.1.2.2).

2.1.2.1 Des disparités marquées de condition de vie : scolarité et mobilité

Depuis le début des années 1990 et le déploiement de la stratégie de stratification, Bogota demeure coupée en deux avec, au Nord, des catégories sociales aisées qui disposent des capacités et des moyens pour réaliser des études longues et se mouvoir rapidement entre le foyer et le lieu de travail et, au Sud, des classes populaires dont les conditions d'éducation et de mobilité sont médiocres.

Des inégalités scolaires associées aux inégalités socio-spatiales

En dépit de son objectif visant à la promotion de l'équité socio-spatiale, la politique de stratification socioéconomique de l'espace urbain n'a pas permis de réduire les inégalités scolaires loin s'en faut. Bien que le niveau d'éducation ait globalement augmenté dans la période intercensitaire (1993-2005), force est de constater que le climat éducatif des ménages demeure très disparate à Bogota entre 1993 et 2005. Au début des années 1990, l'opposition est assez nette dans la capitale entre les ménages des classes aisées du Nord plus éduqués, et ceux des catégories défavorisées du Sud éloignées plus

24. Ces disparités sont également remarquables en matière de santé et de nutrition. Toutefois, nous avons fait le choix de ne pas traiter cette question et, pour plus de précisions, nous renvoyons le lecteur au rapport du SDP (2013).

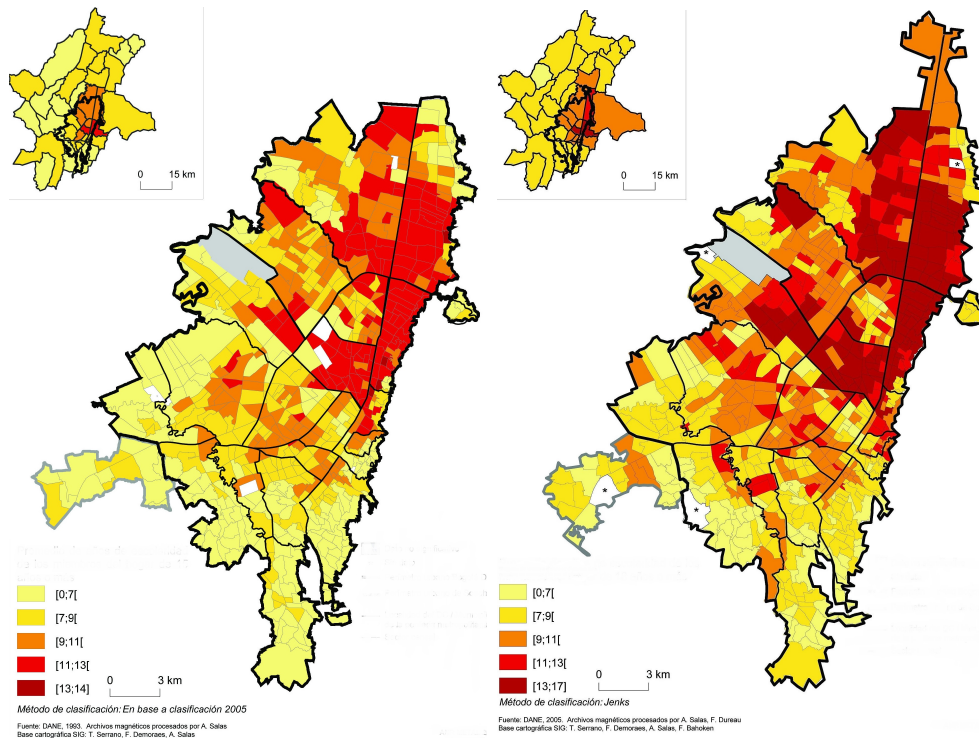
tôt de la scolarisation (Carte 2.4a, page 116). En dépit de politiques publiques, plus axées sur l'efficacité que sur l'équité, mises en œuvre au niveau national et répercutées au niveau distrital²⁵, cette opposition s'exprime de la même manière en 2005 et semble même s'aggraver –l'écart entre la moyenne du nombre d'années d'étude grandissant entre les quartiers du Nord et ceux du Sud– (Carte 2.4b, page 116). En miroir, cette dichotomie se retrouve quasiment dans les mêmes termes à propos de la proportion d'individus ayant atteint un niveau universitaire (Cartes 2.4c et 2.4d, page 116). En effet, en 1993 comme en 2005, les classes aisées du Nord avaient plus tendance à poursuivre leurs études dans le supérieur comparativement aux catégories populaires du Sud. Cette traduction des inégalités socio-spatiales dans le domaine de la scolarisation peut être notamment expliquée par le contexte du système éducatif colombien et la distribution des infrastructures dans l'espace métropolitain.

À l'instar de ceux de nombreux autres pays d'Amérique latine, le système d'éducation colombien adopte un modèle mixte du primaire au supérieur comprenant des établissements publics, gratuits et appartenant au District, et des établissements privés, dont les prix sont élevés et variables en fonction du niveau d'étude et du classement de l'école, du collège ou du lycée ceux-ci pouvant être en concession, sous contrat ou bien de propriété privée et gérés par des organismes privés (Beuf, 2011). Les premiers sont souvent de qualité inférieure, subissant les baisses des dotations nationales répercutées au niveau distrital et les choix de focalisation autour de « méga-infrastructures » (*Mega-Colegios* de plus de 2000 élèves) depuis 2004 (OCDE, 2016a). Les seconds sont de qualité variable attirant à la fois l'élite colombienne dans les lycées internationaux et les élèves refusés dans les collèges publics du Sud²⁶. En outre, la répartition spatiale des infrastructures éducatives à Bogota tend à suivre la dichotomie décrite précédemment (Carte C.4, page 490) : « à la fin des années 2000, on constate tout d'abord la dispersion des équipements éducatifs notamment publics sur l'ensemble du territoire urbain, et plus particulièrement dans les espaces urbains les plus peuplés comme les périphéries occidentales et Sud, dispersion qui corrobore les taux

25. Le plan de développement du Ministère de l'Éducation Nationale (MEN) prévoyait une stratégie de politiques publiques entre 2003 et 2006 comprenant notamment quatre volets : (i.) augmenter la couverture en matière d'éducation basique et primaire à l'aide d'un ciblage des ménages vulnérables, (ii.) accroître la couverture en matière d'éducation supérieure en promouvant les formations techniques et technologiques, (iii.) évaluer les institutions éducatives basiques et primaires, (iv.) accroître l'efficacité du secteur éducatif à l'aide d'un système de classement des institutions supérieures.

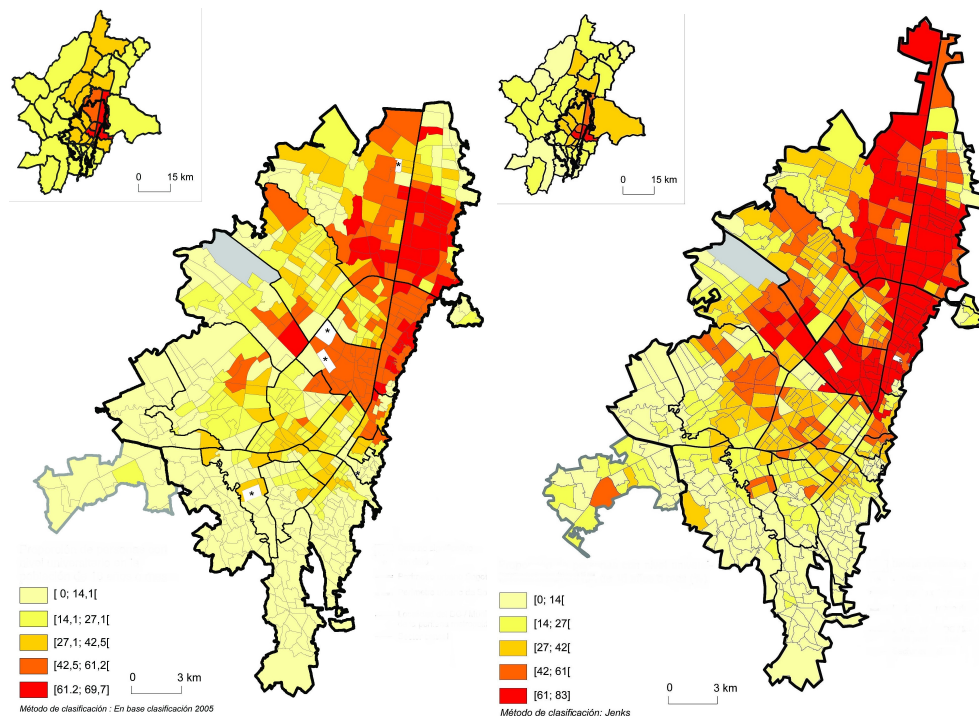
26. « Dans les périphéries populaires, les équipements éducatifs privés sont également nombreux mais d'échelle plus limitée. Souvent de mauvaise qualité et dotés d'infrastructures médiocres, les bogotains les désignent comme des « collèges de garage », qui historiquement recueillent les élèves n'obtenant pas de place dans les collèges publics » (Beuf, 2011, p. 156).

FIGURE 2.4 – Climat éducatif à Bogota (1993-2005)



(a) Nombre moyen d'années d'études au sein du ménage[†], 1993

(b) Nombre moyen d'années d'études au sein du ménage[†], 2005



(c) Proportion d'individus ayant un niveau universitaire (en %)‡, 1993

(d) Proportion d'individus ayant un niveau universitaire (en %)‡, 2005

Note : [†]Pour les membres de plus de 15 ans. [‡]Pour les individus de plus de 18 ans. Rappelons que nous ne disposons pas en 2018 des données collectées lors du dernier recensement réalisé en 2017.

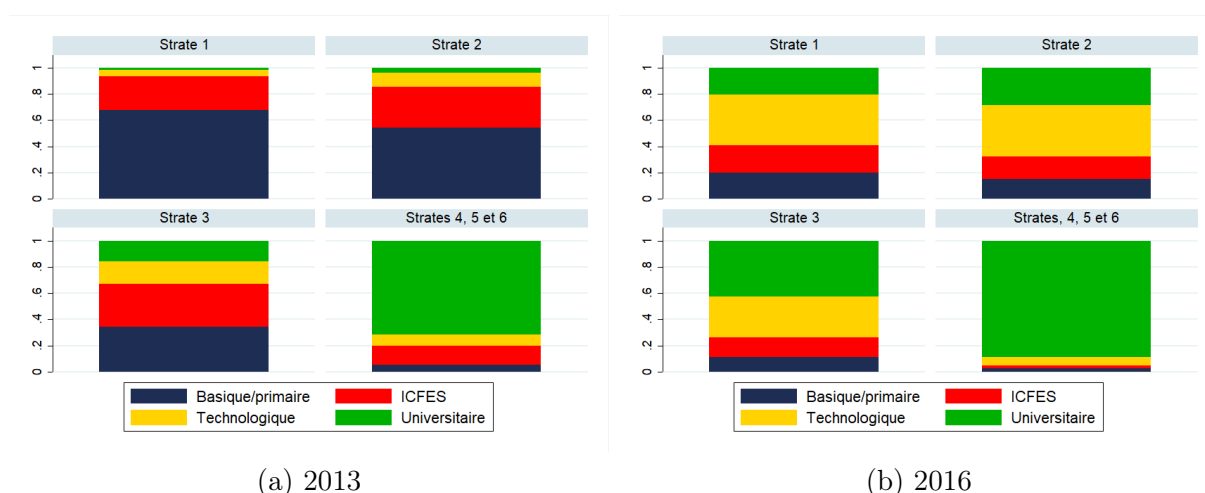
Source : Projet ANR METAL 2010, à partir des données géo-localisées des recensements de 1993 et 2005 (DANE).

élevés de couverture éducative. [...] Dans le centre et le Nord de la ville, les équipements privés prédominent, avec une forte implantation de grands collèges à l'extrême Nord de la ville, dans des espaces qui jusqu'à il y a peu étaient encore perçus comme ruraux et offraient de vastes espaces pour les collèges de l'élite bogotaine » (Beuf, 2011, p. 157). En raison de ce contexte, les données concernant les scores moyens aux épreuves nationales du SABER 11 –équivalent du baccalauréat colombien présenté, comme en France, à la fin du lycée– révèlent que les élèves issus des strates supérieures et fréquentant des écoles privées réussissent systématiquement mieux que les élèves issus des strates inférieures fréquentant des écoles publiques (Figures C.5a et C.5b, page 491). En dépit des politiques éducatives mises en place entre 2002 et 2010, ces différences liées aux strates tendent à se maintenir, voire à s'aggraver entre 2008 et 2011 (Figure C.5a, page 491). Autrement dit, les différences marquées entre strates et entre types d'établissements à Bogota tendent à accréditer la thèse bourdieusienne, dans la mesure où l'éducation reflète les hiérarchies sociales en fonction des conditions des ménages et des types d'institutions fréquentées.

À partir des années 2010 et des deux mandats consécutifs du Président Santos (2010-2018), l'accent est mis graduellement sur l'éducation au sein des deux *Planes Nacionales de Desarrollo* (plans nationaux de développement) et des politiques publiques sont développées par le Ministère de l'Éducation Nationale (MEN) et le service de la formation professionnelle (*Servicio Nacional de Aprendizaje*, SENA) afin de promouvoir l'équité éducative notamment au niveau national et distrital. Avec la promulgation du décret 1055 en 2011, le MEN met en place le « *Plan Incentivo* » (plan incitation) visant à augmenter la qualité de l'éducation primaire et secondaire publique comme privée à travers le déploiement d'un système de primes aux directeurs d'établissements améliorant la qualité d'enseignement et diminuant le taux d'absentéisme. Par ailleurs, ces primes récompensant la « bonne gestion » sont couplées avec un mécanisme de bourses –financées à 100% par l'*Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior* (ICETEX)– destinées aux enseignants de moins de 45 ans, leur permettant de réaliser un Master dans leur discipline au sein d'une université nationale accréditée. En dépit de son aspect volontariste, Perez Davila (2018, pp. 205-206) soulève trois limites à cette politique développée par le MEN : (i.) elle a concerné relativement peu d'enseignants (entre 3000 et 4500 par an selon les données du MEN de 2016), (ii.) elle est exclusivement destinée aux enseignants de moins de 45 ans et génère de fait un écart plus important entre les jeunes et les plus âgés au sein des équipes pédagogiques, (iii.) elle ne concerne pas toutes les disciplines (telles que l'éducation artistique ou physique). Ainsi, cette première

salve de politiques éducatives apparaît comme un échec relatif au terme du premier mandat de la présidence Santos, ne permettant pas de « choquer » positivement la qualité de l'éducation ni de réduire les disparités socio-éducatives. En effet, la ventilation des niveaux d'éducation par strate à Bogota en 2013 démontre une nouvelle fois que les catégories sociales inférieures n'obtiennent que très rarement un niveau technologique ou universitaire à la différence de la majorité des classes supérieures (Figure 2.5a).

FIGURE 2.5 – Niveaux d'éducation par strate à Bogota (2013-2016)



Note : L'échantillon de 2013 comprend près de 15000 individus contre 13500 pour celui de 2016.
Source : Auteur, GEIH 2013 et 2016.

À partir de 2014, le second plan de développement (2014-2018) se propose de prendre à bras le corps ces questions et focalise notamment les efforts sur les inégalités d'accès au supérieur et à l'enseignement technique et technologique. Au-delà de certaines mesures au niveau primaire et secondaire d'ordre plus symbolique comme l'instauration du « *Dia E* » (journée de l'excellence éducative organisée le 25 mars à partir de 2015) ou plus structurelles mais d'application très progressive comme la généralisation de la *Jornada Unica* (journée unique)²⁷ d'ici à 2030, le plan de développement national envisage surtout le programme *Ser Pilo Paga* dès 2014 dans le but de devenir le pays le plus instruit d'Amérique latine en 2025²⁸. Depuis sa création, le programme a bénéficié à plus de

27. Indépendamment du type d'établissement (public ou privé), le système éducatif colombien connaît une grande hétérogénéité des rythmes scolaires. Tout d'abord, deux types d'organisation journalière se côtoient. Certains établissements appliquent la *doble jornada* (double journée) qui consiste à accueillir deux groupes d'élèves pour une durée de 7 heures, l'un le matin et l'autre l'après-midi, tandis que d'autres établissements appliquent quant à eux la *jornada unica* à l'ensemble des élèves pour une durée de 8h. Ensuite, deux calendriers se côtoient, l'un s'étalant de août à juillet, l'autre de janvier à décembre.

28. Le design du programme découlait d'études antérieures qui montraient que parmi les 60% des 27 000 élèves des strates 1, 2 et 3 ayant obtenu les scores les plus élevés du test SABER 11 en 2012, environ

30 000 jeunes appartenant aux strates inférieures –1, 2 et 3– qui ont présenté le test SABER 11 entre 2014 et 2016 et qui sont sortis parmi les 60% des meilleurs résultats de l'épreuve, leur permettant d'être admis dans un établissement d'enseignement supérieur privé accrédité de haute qualité dans le pays. Une évaluation récente de ce programme, garantissant l'accès au supérieur pour les meilleurs élèves des strates inférieures par la couverture des coûts d'inscription et l'attribution de subventions selon le lieu choisi par l'étudiant pour étudier, démontre qu'il a eu des effets bénéfiques sur le niveau éducatif des strates inférieures (Alvarez *et al.*, 2017). Par ailleurs, en 2014 le *Servicio Nacional de Aprendizaje* (SENA) réalise une profonde réorganisation conformément aux objectifs du plan 2014-2018. Garanti par l'Etat colombien, le SENA (2014) adopte un plan stratégique ambitieux visant à : (i.) étendre la couverture de la formation professionnelle et améliorer sa qualité, (ii.) renforcer les programmes de formation des micro et petits entrepreneurs, (iii.) séparer les services de formation et de placement de la main-d'œuvre avec la création d'un service dédié appelé le *Servicio Publico de Empleo* (*infra* Section 2.1.2.2, page 122). En dépit de la réactualisation du système de stratification, les données de 2016 à Bogota tendent à confirmer ce changement de cap et l'accent mis sur la formation professionnelle et supérieure concernant les strates 1, 2 et 3 (Figure 2.5b, page 118).

L'hétérogénéité de la mobilité intra-urbaine : des pratiques et des trajets influencés par les disparités socio-spatiales

Durant les années 1990, Bogota comme de nombreuses métropoles latino-américaines fait face à une crise du transport intra-urbain liée à deux facteurs importants (Dureau *et al.*, 2015) : (i.) la dégradation des transports privés et leur faible capacité à pouvoir absorber la croissance rapide des déplacements, (ii.) l'engorgement du trafic produit par la croissance du parc automobile en circulation. Cette crise de la mobilité pousse les institutions à intervenir au niveau de l'offre et de la régulation du système et le transport public devient un enjeu prioritaire pour les politiques publiques. Durant les mandats des maires *Cívico* entre 1998 et 2002, Bogota adopte plusieurs mesures innovantes telles que (i.) la mise en place d'un système de *Bus Rapid Transit* (BRT) appelé *Transmilenio*, géré par l'entreprise parapublique du même nom, (ii.) l'application d'un programme de diminution journalière du nombre de voitures en circulation à l'aide d'un système d'alternance appelé *Pico y Placa*. S'inspirant des initiatives de Curitiba et Quito, le *Transmilenio* développé en trois phases à Bogota se définit comme un système de bus opérant exclusivement en site

23% n'avaient pas réussi à accéder à un établissement d'enseignement supérieur en raison du manque de ressources économiques de leur ménage (Alvarez *et al.*, 2017).

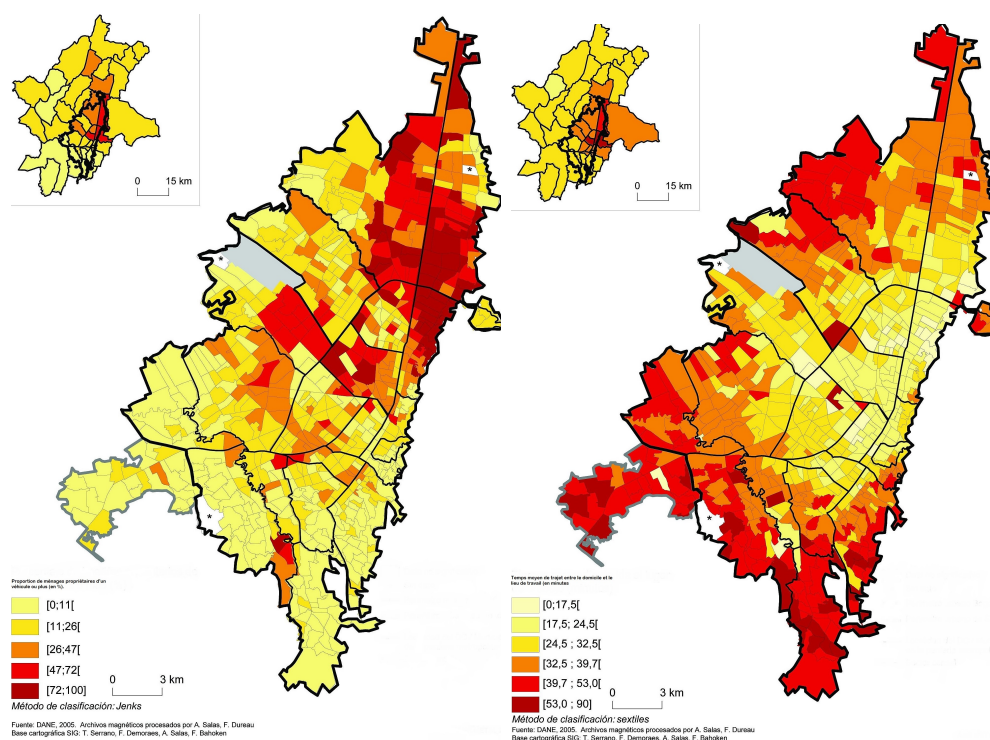
propre, permettant une fréquence de passages et une vitesse plus élevée afin de réaliser des trajets intra-urbains des périphéries vers le centre. Entre 2000 et 2012, le BRT bogotain ne fait l'objet d'aucune intégration tarifaire avec les lignes de bus privées et ne déploie que quelques zones multimodales d'interconnexion, complexifiant *de facto* la mobilité intra-urbaine et augmentant le coût unitaire du voyage. À partir de 2012 et du plan *Bogota Humana* mis en œuvre par le maire *Progresista* Petro (2012-2016), un système intégré est mis en place petit à petit permettant de surmonter certaines de ces limites. Par ailleurs, un programme de circulation alterné est déployé dès 1998, visant à diminuer le nombre d'automobiles en transit par jour et consistant à interdire l'usage des voitures individuelles en fonction de leur numéro de plaque d'immatriculation relativement au jour de la semaine (hors weekend) et à l'heure de circulation²⁹. Ce programme, limitant désormais la circulation de 40% de véhicules particuliers à Bogota, a généré des effets négatifs sur le taux d'équipement automobile des ménages des strates élevées, ceux-ci possédant plus d'automobiles pour pouvoir circuler tous les jours de la semaine, sans réduire l'engorgement du trafic ni les émissions de particules fines (Dureau *et al.*, 2015). Du point de vue de la mobilité des actifs occupés entre leur foyer et leur lieu de travail, ces transformations institutionnelles n'ont pas eu pour conséquence de diminuer les disparités socio-spatiales, loin s'en faut.

Comme tendent à le montrer les données géo-localisées issues du recensement de 2005, la voiture apparaît comme le moyen de transport le plus inégalitaire à Bogota depuis le début des années 2000 (Dureau *et al.*, 2015, p. 274). En effet, les ménages des catégories populaires et des classes moyennes inférieures, localisées au Sud et Sud-Ouest de la capitale, ont très peu accès aux véhicules individuels alors que, à l'inverse, la possession d'une, ou plusieurs voitures est une pratique largement majoritaire au sein des catégories aisées situées au Nord-Est (Carte 2.6a, page 121). Sur la base d'entretiens qualitatifs approfondis, Dureau *et al.* (2015, p. 276) indiquent que l'effet revenu sur la motorisation est assez net et que les classes populaires privilégient l'achat d'un logement par rapport à l'acquisition d'un véhicule.

Par ailleurs, l'« enquête mobilité » réalisée en 2005 révèle que les bassins d'emplois tendent à former un « L » allant du Nord-Est (*Usaquen*) de Bogota jusqu'au centre (*La*

29. Dans la dernière actualisation du *pico y placa* en application depuis 2009, les voitures dont l'immatriculation se termine par un chiffre pair ne peuvent circuler les jours pairs (entre 6h-8h30 et entre 15h30-19h30) et inversement pour les voitures dont la plaque d'immatriculation se termine par un chiffre impair.

FIGURE 2.6 – Capacités de déplacement et temps de trajet domicile-travail (2005)



(a) Proportion de ménages ayant au moins un véhicule (en %) (b) Temps moyen domicile-travail (en minutes)[†]

Note : [†]le temps est indiqué pour un trajet aller.

Source : Projet ANR METAL 2010, à partir des données géo-localisées du recensement de 2005 (DANE).

Candelaria) et s'étendant ensuite vers l'Ouest (*Fontibon*) et l'aéroport international (Beuf, 2011, p. 118). Or, ces différences concernant l'accès aux véhicules individuels tend à rendre très hétérogène le temps de transport des actifs occupés dans la capitale colombienne. Ainsi, comme l'indiquent Dureau *et al.* (2015, p. 288), la mobilité vers le lieu de travail suit un modèle « gravitaire simple » impliquant un temps de parcours plus court dans le centre et dans les quartiers aisés situés au Nord-Est dans la mesure où les actifs disposent plus de véhicules individuels –à la fois plus efficaces et plus rapides que le BRT– et résident dans une certaine proximité avec leur lieu de travail (Carte 2.6b). À l'inverse, pour les travailleurs des catégories populaires et moyennes résidant dans les périphéries Sud et Ouest de Bogota, les temps de parcours sont plus longs dans la mesure où « la demande d'emploi y est plus faible et les transports –collectifs en majorité– sont moins efficaces » (Dureau *et al.*, 2015, p. 289). Remarquons par exemple que les actifs occupés des quartiers de la localité de *Bosa* (Sud-Ouest), majoritairement strates 1 et 2, possèdent très rarement une voiture en moyenne et passent en moyenne entre 80 et 180 minutes pour aller et venir entre leur foyer et leur lieu de travail, entraînant de la fatigue et une moindre participation à la

vie familiale (Carte 2.6b, page 121). En revanche, les actifs de *Chapinero* (Nord-Est), majoritairement de strates 4, 5 et 6, effectuent l'aller-retour en moins de 65 minutes par jour, et disposent alors de plus de temps avec les membres de leur famille (Carte 2.6b, page 121).

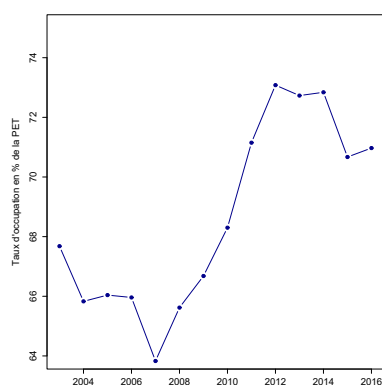
Ces différences sociales et spatiales à la fois dans la formation scolaire et professionnelle et dans les capacités à se mouvoir pour rejoindre son lieu de travail affectent le marché du travail qui tend à refléter lui aussi cette dimension inégalitaire bien que le contexte institutionnel ait été assez favorable dans les dernières années.

2.1.2.2 Emploi et marché du travail à Bogota : un contexte favorable mais toujours de fortes inégalités

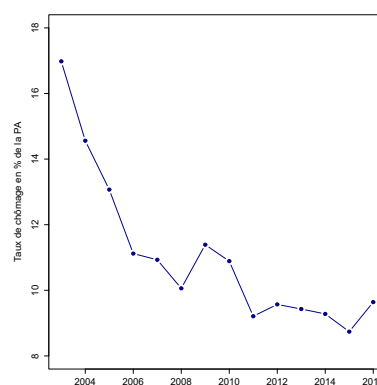
Durant les 1990 et jusqu'au début des années 2000, la Colombie connaît à la fois une certaine volatilité et un ralentissement de la croissance (Figure C.6, page 491), souvent expliqué par l'effet de diffusion sur les échanges commerciaux de l'application des plans d'ajustement structurel en Amérique latine, et les répercussions des crises financières comme celle connue par l'Argentine en 2000 (Tokman, 2007b). À partir de 2002 et jusqu'en 2007, une période de rattrapage s'ouvre en Colombie, *a fortiori* à Bogota qui connaît des taux de croissance élevés de son PIB local et supérieurs au taux de croissance du PIB national (Figure C.6, page 491). Au niveau du marché du travail de la capitale, cette période de forte croissance se traduit par une forte diminution du taux de chômage qui perd 6 points de pourcentage (Figure 2.7b, page 123). Toujours est-il que cette période de rattrapage n'a eu que peu d'effets sur le taux d'occupation (Figure 2.7a, page 123), l'informalité ou les différents types de sous-emplois entre 2003 et 2007 (Figures 2.7c et 2.7d, page 123). Ce constat s'explique pour partie par la modification législative opérée dès l'arrivée du Président Uribe en 2002. En effet, cette période s'accompagne de l'adoption dès 2002 de la loi 789 comprenant de nombreuses mesures de flexibilisation du marché du travail (Guataqui-Roa et Garcia-Souza, 2009 ; Pineda Duque et Acosta, 2011 ; Pineda Duque, 2015). Cette loi propose notamment d'augmenter la durée de travail diurne, et de réduire fortement les suppléments salariaux octroyés aux travailleurs effectuant des heures supplémentaires réalisées notamment le weekend et les jours fériés. En dépit de son objectif de formalisation recherchée à travers la diminution des coûts du travail conformément à l'idée portée par la BANQUE MONDIALE depuis le début des années 2000 (*cf.* Chapitre 1, Section 1.1.1.2, page 32), le résultat est plutôt négatif sur les conditions d'emploi à Bogota. Entre 2003 et 2007, le taux d'occupation recule (Figure 2.7a, page 123), la part de l'économie informelle dans la population active augmente dans la capitale (Figure 2.7c, page 123), et les taux

de sous-emploi subjectif, de revenu et de compétence se maintiennent ou atteignent des niveaux très élevés (Figure 2.7d). Remarquons toutefois que le sous-emploi horaire tend à connaître une légère diminution (Figure 2.7d). Pineda Duque (2015) explique ce phénomène par le fait que la loi 789 a généré une plus grande demande pour les heures de travail en raison de l'extension des heures diurnes de travail.

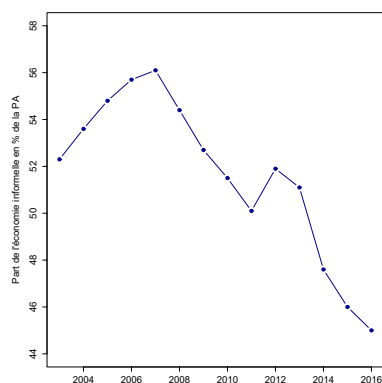
FIGURE 2.7 – Évolution du marché du travail à Bogota (2003-2016)



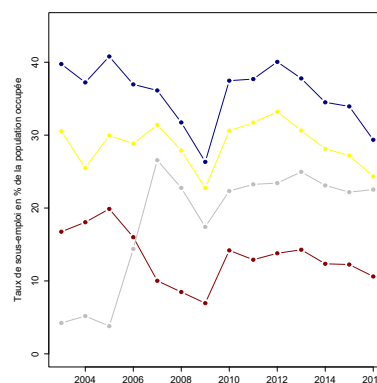
(a) Taux d'occupation (en % de la PAT[†])



(b) Taux de chômage (en % de la PA)



(c) Part de l'informel* dans la PA



(d) Taux de sous-emploi‡ (en % de la PA)

Note : [†]La PAT correspond à la population en âge de travailler. [‡]En bleu est reporté le taux de sous-emploi subjectif, en jaune le taux de sous-emploi concernant le revenu, en gris le taux de sous-emploi à propos des compétences et en rouge le taux de sous-emploi concernant le nombre d'heures. * Conformément à l'approche d'Husmanns (2004), la distinction entre économie formelle et informelle se base sur le respect d'au moins une de ces conditions : la possession d'un contrat et d'une cotisation à la sécurité sociale pour les salariés, la tenue d'un livre de compte, la déclaration à la chambre de commerce et la taille de l'entreprise (inférieure à 5 employés) pour les indépendants.

Source : Auteur, à partir des données du DANE et SDP, 2016.

Après la crise de 2008, se répercutant en Colombie entre 2008 et 2009 et affectant le PIB local de Bogota, aucune modification majeure du cadre législatif national encadrant le mar-

ché du travail n'est adoptée et, pour cette raison, les taux de sous-emplois dans la capitale retrouvent rapidement leurs niveaux d'avant-crise. Malgré l'absence d'une stratégie nationale révisant la loi 789 de 2002, des politiques de formalisation des micro-entrepreneurs au niveau distrital sont mises en place. Elles permettent une plus grande facilité pour déclarer son entreprise informelle et conduisent à un certain recul de l'économie informelle entre 2008 et 2010. En raison de la politique de flexibilisation initiée avec la loi 789 et en l'absence d'intervention significative après la crise de 2008-2009, les disparités de conditions de vie en matière d'éducation et de mobilité combinées aux effets indirects de la stratification institutionnelle tendent à se traduire sur le marché du travail de la capitale. En effet, les inégalités de revenu se maintiennent à un niveau très élevé –l'indice de Gini passant de 0,58 à seulement 0,54 entre 2003 et 2011 (SDP, 2013, p. 175)–, et la pauvreté monétaire, multidimensionnelle et subjective affecte lourdement certaines localités du Sud de la ville (Tableau 2.2). À *San Cristobal*, *Usme* et *Ciudad Bolivar*, entre une personne sur deux en 2007 et une personne sur trois en 2011 se déclare pauvre et près d'une personne sur trois est en dessous de la ligne de pauvreté en 2011.

TABLEAU 2.2 – Pauvreté monétaire et multidimensionnelle par localité à Bogota (2007-2014)

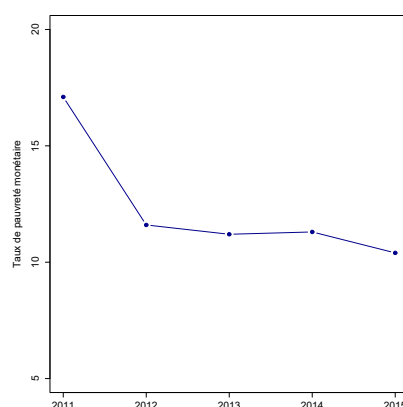
	Pauvreté monétaire (%)		Pauvreté multidim. (%)		Pauvreté subjective (%)		
	2011	2014	2007	2011	2007	2011	2014
Usaquen	10.0	9.4	2.6	1.7	21.6	9.8	16.3
Chapinero	5.3	9.1	1.7	0.8	11.4	8.6	6.1
Santa Fe	22.0	23.1	6.7	3.6	47.5	34.1	31.5
San Cristobal	30.2	23.1	8.9	5.5	48.9	29.6	32.0
Usme	34.1	29.1	10.5	6.4	42.9	38.8	34.6
Tunjuelito	19.8	15.0	7.0	3.7	42.8	26.9	25.7
Bosa	25.2	23.5	8.2	4.9	44.5	27.0	31.9
Kennedy	13.3	17.4	5.6	3.0	40.8	32.9	21.7
Fontibon	8.8	9.1	3.3	1.7	24.2	14.9	16.1
Engativa	9.1	9.0	4.3	1.7	30.2	19.2	24.0
Suba	11.6	8.1	4.0	2.5	32.8	20.7	16.5
Barrios Unidos	9.8	10.2	3.7	1.8	30.9	22.0	14.1
Teusaquillo	3.5	4.3	1.1	0.4	15.0	10.1	6.2
Los Martires	19.9	15.6	6.3	3.2	41.4	31.8	28.3
Antonio Nariño	13.9	9.5	5.6	2.7	36.8	20.1	23.9
Puente Aranda	10.1	12.5	3.6	1.8	28.2	19.2	14.0
La Candelaria	22.1	15.9	5.6	2.6	40.9	30.2	26.7
Rafael Uribe Uribe	27.1	17.8	6.7	4.7	46.4	29.6	25.8
Ciudad Bolivar	32.2	29.3	11.5	6.2	55.1	33.9	28.7
Bogota	17.3	11.3	5.8	3.2	36.3	24.3	22.6

Source : DANE-SDP encuesta multiproposito Bogota pour 2007, 2011 et 2014.

À partir de 2010, les deux mandats successifs du Président Santos (2010-2018) mettent l'accent sur le *travail décent*, placé au cœur de ses plans de développement nationaux « *Prosperidad para todos* » (2010-2014) et « *Todos por un nuevo país* » (2014-2018), et proposent d'agir sur les conditions de travail et les institutions régulant le marché du travail et encadrant l'accès à l'emploi. Ainsi, l'adoption de la loi 1562 en 2012 propose de généraliser un système de protection contre les risques d'accidents du travail en obligeant les employeurs à affilier leurs salariés à une *Aseguradora de Riesgos Laborales* (ARL), qui

n'était qu'optionnel entre 2002 et 2012. La valeur totale de la contribution incombe à l'employeur et permet de couvrir toutes les dépenses de santé entraînées par des accidents ou des maladies professionnelles (reconnues dans le code du travail), ainsi que le paiement des jours d'invalidité. Par ailleurs, la loi 1636 de 2013 vise à rendre obligatoire (de façon graduelle) l'affiliation et la contribution aux fonds de protection familiale, en les reconnaissant comme partie intégrante du système de sécurité sociale. Ces changements visant à promouvoir le *travail décent* et à lutter contre les inégalités à l'échelle nationale trouvent un écho à l'échelon distrital à travers l'application du plan de développement « *Bogota Humana* » (2012-2016). En effet, l'application de ce plan, placé lui aussi sous le signe du *travail décent* (Pineda Duque, 2014), conduit notamment la mairie à re-municipaliser le service de ramassage des ordures et à intégrer les *cartoneros* (ramasseurs informels d'ordures) en son sein, permettant à cette population extrêmement vulnérable de connaître de meilleures conditions d'emploi en tant qu'employés du service public. De plus, la création du *Sistema Integrado de Transporte Publico* (SITP) vise à faire passer les bus privés dans le giron du secteur public, permettant également l'amélioration des conditions de travail des chauffeurs et des travailleurs de différentes compagnies privées. À Bogota, ces transformations multiples, coordonnées et conduites à partir de 2010 permettent un recul de l'informalisation (Figure 2.7c, page 123), une diminution limitée des taux de sous-emploi (Figure 2.7d, page 123), et une diminution de la pauvreté monétaire (Figure 2.8). Cependant, en dépit de ce contexte plus favorable durant cette période au niveau distrital, les disparités socio-spatiales entre localités du Sud et du Nord demeurent relativement marquées (Tableau 2.2, page 124).

FIGURE 2.8 – Taux de pauvreté monétaire à Bogota (2011–2015)



Source : Observatorio de Desarrollo Economico, 2016.

Par ailleurs, la loi 1636 adoptée en 2013 comprend également un volet institutionnel et propose de créer un service de placement de la main-d'œuvre autonome et indépendant du SENA dans le but d'améliorer le fonctionnement du marché du travail. L'introduction d'un service de l'emploi à partir de début 2014 prévoit d'apporter des éléments de réponse à l'extrême faiblesse des dispositifs institutionnels d'accès à l'emploi jusqu'en 2013. Cette année là, selon les données de l'enquête ménage (*Gran Encuesta Integrada de Hogares*, GEIH) près de 65% des actifs occupés à Bogota avaient trouvé leur emploi *via* leurs relations, qu'elles soient familiales, amicales ou plus professionnelles (Figure D.5a, page 495). Ainsi, la création du *Servicio Público de Empleo* a pour objectif de constituer un outil de recherche d'emploi efficace et performant, permettant d'intégrer, de coordonner et de concentrer les instruments des politiques d'emploi actives et passives qui contribuent à la rencontre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, afin que les acteurs puissent obtenir les informations nécessaires et surmonter les obstacles dans l'accès à l'emploi. Malgré l'apparition de ce nouveau système en 2014, les faiblesses des dispositifs institutionnels demeurent et les réseaux de relations se présentent comme des moyens d'accès à l'emploi presque indépassables. En effet, les données de l'enquête GEIH indiquent que plus de 67% des actifs trouvaient toujours leur emploi par relations en 2016 (Figure D.5b, page 495).

Ce contexte inégalitaire à Bogota se traduisant par des disparités sur le marché du travail combiné à la faiblesse des institutions de placement de la main-d'œuvre, confirme l'importance d'analyser empiriquement les questions soulevées au chapitre précédent concernant la segmentation de la qualité de l'emploi et l'effet du recours aux relations (*cf.* Chapitre 1, page 94). Avant de passer au stade de l'analyse dans le chapitre 3 (*infra* page 141), nous proposons de présenter les sources de données à la fois quantitatives et qualitatives, de première et de seconde mains, utilisées par la suite.

2.2 Le marché du travail et l'usage des réseaux à Bogota à partir de données provenant de sources mixtes

Dans le contexte de la capitale colombienne décrit précédemment, nous cherchons à produire une analyse approfondie du marché du travail en nous référant, d'une part, à l'idée de segmentation de la qualité de l'emploi et, d'autre part, à celle d'une corrélation différenciée entre l'usage des réseaux de relations et la qualité de l'emploi en fonction du segment d'appartenance, conformément à l'axe analytique développé dans le premier chapitre (*cf.*

Chapitre 1, page 25). Afin de conduire cette étude empirique dans le chapitre suivant (*infra* Chapitre 3, page 141), nous proposons de recourir à l'une des différentes articulations entre données quantitatives et qualitatives offertes par les méthodes mixtes (Creswell *et al.*, 2003 ; Tashakkori et Creswell, 2007 ; Tashakkori et Teddlie, 2010), reconnues comme des instruments efficaces et pouvant faire l'objet de nombreuses applications, notamment pour approfondir les effets des pratiques relationnelles sur le marché du travail (Bidart et Cacciuttolo, 2013 ; Nordman et Pasquier-Doumer, 2015 ; Berrou et Gondard-Delcroix, 2012, 2018). Plus spécifiquement, nous adoptons un modèle de triangulation dit « séquentiel explicatif » permettant d'enchaîner la collecte et l'analyse de données quantitatives –étape 1– avant d'explorer des informations qualitatives au stade de l'interprétation –étape 2– (Ivankova *et al.*, 2006 ; Creswell, 2014 ; Creswell et Plano Clark, 2017)³⁰. Suivant cet enchaînement méthodologique, nous proposons de présenter dans un premier temps les données administratives en coupe transversale provenant de l'enquête ménage GEIH de 2013, ce qui constituera la première étape de la démarche séquentielle explicative mise en œuvre (Section 2.2.1). Dans un second temps, nous présentons les informations qualitatives collectées par nos soins sous la forme de *focus groups* (entretiens collectifs) conduits début 2016 à Bogota (Section 2.2.2).

2.2.1 Utilisation de la *Gran Encuesta Integrada de Hogares* (GEIH) de 2013

Afin de réaliser le premier volet –quantitatif– de la méthode séquentielle explicative mise en œuvre, nous utilisons les données administratives de l'enquête ménage colombienne (GEIH) pour l'année 2013. Cette enquête continue réalisée par le DANE chaque mois présente des données intéressantes à plusieurs niveaux. Tout d'abord, elles constituent une source d'informations très complète à propos du marché du travail et des conditions d'emploi des actifs occupés, permettant notamment de saisir et de mesurer les dimensions de la qualité de l'emploi (*cf.* Chapitre 1, Section 1.1.2.2, page 41) et comprennent certaines informations sur les dispositifs d'accès à l'emploi (Section 2.2.1.1). Ensuite, la méthode d'échantillonnage stratifié utilisée et le design de l'enquête GEIH permettent d'obtenir des données représentatives et de bonne qualité à Bogota (Section 2.2.1.2).

30. « The mixed-methods sequential explanatory design consists of two distinct phases : quantitative followed by qualitative. In this design, a researcher first collects and analyzes the quantitative (numeric) data. The qualitative (text) data are collected and analyzed second in the sequence and help explain, or elaborate on, the quantitative results obtained in the first phase. The second, qualitative, phase builds on the first, quantitative, phase, and the two phases are connected in the intermediate stage in the study » (Ivankova *et al.*, 2006, p. 5).

2.2.1.1 Une enquête ménage pour analyser le marché du travail : les objectifs et les spécificités de la GEIH

La Colombie, qui a déployé des enquêtes ménage depuis le début des années 1970, apparaît au fil du temps comme un pays reconnu pour la qualité de son système de collecte de données à l'échelle régionale. La GEIH dont la version actuelle est réalisée depuis 2009, constitue l'aboutissement d'un long processus amorcé à la fin des années 1990. En 1999, une première enquête continue des ménages (*Encuesta Continua de Hogares*, ECH), destinée à la réalisation d'indicateurs concernant le marché du travail durant les périodes inter-censitaires, est d'abord réalisée à Bogota avant d'être étendue progressivement à 13 aires métropolitaines (les grandes villes du pays), des villes intermédiaires et des zones rurales à partir de 2000. Après une augmentation substantielle de l'échantillon de l'ECH, passant de 30 000 ménages en 2001 à 44 400 en 2004, une profonde réflexion est menée sous l'égide de la CEPALC et de la BANQUE MONDIALE, afin d'intégrer les trois plus importantes enquêtes sur les ménages concernant : (i.) l'évolution du marché du travail et les conditions d'emploi (ECH), (ii.) les revenus et les dépenses des ménages (ENIG), (iii.) les conditions de vie des ménages (ECV). Le DANE propose alors d'intégrer certains modules des enquêtes ENIG et ECV au sein de l'ECH. Cependant, les résultats produits suite à cette tentative démontrent que l'ECH perd de son efficacité et que les nouveaux modules s'intègrent relativement mal dans l'enquête de base. En 2006, sur la base de ce constat, du soutien technique de l'OIT et du soutien financier du programme de la BANQUE MONDIALE pour l'amélioration des enquêtes et la mesure des conditions de vie en Amérique latine et dans les Caraïbes (MECOVI), le DANE élabore un plan d'amélioration des trois enquêtes ménages aboutissant au passage de l'ECH à la GEIH dans la mesure du marché du travail. À la suite d'une évaluation conduite en 2007 par la BANQUE MONDIALE et la CEPALC sur la base des données du recensement de 2005, le cadre de la GEIH est réactualisé en 2009. À partir de cette date, les données en coupe transversale répétée collectées *via* l'enquête continue GEIH apparaissent comme les informations de référence pour la mesure de la structure du marché du travail et du revenu pour 248 000 ménages/an, représentatifs de la population du pays à l'échelle nationale, des départements (32), des aires métropolitaines (13), des villes intermédiaires (11) et des zones rurales.

Le but de la GEIH est principalement de fournir des informations sur la taille et la structure de la main-d'œuvre en collectant des informations sur les actifs occupés, inoccupés et les inactifs, tout en conservant un volet ménage et individuel permettant d'obtenir les caractéristiques sociodémographiques de la population colombienne telles

que : le genre, l'âge, la parenté, le niveau d'éducation pour les individus, la strate socioéconomique, la taille du ménage et l'espace dans le foyer pour les ménages. En raison de cet objectif général, le DANE réalise l'enquête par questionnaire comportant 8 modules de base focalisés sur les actifs, occupés ou non, les inactifs, leurs revenus, la caractérisation des ménages et des individus. Chaque année, des modules supplémentaires sont ajoutés temporairement en fonction de l'intérêt des institutions publiques pour une thématique spécifique (la GEIH 2017 comprenait par exemple un module sur la consommation de riz). Bien que l'enquête soit continue et réalisée mensuellement par le DANE, la période de référence³¹ des questions est variable en fonction des modules (DANE, 2017). En effet, cette période correspond à la dernière semaine dans le module concernant la force de travail et à l'année passée dans le module concernant les actifs occupés. Par ailleurs, les modules de base se structurent autour de mesures cohérentes au niveau international et intègrent des outils adaptés à la collecte des informations sur le marché du travail et l'emploi.

Au sein du module concernant la force de travail, la GEIH retient la définition de la main-d'œuvre établie par la conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) de l'OIT en 1983 et 1993, et permet de saisir qui, au sein du ménage, intègre la population en âge de travailler (12 ans et plus), qui est actif occupé et, enfin, actif inoccupé. Concernant le module des actifs occupés, d'intérêt fondamental pour l'étude empirique menée dans le chapitre suivant (*infra* Chapitre 3, page 141), la GEIH permet d'analyser de nombreuses dimensions. Tout d'abord, un ensemble de questions est posé aux salariés comme aux indépendants à propos de leur statut dans l'emploi, leur revenu, leur secteur d'activité, le nombre de salariés dans leur entreprise, le nombre d'heures réalisées, leur satisfaction dans leur emploi (au niveau du travail en général, du revenu obtenu, des heures effectuées, de l'ambiance de travail...) et leur envie de changer d'emploi (pour différents motifs tels que leur revenu, le nombre d'heures réalisées...). De plus, ce module comprend la question *P6480* abordant directement les dispositifs relationnels ou institutionnels ayant permis à l'actif occupé (salarié ou indépendant) d'obtenir son emploi actuel (Diaz, 2012; Nicodemo et Garcia, 2015). Par ailleurs, ce module distingue les salariés des indépendants à partir de l'existence ou de l'absence d'un contrat –relation de subordination juridique–. Cette question ouvre pour les salariés un ensemble de sous-questions concernant leurs conditions de travail et le contenu de leur contrat (type de contrat, durée de ce dernier, cotisations chômage, congés payés, bonus de fin d'année, indemnité de transport...). Concernant les indépendants, d'autres questions découlent de

31. La période de référence définit le moment auquel se réfèrent les questions qui composent le questionnaire.

l'absence de contrat et ont trait plus particulièrement à la déclaration de l'activité et à l'établissement des comptes de l'activité. Ces questions sont l'expression de l'intégration d'un module 1-2-3 qui faisait partie intégrante de l'ECH, et permettent de saisir le secteur informel tel que défini par Hussmanns (2004). Enfin, la GEIH propose des modules de caractérisation permettant d'obtenir des informations de base sur les individus, le ménage, ses revenus et ses dépenses.

2.2.1.2 Le design de l'enquête GEIH : méthode d'échantillonnage

La GEIH repose sur une méthode d'échantillonnage probabiliste et stratifiée à trois niveaux, lui permettant d'être représentative notamment sur les aires métropolitaines dont Bogota fait partie. Avant de présenter le design spécifique de l'échantillon de la GEIH, rappelons qu'un échantillonnage probabiliste consiste à sélectionner aléatoirement des unités au sein d'une base de sondage regroupant l'intégralité de la population, chaque unité de la population ayant une probabilité d'être sélectionnée connue et supérieure à zéro. Ce type d'échantillon permet d'établir à l'avance la précision souhaitée et de calculer la précision observée dans l'ensemble des résultats obtenus, mais nécessite par ailleurs une base d'échantillonnage précise et récente (Altmann, 1974). La stratification de l'échantillon consiste à regrouper la population par strates homogènes en fonction de caractéristiques spécifiques (la localisation dans l'espace par exemple), et à sélectionner aléatoirement non plus directement des unités mais des strates regroupant des unités qui seront alors enquêtées. Cette méthode assure une meilleure précision de l'échantillon, en diminuant la variance des estimations, mais peut être également biaisée lorsque la taille de l'échantillon est assez réduite (Combessie, 2007). Enfin la stratification multi-niveaux consiste à stratifier la population à la fois horizontalement (stratification simple) mais aussi verticalement selon différents niveaux. Par exemple les ménages peuvent être regroupés par départements, eux-mêmes agglomérés en régions. Ainsi, l'échantillonnage multi-niveaux consiste à sélectionner aléatoirement certaines strates au premier niveau –les régions–, puis sélectionner à nouveau des strates au second niveau –les départements– pour enfin enquêter l'ensemble des unités –les ménages– correspondant aux strates du niveau deux sélectionnées au sein des strates du niveau un. Cette méthode de sélection permet de corriger le biais potentiel associé à la stratification simple, mais nécessite des informations précises et à jour sur les unités, dans notre exemple une cartographie détaillée des zones et la localisation des ménages en leur sein (Combessie, 2007).

Parce qu'elle est issue d'une enquête ménage, la population de la GEIH regroupe,

par définition, l'ensemble des ménages colombiens dont la localisation géographique est connue par le DANE (2017). Bien que l'avant dernier recensement ait eu lieu en 2005 et le dernier en 2017, précisons que l'inventaire cartographique et la liste des ménages font l'objet de mises à jour durant la réalisation de la GEIH afin de ne pas affaiblir son degré de précision et de représentativité. Cependant, l'unité d'échantillonnage n'est pas un ménage mais une « *Medida de Tamaño* » ou un segment composé lui-même d'une moyenne de dix foyers (comprenant un ou plusieurs ménages composés eux-mêmes d'un ou plusieurs individus). L'unité d'échantillonnage définie, nous pouvons désormais détailler un peu plus précisément la technique employée par le DANE (2017). L'application de la méthode d'échantillonnage probabiliste et stratifiée à plusieurs niveaux pour la GEIH nécessite dans un premier temps de caractériser les unités primaires d'échantillonnages (premières strates disposées au premier niveau) constituées à partir de critères géographiques. En ce qui concerne les grands centres urbains, les aires métropolitaines sont intégrées de fait, ce qui n'est pas le cas des villes plus réduites soumises à un processus de sélection aléatoire. Par conséquent, Bogota est obligatoirement incluse dans les unités primaires sélectionnées au premier niveau. Dans un second temps, parmi les aires métropolitaines retenues, les strates secondaires identifiant un ensemble de blocs (*clusters*) contigus d'habitations –contenant au moins 12 segments comprenant eux-mêmes une moyenne de 10 foyers– sont sélectionnées aléatoirement en fonction de la probabilité proportionnelle que représente chaque unité³². Autrement dit, Bogota est d'abord « découpée » géographiquement en blocs de plus d'une centaine de foyers, avant qu'un tirage aléatoire de ces *clusters* soit réalisé, en contrôlant à la fois la distribution et la rotation des échantillons entre chaque enquête (mensuelle). Dans un dernier temps, le troisième niveau consiste à sélectionner aléatoirement les segments correspondant aux unités tertiaires au sein des différents blocs retenus à l'étape antérieure. Cette sélection des segments, comportant en moyenne 10 foyers (5 au minimum et 14 au maximum), est effectuée également en fonction de la probabilité proportionnelle correspondant au nombre de foyers par segment. Une fois la sélection des segments réalisée, les enquêteurs se doivent d'interroger l'ensemble des ménages au sein des foyers identifiés par chaque segment retenu. Au niveau national, ce sont en définitive plus de 248 000 ménages, agrégés au sein de 22 500 segments, qui sont enquêtés annuellement (plus de 20 500 ménages et près de 2000 segments par mois) (DANE, 2017).

Par ailleurs, le DANE réalise une campagne de sensibilisation auprès des ménages

32. Cette probabilité proportionnelle consiste à tenir compte de la taille des différents blocs. En d'autres termes, les blocs les plus importants (comprenant plus de segments *et/ou* plus de foyers) ont une probabilité plus importante d'être sélectionnés.

sélectionnés avant le passage des enquêteurs, dans le but de diminuer le taux de non-réponse et d'obtenir des réponses rapides et de qualité. Ce dispositif vise à créer un environnement favorable à l'interaction avec les enquêteurs permettant une meilleure collaboration de la population sélectionnée. Les sensibilisateurs visitent chacun des ménages auxquels l'enquête sera appliquée, afin de les informer que le foyer a été retenu et, le cas échéant, établir un rendez-vous permettant une passation plus rapide du questionnaire pour les enquêteurs. Enfin, précisons que le DANE utilise depuis 2006 des *dispositifs mobiles de collecte* (DMC) –de type tablette– afin de collecter les données de la GEIH, et a développé une application de saisie automatique au sein de sa division « technique et informatique »³³.

In fine, ce sont les données de la GEIH de 2013 que nous utiliserons comme première étape de notre analyse séquentielle explicative afin de décrire la structure du marché à travers la qualité de l'emploi des acteurs avant d'étudier l'influence du recours aux réseaux de relation sur les performances dans l'emploi. Conformément à la description de la méthode mixte que nous utilisons, cette étape constitue un préalable à l'exploration de données qualitatives afin de saisir certains éléments explicatifs de nos résultats quantitatifs. Dans cet objectif, nous avons réalisé des entretiens collectifs permettant, à travers un protocole adapté et une analyse spécifique du matériau recueilli, de produire cette étude complémentaire.

2.2.2 Du quantitatif au qualitatif : coordination des entretiens collectifs à Bogota

Conformément à la présentation d'Ivankova *et al.* (2006), rappelons que la méthode mixte séquentielle explicative comporte une seconde phase qualitative fournissant des pistes d'interprétation des phénomènes observés statistiquement sur la base de données quantitatives utilisées dans une première phase. Ce recours à l'analyse qualitative, permettant dans le cadre de notre étude d'explorer plus précisément la différenciation des pratiques relationnelles pour accéder à l'emploi à Bogota et ainsi dépasser le cadre de la question unique de la GEIH à ce propos³⁴, apparaît particulièrement fertile en analyse des réseaux (White, [1992] 2008 ; Edwards, 2010 ; Grossetti, 2011 ; Grossetti *et al.*, 2011 ; Bidart *et al.*, 2011 ; Small,

33. Cette passation du questionnaire sur tablettes permet un contrôle des données collectées au jour le jour, un gain de temps et une limitation des erreurs au moment de la saisie.

34. Pour rappel, la GEIH n'aborde la question des dispositifs relationnels d'accès à l'emploi qu'à travers la question *P6480* : « par quels moyens avez-vous trouvé votre emploi actuel ».

2011 ; Bidart et Cacciuttolo, 2013 ; Molina *et al.*, 2014 ; Bellotti, 2015)³⁵. Nous proposons de recourir à la méthode des entretiens collectifs (*focus groups* ou groupes focalisés) considérée comme une méthode qualitative efficace pour conduire une exploration des pratiques sociales *et/ou* relationnelles différenciées (Madriz, 1998 ; Crossley *et al.*, 2015). Dans un premier temps, nous proposons de présenter cette méthode particulière et de préciser le design général des entretiens collectifs réalisés à Bogota (2.2.2.1). Dans un second temps, nous présentons le protocole mis en œuvre pour collecter les données, permettant d'explorer le contenu et la signification des relations en fonction de l'environnement social des acteurs (2.2.2.2).

2.2.2.1 Le design des *focus groups*

D'un point de vue général, la méthode des entretiens collectifs consiste à faire échanger des participants sélectionnés et rassemblés en petits groupes sur des thématiques prédéfinies (Barbour, 2008). Cette technique de collecte de données qualitatives repose sur la dynamique de groupe favorisant l'émergence d'opinions, d'expériences et de récits de pratiques (Stewart et Shamdasani, 2014). L'intérêt majeur des entretiens collectifs est de permettre, à travers l'expression directe individuelle et collective, l'émergence d'idées diverses, parfois inattendues, reflétant certaines valeurs sociales *et/ou* culturelles (Krueger, 2014). Dans le champ des méthodes qualitatives, les entretiens collectifs ne sont pas moins efficaces que les entretiens individuels comme tendent à le montrer certains travaux méthodologiques (Guest *et al.*, 2017). Du point de vue de notre objet de recherche focalisé sur les pratiques relationnelles dans l'accès à l'emploi, le regroupement d'acteurs permet notamment de donner corps aux expériences relationnelles plus collectives qu'individuelles et de mieux comprendre la manière dont les acteurs d'un même groupe social perçoivent leurs usages des réseaux pour accéder à l'emploi à Bogota.

Afin de définir l'échantillon des participants, certains manuels apportent des précisions importantes (Barbour, 2008 ; Stewart et Shamdasani, 2014 ; Krueger, 2014). Sachant que les entretiens collectifs durent plus longtemps que les entretiens individuels, certains impératifs économiques s'imposent aux organisateurs et influent sur la taille de l'échantillon. De ce point de vue, les *focus groups* organisés à Bogota en 2016 ont été financés intégralement par la *School of Management* de l'Université de Los Andes. En raison du budget alloué à cette phase de collecte de données qualitatives nous avons pu retenir un

35. Crossley *et al.* (2015, p. 62) rappellent notamment que : « qualitative methods are useful for investigating unexplored networks ; concrete acts, practices and interactions ; actors' perceptions and assessment of relationships [...] ».

échantillon de 30 personnes dont la ventilation est présentée plus loin. Au-delà de cet impératif influençant la définition de l'échantillon, il est nécessaire de tenir compte du fait que les participants ont des contraintes liées à leur travail ou leur vie familiale et/ou sociale (Stewart et Shamdasani, 2014). Ainsi, au moment de la constitution de l'échantillon, il est important de s'assurer de leur disponibilité *et/ou* de leur proximité avec le lieu où se déroulent les entretiens qui, selon Baribeau et Germain (2010), doit être neutre par rapport aux participants. Pour ces différentes raisons, lors de l'application de cette méthode à Bogota, les 30 individus ont été sélectionnés dans certaines stations accueillant le *Transmilenio* dans le centre-ville de Bogota –dans un rayon de deux kilomètres autour de l'Université de Los Andes où se déroulaient les entretiens–³⁶. Par ailleurs, pour éviter qu'un grand nombre de défections n'affecte le déroulement et le protocole des *focus groups*, certains auteurs recommandent un « sur-recrutement » d'environ 30% (Barbour, 2008 ; Baribeau, 2009). Cependant, en dépit d'un sur-recrutement certaines populations très vulnérables restent peu disposées à participer à ce genre d'entretien, notamment en Amérique latine (Madriz, 1998). Face à cette limite, nous avons opté pour une autre stratégie afin de nous assurer du nombre de participants et d'obtenir l'éventail des profils fixés préalablement. Nous avons décidé de rémunérer les participants (20 000 pesos [6,5 euros]) pour leur participation afin de les défrayer du trajet et du temps d'entretien et, en complément, nous avons appliqué un bonus (10 000 pesos [3 euros]) lorsque les participants arrivaient à l'heure (+/- 5 minutes). Ce mode incitatif s'est avéré assez efficace dans la mesure où l'ensemble des groupes et des profils a été trouvé.

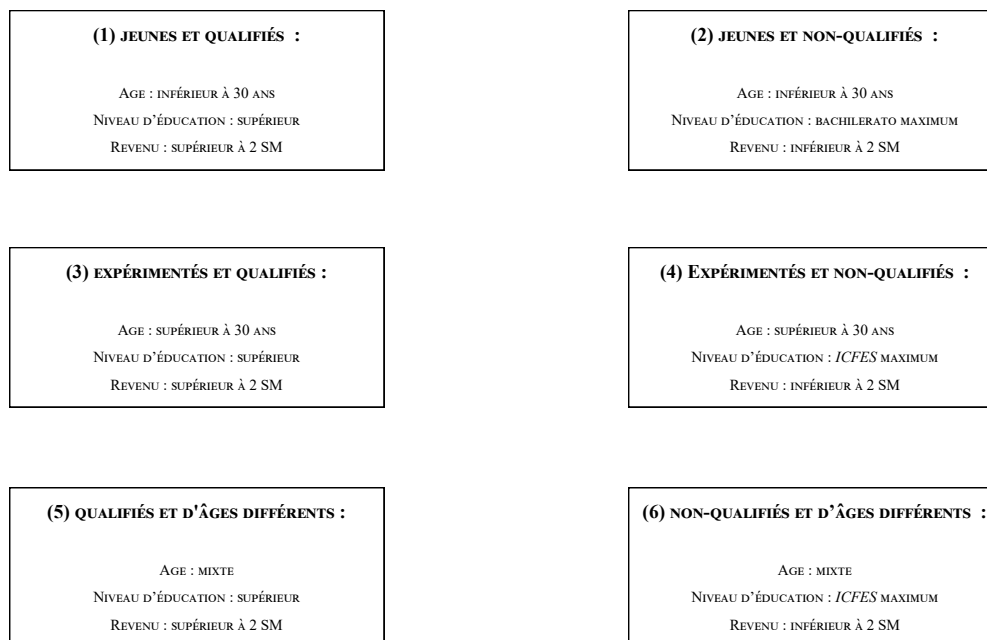
Rappelons que les méthodes qualitatives et les *focus groups* en particulier n'ont pas pour ambition de travailler à partir d'un échantillon représentatif. Pour cette raison, nous avons sélectionné les 30 individus répartis en 6 groupes³⁷ de 5 personnes³⁸ en fonction de profils spécifiques visant à traduire l'hétérogénéité entre deux grands segments sur le marché du travail bien mise en évidence dans le chapitre suivant (*infra* Chapitre 3, Section 3.1, page 145). En d'autres termes, le regroupement des acteurs en petits groupes se basait sur

36. Selon Baribeau et Germain (2010), la manière de contacter les participants renforce le caractère scientifique de l'étude menée à l'aide d'entretiens collectifs. Pour cette raison, nous avons distribué un feuillet présentant l'objectif de l'étude, la méthode des entretiens en groupe, la rémunération et les profils recherchés. Si les acteurs pensaient correspondre à l'un d'entre eux, ils pouvaient prendre contact avec le coordinateur.

37. À notre connaissance, la littérature méthodologique n'évoque jamais un nombre de groupes optimal. Toutefois, Baribeau et Germain (2010) indique qu'afin de pouvoir atteindre le point de saturation des informations, un minimum de quatre groupes est nécessaire.

38. La littérature empirique indique que le nombre de personnes par groupe oscille très souvent entre 4 et 12 (Krueger, 2014).

FIGURE 2.9 – Composition socioéconomique des différents groupes focalisés



Source : Auteur.

un critère d'homogénéité interne (relative) et d'hétérogénéité externe. Ce choix apparaît d'autant plus justifié que certains travaux rappellent que les groupes homogènes facilitent la prise de parole spontanée des participants³⁹ et limitent les « *effets de leader* »⁴⁰. Ainsi, le critère principal pour structurer la composition des groupes était l'équilibre entre la diversité des informations pouvant être extraites d'un groupe relativement hétérogène et les incitations à exprimer des idées résultant de l'appartenance à un groupe homogène. Nous avons donc sélectionné 30 individus répartis en six groupes distincts (Figure 2.9), selon trois critères associés à l'hétérogénéité sur le marché du travail de Bogota : (i.) le revenu, (ii.) l'âge, (iii.) le niveau d'éducation. De cette manière, les trois groupes présentés dans la colonne de gauche au sein de la figure 2.9 identifient le segment supérieur sur le mar-

39. Les acteurs étant plus à l'aise pour parler lorsqu'ils sont avec des individus qui leur ressemblent (Madriz, 1998).

40. Les *effets de leader* constituent un écueil possible des entretiens collectifs. Ils apparaissent lorsqu'un participant occupe volontairement le centre des débats en fonction de ses caractéristiques sociales ou organisationnelles. Ces effets limitent la prise de parole des autres participants et augmentent la convergence des propos (Krueger, 2014).

ché tandis que, à l'inverse, ceux de la colonne de droite correspondent au segment inférieur.

Sur la base de cet échantillon et de cette composition des groupes, nous proposons désormais de présenter plus précisément le protocole appliqué afin de recueillir les informations nécessaires.

2.2.2.2 La coordination des entretiens collectifs : une trame thématique

Avant d'entamer la discussion, la coordination des focus groups nécessite une organisation adaptée en raison du grand nombre d'acteurs à interroger au sein de chaque groupe (Barbour, 2008 ; Stewart et Shamdasani, 2014). De ce point de vue, l'application de ce type de méthode d'enquête repose sur une trame thématique fixée préalablement et issue de l'objet de la recherche, sur un animateur, chargé de coordonner la discussion et de suivre le déroulé thématique, et enfin sur un observateur, chargé de revenir à la trame si nécessaire, d'enregistrer et de noter toutes les observations ou les moments clés de la discussion⁴¹ (Baribeau et Germain, 2010). De fait, l'animateur occupe une place centrale dans la coordination des groupes dans la mesure où il a pour objectif de faire émerger les différents points de vue, de mettre en évidence leur convergence sans restreindre les perceptions divergentes. Ce dernier est assisté par un observateur qui dispose de la trame thématique de la discussion et se charge de l'enregistrement audio des entretiens. En outre, il doit être attentif aux aspects verbaux et non-verbaux durant la discussion qui peuvent se révéler déterminants pour l'animateur afin de réaliser des relances thématiques. Par ailleurs, précisons que les entretiens collectifs ont été organisés dans des salles de l'Université de Los Andes conformément aux recommandations de Baribeau (2009)⁴².

À la suite de la mise en place logistique et de l'accueil des participants, il s'agit de présenter les « règles du jeu », de s'assurer de l'accord des individus quant à l'enregistrement audio durant la discussion et de leur certifier la garantie de leur anonymat. Une fois les participants, l'animateur et l'observateur réunis dans la salle dédiée au *focus group*, le principe de l'entretien collectif, les différentes phases thématiques et les consignes constituant le fil rouge de la discussion sont présentés. Ce premier contact est essentiel afin d'établir un climat de confiance et de s'assurer que l'échange puisse se dérouler dans

41. Les animateurs étaient des doctorants de l'Université de Los Andes maîtrisant les techniques de l'entretien collectif. Nous avons pour notre part endossé le rôle d'observateur pour l'ensemble des groupes.

42. Baribeau (2009) précise notamment que la discussion doit dans la mesure du possible se dérouler autour d'une table (pas trop grande) pour stimuler la discussion car les individus doivent se voir les uns les autres et être placés sur un pied d'égalité.

les meilleures conditions. Concernant les *focus groups* coordonnés à Bogota, la durée de chaque entretien au sein des différents groupes était fixée à 90 minutes en moyenne⁴³, mêlant récits individuels et échanges de groupe destinés à saisir la convergence entre les différentes narrations. Comme le présente l'encadré 4, cette session (la discussion) était structurée autour de trois grands thèmes définis afin de comprendre comment les personnes choisissent où chercher et à qui demander pour trouver leur emploi et recueillir leurs différentes expériences professionnelles obtenues *via* leurs réseaux de relations : (*i.*) le statut et le rôle des personnes qui ont aidé les différents participants durant leur processus de recherche d'emploi, (*ii.*) le choix et la sélection de ces personnes parmi l'ensemble des relations des participants, (*iii.*) l'efficacité de l'aide obtenue. Dans l'objectif de recueillir les informations à propos de ces trois grands thèmes, la session faisait se succéder le récit d'un acteur et une discussion des participants afin de savoir si les pratiques et les logiques mises en évidence au sein du récit particulier faisaient sens pour l'ensemble du groupe (Encadré 4).

Encadré 4. Thèmes et consignes supportant les entretiens collectifs

Thèmes. « Chacun nous dira comment s'est déroulé son processus de recherche d'emploi, en particulier à qui il a fait appel. Nous sommes intéressés à savoir comment chacun a pris ses décisions et quels sont les acteurs qui sont intervenus durant ce processus. Les questions qui guideront notre discussion seront les suivantes : qui vous a aidé à trouver vos emplois successifs ? Qui sont ces personnes pour vous et quelle place occupent-elles ? Pourquoi avez-vous demandé de l'aide à ces personnes spécifiquement et pas aux autres ? Quelle a été l'efficacité de leur aide sur votre recherche d'emploi ? »

Consignes. « Pour cela, chacun d'entre-vous aura entre 10 et 15 minutes pour nous raconter son histoire. Si à tout moment nous croyons qu'une précision est nécessaire, moi, l'animateur, je pourrai vous interrompre pour vous demander d'éclaircir ou d'approfondir certains éléments. À la fin de l'histoire de chacun, les autres participants, y compris la personne qui vient de raconter son histoire, peuvent intervenir et échanger sur le récit de chacun. »

Durant l'entretien collectif, l'animateur accompagnait et encourageait les différents participants à fournir les informations les plus précises possibles à propos des trois thèmes identifiés en utilisant différentes techniques associées à trois grandes fonctions (Baribeau, 2009) : (*i.*) la fonction de production permettant d'assigner et de répartir les interventions et les prises de paroles (ouverture, tour de parole), (*ii.*) la fonction de confirmation permettant d'approfondir les interventions (corroboration, reformulation),

43. Une première session de 90 minutes visait à faire compléter par les participants le questionnaire REDES afin de discuter les points ambigus dans la formulation des questions *et/ou* des *items* (*infra* Chapitre 5, page 281).

(*iii.*) la fonction d'orientation permettant de recentrer la discussion et de revenir à la trame thématique (relance thématique, déductions, mises en parallèle). L'observateur devait quant à lui focaliser sa prise de notes sur trois éléments fondamentaux permettant de réaliser l'analyse thématique (*infra* Chapitre 3, page 141) : (*i.*) la caractérisation des intermédiaires ayant permis aux participants d'accéder à l'emploi, (*ii.*) la perception de l'aide reçue par ces intermédiaires, (*iii.*) la convergence ou la divergence des propos au sein du groupe. Si certaines questions n'avaient pas ou peu été explorées, l'observateur pouvait en faire préciser ou clarifier en fin de séance certains éléments⁴⁴. Enfin, à la suite d'une réunion de synthèse/analyse réalisée à l'issue de chacun des six entretiens collectifs, nous avons exploré et analysé le matériau qualitatif (notes et enregistrements) sur la base de trois grands axes : (*i.*) consigner les différentes idées exprimées par rapport aux trois thèmes clés, (*ii.*) noter les cas/participants les plus typiques du groupe, (*iii.*) préciser les éléments inattendus mais convergents entre les participants.

En définitive, l'application de ce protocole lors de la seconde phase de la méthode séquentielle explicative nous a permis de réaliser une collecte de données qualitatives permettant d'explorer les pratiques et des mécanismes relationnels peu accessibles à travers l'analyse des données quantitatives issues de la GEIH.

Conclusion du deuxième chapitre

Ce chapitre nous a permis dans un premier temps de saisir l'environnement socioéconomique et institutionnel de la capitale colombienne marqué par de fortes disparités et de recontextualiser les questions de recherche soulevées dans le chapitre précédent (*cf.* Chapitre 1, page 94). Entre 1990 et 2010, la combinaison entre les processus d'ouverture politique et économique au niveau distrital et l'application de la stratification socioéconomique de l'espace métropolitain puis de la loi de flexibilisation de 2002 n'ont pas eu les résultats escomptés, loin s'en faut. Au début des années 2010, Bogota demeure marquée par les inégalités socio-spatiales entre un Sud plus pauvre et un Nord plus aisé s'exprimant en termes d'éducation, de mobilité et sur le marché du travail par des taux très élevés de sous-emploi, d'informalité et de pauvreté dans les localités du Sud. S'engage alors un recentrage des institutions distritales et nationales autour de la question du *travail décent* et, rapidement, de nombreuses mesures sont adoptées dans ce sens. Toutefois, en dépit

44. En fin de séance, une synthèse et une courte restitution des discussions étaient également réalisées par l'observateur.

de ce contexte institutionnel plus favorable, les inégalités socio-spatiales diminuent mais constituent toujours un marqueur structurel de la capitale colombienne. Par conséquent, la question de la structure du marché du travail et plus spécifiquement de sa segmentation au prisme de la qualité de l'emploi apparaît essentielle dans le contexte bogotain. Par ailleurs, la focalisation des institutions nationales sur le *travail décent* à partir de 2010 a poussé le Ministère du Travail à créer un nouveau service de placement de la main-d'œuvre opérationnel début 2014. Cependant, les actifs occupés à Bogota accèdent à l'emploi essentiellement à travers le recours à leur réseaux de relations en dépit du déploiement du *Servicio Público del Empleo* (SPE), faisant des réseaux un dispositif incontournable sur le marché du travail métropolitain. Ainsi, les questions d'ordre théorique et analytique à propos des effets de l'usage des relations sur la qualité de l'emploi apparaissent fondamentales à Bogota en raison de la faiblesse des dispositifs institutionnels d'accès à l'emploi.

Dans un second temps, une présentation des données quantitatives et qualitatives, qui seront mobilisées par la suite, a été réalisée dans ce chapitre. Se référant au cadre offert par les méthodes mixtes (Tashakkori et Creswell, 2007; Tashakkori et Teddlie, 2010), nous avons fait le choix d'adopter un modèle de triangulation dit « séquentiel explicatif » permettant d'enchaîner la collecte et l'analyse de données quantitatives –étape 1– avant d'explorer des informations qualitatives au stade de l'interprétation –étape 2– (Ivankova *et al.*, 2006; Creswell, 2014; Creswell et Plano Clark, 2017). Par conséquent, l'analyse empirique qui sera conduite dans le chapitre suivant (*cf.* Chapitre 3, page 141) repose en premier lieu sur les données issues de la *Gran Encuesta Integrada de Hogares* (GEIH) de 2013. Cette enquête ménage, représentative à l'échelle nationale comme à celle de la métropole, a été retenue dans la mesure où elle constitue l'enquête de référence en Colombie pour l'analyse du marché du travail et de l'emploi, contenant notamment un ensemble d'informations permettant de caractériser et de mesurer la qualité de l'emploi. Par ailleurs, la GEIH permet de saisir l'usage des dispositifs relationnels et institutionnels pour accéder à l'emploi et, pour cette raison, elle constitue la source d'informations quantitatives qui seront mobilisées. Les données qualitatives de première main visant à explorer plus profondément les pratiques relationnelles pour accéder à l'emploi et le sens que leur donnent les actifs occupés à Bogota proviennent pour leur part de l'application de la méthode des *focus groups* en 2016.

En définitive, dans le contexte décrit et en mobilisant les données quantitatives et qualitatives détaillées dans ce chapitre, nous proposons désormais de présenter dans le

chapitre suivant la vérification empirique du cadre théorique et analytique adopté dans la première partie de cette thèse.

SEGMENTATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET EFFETS DIFFÉRENCIÉS DE L'USAGE DES RÉSEAUX À BOGOTA

« [...] The division of the labor market into separate submarkets, or segments, distinguished by different labor market characteristics and behavioral rules. Segmented labor markets are thus the outcome of a segmentation process. »

- Michael REICH *et al.* (1973, p. 359),
Dual labor markets : a theory of labor market segmentation

« Labor markets are no less subject to network segmentation than other factor markets [...] »

- Marcel FAFCHAMPS (2001, p. 127),
Networks, communities, and markets in Sub-Saharan Africa

« Such networks can also be segmented [...], which brings into question the effect they may have on inequality between and within different groups of workers. »

- Ian SCHMUTTE (2016, p. 1),
How do social networks affect labor markets ?

Introduction ¹

Maintenant que les dimensions institutionnelles et socioéconomiques du marché du travail à Bogota ont été exposées dans le chapitre précédent, il s'agit désormais de proposer à la fois la construction d'un indice de qualité de l'emploi pertinent et d'évaluer l'influence du recours aux réseaux sociaux sur ce dernier. Basé sur les données mixtes, de seconde et de première mains, agencées conformément au modèle séquentiel explicatif (*cf.* Chapitre 2, Section 2.2, page 126), ce troisième chapitre à visée empirique constitue le point d'orgue de la première partie de cette thèse. Il propose d'apporter des réponses aux questionnements, à la fois d'ordre théorique et analytique, soulevés à partir du premier chapitre :

- (i.) La mesure de la qualité de l'emploi permet-elle d'étudier plus précisément la structure du marché du travail que ne le feraient les typologies classiques dans le contexte socio-institutionnel de Bogota ?
- (ii.) Quelle relation existe-t-il entre le recours aux réseaux de relations et la qualité de l'emploi obtenue par les travailleurs en fonction de leur segment d'appartenance au sein du marché du travail de la capitale colombienne ?

Afin de proposer des éléments de réponse, nous adoptons tout d'abord un prisme institutionnaliste en nous interrogeant sur la structure du marché du travail (Combarrous et Deguilhem, 2016). Dans cette perspective, nous proposons la construction d'un indice original de qualité de l'emploi (Burchell *et al.*, 2014), intégrant l'ensemble des dimensions décrites dans le premier chapitre (*cf.* Chapitre 1, Encadré 2, page 46), tout en contextualisant ces éléments dans le cadre socio-institutionnel de Bogota (Farné et Vergara, 2015). Une fois cette étape réalisée, l'analyse de la distribution et de la discrétisation de cet indice de qualité de l'emploi amène à observer une forte polarisation des travailleurs remettant en question les oppositions traditionnelles –formel-informel, salariat-indépendance– (**Section 3.1**). Malgré la description précise de la structure particulière du marché du travail au sein de la capitale colombienne, les questions concernant le rôle du recours aux relations dans ce contexte demeurent, *a fortiori* en raison de l'absence de système spécifiquement dédié au placement de la main-d'œuvre en Colombie avant la fin de l'année 2013. Face à cet enjeu, l'exploration des données de la GEIH révèle l'importance des réseaux pour s'insérer professionnellement, que ce soit pour les travailleurs vulnérables au sein du segment inférieur ou ceux plus protégés au sein du segment supérieur. Sur la base de cette

1. Ce chapitre empirique a servi de base à la réalisation de différents articles publiés ou soumis dans la *Revue d'Économie Régionale & Urbaine* (paru en 2018), le *Bulletin de Méthodologie Sociologique/Bulletin of Sociological Methodology* (paru en 2016) et dans la *Review of Social Economy* (soumis en 2018).

observation, nous proposons de revenir sur le cadre théorique proposé dans le chapitre 1 en précisant certaines hypothèses qui en découlent (*cf.* Figure 1.5, page 93). Ainsi, nous avançons l'idée que les travailleurs vulnérables auraient seulement accès à des *réseaux de nécessité* affectant négativement leur qualité de l'emploi, tandis que les travailleurs plus protégés bénéficieraient quant-à-eux de *réseaux d'opportunité* dont l'effet sur la qualité de l'emploi serait équivalent aux dispositifs institutionnels. Afin d'étudier empiriquement ces deux propositions, nous adaptons et spécifions un modèle original de mélange fini de régressions linéaires (FMRM) dans le but d'analyser les effets différenciés des réseaux sociaux sur un marché du travail polarisé (**Section 3.2**). Enfin, nous proposons une démarche séquentielle enchainant une analyse économétrique (à travers l'estimation du modèle FMRM) et un traitement qualitatif (thématique) des entretiens collectifs présentés précédemment (*cf.* Chapitre 2, Section 2.2, page 126). Les résultats quantitatifs indiquent que l'utilisation des liens est anti-corrélée avec la qualité de l'emploi pour les travailleurs vulnérables, alors que, à l'inverse, l'usage des réseaux n'apparaît pas corrélé significativement avec la qualité de l'emploi des travailleurs protégés. Ce premier constat tend à confirmer l'idée d'une certaine distinction entre des *réseaux de nécessité* pour les actifs occupés au sein du segment inférieur et des *réseaux d'opportunité* pour ceux appartenant au segment supérieur du marché. En complément, les entretiens collectifs avancent certains éléments qui pourraient venir expliquer les effets quantitatifs constatés. L'analyse suggère plus particulièrement que les *relations de nécessité* se composeraient essentiellement de liens forts et homophiles, tandis que les *relations d'opportunité* seraient pour leur part constituées majoritairement de liens faibles et hétérophiles (**Section 3.3**).

3.1 La structure polarisée du marché du travail : le prisme de la qualité de l'emploi

Si le chapitre 1 avait posé les bases d'un cadre théorique et analytique propice à l'appréhension de la notion de qualité de l'emploi, son opérationnalisation nous pousse désormais à étudier les outils statistiques adaptés et les éléments fondamentaux qui participent à sa contextualisation sur le marché du travail à Bogota. En utilisant la statistique exploratoire multidimensionnelle et plus précisément l'Analyse des Correspondances Multiples (ACM), nous proposons dans cette section de rendre opérante la mesure de la QDE et de ses dimensions déclinées à travers treize variables socioéconomiques et juridiques cruciales pour caractériser la diversité des formes de mise à l'emploi dans la métropole (Section 3.1.1). À l'issue de cette étape nécessaire, l'analyse descriptive de cet instrument nous permet de montrer que les carences en matière de qualité de l'emploi ne résident pas nécessairement là où de nombreux travaux les voient. Validant l'approche présentée dans le premier chapitre, cette notion tend bien à dépasser les typologies usuelles et offre la possibilité de mieux saisir la complexité des situations sur le marché du travail dans la capitale colombienne. Conformément à l'approche dualiste de l'emploi, nous remarquons qu'une grande part des travailleurs informels se révèlent être très peu protégés et clairement en situation de précarité. Dans le même temps, près d'un travailleur formel sur quatre se trouve dans des conditions de vulnérabilité similaires aux informels. De plus, malgré l'existence d'une nette segmentation de la qualité de l'emploi, un certain *continuum* tend à transcender les statuts des travailleurs –salariés et indépendants– et à questionner par là-même l'efficacité des politiques publiques établies sur la base de ces distinctions conventionnelles (Section 3.1.2).

3.1.1 Vers un indice multidimensionnel de qualité de l'emploi

Dans la mesure où l'enjeu principal concerne la méthode employée permettant de construire un indice multidimensionnel et contextualisé de qualité de l'emploi, elle doit faire l'objet d'une présentation détaillée. Dans un premier temps, après avoir passé en revue et indiqué les limites des techniques statistiques utilisées en Amérique latine sur la question, nous proposons d'édifier cet indice original à travers l'application d'une ACM (Section 3.1.1.1). Dans un second temps, en replaçant les six dimensions analytiques de la notion de qualité de l'emploi dans le cadre du marché du travail à Bogota, nous exposons les différentes variables qui la constituent et l'inscrivent dans le contexte particulier de la capitale (Section 3.1.1.2).

3.1.1.1 Analyse des correspondances multiples et indice multidimensionnel

De nombreux travaux ont pris le parti de définir des indices synthétiques de QDE sur le sous-continent latino-américain, souvent basés sur une pondération des variables *et/ou* des modalités considérées pour mesurer la qualité de l'emploi des salariés *et/ou* des travailleurs indépendants (Sehnbruch, 2006 ; Floro et Messier, 2011). Notamment en Colombie, Farné (2003) retient les pondérations définies par l'*Indice de Calidad del Empleo* (ICE)², mais un tel choix demeure contestable à deux niveaux. Tout d'abord, la pondération horizontale au sein des variables retenues impose un jugement *ex ante* de l'analyste sur ce qui est une « bonne » ou une « mauvaise » modalité, ainsi qu'une part d'arbitraire sur le poids de chacune d'entre elles. Ensuite, la pondération verticale de chaque variable au sein de l'indicateur suppose également l'existence d'une structure hiérarchique implicite entre les différentes variables prises en considération. Mais cette fixation *a priori* est également discrétionnaire. Par exemple, il n'est pas certain que le revenu compte nécessairement plus pour les travailleurs à compte propre que pour les salariés, comme le suppose l'ICE.

Une seconde stratégie, issue de la littérature sur la mesure de la pauvreté, a amené Huneus *et al.* (2015) à utiliser la méthode proposée par Foster-Greer-Thorbecke (FGT) afin de mesurer l'incidence et la prévalence des déficits dans le domaine de la qualité de l'emploi (Brummund *et al.*, 2018). Les auteurs construisent ainsi un indicateur multidimensionnel et composite sur des données brésiliennes. Cette méthode transforme ainsi la mesure de la QDE en une évaluation des carences en la matière, ce qui limite son application en empêchant de considérer certaines dimensions pourtant importantes –comme les représentations subjectives– (*cf.* Chapitre 1, Section 1.1.2.1, page 37).

Une troisième approche mobilise l'analyse exploratoire multivariée qui permet de dépasser toute représentation préétablie dans la construction d'un indicateur composite, dans lequel les pondérations dépendront concrètement de l'importance relative de chaque variable dans un contexte donné (OCDE, 2008). Dans le cas de la Colombie, Farné et Vergara (2015) ont utilisé une méthode de pondération basée sur la métrique euclidienne d'une analyse factorielle de données mixtes (AFDM). Cependant, une telle méthode nécessite l'utilisation des techniques d'*optimal scaling* (échelonnage optimal) permettant

2. L'ICE est une moyenne pondérée (comprise entre 0 et 100) de quatre indicateurs (revenu, type de contrat, sécurité sociale et temps de travail) qui sont eux-mêmes des moyennes de leurs différentes modalités. Par exemple, un employé sans contrat, équivaut à 0, l'obtention d'un contrat temporaire vaut 50 et un contrat permanent est noté 100, mais cette variable de contrat n'est pas prise en considération pour les travailleurs indépendants, bien qu'elle pèse 25% de l'ICE des salariés.

de transformer les variables qualitatives et ordinales en variables continues (Pineda Duque et Acosta, 2011). Cette méthode conduit donc inévitablement l'analyste à fixer arbitrairement ces échelles et à choisir le poids attribué à chaque indicateur comme cela peut être le cas chez Farné et Vergara (2015).

En raison des limites présentées par chacune des méthodes utilisées jusqu'ici dans les travaux sur la qualité de l'emploi en Amérique latine, nous avons opté pour une stratégie multivariée, alternative à celle proposée par Farné et Vergara (2015). Face à la nature majoritairement qualitative des données issues d'enquêtes ménage, l'ACM, dotée d'une métrique robuste –stable et invariante– (OCDE, 2008 ; Asselin, 2009), semble la plus appropriée pour traiter de telles données mixtes (Greenacre, 1993 ; Lebart *et al.*, 2006, pp. 187–246)³. Par ailleurs, cet outil multivarié peut s'avérer tout à fait pertinent pour construire un indice multidimensionnel, basé sur les scores factoriels de chaque modalité des variables retenues (OCDE, 2008). Par rapport à notre objectif, nous considérons l'ensemble Q des variables de la qualité de l'emploi (nominales, ordinales ou discrétisées) et j_q les modalités pour chacune des variables q . Deux propriétés liées à l'application de l'ACM sont alors importantes dans la construction de notre indicateur et sont présentées dans l'encadré 5.

En admettant l'hypothèse que nous puissions considérer le premier axe factoriel (F_1) comme une synthèse de la qualité de l'emploi, et sous réserve que ce dernier remplisse toutes les conditions de cohérence nécessaire –*i.e.* le premier axe doit capter une part importante de l'inertie après correction de Benzecri (Greenacre, 1993)–, nous pouvons

3. Selon Lebart *et al.* (2006, pp. 187–246), l'ACM vise à étendre le domaine d'application de l'analyse des correspondances réalisée sur un tableau de contingence –croisé– à l'analyse d'un tableau disjonctif complet. Elle se structure à partir de l'équivalence suivante : si pour n individus, nous disposons des valeurs prises par Q variables –nominales, ordinales ou discrétisées– ayant respectivement q_a et q_b modalités. Il est alors équivalent de soumettre à l'analyse des correspondances le tableau de contingence croisant q_a et q_b ou analyser le tableau disjonctif complet présentant n lignes et $q_a - q_b$ colonnes correspondantes à chaque modalité des variables Q . Autrement dit, ce tableau disjonctif indique la valeur 1 lorsque l'individu i présente la modalité q_a (0 sinon), puis 1 lorsque i présente la modalité q_b et ainsi de suite pour les q modalités des Q variables. En appliquant l'analyse des correspondances à ce tableau binaire, l'ACM réalise les mêmes transformations en profils-lignes et profils-colonnes, et applique les mêmes critères d'ajustement avec des pondérations des points par leurs profils marginaux se basant sur la même métrique de mesure des distances à savoir celle du χ^2 . Au terme de l'analyse géométrique des données produite par l'ACM, il est possible d'interpréter la proximité *et/ou* l'éloignement des points-modalités dans un espace réduit. Ainsi, l'ACM permet d'interpréter les proximités entre modalités q de variables différentes Q en termes d'associations de modalités –colonnes du tableau disjonctif complet–. En d'autres termes, dans la mesure où ce sont sensiblement les mêmes individus qui possèdent les deux modalités q_a et q_b , il est alors possible d'analyser les proximités entre les deux modalités en termes de ressemblance entre deux classes d'individus, possédant des caractéristiques sensiblement identiques.

alors définir l'indice composite $QDE = F_1$. D'après la seconde propriété énoncée (Encadré 5, page 148), en retenant le premier axe factoriel F_1 comme indice composite de QDE, l'indice de qualité de l'emploi est alors mesuré pour chaque travailleur à partir du score normalisé sur ce premier axe des modalités de chaque variable. En définitive, pour un individu i nous pouvons exprimer la valeur de l'indicateur de QDE sous la forme suivante :

$$QDE_i = F_1^i = \frac{\sum_{q=1}^Q \sum_{j_q=1}^{j_q} \frac{w_{j_q}^{1,q}}{\sqrt{\kappa_1}} K_{i,j_q}^q}{Q} \quad (3.1)$$

Où Q correspond au nombre de variables considérées, $\frac{w_{j_q}^{1,q}}{\sqrt{\kappa_1}}$ est le score normalisé sur le premier axe factoriel de la modalité j de la variable q et K_{i,j_q}^q est une variable binaire prenant la valeur 1 lorsque l'individu porte la modalité j_q et 0 sinon.

Encadré 5. Propriétés de construction d'un indice multidimensionnel à partir de l'ACM

- La première propriété, qualifiée de « préférence marginale », consiste à *surpondérer* les modalités les plus rares (les plus discriminantes) dans les scores factoriels produits. À l'aide de cette propriété, nous pouvons observer la qualité de l'emploi de façon relative dans un contexte donné. Ainsi, l'indice de QDE permet de capter la marginalisation sociale d'individus sur le marché du travail. Autrement dit, si un petit groupe d'observations présente une spécificité traduite à travers une modalité particulière, cette dernière recevra un poids plus important dans le calcul de l'indicateur de qualité de l'emploi (Asselin, 2009, p. 34) :

$$w_{j_q}^{\alpha,q} = \frac{n}{n_{j_q}^q} COV(F_\alpha^*, K_{j_q}^q)$$

Où $w_{j_q}^{\alpha,q}$ est le score de la modalité j de la variable q sur le facteur α (non normalisé). $K_{j_q}^q$ est une variable binaire prenant la valeur 1 lorsque l'individu porte la modalité j_q et 0 sinon. F_α^* est le score normalisé sur le facteur α et $n_{j_q}^q$ corres-

pond à l'effectif de la modalité j de la variable q .

- La seconde propriété, dite de « dualité », détermine que la méthode de l'ACM s'applique symétriquement aux profils-lignes (observations) et aux profils-colonnes (modalités). Autrement dit, le score de QDE pour un individu correspond à la moyenne des poids factoriels (normalisés) de toutes les modalités que cet individu présente. Ainsi, cette propriété nous permet d'écrire :

$$F_\alpha^i = \frac{\sum_{q=1}^Q \sum_{j_q=1}^{j_q} \frac{w_{j_q}^{\alpha,q}}{\sqrt{\kappa_\alpha}} K_{i,j_q}^q}{Q}$$

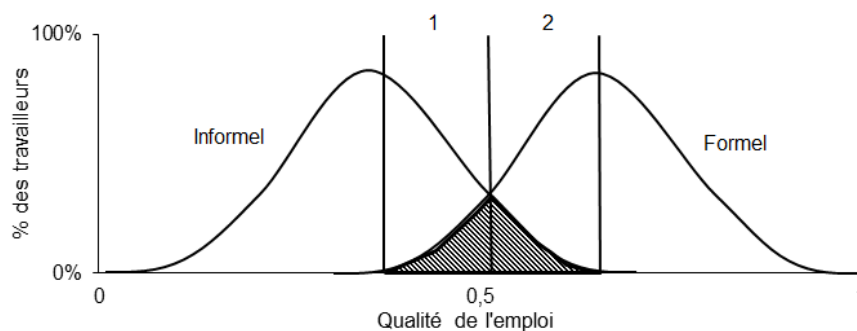
Où F_α^i est le score pour l'individu i sur l'axe factoriel α , Q correspond au nombre de variables considérées, et $w_{j_q}^{\alpha,q}$ est le score de la modalité j de la variable q sur le facteur α . Ce score est normalisé par $\sqrt{\kappa_\alpha}$, où κ_α est la valeur propre du facteur α . Enfin, K_{i,j_q}^q est une variable binaire prenant la valeur 1 lorsque l'individu porte la modalité j_q et 0 sinon.

Source : Auteur.

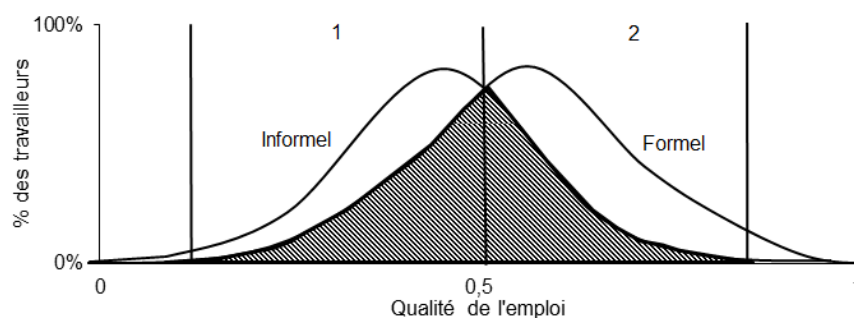
Finalement, la valeur de l'indice de QDE correspond bien à la moyenne des scores normalisés des différentes modalités portées par l'individu sur le premier axe factoriel issu de l'ACM.

Cette moyenne, initialement comprise entre -1 et 1 dans notre cas, est ramenée dans l'intervalle $[0; 1]$ par interpolation linéaire, afin d'en faciliter la lecture. Nous obtenons *in fine* un indice continu de QDE pour lequel la valeur 0 correspond à la plus mauvaise qualité et 1 à la meilleure qualité de l'emploi possible au sein du contexte social et juridique considéré.

FIGURE 3.1 – Distributions théoriques de la qualité de l'emploi



(a) Adapté de Kucera et Roncolato (2008)



(b) Auteur, à partir de Maloney (2004)

Avec la construction d'un tel indicateur, la QDE permet de revisiter les modèles d'analyse de l'emploi et d'établir deux hypothèses spécifiques notamment par rapport à la dichotomie entre formel et informel –se superposant avec l'opposition entre salariat et indépendance dans la littérature (Perry *et al.*, 2007)–. Dans la mesure où l'indice est continu, il est possible de représenter une distribution théorique des emplois formels et informels selon leur qualité présumée (Figure 3.1). Dans un premier cas, à l'image des observations tirées des travaux de Kucera et Roncolato (2008), une petite proportion (1) des travailleurs formels se trouve dans une situation précaire avec des emplois d'une qualité inférieure à la moyenne du marché du travail et inversement pour une petite fraction (2) des travailleurs informels (Figure 3.1a). À l'inverse, reprenant l'idée proposée par Maloney (2004), une large proportion (2) des travailleurs informels dispose d'une meilleure QDE que la moyenne, tout comme la majorité des travailleurs formels (Figure 3.1b). En définitive, les deux approches,

bien qu'opposées, soulignent l'importance et la pertinence de cet indice de QDE afin de ré-interroger l'efficacité des typologies traditionnelles dans le contexte latino-américain en général et en Colombie en particulier.

3.1.1.2 Échantillon utilisé et dimensions intégrées dans l'indice de qualité de l'emploi

Comme nous l'avons vu dans le chapitre précédent, les données utilisées pour cette étude empirique sont issues de l'enquête GEIH de 2013, représentatives à l'échelle nationale, régionale et municipale, et collectées par le département colombien de la statistique (*cf.* Chapitre 2, Section 2.2, page 126). L'échantillon analysé contient 8855 individus ayant plus de 18 ans, se déclarant actifs occupés (salariés ou indépendants). Cette sélection s'explique par la difficulté d'intégrer les exceptions prévues dans le *Codigo Substantivo de Trabajo* (CST) au sujet du travail des mineurs. L'article 20 de la loi 50 de 1990 puis l'article 35 de la loi 1098 de 2006 fixent notamment l'âge minimal légal à 15 ans avec l'autorisation de l'inspection du travail, conditionnée par le fait de réaliser cette activité de façon diurne (jusqu'à 18h) et pour une durée maximale de 6,5 heures par jour. À partir de 17 ans, il n'est plus nécessaire de recourir à l'autorisation administrative mais l'activité doit toujours être diurne (jusqu'à 20h) et pour une durée hebdomadaire maximale fixée à 40 heures. Enfin, nous retenons uniquement les adultes actifs occupés au maximum 120 heures par semaine sur le lieu de travail. Nous appliquons ce seuil sur la base des conclusions de Hamermesh et Stancanelli (2015) qui suggèrent que ce seuil –plus de 17 heures passées quotidiennement sur le lieu de travail sans jour de repos–, correspond à une limite biologique associée au minimum de temps nécessaire pour la reproduction de la force de travail⁴.

Afin de prendre en compte l'ensemble des éléments entrant dans la composition de la QDE, nous avons identifié treize variables qualitatives nominales, ordinales ou discrétisées –dans le cas du revenu– permettant de synthétiser les normes sociales et légales « communes » s'appliquant à Bogota en 2013. Cette sélection, que nous détaillons ci-dessous, est établie conformément aux six dimensions présentées dans le chapitre 1 (*cf.* Encadré 2, page 46), à savoir : le niveau de revenu, les conditions de travail, la sécurité et le statut légal de l'emploi, l'existence et le respect des droits collectifs, la possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle, et la satisfaction retirée de son activité.

4. Notons que cette sélection ne retire que 0,8% de l'échantillon initial.

Dans un premier temps, nous détaillons l'ensemble des dispositions légales, identifiées notamment dans le CST, qui caractérisent le « socle minimal des qualités requises » par un emploi dans la capitale. La première dimension correspond à un niveau de revenu *décent* permettant de satisfaire ses besoins. De cette perspective, nous retenons le revenu minimum fixé légalement⁵ chaque année. En 2013, le salaire minimum mensuel était de 589 500 pesos (article 145 du CST), constituant à la fois un « plancher » de légalité pour les salariés mais aussi un certain seuil minimal pour les indépendants (Supiot, 2000). De plus, il est intéressant d'indiquer qu'en Colombie le salaire minimum forme également une véritable norme et un étalon social en lien avec de nombreuses institutions extérieures au marché du travail. Il constitue en effet le point de référence des coûts d'inscription dans les universités publiques ou encore l'unité de base des condamnations pour délit au sein du code pénal⁶ (article 39 du code pénal colombien). Par ailleurs, l'une des conséquences des emplois de mauvaise qualité s'observe lorsque les travailleurs doivent passer de longues heures sur leur lieu de travail pour un faible revenu. Cette caractéristique crée des difficultés pour certains d'entre-eux qui essaient d'équilibrer les responsabilités familiales et professionnelles, ce qui tend à entraîner une augmentation du stress, en particulier pour les femmes qui sont souvent responsables des tâches au sein du ménage et du travail non-rémunéré (Sehnbruch, 2006 ; Floro et Messier, 2011). À ce propos, aucune disposition plus favorable n'ayant été adoptée au niveau national, le CST colombien se conforme à la convention de l'OIT de 1919 disposant que le temps de travail hebdomadaire ne peut dépasser 48 heures. Ce seuil constitue de fait le cadre de référence pris en compte pour définir la qualité de l'emploi.

En outre, la cotisation à l'assurance chômage est fixée à un mois de salaire pour chaque année travaillée et proportionnellement pour les années incomplètes (article 249 du CST). La contribution à la protection sociale est obligatoire et se décline soit à travers une contribution à la charge du travailleur –cas général pour les indépendants– soit à la charge de l'employeur, à l'instar des contributions aux fonds publics ou privés de retraite⁷, celles destinées à la protection contre les risques professionnels ou encore

5. Nous supposons que le salaire minimum permet bien aux travailleurs de subvenir à leurs besoins, toutefois cette affirmation reste discutée dans la littérature (Desmond et Gershenson, 2016).

6. Nous donnerons ici deux exemples : (*i.*) Un étudiant voulant s'inscrire dans un master de sociologie à l'université nationale devra payer 200 points, en sachant que chaque point équivaut au salaire minimum quotidien en vigueur (article 2 de la résolution 2146 de 1993), (*ii.*) le délit de non-assistance alimentaire aux ascendants ou aux descendants peut faire l'objet d'une condamnation allant de 10 à 20 salaires minimums mensuels (article 233 du code pénal colombien).

7. La loi 797 de 2003 a rendu obligatoire l'affiliation des travailleurs pour compte propre et entraîné une modification de la structure des données relatives aux affiliations. S'agissant notamment de l'assurance

celles concernant les fonds de protection familiale (article 62 du CST, article 10 de la loi 1122, article 7 de la loi 797, article 3 de la loi 789 et article 13 du décret 1772). Par ailleurs, le droit à rejoindre son lieu de travail peut faire l'objet d'une aide au transport (*Auxilio de transporte*), établie par la loi 15 de 1959 et réglementée par le décret 1258 de 1959. Elle consiste en un bénéfice monétisé (proportionnel au salaire) permettant aux travailleurs de se déplacer entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail. Cette norme est obligatoire pour les individus qui gagnent entre un et deux salaires minimums, et est optionnelle pour les salaires supérieurs. Enfin, nous intégrons également les droits collectifs à travers le fait d'être syndiqué ou organisé sur son lieu de travail. Toutefois, il est nécessaire d'indiquer que le droit syndical et la liberté d'association professionnelle subissent de nombreuses limitations en Colombie, reconnu comme l'un des pays les moins favorables aux droits collectifs sur le sous-continent latino-américain⁸ (PNUD, 2013). Plus spécifiquement, il n'est autorisé de former un syndicat local ou une association de travailleurs qu'au sein des entreprises comptant au moins 25 employés (article 359 du CST). Il est clair que dans le contexte socioéconomique colombien, caractérisé par l'opposition entre un grand nombre d'auto, micro ou petites entreprises et de grandes firmes⁹, cette restriction ferme la porte de la représentation syndicale à un grand nombre de travailleurs. De plus, l'article 416 du CST exclut les syndicats d'employés du secteur public du droit de négociation collective et du droit de grève. Néanmoins, la Cour Constitutionnelle est venue nuancer la portée de cette loi en indiquant que cette catégorie de travailleurs avait désormais accès aux négociations, mais ne leur a toujours pas reconnu le droit de grève. En définitive, les travailleurs colombiens couverts par des conventions ou accords collectifs étaient peu nombreux au début des années 2000, mais ont également vu leur nombre diminuer entre 2002 et 2011, pour passer de 176 027 à 164 608 sur la période considérée. Parallèlement à cette tendance, le nombre de travailleurs adhérant à un syndicat chutait de 863 591 à 830 732 sur la même période (Farné et Vergara, 2015, p. 285).

Dans un second temps, nous intégrons un ensemble d'éléments sociaux et institu-

maladie, la couverture ne s'est améliorée que de trois points de pourcentage, passant de 39,6% à 42,9% entre 2002 et 2011 (Farné et Vergara, 2015, p. 282).

8. Pour plus de détails sur l'histoire récente des mouvements syndicaux en Colombie, leurs difficultés juridiques, socio-institutionnelles et les différents modes de répressions auxquels ils ont été confrontés, voir Archila Neira *et al.* (2012).

9. Les données de la GEIH indiquent que près de 45% des unités de production avaient moins de 5 salariés et plus de 33% des entreprises avaient plus de 100 salariés en 2013. Cette faiblesse relative des unités de production intermédiaires dans la structure productive, caractérisant la problématique du *missing middle*, ne constitue pas une question typiquement colombienne mais apparaît dans divers pays à revenu intermédiaire ou inférieur (Krueger, 2009).

tionnels qui participent également de la caractérisation de la QDE à Bogota. Les individus peuvent avoir différents emplois, soit en raison d'une stratégie de diversification des moyens de subsistance –lorsque leur principale activité n'offre pas assez de revenu–, soit afin de développer un mode de gestion des risques –lorsque la rémunération principale est variable par exemple–. Or, indépendamment de la raison à l'origine de cette pluriactivité, ces travailleurs font souvent face à une contrainte supplémentaire dans la coordination des différents emplois avec leurs obligations familiales et sociales. Par conséquent, au-delà de l'activité principale, avoir un ou plusieurs emplois supplémentaires peut être associé à une qualité d'emploi inférieure. La localisation de l'emploi principal peut également avoir des répercussions sur le degré de vulnérabilité auquel les travailleurs sont confrontés. Les vendeurs ambulants sont par exemple exposés à des conditions météorologiques difficiles qui peuvent entraîner des problèmes de santé, augmenter les chances d'éviction et de verser des pots de vin nécessaires à l'exercice de l'activité (Floro et Messier, 2011). Dans le même temps, ceux qui bénéficient d'un local hors du ménage sont moins soumis à ce type d'obstacles et bénéficient donc d'une QDE supérieure. Nous prenons également en compte la *complétude* du contrat de travail pour les salariés en considérant que toutes les dispositions du contrat peuvent être observées d'un point de vue cumulatif. Autrement dit, bien qu'avoir un contrat constitue un élément évident de bonne qualité, il ne nous renseigne guère sur son contenu et les droits qui lui sont attachés. Ainsi, avoir un contrat écrit, travailler pour l'entreprise qui a contractualisé la relation, bénéficier d'une assurance chômage (article 98 de la loi 50 de 1990), de congés payés (article 186 et 190 du CST) et de bonus de fin d'année constituent les aspects essentiels qui doivent être considérés par la QDE. Par ailleurs, la stabilité de l'emploi apparaît également comme élément déterminant dans la mesure où, sur le marché du travail colombien une large part de CDD sont des contrats de 11 mois et demi renouvelables. De plus, les indépendants connaissent des difficultés parfois insurmontables lors de la première année d'activité. Ainsi, l'année de travail au sein de l'entreprise ou de développement de l'activité, sans voir son contrat affecté ou son activité se déstructurer, représente un véritable seuil entre stabilité et instabilité professionnelle. Enfin, comme nous l'avons envisagé dans le chapitre 1, la représentation des travailleurs eux-mêmes sur leur activité constitue également un élément important de la QDE, pouvant traduire à la fois la perception des opportunités offertes ou potentielles, les attentes en matière de protection ou encore l'ambiance générale sur le lieu de travail. À ce sujet entre 2002 et 2011, Farné et Vergara (2015, p. 287) constatent une diminution importante de la proportion de personnes se déclarant insatisfaites de leur emploi à temps partiel parce qu'elles auraient souhaité

faire plus d'heures, mais aucune transformation notable sur les autres variables subjectives.

Afin de synthétiser cette présentation des éléments amenés à intégrer notre indicateur de qualité de l'emploi, nous présentons les treize variables retenues pour construire l'ACM dans le tableau 3.1. Rappelons ici que chacune d'entre-elles se rattache bien à une des dimensions analytiques indiquées dans le chapitre 1 (*cf.* Encadré 2, page 46) : le revenu, la stabilité, la complétude du contrat, la pluriactivité, le lieu de travail, l'aide de transport, la durée hebdomadaire, la sécurité sociale, la protection contre les risques socioprofessionnels, la cotisation retraite, la cotisation à un fonds de protection familiale, la syndicalisation et la satisfaction professionnelle.

TABLEAU 3.1 – Indicateurs de qualité de l'emploi retenus au sein de la GEIH 2013

Indicateurs	Caractérisation/codification
Revenu	1 si l'individu obtient moins d'un salaire minimum (SM) en équivalent horaire ; 2 s'il gagne entre [1;2[SM ; 3 s'il gagne entre [2;4[SM ; 4 s'il gagne au moins 4 SM
Stabilité	1 si plus d'une année ; 2 sinon
Complétude du contrat	<i>Note du tableau</i>
Activité secondaire	1 si oui ; 2 sinon
Lieu de travail	1 si l'individu travaille dans un local en dur ; 2 dans un ménage (le sien ou un tiers) ; 3 dans les autres cas
Transport	1 si l'individu obtient une aide au transport domicile-travail ; 2 sinon
Temps de travail	1 si l'individu travaille moins de 24 heures par semaine ; 2 entre 24 et 48 heures ; 3 s'il travaille plus de 48 heures par semaine
Sécurité sociale	1 si l'individu cotise à un régime de sécurité sociale ; 2 s'il cotise à un régime spécifique (<i>armée, Ecopetrol, université publique</i>) ; 3 s'il a une sécurité sociale financée par l'État (<i>subsidiado</i>) ; 4 sinon
Risques professionnels	1 si l'individu cotise à un fonds de protection contre les risques liés à l'exercice du travail ; 2 sinon
Cotisation retraite	1 si l'individu cotise à un régime de retraite ; 2 sinon
Fond familial	1 si l'individu cotise à un fonds de protection familiale afin de protéger ses ayant-droits ; 2 sinon
Syndicalisation	1 si l'individu est syndiqué ; 2 sinon
Satisfaction	<i>Note du tableau</i>

Note : La variable revenu a été discrétisée en quatre modalités conformément à sa distribution, autour de la notion de salaire minimum qui constitue autant un marqueur juridique que statistique. La variable *complétude* du contrat est un score construit à partir de sept variables précisant l'existence et la composition de contrat. La modalité 0 est associée aux travailleurs exerçant sans aucune forme de contrat ; la modalité 1 identifie les principaux éléments de formalisation du contrat. La modalité 2 indique le passage à un contrat écrit, tout en étant peu protecteur dans son contenu. La modalité 3 est associée à l'apparition d'un contenu social dans le contrat. Enfin, les modalités 4 et 5 sont associées aux contrats complets. La variable de satisfaction constitue une mesure objective des représentations subjectives des travailleurs vis-à-vis de leur emploi. Cette variable est un score construit à l'aide de huit variables exprimant la volonté de changement dans l'emploi et la satisfaction des travailleurs. Après analyse de la distribution de ce score, nous avons discrétisé cette variable en trois modalités : 1 lorsque l'individu présente un niveau de satisfaction élevé et une volonté de rester dans l'emploi actuel, 2 lorsqu'il a un niveau de satisfaction intermédiaire, 3 lorsqu'il présente un niveau d'insatisfaction vis-à-vis de sa situation professionnelle.

Source : Auteur, GEIH, 2013.

À la suite de cette introduction à la fois des outils méthodologiques et des variables traduisant les composantes de la qualité de l'emploi sur le marché du travail de Bogota, nous proposons désormais de rentrer plus avant dans l'analyse descriptive de cet indicateur original.

3.1.2 Un indicateur polarisé sur le marché du travail à Bogota

La prise en compte des facteurs socioéconomiques et juridiques présentés précédemment fait apparaître clairement que la mesure contextualisée de la qualité de l'emploi dépasse les typologies usuelles souvent focalisées sur un ou quelques uns de ces nombreux critères. De cette façon, elle offre la possibilité de saisir avec plus de précision la complexité et la structure du marché du travail de la métropole. Nous nous attachons tout d'abord à décrire statistiquement cet indicateur qui traduit une véritable polarisation à travers la forme de sa distribution qui, du fait de sa bimodalité, peut également faire l'objet d'une discrétisation par l'application d'un algorithme de partitionnement univarié (Section 3.1.2.1). Sur cette base, nous proposons de passer en revue les typologies traditionnelles par rapport à notre indice afin de mettre en évidence le supplément d'information qu'apporte cette notion dans l'étude d'un marché du travail local comme celui de Bogota (Section 3.1.2.2). Enfin, nous revenons sur la discrétisation initiale pour identifier certains facteurs qui sont susceptibles de constituer de véritables marqueurs socioéconomiques de la qualité de l'emploi (Section 3.1.2.3).

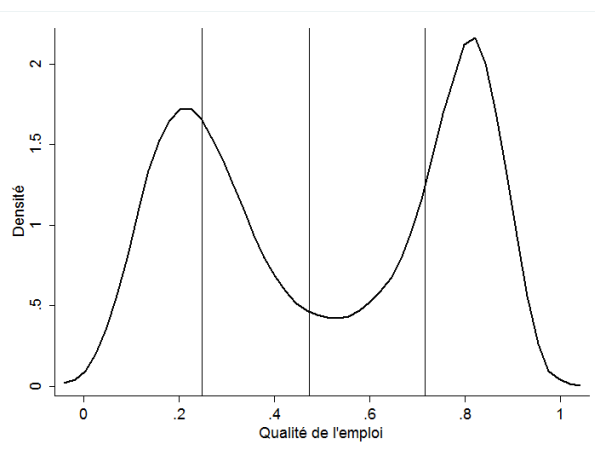
3.1.2.1 La polarisation de la qualité de l'emploi et sa discrétisation

Commençons par constater que notre indicateur multidimensionnel et contextualisé, construit à partir du premier axe factoriel de l'ACM¹⁰, permet d'établir un résumé pertinent de la QDE à Bogota, captant plus de 85% de l'information statistique multivariée (Tableau D.1 et Figure D.1, page 493). Par ailleurs, la distribution de cet indice de QDE apparaît clairement bimodale (Figure 3.2, page 156), opposant les « bonnes » et les « mauvaises » modalités sur le premier axe de droite à gauche (Figure D.2, page 494). De manière générale, nous observons une polarisation en deux groupes de qualité de l'emploi à Bogota. Du côté gauche de la distribution, le premier groupe rassemble des travailleurs vulnérables dont les emplois présentent une « faible » qualité, tandis que du côté droit le second groupe réunit des individus bénéficiant de plus amples protections sociales et légales. Autrement

10. En ne considérant qu'un unique axe factoriel, notre analyse opposera de façon relative les emplois de « faible » qualité, pour lesquels l'indicateur de QDE est proche de 0, aux emplois de « bonne » qualité, pour lesquels l'indicateur de QDE est proche de 1.

dit, cette forte dualité au sein de la structure du marché du travail à Bogota se définit par le relâchement croissant des normes encadrant les relations professionnelles, tendant de fait à vérifier le cadre théorique proposé par l'approche DLM (Doeringer et Piore, 1971 ; Reich, 2009). Ainsi, l'information fournie par la distribution de cet indice –et la *déqualification* croissante des activités qui l'accompagne (observée de droite à gauche)– constitue l'un des éléments fondamentaux des fortes disparités sur ce marché local.

FIGURE 3.2 – Distribution de l'indice de qualité de l'emploi à Bogota



Source : Auteur, GEIH 2013.

Il est intéressant de noter que notre mesure de la QDE apparaît significativement corrélée avec le revenu et la satisfaction professionnelle (Tableau D.2, page 493), ce qui aurait bien tendance à aller dans le sens des travaux adoptant une vision unidimensionnelle en prenant l'un de ces deux critères pour approximer la qualité de l'emploi (Acemoglu, 2001 ; Razafindrakoto et Roubaud, 2013). Toutefois, nous constatons que ces relations demeurent faibles d'un point de vue statistique au regard des coefficients de corrélation linéaire correspondants ($r = 0,20$ pour le revenu horaire et $r = 0,15$ pour la satisfaction professionnelle), suggérant *de facto* que cette approche multidimensionnelle n'est réductible ni au revenu ni à la satisfaction. En d'autres termes, bien que ces deux variables soient bel et bien nécessaires pour appréhender cette qualité, elles sont aussi insuffisantes et exigent le complément d'autres types de critères afin de saisir la complexité des formes d'emploi (Sengupta *et al.*, 2009 ; Floro et Messier, 2011 ; Hunneus *et al.*, 2015).

D'autre part, nous observons que certains statuts et secteurs d'activité peuvent être perçus comme des « blocs de bonne qualité ». À ce titre, les fonctionnaires¹¹ et les

11. Les salariés du secteur public représentent 4,5% du total des actifs occupés à Bogota en 2013.

employés du secteur éducatif¹² bénéficient d'une meilleure QDE en moyenne par rapport aux autres statuts et secteurs (Figures 3.3a et 3.3c, page 158). Ce constat apparaît tout à fait cohérent avec la littérature (Kalleberg *et al.*, 2000), dans la mesure où les administrations publiques et privées dans le secteur éducatif¹³ tendent à respecter les normes légales en matière d'emploi, malgré le maintien de certaines *zones grises* en particulier sur les prestataires de services externalisés, employés peu qualifiés, stagiaires et travailleurs à temps partiel. Certains travaux réalisés dans des pays industrialisés voient dans cette protection élevée des fonctionnaires et des employés publics l'expression d'un haut niveau de syndicalisation (McGovern *et al.*, 2004). Cependant, bien que le compromis social semble plus équilibré que pour d'autres statuts professionnels ou secteurs colombiens, ces niveaux de qualité apparaissent plus liés au développement de protections juridiques et sociales individuelles, dans la mesure où des restrictions majeures viennent réduire les droits collectifs et les possibilités de syndicalisation de ces mêmes travailleurs (*cf.* Section 3.1.1.2, page 150). Par ailleurs, il est également important de noter que plus la taille de l'entreprise est élevée et plus la qualité moyenne des emplois augmente (Figure 3.3b, page 158), en dépit d'une nouvelle fois de la faiblesse des négociations collectives et du taux de syndicalisation. Cette « meilleure » qualité des emplois dans les grandes entreprises tend à infirmer certains travaux réalisés en Europe (Bryson, *et al.*, 2017). En effet, les auto, micro et petites entreprises en Amérique latine réalisent leur activité en dehors du régime juridique et du droit du travail (Tokman, 2007b), sans sanction crédible eu égard à la faiblesse de l'inspection du travail en Colombie (OIT, 2015), pénalisant *de facto* les conditions de travail individuelles et collectives des actifs occupés, qu'ils soient salariés ou indépendants.

À l'opposé de ce que nous venons de décrire, les travailleurs pour compte propre¹⁴, domestiques¹⁵ ou ceux exerçant dans des unités dont la taille reste inférieure à 5 salariés, constituent pour leur part des « blocs de mauvaise qualité » (Figures 3.3a et 3.3b, page 158). Les travailleurs domestiques, observés ici à travers leur statut et leur secteur d'activité (Figures 3.3a et 3.3c, page 158), constituent une population vulnérable et très

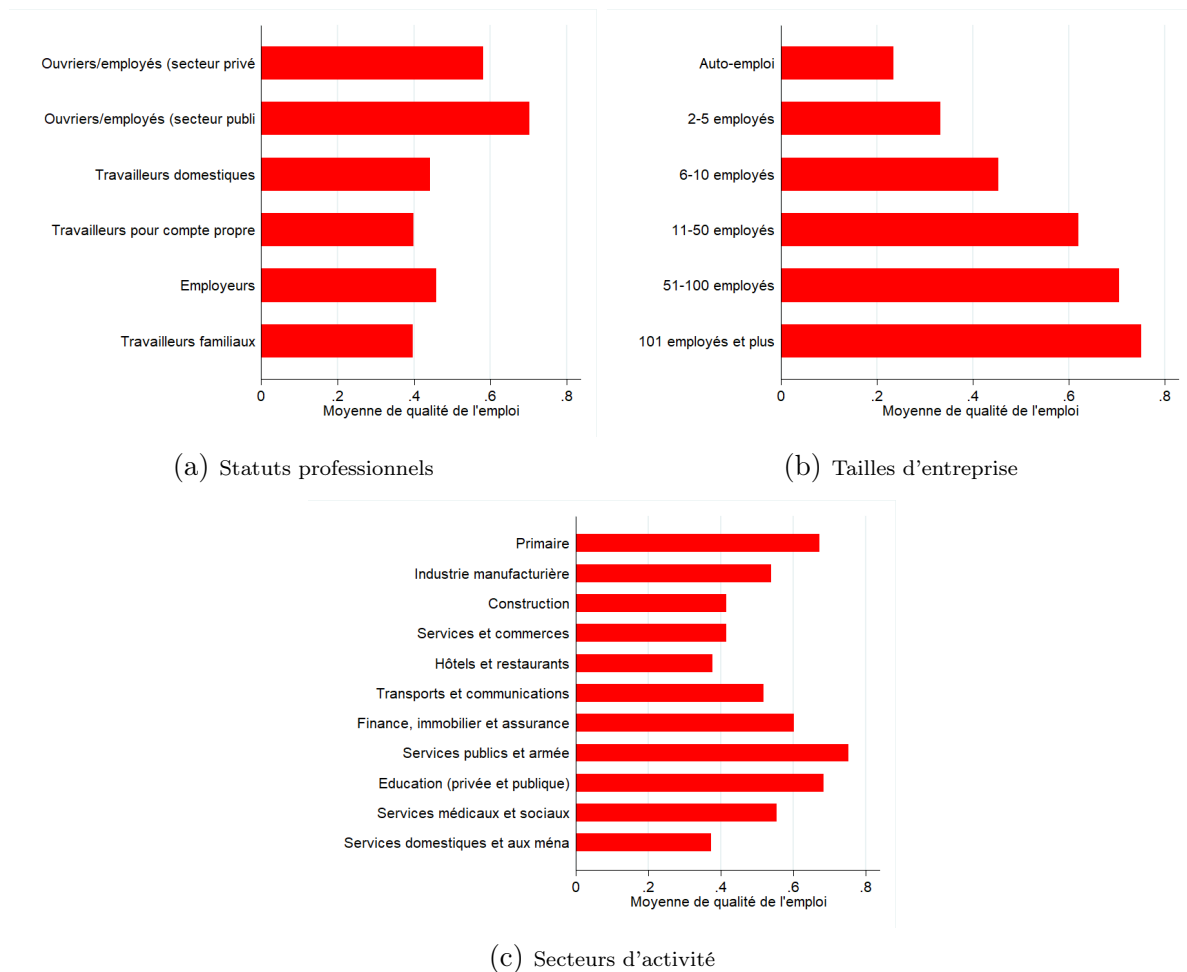
12. Les salariés du secteur éducatif (privé et public) représentent 5,3% du total des actifs occupés à Bogota en 2013.

13. Nous délaissions le secteur primaire dans la mesure où ce dernier ne concerne que très peu d'actifs occupés dans notre échantillon (0,89%). Leur moyenne de qualité de l'emploi pourrait paraître surprenante, toutefois ce secteur d'activité à Bogota regroupe des propriétaires terriens, très éduqués, obtenant des revenus bien supérieurs à la moyenne et bénéficiant de sécurités sociales et juridiques étendues, ce qui explique les niveaux de qualité de l'emploi observés.

14. Les travailleurs pour compte propre représentent 35,5% du total des actifs occupés à Bogota en 2013.

15. Les travailleurs domestiques représentent 9,63% du total des actifs occupés à Bogota en 2013.

FIGURE 3.3 – La qualité de l'emploi par variables socioprofessionnelles



Source : Auteur, GEIH 2013.

largement informalisée jusqu'en 2013, exerçant majoritairement en situation d'auto-emploi (Undurraga, 2016). Depuis le début des années 2010, les pouvoirs publics en Amérique latine et des organisations non-gouvernementales au niveau international démontrent un intérêt croissant pour ces travailleurs, majoritairement des femmes, afin de leur permettre l'accès aux protections minimales (Valenzuela et Mora, 2009). En Colombie notamment, ces travailleurs ont fait l'objet d'une attention spécifique à travers la loi 1595 de 2012 adoptée par le Congrès¹⁶, visant à les réintégrer dans les dispositifs du droit social en légiférant sur : (i.) l'obligation d'affiliation au système de fonds de protection familiale (décret 721 du 15 avril 2013), (ii.) l'obligation de cotiser au système de sécurité sociale (décret 2616 du 20 novembre 2013), (iii.) la réintégration du système de primes des travailleurs

16. Cette loi particulière aux travailleurs domestiques correspond à l'application de la convention 189 sur le *travail décent* pour ces derniers adoptée le 16 juin 2011 par l'OIT.

réguliers. Toutefois, force est de constater que cette législation intégrant la hiérarchie des normes fin 2013 et applicable début 2014 ne peut être perçue dans notre analyse, laissant ces travailleurs dans des situations de vulnérabilité et de sous-protection évidentes.

In fine, les normes juridiques et sociales encadrant la réalisation de l'emploi –salarié ou indépendant– sont cruciales pour saisir précisément la variété des dimensions de protections socioprofessionnelles obtenues par la partie droite de la distribution de notre indice, et la multiplicité des vulnérabilités présentées par la partie gauche. Ce constat tendrait naturellement à renforcer la pertinence d'un partitionnement, mais en dépit de cette idée assez intuitive, l'identification de deux groupes pose question. Une séparation de part et d'autre de la médiane ou de la moyenne de cette distribution aurait par exemple bien du sens si nous étions en présence d'une distribution normale, ce qui n'est pas le cas de l'indice de QDE. Or, dans une distribution bimodale, il y a certes des emplois de « bonne » et de « mauvaise » qualité, mais dans chacun de ces deux groupes les individus peuvent être localisés du « bon côté » ou du « mauvais » des deux sous-distributions. Ainsi, le découpage en quatre groupes semble apparaître comme plus optimal –du point de vue de la variance inter-groupes–, dans la mesure où il demeure une forte hétérogénéité résiduelle au sein des deux groupes de « mauvaise » et de « bonne » qualité. Ainsi, bien que l'intérêt empirique de la continuité d'un tel indicateur continu de QDE soit évident au regard de l'analyse produite précédemment, la nature de la QDE incite naturellement à distinguer les emplois vulnérables de ceux qui apparaissent plus protégés. Cependant, une telle discrétisation ne saurait provenir d'une décision subjective de notre part, visant à établir un seuil de passage de l'un à l'autre de ces deux types d'emplois. L'algorithme de partitionnement univarié de Fisher (1958) se révèle être une méthode robuste et pertinente statistiquement, permettant de construire, sur la base d'une seule variable quantitative continue, la « meilleure » classification possible en formant des groupes d'individus les plus homogènes possibles et les plus différents les uns des autres¹⁷. Ce type de partitionnement, nécessairement déterministe, consiste donc à regrouper n observations unidimensionnelles en k classes homogènes, établies sur la base de l'observation des variances intraclasse et interclasse. À travers cet algorithme, nous cherchons donc à maximiser l'inertie entre les différents groupes et à minimiser l'inertie au sein de ces derniers (Fisher, 1958). Au regard des résultats produits par cet algorithme, nous retenons quatre groupes de « très faible »,

17. Afin de créer la partition la plus adaptée possible sur une variable quantitative, la technique d'optimisation à mettre en œuvre reste assez complexe et a longtemps fait débat dans la littérature. Toutefois, dans divers champs disciplinaires la méthode de Fisher demeure une réponse adaptée à cette difficulté en raison de son efficacité et sa rapidité de calcul comparée aux autres méthodes envisageables (Fournier *et al.* 2007).

« faible », « bonne » et « très bonne » qualité de l'emploi, matérialisés graphiquement par les traits verticaux (*cf.* Figure 3.2, page 156), symbolisant les bornes des intervalles les délimitant (respectivement : 0,248 ; 0,473 ; 0,715).

3.1.2.2 Les typologies classiques à l'épreuve des faits

Sur la base des résultats précédents et de la discrétisation effectuée à l'aide de la méthode de partitionnement utilisée, nous étudions désormais la distribution et la ventilation de notre indice en fonction des catégories traditionnelles d'analyse du marché du travail. Dans un premier temps, nous observons rapidement que notre mesure multidimensionnelle tend bel et bien à transcender ces dernières pour faire émerger une certaine « précarisation » du travail formel et une disparition de la dichotomie salariat-indépendance dans la capitale colombienne. Dans un second temps, après une désagrégation des éléments qui composent les différents groupes de qualité, nous pouvons faire le constat que la qualité de l'emploi est une affaire de composition spécifique, dans la mesure où les travailleurs les plus protégés ne cumulent pas l'ensemble des protections possibles et inversement pour les travailleurs les plus vulnérables.

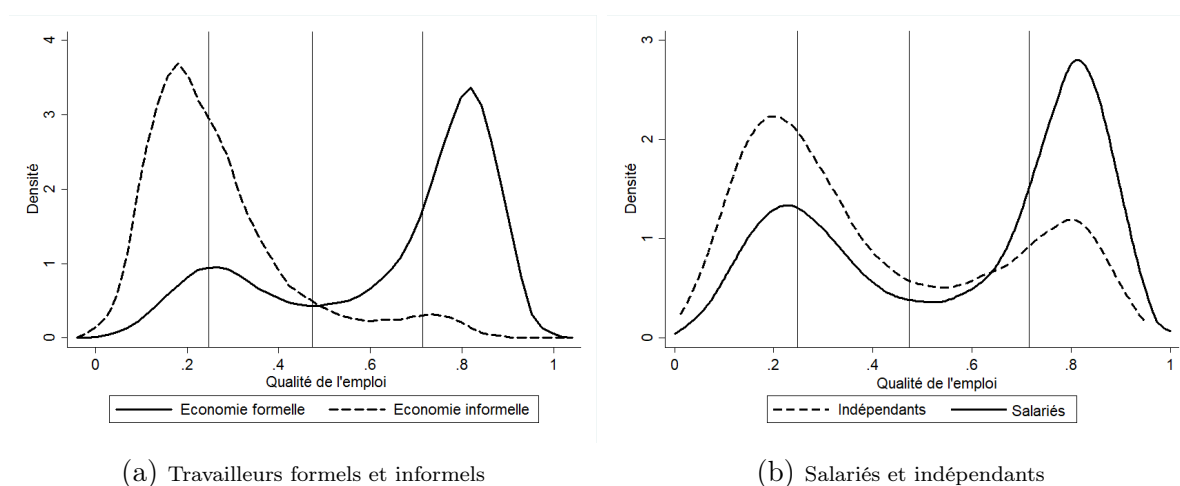
Les catégories classiques transcendées par la mesure de la qualité de l'emploi

Les résultats obtenus, à la fois par l'analyse de l'indice continu et de sa discrétisation en quatre groupes distincts, questionnent très sérieusement les approches usuelles des marchés du travail dans les PED (Figures 3.4a et 3.4b, page 161). Tout d'abord, près de 90% des travailleurs informels¹⁸ de la métropole se trouvent dans des situations précaires correspondant à des emplois de faible ou de très faible qualité (Figure 3.4a et Tableau 3.3, pages 161-162). Cette constatation empirique vient en contrepoint de l'idée de « choix » concernant la majorité des travailleurs informels défendue par Maloney (2004). Autrement dit, l'informalité peut être assez largement associée à l'emploi vulnérable et seule une petite partie de ces travailleurs, qu'ils soient salariés ou indépendants, jouissent de bonnes conditions de travail et de protections sociales ou juridiques (Figure D.3, page 494). Par ailleurs, 25% des travailleurs formels et 41% des salariés se situent également parmi les individus disposant d'un emploi de très faible qualité (Tableau 3.2, page 161). Ces résultats confortent l'idée que le « choix » d'opérer de manière informelle

18. Conformément à l'approche d'Husmanns (2004), la distinction entre économie formelle et informelle se base sur le respect d'au moins une de ces conditions : la possession d'un contrat et d'une cotisation à la sécurité sociale pour les salariés, la tenue d'un livre de compte, la déclaration à la chambre de commerce et la taille de l'entreprise (inférieure à 5 employés) pour les indépendants.

n'est pas la conséquence de conditions plus avantageuses dans cette économie, mais qu'il constitue véritablement une opportunité d'emploi parallèle au regard de la vulnérabilité affectant une part importante des travailleurs formels, indépendamment de leur statut d'indépendant ou de salarié (Figure D.3, page 494). Cet argument est d'ailleurs étayé plus largement en Amérique latine par les travaux de Tokman (2007b) ou ceux de Kucera et Roncolato (2008).

FIGURE 3.4 – Distribution de l'indice qualité de l'emploi



Source : Auteur, GEIH 2013.

TABLEAU 3.2 – Composition socioéconomique de chaque groupe (%)

	Très faible QDE	Faible QDE	QDE élevée	QDE très élevée
Formel	25,2	45,3	81,8	97,0
Informel	74,8	54,7	18,2	0,3
Salarié	41,4	46,3	54,9	76,4
Indépendant	58,6	53,7	45,1	23,6
Homme [‡]	65,5	65,5	64,9	63,9
Femme [‡]	34,5	34,5	35,1	36,1
Strate (1)	18,4	9,9	12,7	7,9
Strate (2)	49,3	41,6	39,6	41,2
Strate (3)	29,2	37,4	32,4	37,1
Strate (4, 5 et 6)	3,1	11,1	15,3	13,9
Education (Basique)	60,1	44,6	40,8	32,7
Education (ICFES)	26,8	31,4	28,3	30,7
Education (technologique)	8,6	10,7	10,7	15,7
Education (universitaire)	4,5	13,3	20,3	20,9
Moyenne	16,55	33,02	61,51	81,56
Ecart-type	(5,16)	(6,09)	(7,17)	(5,14)
% de l'échantillon	26,6%	22,0%	13,9%	37,5%

Note : Le test du χ^2 de Pearson a été utilisé pour juger de la significativité de la dépendance entre les quatre groupes de QDE et chaque variable de caractérisation. Ce test est significatif à 1% pour chacune des variables observées à l'exception du genre. [‡]La différence de répartition entre hommes et femmes parmi les différents groupes de QDE n'est pas significative, ni à 1% ni à 5%.

Source : Auteur, GEIH 2013.

TABLEAU 3.3 – Ventilation des groupes par variable socioéconomique (%)

	Très faible QDE	Faible QDE	QDE élevée	QDE très élevée
Formel	10,4	15,5	17,6	56,5
Informel	55,9	33,8	7,1	3,2
Salarié	19,2	17,7	13,3	49,9
Indépendant	36,7	27,8	14,7	20,8
Homme [‡]	26,9	22,2	13,9	37,0
Femme [‡]	26,1	21,6	13,8	38,5
Strate (1)	41,5	18,5	15,0	25,0
Strate (2)	30,3	21,2	15,7	35,8
Strate (3)	22,6	23,9	13,1	40,4
Strate (4, 5 et 6)	7,9	23,0	20,0	49,1
Éducation (Basique)	36,6	22,4	13,0	28,0
Éducation (ICFES)	24,2	23,4	13,3	39,1
Éducation (technologique)	19,1	19,5	12,3	49,1
Éducation (Universitaire)	8,0	19,8	19,0	53,2
Salarié du secteur privé	19,0	17,7	13,4	49,9
Salarié du secteur public	8,3	12,1	9,8	69,8
Employé domestique	34,6	22,1	16,3	27,0
Travailleur pour compte propre	39,4	26,2	14,2	20,2
Patron/Employeur	23,0	36,0	17,2	23,8
Travailleur familial non rémunéré	30,8	41,0	7,7	20,5
Moyenne	16,55	33,02	61,51	81,56
Ecart-type	(5,16)	(6,09)	(7,17)	(5,14)
% de l'échantillon	26,6%	22,0%	13,9%	37,5%

Note : Le test du χ^2 de Pearson a été utilisé pour juger de la significativité de la dépendance entre les quatre groupes de QDE et chaque variable de caractérisation. Ce test est significatif à 1% pour chacune des variables observées à l'exception du genre. [‡]La différence de répartition entre hommes et femmes parmi les différents groupes de QDE n'est pas significative, ni à 1% ni à 5%.

Source : Auteur, GEIH 2013.

De plus, il n'existe pas (ou plus) de rupture marquée entre la qualité de l'emploi des salariés et celle des indépendants à Bogota en 2013 (Tableau 3.3 et Figure 3.4b, page 161), ce qui s'accorde bien avec l'idée d'un *continuum* « *statutaire* » sur le marché du travail (Cunningham et Maloney, 2001). D'un côté, parmi les individus appartenant aux groupes de faible QDE, nous comptons 45% de travailleurs formels et 46% de salariés (Tableau 3.2, page 161). Pour les groupes de « forte » QDE, les résultats sont plus en accord avec la littérature puisqu'une majeure partie des travailleurs y est formelle et salariée (Tableau 3.3). D'un autre côté, plus d'un indépendant sur cinq jouit également d'une QDE élevée (Tableau 3.3). Finalement, ces résultats tendent à corroborer l'idée selon laquelle la dynamique dont bénéficient les indépendants à Bogota est plus favorable que celle des salariés formels engagés dans des emplois de « faible » qualité (Cunningham et Maloney, 2001). Le réexamen original du marché du travail que proposent ces résultats empiriques permet une révision des typologies du marché du travail urbain, dans la mesure où *in fine* un emploi formel sur quatre ne dépasse pas les standards de QDE observés parmi les emplois informels. En d'autres termes, les distinctions formel-informel et salariat-indépendance perdent considérablement de leur substance sur un marché où coexistent un processus de « précarisation » de l'emploi formel et l'existence d'opportunités de qualité élevée pour nombre d'indépendants (Pineda Duque, 2014).

Le contenu spécifique des différents groupes de qualité de l'emploi

Si une opposition s'établit naturellement entre emplois de « faible » et de « forte » qualité, les quatre groupes identifiés se distinguent bien les uns des autres par des combinaisons d'éléments juridiques et socioéconomiques tout à fait spécifiques. Ainsi, une très faible qualité de l'emploi n'est pas seulement synonyme d'exclusion des droits du travail et du régime de protection sociale. Certes, les travailleurs pourvus de tels emplois sont plus vulnérables que les autres, exclus de tout système de retraite ou de protection contre les risques professionnels, les deux tiers d'entre eux obtiennent un revenu inférieur au salaire minimum et plus de la moitié exercent sans le moindre type de contrat (Tableau 3.4, page 164). Mais parallèlement, 79% d'entre-eux disposent d'une sécurité sociale, 91% n'occupent qu'un seul emploi, 42% se trouvent dans une situation professionnelle qualifiée de stable et 44% bénéficient des éléments de base du contrat de travail (Tableau 3.4, page 164). De la même façon, pour les travailleurs les plus protégés, près de la totalité sont couverts contre les risques professionnels, cotisent à un fonds de retraite et disposent d'un contrat de travail complet. Pourtant, seuls 7% d'entre-eux sont syndiqués et moins des deux tiers disposent d'un emploi stable (Tableau 3.4, page 164).

En outre, le partitionnement distingue également deux groupes intermédiaires, et force est de constater que chacun d'eux porte une logique spécifique justifiant cette troncature. Tout d'abord, ces deux groupes partagent certes de nombreux points communs, mais diffèrent très nettement du point de vue de la protection contre les risques professionnels, des cotisations aux fonds de retraite et de la *complétude* des contrats (Tableau 3.4, page 164).

Enfin, la ventilation de la dimension subjective de la qualité de l'emploi en fonction des différents groupes offre des résultats intéressants. En effet, elle fait apparaître que la majorité des travailleurs pourvus d'emplois de très faible qualité ont effectivement conscience de la vulnérabilité qui est la leur, ce qui tend à engendrer un sentiment général d'insatisfaction professionnelle. À l'opposé, la majorité des travailleurs pourvus d'emplois très protégés ont eux aussi une bonne appréciation des garanties et protections dont ils bénéficient. Toutefois, les résultats des groupes intermédiaires confirment quant à eux ce que montrait la revue de littérature sur le sujet (*cf.* Chapitre 1, Section 1.1.2.2, page 41) : la proportion de travailleurs insatisfaits est plus importante parmi les travailleurs pourvus d'emplois de bonne qualité que parmi ceux pourvus d'emplois de faible qualité. Ce constat corrobore

TABLEAU 3.4 – Description des différents groupes de qualité de l'emploi (%)

	Très faible QDE	Faible QDE	QDE élevée	QDE très élevée
Sécurité sociale (générale) [‡]	37,9	71,5	78,5	87,5
Sécurité sociale (subventionnée) [‡]	39,2	15,1	11,1	4,1
Sécurité sociale (Sans sécurité sociale) [‡]	21,1	10,0	5,8	3,1
Transport (Oui)	0,2	1,2	1,1	5,6
Accident du travail (Oui)	0,0	10,0	85,4	99,8
Autre activité (Oui)	8,8	7,1	6,3	5,8
Protection familiale (Oui)	0,0	1,6	51,6	99,1
Syndicat (Oui)	0,9	2,3	2,5	6,7
Stabilité (Oui)	42,0	54,8	47,4	63,5
Pension (Oui)	0,8	17,8	92,2	99,9
Revenu ([0 ; 1[SM)	65,0	24,1	26,9	4,4
Revenu ([1 ; 2[SM)	24,4	51,6	40,1	57,9
Revenu ([2 ; 4[SM)	7,6	14,7	16,8	21,2
Revenu (Plus de 4 SM)	3,0	9,6	16,2	16,5
Temps ([0 ; 24[heures/semaine)	36,8	12,4	3,7	1,2
Temps ([24 ; 48[heures/semaine)	22,7	53,2	49,0	79,4
Temps ([48 ; 120[heures/semaine)	40,5	34,4	47,4	19,4
Lieu de travail (local en dur)	30,7	60,9	63,1	88,8
Lieu de travail (ménage)	42,0	16,1	9,6	1,3
Lieu de travail (autre)	27,3	23,0	27,3	9,9
Complétude du contrat (0)	54,9	40,1	11,5	0,3
Complétude du contrat (1)	44,4	42,8	18,4	0,2
Complétude du contrat (2)	0,4	8,0	18,9	3,5
Complétude du contrat (3)	0,3	7,2	20,6	12,2
Complétude du contrat (4)	0,1	0,8	14,6	24,9
Complétude du contrat (5)	0,0	1,1	16,1	59,0
Satisfaction élevée	7,7	28,8	27,1	56,9
Satisfaction intermédiaire	34,6	39,7	36,0	27,2
Insatisfaction	57,7	31,5	36,9	15,9
% de l'échantillon	26,6%	22,0%	13,9%	37,5%

Note : Le test du χ^2 de Pearson a été utilisé pour juger de la significativité de la dépendance entre les groupes de QDE et chaque variable rentrant dans la composition de la qualité de l'emploi. Ce test, non-reporté dans le tableau, est significatif à 1% pour chacune des variables observées. Les proportions pour les modalités de chaque variable étant définies par groupe, la lecture de ce tableau est verticale. [‡]Au sein de la variable sécurité sociale, nous avons délibérément omis la modalité « régime spécifique » dans la mesure où ce régime de protection reste marginal, et ne peut concerner que certaines catégories spécifiques de l'emploi public (universités publiques, Ecopétrol et armée).
Source : Auteur, GEIH 2013.

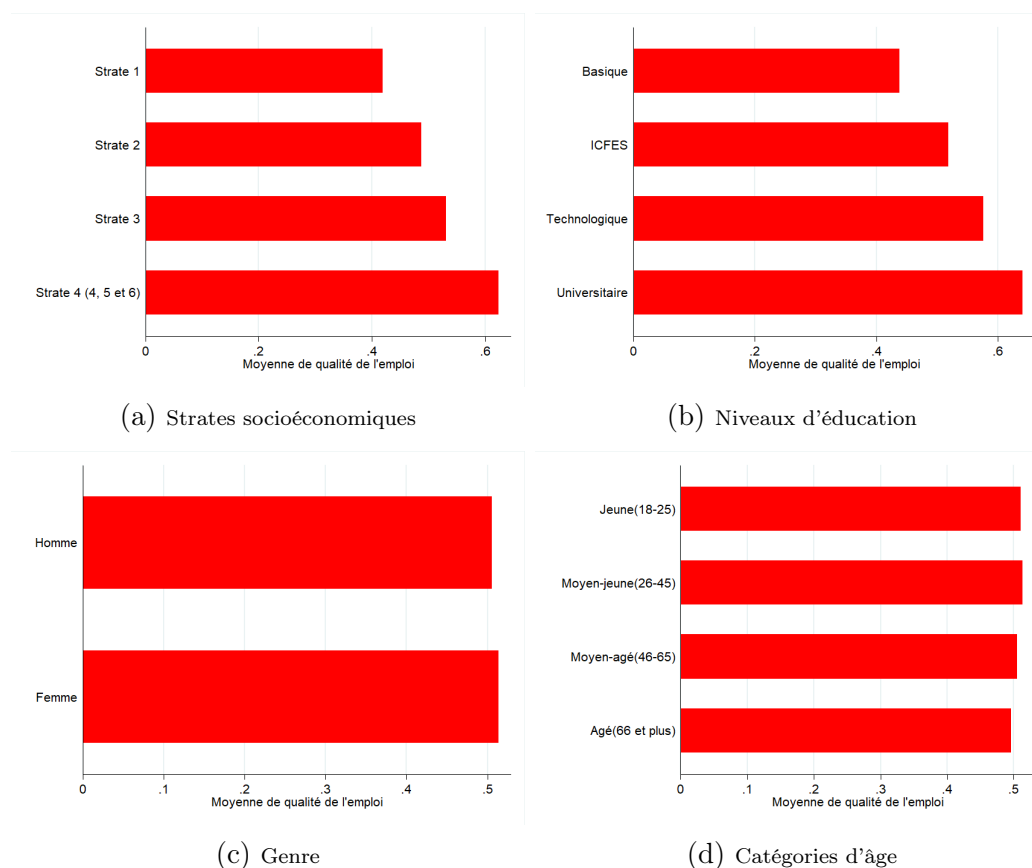
assez bien l'idée selon laquelle lorsque les obstacles à l'amélioration des conditions de travail sont plus élevés, sans doute pour les travailleurs vulnérables, les revendications sont alors plus faibles et le niveau de satisfaction est alors élevé (Clark, 1997 ; Burchell *et al.*, 2014).

3.1.2.3 Composition socioéconomique des groupes de qualité de l'emploi

D'un point de vue général, nous constatons des différences marquées en matière de qualité de l'emploi en fonction des strates socioéconomiques et des niveaux d'éducation. La moyenne de l'indice de QDE est ainsi de 0,4 et de 0,42 respectivement pour les individus résidant dans un quartier de la strate 1 et ceux ayant un niveau d'éducation basique. Dans le même temps, cette moyenne est de 0,62 et de 0,64 pour les résidents des strates 4, 5 et 6 et ceux ayant un niveau d'éducation supérieur (Figures 3.5a et 3.5b, page 165). Contrevenant à une certaine intuition sur laquelle nous reviendrons plus loin, les différences de moyennes de qualité de l'emploi entre les hommes et les femmes, et entre les jeunes et

les plus âgés ne sont pas significatives (Figures 3.5c et 3.5d). Par ailleurs, nous pouvons également affiner la description socioéconomique de la structure du marché du travail de Bogota en mettant en évidence certains facteurs sociaux importants des différents groupes identifiés (Tableau 3.2, page 161).

FIGURE 3.5 – Moyenne de la qualité de l'emploi par variable socioéconomique



Source : Auteur, GEIH 2013.

Sur le plan des disparités éducatives traduites à travers la qualité de l'emploi, nous observons que plus de 80% des travailleurs pourvus d'un emploi de très faible qualité n'ont pas dépassé le niveau secondaire. Toutefois, c'est également le cas de plus de 60% des travailleurs disposant d'un emploi de bonne ou très bonne qualité (Tableau 3.2, page 161). Cependant, de manière plus générale, un niveau d'éducation plus élevé semble aussi plus protecteur et permet aux individus d'accéder à des emplois de meilleure qualité au sein de chaque groupe, excepté pour le troisième d'entre-eux (Tableau 3.5, page 166). De plus, bien que des individus à faible niveau d'éducation se retrouvent dans tous les groupes de QDE, 60% des travailleurs n'ayant qu'un niveau d'éducation basique ont un emploi de faible ou de très faible qualité. Cela n'est vrai que pour 30% des travailleurs dotés d'un niveau

d'éducation universitaire (Figure 3.5b, page 165).

TABLEAU 3.5 – Moyenne de la QDE par groupe et caractéristiques socioéconomiques

	Très faible QDE	Faible QDE	QDE élevée	QDE très élevée
18-25 ans	0,1678	0,3220*	0,6113	0,8048***
26-45 ans	0,1663	0,3261*	0,6190	0,8170*
46-65 ans	0,1638	0,3317*	0,6137	0,8155*
Plus de 65 ans	0,1673	0,3435***	0,6055	0,8175*
Homme	0,1666	0,3294	0,6131	0,8164
Femme	0,1634 [†]	0,3317	0,6187	0,8141
Strate (1)	0,1558***	0,3255*	0,6230*	0,8004***
Strate (2)	0,1635***	0,3234**	0,6188*	0,8106***
Strate (3)	0,1731**	0,3313**	0,6151*	0,8196***
Strate (4, 5 et 6)	0,1815**	0,3559***	0,5986***	0,8284*** [‡]
Éducation (Basique)	0,1612**	0,3264*	0,6147	0,8066***
Éducation (ICFES)	0,1713*	0,3265*	0,6206	0,8132***
Éducation (technologique)	0,1704	0,3333*	0,6141	0,8202***
Éducation (universitaire)	0,1784*	0,3492***	0,6085	0,8297***
Moyenne	0,1655	0,3302	0,6151	0,8156
Écart-type	(0,0516)	(0,0609)	(0,0717)	(0,0514)
% de l'échantillon	26,6%	22,0%	13,9%	37,5%

Note : La différence entre les moyennes de QDE sont statistiquement significatives à 1% entre les différents groupes. (*) La moyenne de QDE pour les individus présentant cette modalité diffère significativement, à 1%, de la moyenne de QDE obtenue par les individus présentant une autre modalité au sein du même groupe de qualité de l'emploi (test T de Student). (**) La moyenne de QDE pour les individus présentant cette modalité diffère significativement, à 1%, de la moyenne de QDE obtenue par les individus des deux autres modalités au sein du même groupe de qualité de l'emploi (tests *post-hoc* (ANOVA)). (***) La moyenne de QDE pour les individus présentant cette modalité diffère significativement, à 1%, de la moyenne de QDE obtenue par les individus des trois autres modalités au sein du même groupe de qualité de l'emploi (tests *post-hoc* (ANOVA)).

Lecture : [†] Les femmes du groupe de très faible QDE n'ont pas une moyenne de qualité de l'emploi significativement différente de celle des hommes appartenant au même groupe. [‡] Les individus appartenant au groupe de QDE très élevée et de strates 4, 5 et 6 ont une moyenne de qualité de l'emploi significativement plus élevée que les individus du même groupe mais de strates inférieures.

Source : Auteur, GEIH 2013.

Par ailleurs, près de 70% de travailleurs ayant un emploi de très faible qualité vivent dans les quartiers les plus défavorisés (strates 1 et 2, Tableau 3.2, page 161). De même, plus de 70% des travailleurs appartenant aux deux groupes de qualité de l'emploi intermédiaires vivent dans des quartiers pauvres ou de *classe moyenne* (strates 2 et 3). Enfin, la majorité des travailleurs du groupe de qualité de l'emploi très élevée vit dans les quartiers les plus aisés (strates 4, 5 et 6). Ce marquage résidentiel apparaît comme un élément important de la caractérisation des groupes de QDE (Tableau 3.3, page 162). La hiérarchie socio-géographique semble en effet se traduire dans la structure du marché du travail. Par conséquent, les travailleurs vivant dans les strates supérieures bénéficient d'une QDE significativement plus élevée indépendamment du groupe d'appartenance, excepté pour le groupe de qualité élevée (Tableau 3.5). En outre, 55% des travailleurs vivant dans les quartiers pauvres se trouvent dans des situations d'emploi de faible ou de très faible

qualité, alors que cela n'est vrai que pour 30% de ceux qui vivent dans les strates 4, 5 et 6 (Figure D.4b, page 495). Dans la lignée des résultats de Dureau *et al.* (2015), il apparaît bien que la stratification socio-géographique et résidentielle constitue un élément structurel se retrouvant dans la répartition des niveaux de qualité de l'emploi à Bogota.

Enfin, faisant écho à la Figure 3.5c (page 165), il n'apparaît aucune différence significative de QDE entre les hommes et les femmes dans aucun des groupes (Tableau 3.5, page 166). Ainsi, il semble que la discrimination dont souffrent les femmes soit plutôt exercée en amont de leur participation au marché, en particulier dans la répartition du travail non rémunéré au sein du ménage (Alaniz *et al.*, 2015). Dans le même sens, Farné et Vergara (2015) montrent qu'en Colombie, entre 2002 et 2011, il y a eu une amélioration globale de la qualité de l'emploi pour les femmes qui participent au marché du travail. Deux raisons principales expliquent ce progrès : (i.) l'accroissement de l'emploi rémunéré pour les femmes et (ii.) la lente décroissance du poids du travail domestique, majoritairement dévolu aux femmes. Malgré cette évolution récente, de nombreuses études en Colombie démontrent qu'à l'instar de nombreux pays latino-américains, les structures socioéconomiques sur le marché du travail tendent toutefois à produire de la discrimination de genre en matière de revenus du travail (Badel et Peña, 2010).

À travers la construction d'un indice multidimensionnel à partir d'une ACM, basée sur treize variables traduisant le cadre juridique et socioéconomique de la qualité de l'emploi à Bogota, nous avons pu faire état de la dualité entre des emplois vulnérables et protégés sur ce marché du travail. Au-delà de cet aspect de la polarisation, la mesure de la qualité de l'emploi tend par ailleurs à transcender les typologies traditionnelles pour faire apparaître à la fois une relative « précarisation » du travail formel et une disparition de la dichotomie entre salariat et indépendance dans le contexte spécifique de la capitale colombienne. Enfin, la discrétisation de notre indice en quatre classes a permis de différencier les sous-groupes de travailleurs et de percevoir certains facteurs comme de véritables marqueurs socioéconomiques de la vulnérabilité ou de la sécurité dans l'emploi. Au-delà de cette description de la structure du marché, l'absence de dispositif spécifique dédié au placement de la main-d'œuvre en 2013¹⁹, fait apparaître le recours aux médiations « informelles » et plus spécifiquement aux réseaux de relations comme un facteur majeur pouvant expliquer cette distribution polarisée de la qualité de l'emploi à Bogota.

19. Rappelons que le *Servicio Publico del Empleo* (SPE) n'apparaît en Colombie qu'entre la fin 2013 et le début 2014.

3.2 Usage des réseaux sur un marché du travail polarisé : cadrage analytique et méthodologique

D'un point de vue théorique et empirique, la question de l'usage des réseaux pour comprendre la polarisation sur le marché du travail est cruciale face à la faiblesse des dispositifs institutionnels, comme tend à l'indiquer le chapitre 1 (*cf.* Section 1.3.2.1, page 85). Pour cette raison, la création tardive du service public de l'emploi en Colombie nous pousse dans un premier temps à décrire statistiquement le rôle majeur qu'occupe le recours aux relations pour les différents groupes de travailleurs au sein d'un marché du travail polarisé comme celui de Bogota. Sur la base de cette analyse descriptive mettant en évidence l'importance des réseaux pour les travailleurs vulnérables comme protégés, nous revenons sur le modèle analytique proposé dans le premier chapitre afin de préciser certaines propositions concernant l'association entre l'usage des relations et la qualité de l'emploi dans les deux groupes (Section 3.2.1). Dans l'objectif de vérifier ces hypothèses, il est nécessaire dans un second temps de recourir à des instruments empiriques adaptés au traitement de la segmentation de la qualité de l'emploi tout en permettant d'intégrer le recours aux réseaux comme un des déterminants des performances différenciées au sein des sous-groupes de travailleurs. De ce point de vue, nous trouvons dans l'approche semi-paramétrique des modèles de mélange fini un outil pertinent pour apporter certains éléments de réponse à cette question d'ordre empirique (Section 3.2.2).

3.2.1 Quels usages des réseaux sur un marché du travail polarisé ?

Nous proposons tout d'abord d'explorer statistiquement le recours aux réseaux pour les deux groupes de travailleurs engagés sur le marché du travail à Bogota. Cette première analyse met en évidence que l'usage des relations constitue le moyen prioritaire pour trouver un emploi dans la capitale, et que les travailleurs vulnérables comme les plus protégés utilisent leurs relations bien qu'à des degrés relativement divers (Section 3.2.1.1). Ce constat nous pousse à revenir sur les deux grandes propositions qui structurent notre réflexion autour du rôle joué par le recours aux relations sur la qualité de l'emploi au sein d'un marché polarisé (*cf.* Figure 1.5, page 93) : (*i.*) chez les travailleurs protégés, les réseaux tiennent lieu de vecteurs de diffusion de l'information et à travers eux de nouvelles opportunités, de meilleure qualité, leur sont proposées ; (*ii.*) pour les travailleurs vulnérables, les réseaux apparaissent comme une nécessité incontournable et une contrainte sociale, donnant accès à des opportunités de moindre qualité (Section 3.2.1.2).

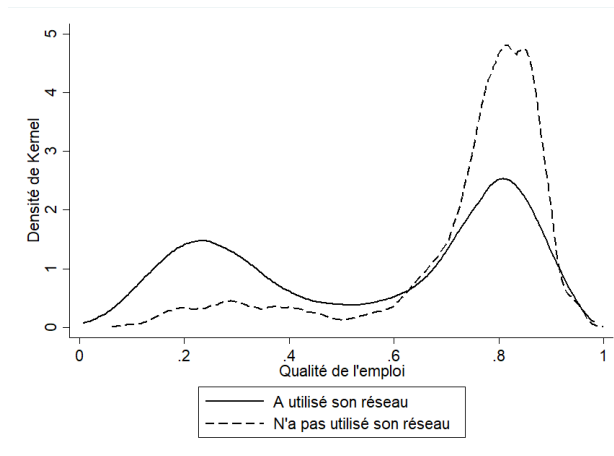
3.2.1.1 Analyse descriptive de l'usage des relations à Bogota

Commençons par rappeler que le ministère du travail colombien crée le *Servicio Publico del Empleo* (SPE) entre juin et novembre 2013²⁰, permettant aux dispositifs plus « informels » de prospérer. Par ailleurs, comme nous le montrons précédemment (*cf.* Figure 3.2, page 156), l'analyse de la distribution de l'indice de qualité d'emploi fait apparaître deux modes bien distincts, suggérant une certaine polarisation sur le marché du travail à Bogota. À partir de ces deux éléments d'ordre institutionnel et structurel, nous pouvons envisager que : (*i.*) les dispositifs d'intermédiation relationnels représentent le moyen essentiel d'accéder à l'emploi, (*ii.*) ces dispositifs se distinguent en fonction du segment des actifs occupés sur le marché du travail à Bogota. Tout d'abord, nous pouvons remarquer qu'effectivement une large majorité des emplois dans la capitale colombienne (près de 65%) ont bien été obtenus à travers des dispositifs de cet ordre comme nous l'indiquons dans le chapitre précédent (Figure D.5a, page 495). Parallèlement, nous constatons qu'environ 40% des emplois obtenus grâce aux relations apparaissent inférieurs au seuil de 0,473 de notre indice de qualité de l'emploi –correspondant au regroupement des groupes de faible et très faible QDE (*cf.* Section 3.1, page 160)–; mais, simultanément, la majorité (60%) des emplois obtenus grâce aux relations sont quant à eux supérieurs à ce seuil (Figure D.6, page 497)²¹. Confirmant ces observations, nous pouvons noter que la distribution de la qualité de l'emploi en fonction du recours aux relations a tendance à suivre la même logique bimodale que celle de la qualité de l'emploi (Figure 3.6, page 170), indépendamment du statut des travailleurs (Figures 3.7 et 3.8, pages 170-171). Ce premier constat tend à mettre en évidence la pertinence des deux éléments avancés précédemment en raison de la prépondérance des réseaux pour s'insérer dans l'emploi et de la diversité des usages des réseaux personnels en fonction des différents sous-groupes de travailleurs –dans la mesure où cette utilisation presque équivalente des dispositifs relationnels pour les travailleurs vulnérables et protégés tend à maintenir la structure bimodale de la distribution de l'indice de QDE sur le marché du travail à Bogota (à la différence du recours aux moyens institutionnels)–. Ainsi, cette observation reflète probablement l'idée de l'existence conjointe de *réseaux de nécessité* et de *réseaux d'opportunité* dans la capitale, comme nous l'envisagions d'un point de vue analytique dans le premier chapitre (*cf.* Section 1.3.2, page 85).

20. Le cadrage général et les compétences du SPE ont été fixés par la loi 1636 de 2013, suivi d'un décret d'application publié en novembre 2013.

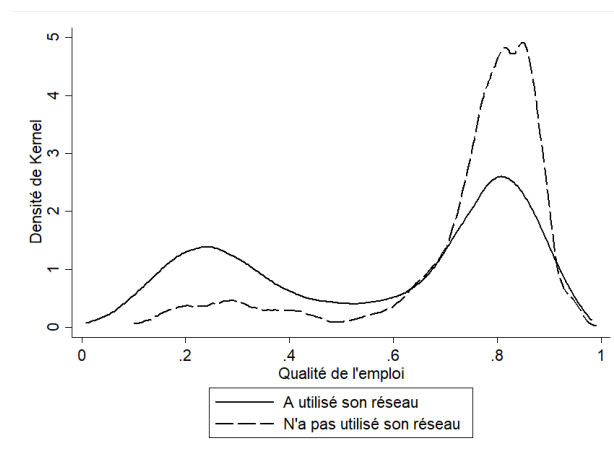
21. En comparaison, 90% des emplois obtenus à travers des dispositifs institutionnels présentent un indice de qualité de l'emploi supérieur au seuil de 0,473 (Figure D.6, page 497).

FIGURE 3.6 – Qualité de l'emploi en fonction du recours aux différents dispositifs



Source : Auteur, GEIH 2013.

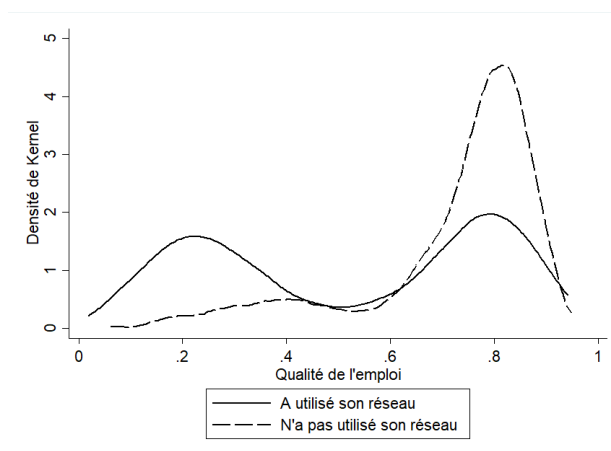
FIGURE 3.7 – Qualité de l'emploi en fonction du recours aux différents dispositifs (salariés)



Source : Auteur, GEIH 2013.

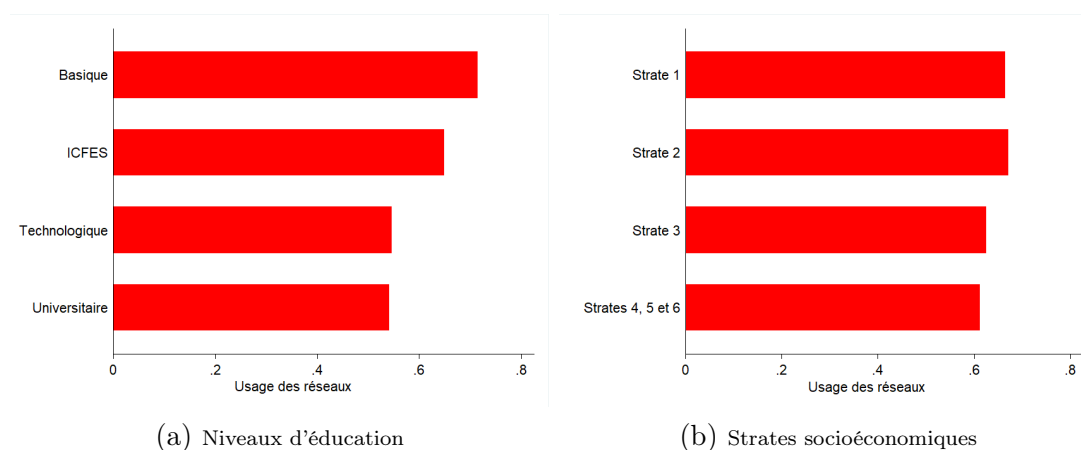
En rentrant un peu plus en détail dans ces statistiques descriptives, nous remarquons toutefois un relatif affaiblissement chez les individus plus éduqués et les résidents des quartiers les plus aisés, en dépit du fait que l'utilisation des réseaux sociaux s'impose bien comme le moyen d'intermédiation et le mode d'allocation principal de l'emploi à Bogota (Figure 3.9, page 171). Autrement dit, bien que tous les travailleurs aient recours à leurs réseaux de relations pour accéder à l'emploi, les personnes moins instruites, moins susceptibles d'être dans les strates supérieures les utilisent plus systématiquement encore que les autres (Figure 3.9, page 171). Bott ([1957] 2002, p. 112) avance un élément explicatif intéressant en indiquant qu'un travailleur vulnérable « [...] a plus tendance à trouver une combinaison de facteurs [relationnels] qui, mis ensemble, produisent une

FIGURE 3.8 – Qualité de l’emploi en fonction du recours aux différents dispositifs (indépendants)



Source : Auteur, GEIH 2013.

FIGURE 3.9 – Recours aux réseaux de relations



Source : Auteur, GEIH 2013.

concentration d’individus de professions similaires, d’emplois semblables, un faible *turnover* et de la continuité avec les relations, au moins dans la distribution des opportunités professionnelles aux connaissances et aux amis, mais aussi de faibles opportunités de mobilité sociale ». En d’autres termes, pour les catégories inférieures, ne disposant ni des informations adéquates sur les mécanismes formels ni des compétences adaptées pour s’insérer dans des emplois plus protégés, le réseau caractérise le mode d’intermédiation « prioritaire », et parfois unique, pour s’insérer professionnellement (Elliott, 1999 ; Smith, 2000, 2016 ; Marques, 2012). Toutefois, en dépit des différences relatives en fonction de leurs caractéristiques socioéconomiques, la figure 3.9 nous rappelle qu’une majorité de

travailleurs, dans l'ensemble des strates et des différents niveaux d'éducation, utilisent leur relations pour obtenir leur emploi. Face à ce constat confirmant un peu plus ce que nous avançons au paragraphe précédent, une interprétation plus extensive de l'approche de Bott ([1957] 2002) pourrait être de considérer les deux catégories de travailleurs²² identifiées comme formant des groupes de référence socialement construits, ces derniers influençant alors les pratiques relationnelles et *in fine* les performances différenciées sur le marché du travail, comme nous l'évoquions dans le premier chapitre (*cf.* Section 1.3.2, page 85).

Ainsi, s'inscrivant dans la continuité des résultats présentés dans la section 3.1 (*cf.* page 145) concernant la structure du marché du travail, deux populations tendent à se distinguer assez clairement parmi ceux qui ont mobilisé des liens à Bogota : les travailleurs vulnérables et ceux plus protégés. Ces statistiques descriptives justifient le fait de prendre un peu de hauteur afin de mener désormais une réflexion plus analytique autour de la question de la corrélation entre l'usage des relations et la qualité de l'emploi au sein des deux segments du marché du travail bien identifiés à Bogota.

3.2.1.2 Les mécanismes supportant les effets différenciés de l'usage des réseaux sur la qualité de l'emploi au sein d'un marché polarisé

Les observations précédentes nous poussent désormais à revenir sur le cadre analytique permettant de distinguer l'effet des réseaux des travailleurs vulnérables de ceux plus protégés sur la qualité de l'emploi au sein de ces deux groupes sur le marché (*cf.* Figure 1.5, page 93). Bien que peu d'études mettent l'accent sur la relation entre l'usage des réseaux sociaux et la qualité de l'emploi, Granovetter ([1974] 1995) s'est très tôt intéressé à cette question²³. À ce propos, cet auteur apporte la preuve de la relation entre la recherche par contacts et le fait d'être très satisfait de son emploi ou d'obtenir un salaire élevé. Cependant, force est de constater qu'à l'instar de nombreux travaux associant performances sur le marché du travail et réseaux de relations, Granovetter ne retient que deux mesures unidimensionnelles de la QDE, que nous savons désormais assez peu adaptées pour résumer la complexité institutionnelle de la qualité des emplois. Adoptant un autre point de vue, Nordman et Pasquier-Doumer (2015) ont bien documenté l'effet des réseaux sur une approximation de la qualité de l'emploi appréhendée à travers la dichotomie

22. Nous dépassons alors le cadre de la *working class* placé au cœur du travail de Bott ([1957] 2002).

23. Granovetter ([1974] 1995, p. 13) indique notamment que « various measures [satisfaction professionnelle et revenu] of quality of jobs held by my respondents substantiate their idea that better jobs are found via personal contacts ».

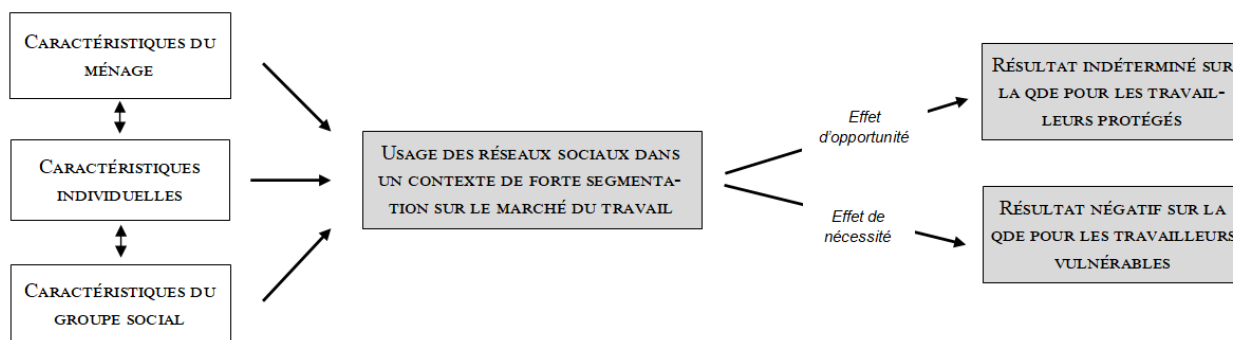
entre salariat et indépendance au Burkina Faso²⁴. Mais ici encore, cette perception de la QDE reste peu pertinente à Bogota au regard de nos résultats présentés dans la première section de ce chapitre (*cf.* Section 3.1, page 145).

Face à cette difficulté, nous proposons de revenir sur le modèle analytique formulé dans le premier chapitre (*cf.* Figure 1.5, page 93) et sur l'hétérogénéité constatée entre différents groupes sociaux en termes de qualité d'emploi (*cf.* Section 3.1, page 145). De cette manière, nous pouvons distinguer deux distributions, à savoir les emplois de *haute* (QDE moyenne élevée) et de *basse* (QDE moyenne faible) qualité –protégés et vulnérables–, sur le marché (Combarrous et Deguilhem, 2016). Cette distinction s'observe bien évidemment *ex post*, dans la mesure où ce sont les conditions sociales et juridiques dans l'emploi obtenu qui définissent la qualité de ce dernier. Par ailleurs, pour obtenir son emploi, un travailleur peut avoir utilisé *ex ante* différents canaux d'intermédiation, présentant des effets distincts en fonction du caractère vulnérable ou protégé de son emploi. Sur cette base, nous pouvons formuler l'idée générale suivante : l'utilisation des réseaux sociaux, associée au mode d'intermédiation « informel », peut avoir des effets différenciés par rapport aux deux groupes d'individus identifiés sur le marché. Ce cadre de départ apparaît assez bien établi par l'opposition existant dans la littérature entre les effets positifs et négatifs des relations sur le marché du travail, comme nous le rappelions dans le premier chapitre (Nordman, 2016 ; Matsuda et Nomura, 2017). Granovetter ([1974] 1995, p. 13) démontre par exemple que les emplois de meilleure qualité sont bien trouvés par le recours aux réseaux de relations. Il est toutefois intéressant de noter que l'échantillon dans cette étude ne retient que 282 travailleurs ayant de fortes habilités et présentant des statuts socioprofessionnels élevés, cadres et professions supérieures. Autrement dit, cet effet bénéfique des liens concerne très certainement des travailleurs situés dans le segment « protégé » du marché, ce qui semble bien être confirmé par certains travaux récents, à la fois théoriques et empiriques (Bentolila *et al.*, 2010 ; Tholen *et al.*, 2013 ; Kramarz et Skans, 2014). À l'opposé, d'autres travaux démontrent également que les recommandations faites par des amis ou des parents n'ont aucun effet sur les salaires d'entrée et peuvent même s'avérer être négativement corrélées avec les revenus des travailleurs non qualifiés (Antoninis, 2006 ; Diaz, 2012). Ainsi, les relations influencent fortement l'accès des individus au marché, induisant pour les plus vulnérables une certaine dégradation des conditions de vie et de travail (Marques, 2012, 2015).

24. Nordman et Pasquier-Doumer (2015, p. 75) suggèrent à ce propos : « using the divide between self- and wage-employment in urban West Africa has been shown to be a meaningful way of characterizing the quality and vulnerability of jobs ».

En résumé, si les réseaux sociaux peuvent constituer un véritable canal pour recevoir des informations nécessaires pour s'insérer professionnellement, il semble bien que cet effet varie selon certaines dimensions structurelles sur le marché du travail, ou plus institutionnelles (Smith, 2000, 2005, 2016 ; Brady, 2015). Sur cette base, nous pouvons *de facto* distinguer deux fonctions fondamentales et plusieurs mécanismes propres au recours aux relations en fonction du groupe de travailleurs concerné sur le marché, schématisés par la figure 3.10 :

FIGURE 3.10 – Effets théoriques des réseaux d'opportunité et de nécessité sur la QDE



Note : L'effet des réseaux est évalué par rapport aux moyens d'intermédiation « formels ». Par exemple, avoir utilisé de son réseau pour les travailleurs vulnérables produit un effet négatif sur leur qualité de l'emploi par rapport aux méthodes plus formelles.

Source : Auteur.

- (i.) Sécuriser et supporter les acteurs face à différents types de risques sur le marché du travail. En d'autres termes, les réseaux peuvent ici être considérés comme un instrument de dernier recours, caractérisant un filet de sécurité nécessaire mais contraignant pour les personnes vulnérables (Elliott, 1999 ; Smith, 2000, 2016).
- (ii.) Établir un canal privilégié pour la diffusion d'informations sur les opportunités offertes ou créées. Les réseaux sont alors considérés comme des vecteurs facilitant la transmission d'informations et la création de *rentes d'opportunités* pour des groupes sociaux spécifiques, en particulier parmi les travailleurs les plus protégés sur le marché (Granovetter, 1982, 1983 ; Tholen *et al.*, 2013).

Sur la base de cette distinction, deux éléments peuvent être mis en évidence (Figure 3.10) : (i.) en fonction du type de travailleurs (protégés ou vulnérables) l'activation des réseaux produit des effets différenciés, (ii.) ces derniers peuvent être liés particulièrement à la forme que prennent les liens qui ont effectivement été activés pour obtenir l'emploi en question.

Au sein du premier groupe –de QDE élevée–, les travailleurs possèdent un accès privilégié à de l'information sur de nouvelles opportunités à travers le recours à de « bonnes » relations avec des salariés ou des indépendants pouvant participer à la réussite de l'entreprise. Ainsi, les réseaux de ces travailleurs peuvent être envisagés comme un moyen de faciliter la circulation de l'information spécifique²⁵ et la sélection des travailleurs ayant les meilleures compétences (Granovetter, 1973, [1974] 1995 ; Reagans et Zuckerman, 2001 ; Burt, 2004 ; Castilla, 2005 ; Ekinici, 2016 ; Hensvik et Skans, 2016). *In fine*, les relations des travailleurs de ce groupe peuvent être appréhendées comme des *réseaux d'opportunité* dans la mesure où leur usage devrait conduire à un meilleur emploi. Comparativement aux autres moyens d'intermédiation plus « formels », il semble assez intuitif de penser que l'utilisation de ce type de liens ne devrait pas différer de l'utilisation d'autres dispositifs en matière de qualité de l'emploi *ex post*. Cette hypothèse peut être prolongée quelque peu par les travaux de Granovetter (1973), Langlois (1977) ou encore ceux de Yakubovich (2005). En effet, ces réseaux d'opportunité disponibles pour les travailleurs protégés pourraient être envisagés à travers des caractéristiques spécifiques des liens connectant l'individu et les contacts activés pour trouver son emploi (Granovetter, 1982, p. 111). À la suite de Granovetter (2008, pp. 46-47), en supposant que les liens interpersonnels peuvent être perçus comme la combinaison d'une quantité de temps, de l'intensité émotionnelle, de l'intimité et des services réciproques, nous pouvons distinguer les liens forts des liens faibles. Développant son argument et rejoignant l'approche de Burt (1992, 1995), Granovetter (1982, p. 106) précise que les liens faibles représentent des ponts nécessaires entre des groupes sociaux qui seraient déconnectés sans l'existence de ces liens autour des individus, nommés aussi *brokers* (Burt, 1992, 2004). Ainsi, ce type de liaisons génère une meilleure circulation entre les groupes et au profit de l'acteur (broker), qui possède alors des informations nouvelles et non-redondantes (Granovetter, [1974] 1995). Sur la base de cette hypothèse, nous pouvons penser que les travailleurs protégés disposent de ce type de liens, comme le montrent notamment des travaux sur les relations des fonctionnaires d'une agence canadienne (Langlois, 1977), sur des travailleurs qualifiés et les managers à côté de Boston (Granovetter, [1974] 1995), sur des employés des moyennes et grandes entreprises dans le Samara en Russie²⁶ (Yakubovich, 2005), ou encore des élites scolaires en France et

25. À l'instar de Granovetter ([1974] 1995), nous faisons ici l'hypothèse que l'information qui circule à travers ces liens est de meilleure qualité. Autrement dit, il ne s'agit pas d'une simple diffusion des opportunités, mais de précisions spécifiques sur les caractéristiques précises de l'emploi concerné – telles que les conditions de travail, les caractéristiques des collègues potentiels ou encore la santé et la stratégie globale de l'entreprise *et/ou* du marché–.

26. L'échantillonnage stratifié mis en œuvre par Yakubovich (2005, p. 413) contient bien des petites entreprises. Toutefois, l'effet d'attrition demeure très prononcé pour les petites organisations, obligeant l'auteur à une pondération pour cette catégorie.

en Angleterre (Tholen *et al.*, 2013). La similarité de l'effet des *réseaux d'opportunité* par rapport aux formes d'intermédiation « formelles » pour les travailleurs protégés pourrait bien être la traduction de la disponibilité et de l'usage des liens faibles (Granovetter, 1982, 1983; Smith, 2016). Sur la base de cet argumentaire, nous pouvons formuler deux premières hypothèses concernant le groupe des travailleurs protégés :

H1a *Pour les travailleurs protégés, les réseaux tiennent lieu de vecteurs de diffusion de l'information et de nouvelles opportunités, de meilleure qualité, leur sont proposées. Ainsi, il n'y a pas de différence significative entre les canaux informel et formel pour ces individus.*

H1b *Pour ces travailleurs, ces réseaux d'opportunité reposent essentiellement sur les liens faibles.*

À l'inverse, dans le second groupe –de faible QDE–, les travailleurs ne possèdent pas l'information nécessaire sur les opportunités plus favorables en matière de qualité de l'emploi (Bentolila *et al.*, 2010), mais utilisent malgré tout leurs liens pour obtenir un poste –seul mode d'affectation possible–, en dépit de la faiblesse des positions offertes par ce biais. Comparativement aux moyens d'intermédiation « formels », l'utilisation des liens affectent donc négativement la qualité observée *ex post*, isolant les individus des meilleures opportunités et les rendant encore plus vulnérables qu'ils ne l'étaient déjà (Fernandez et Fernandez-Mateo, 2006; Marques, 2012, 2015). Cette hypothèse semble tout à fait cohérente avec de nombreux travaux qui mettent en avant ce facteur aggravant pour les individus non-qualifiés ou au bas de la distribution des revenus (Diaz, 2012; Nicodemo et Garcia, 2015). En d'autres termes, au sein de ce groupe spécifique de travailleurs, l'utilisation de *réseaux de nécessité* peut être appréhendée comme une « trappe à mauvaise qualité », pénalisant la QDE des individus. En symétrie de ce que nous évoquons au sujet des relations d'opportunité, cette hypothèse peut être prolongée par les travaux de Granovetter (1973, 1981) comme ceux de Smith (2000, 2005, 2016) qui avancent que ces réseaux de nécessité pourraient être composés essentiellement de liens « forts ». À l'instar de Granovetter (1982, pp. 106-107), nous pouvons penser que ces liens spécifiques –à forte intensité émotionnelle, forte intimité et fréquence élevée– peuvent être à l'origine d'une diffusion d'informations restreintes, redondantes et de « mauvaise qualité » –autrement dit une information générale et non spécifique– (Granovetter, 1973, [1974] 1995). À l'opposé de ce que nous disions pour le groupe des individus protégés, nous notons ici un processus de « trappe à mauvaise qualité » dans la mesure où les travailleurs vulnérables ne disposent pas de liens faibles et usent donc majoritairement de liens forts, accédant de fait à de l'information redondante sur de

faibles opportunités d'emploi. *In fine*, l'effet négatif des *réseaux de nécessité* par rapport aux moyens d'intermédiation « formels » pour les individus vulnérables pourraient bien être l'expression de l'indisponibilité de l'information à travers le recours systématique aux liens forts pour cette population (Smith, 2016). Ainsi, deux hypothèses supplémentaires concernant le groupe des travailleurs vulnérables peuvent être mises en évidence :

H2a *Pour les travailleurs vulnérables, les réseaux apparaissent comme une nécessité incontournable et une contrainte, étant donné que les opportunités offertes par ce moyen sont de qualité inférieure. Ainsi, la qualité de l'emploi est affectée négativement lorsque ces derniers ont recours à leurs relations.*

H2b *Pour ces travailleurs, ces réseaux de nécessité sont supportés par des liens forts.*

En raison de la description statistique faisant état de l'importance fondamentale du recours aux réseaux pour s'insérer sur le marché du travail à Bogota autant pour les individus plus vulnérables que pour ceux plus protégés, et des mécanismes différenciés en fonction du groupe de travailleurs, il apparaît nécessaire d'adopter un modèle empirique adapté afin de tester les hypothèses avancées. Pour ce faire, nous proposons de recourir à une approche semi-paramétrique innovante et adaptée à l'étude de la segmentation de la qualité de l'emploi –utilisée comme variable dépendante– en intégrant l'usage des réseaux comme variable d'intérêt.

3.2.2 Le recours aux réseaux comme déterminant de la QDE sur un marché segmenté : vers un traitement semi-paramétrique

La méthode de partitionnement univarié retenue dans la section précédente fournit une division optimale de notre variable continue de qualité de l'emploi (*cf.* Section 3.1.2, page 155). Cependant, force est de constater que les critères retenus par cette technique d'optimisation rendent assez mal compte des mélanges de distributions et « ne sépare [finalement] pas des catégories qu'une simple inspection visuelle de l'histogramme permettrait d'identifier » (Lebart *et al.*, 2006, p. 201). Or, face au problème posé par les associations de sous-distributions possibles au sein de la distribution bimodale de la qualité de l'emploi, les *Finite Mixture Models* (FMM) ou modèles de mélange fini sont depuis le début des années 2000 considérés comme la principale alternative aux classifications algorithmiques dans de nombreux domaines où la diversité est la règle et l'unicité l'exception (Stahl et Sallis, 2012; Tuma et Decker, 2013). Pour cette raison, nous proposons dans un premier temps un retour critique sur les différentes techniques de partitionnement multivarié avant

d'entamer une présentation générale des modèles de mélange fini et de leurs apports (Section 3.2.2.1). Dans un second temps, nous détaillons les trois étapes successives des modèles de mélange de régressions linéaires (FMRM) permettant d'analyser des effets différenciés d'une variable d'intérêt en fonction de segments distincts (Section 3.2.2.2). Cette étape est indispensable à la présentation de la spécification du modèle empirique qui permettra d'étudier les effets du recours aux réseaux sur la qualité de l'emploi au sein d'un marché du travail polarisé comme celui de Bogota (Section 3.2.2.3).

3.2.2.1 La portée des modèles de mélange fini (FMM)

D'évidence, la segmentation de la qualité de l'emploi doit faire l'objet d'une analyse spécifique à travers le recours à des outils précis. Bien que la typologie établie dans la première section de ce chapitre nous permette de percevoir différents groupes qualitatifs possibles, force est de constater que ces outils algorithmiques –multi et univarié– ne reposent pas sur des modèles statistiques formels mais plutôt sur une démarche itérative et intuitive souvent limitée par le recours incontournable à un ensemble de décisions discrétionnaires permettant ces regroupements. Pour cette raison, l'orientation vers des approches semi-paramétriques permettant d'envisager à la fois le partitionnement et l'estimation représente aujourd'hui une option privilégiée dans la littérature en économie du travail dans les PED (Günther et Launov, 2012; Ben Salem et Bensidoun, 2012; Radchenko, 2017). De fait, il est nécessaire d'adopter cette perspective afin d'éviter les écueils d'un découpage souvent jugé trop arbitraire et saisir statistiquement la complexité du mélange de différentes distributions en ce qui concerne la qualité de l'emploi sur le marché de la métropole.

Les faiblesses des stratégies de partitionnement multivarié

Il existe trois grandes familles d'outils issus de la statistique exploratoire multidimensionnelle permettant d'assigner des individus au sein de groupes homogènes. Le premier type regroupe les méthodes de partitionnement multivarié non-supervisées appelées classifications hiérarchiques. Elles utilisent la notion de distance (*dissimilarité*) entre les observations prises deux à deux, et vont ainsi réaffecter ces dernières au sein de différents groupes homogènes les plus distincts les uns des autres (Lebart *et al.*, 2006). Ces outils produisent alors un arbre de classification –dendrogramme–, dont la racine correspond à la classe regroupant l'ensemble des individus. Cet arbre représente une hiérarchie de partitionnement, et l'utilisateur doit alors choisir une partition adéquate en

« tronquant » le dendrogramme de classification au niveau souhaité. Cependant, cette troncature fait souvent intervenir une décision discrétionnaire quant au nombre de groupes en fonction de la question posée par l'utilisateur (Stahl et Sallis, 2012). Cette question de l'arbitraire dans le choix de la détermination des groupes, partiellement résolue par les indices de partitionnement, rapproche finalement ces méthodes des classifications *ad hoc*, bien qu'elles utilisent des méthodes multidimensionnelles de regroupement²⁷.

Le deuxième groupe de méthodes non-supervisées rassemble les outils dont les plus populaires en sciences sociales sont l'Analyse en Composantes Principales (ACP) et l'analyse factorielle (Lebart *et al.*, 2006). Ces méthodes peuvent être considérées comme des outils de projection permettant de visualiser les observations depuis un espace à p dimensions des p variables vers un espace réduit à k dimensions ($k < p$) conservant un maximum d'information –l'information est ici mesurée au travers de la variance totale au sein du nuage de points notamment pour l'ACP–. Pourtant, ces méthodes rencontrent certaines difficultés quant à la détermination du nombre de dimensions (ou facteurs) à retenir. Bien que des techniques permettent d'objectiver la sélection du nombre de dimensions²⁸, elles sont peu contraignantes et souvent mises en relation pour confirmer ce qui semblait lié à la question posée par l'utilisateur (Tuma et Decker, 2013). Tous ces outils non-supervisés peuvent être utilisés de façon complémentaire afin de réduire les difficultés évoquées (Lebart *et al.*, 2006 ; Deguilhem et Frontenaud, 2016), mais sans jamais les surpasser totalement (Everitt *et al.*, 2011 ; Tuma et Decker, 2013).

Le troisième groupe de méthodes réunit les algorithmes supervisés et non-hiérarchiques, appelés nuées dynamiques²⁹, consistant à regrouper des individus en un nombre de groupes prédéterminés en optimisant une fonction fondée sur un critère de *similarité* entre les individus (Lebart *et al.*, 2006). Cette méthode constitue une alternative aux outils non-supervisés évoqués plus haut et reste souvent utilisée en sciences sociales (Berrou, 2010 ; Berrou et Combarous, 2017). Toutefois, l'inconvénient de cette méthode est qu'elle ne permet pas de découvrir quel peut être un nombre « optimal » de classes, ni de visualiser la proximité entre les classes *et/ou* les observations.

En définitive, les techniques multidimensionnelles de partitionnement émanant de la

27. Afin d'utiliser cette technique dans le chapitre 6, certains instruments statistiques sont avancés pour dépasser cette limite (*infra* Section 6.1.2.1, page 358).

28. Lebart *et al.* (2006, pp. 96-101) présentent notamment le critère de Kaiser, la méthode de Cattell et celle d'Anderson.

29. Pour plus de détails sur ces techniques, le lecteur pourra consulter Lebart *et al.* (2006, pp. 250-254).

statistique exploratoire multivariée restent certes des outils très utilisés en sciences sociales (Bartholomew *et al.*, 2008 ; Everitt *et al.*, 2011), mais présentent également de nombreuses difficultés intrinsèquement liées aux procédures algorithmiques employées (supervision, détermination *ex ante* du nombre de groupe...) et nécessitent très souvent l'intervention discrétionnaire de l'analyste. Afin de répondre à ces limites d'ordre méthodologique, les modèles de mélange fini proposent une méthode issue de la statistique inférentielle, alternative et pertinente, permettant à la fois d'éviter ces écueils quant à la détermination *a priori* des segments et de produire des estimations précises sur ces derniers.

Principes généraux des modèles de mélange fini

Les méthodes de modélisation statistique dont font partie les modèles de mélange fini, ont pour intérêt principal de remédier aux deux grandes limites posées par les méthodes de classification. Pour cette raison, il apparait tout à fait intéressant d'utiliser ces outils, très souvent appelés semi-paramétriques, reposant sur des compositions non-paramétrique de fonctions paramétriques (Ahamada et Flachaire, 2008). Plus particulièrement, ces techniques permettent d'*objectiver*, tout en gardant une certaine souplesse, la caractérisation des regroupements grâce à la comparaison de critères d'information statistique des différentes partitions possibles au sein de la population, et d'évaluer l'effet de paramètres spécifiques au sein de ces derniers. Du fait de cette flexibilité, ces modèles ont connu quelques applications récentes et extensions notamment en économie du travail (Cunha *et al.*, 2010 ; Adams, 2016), en particulier pour éclairer l'hétérogénéité des formes d'emploi dans les PED (Ben Salem et Bensidoun, 2012 ; Günther et Launov, 2012).

Ces modèles apparaissent particulièrement utiles pour modéliser l'hétérogénéité d'une population dans l'estimation d'une fonction de densité de probabilité (FDP) et au sein de modèles de régression –*Finite Mixture Regression Models* (FMRM)–. Cela implique que la FDP de cette population peut être appréhendée par le mélange des FDP associées à des groupes distincts d'individus. Dans le cadre des modèles de régression, l'objectif est alors d'expliquer la valeur d'une variable dépendante par un vecteur de caractéristiques dont les paramètres estimés seront différents selon les groupes identifiés. Autre spécificité, dans ces modèles de mélange les sous-groupes auxquels appartiennent les individus ne sont pas connus et doivent être inférés, nous captions alors une éventuelle *hétérogénéité inobservée* (Ben Salem et Bensidoun, 2012).

« Pour l'estimation d'une fonction de densité de probabilité, un *modèle de mélange* définit la densité de la population comme une combinaison de fonctions de densité paramétriques » (Ahamada et Flachaire, 2008, p. 99). Ainsi, nous pouvons écrire :

$$f(y, \Theta) = \sum_{c=1}^C \pi_c f_c(y; \theta_c) \quad (3.2)$$

Où Θ est l'ensemble des paramètres, C le nombre de sous-groupes distincts, appelé aussi nombre de composantes du mélange, π_c la proportion de la population appartenant au sous-groupe c et $f_c(y; \theta_c)$ une distribution de probabilité caractérisée par un ensemble de paramètres contenus dans θ_c . Les paramètres π_c ont les propriétés suivantes :

$$\left. \begin{array}{l} 0 \leq \pi_c \leq 1 \\ \sum_{c=1}^C \pi_c = 1 \end{array} \right\} \quad (3.3)$$

Le rôle de l'estimation consiste à déterminer les paramètres inconnus, en considérant la vraisemblance qu'a chacune des observations d'appartenir à chacun des sous-groupes. Ainsi, les modèles FMM permettent de spécifier différentes régressions sur les groupes distincts pour une même variable expliquée, et d'identifier des effets différenciés de certains facteurs explicatifs.

En définitive, les FMM constituent une méthode semi-paramétrique (estimateur non-paramétrique de la fonction paramétrique de densité), située entre l'estimation paramétrique et l'estimation non-paramétrique par noyau. L'aspect paramétrique se reflète bien par le fait qu'une fonction paramétrique est exprimée pour chaque composante, l'aspect non-paramétriques se caractérise néanmoins par la présence d'un nombre inconnu de composantes. Autrement dit, si $C = 1$, le mélange se réduit à une seule fonction paramétrique, si $C = n$, le mélange se ramène à une estimation d'une fonction de densité par la méthode du noyau.

Selon la théorie des modèles de mélange, n'importe quelle densité de probabilité peut être estimée de façon convergente par un mélange gaussien, cette idée est largement vérifiée dans les études empiriques (Ghosal et Van der Vaart, 2001 ; Davidson et Flachaire, 2007 ; Cowell et Flachaire, 2007). Ainsi, plusieurs distributions normales peuvent coexister,

et leur mélange peut alors s'écrire de façon générique :

$$\pi_{c=1}\phi(y; \mu_{c=1}, \sigma_{c=1}) + \pi_{c=2}\phi(y; \mu_{c=2}, \sigma_{c=2}) \quad (3.4)$$

Où $\phi(\cdot)$ est la densité d'une distribution gaussienne, d'espérance μ_c et de variance σ_c , pour $c = 1, 2$.

Un exemple classique de mélange fini de distributions gaussiennes s'observe avec l'analyse des déterminants du revenu sur le marché du travail dans les pays en développement, susceptible de différer sensiblement entre les travailleurs formels et informels, deux segments *a minima*. La fonction de densité globale du revenu est un mélange de deux sous-fonctions, l'une pour les travailleurs formels et l'autre pour les travailleurs informels –lui-même souvent subdivisé en deux sous-segments selon l'idée de Perry *et al.* (2007) et Günter et Launov (2012)–. En déterminant ces sous-groupes, il est alors possible d'étudier distinctement l'effet de certains facteurs socio-démographiques sur le revenu des travailleurs informels et formels (Ben Salem et Bensidoun, 2012). En définitive, un modèle FMM peut s'écrire sous la forme d'une somme de plusieurs distributions de lois normales :

$$f(y, \Theta) = \sum_{c=1}^C \pi_c \phi(y; \mu_c, \sigma_c) \quad (3.5)$$

Pour un nombre de composantes C fixé, nous cherchons à estimer les paramètres inconnus du modèle. Une formulation analytique de ces paramètres n'étant pas possible par définition, il est nécessaire d'utiliser des méthodes itératives d'estimation (*infra* Section 3.2.2.2, page 183).

Une fois l'estimation des paramètres obtenue, le théorème de Bayes permet de déduire la probabilité *ex post* pour une observation i d'appartenir à un sous-groupe c :

$$\pi_{ic} = \frac{\pi_c \phi(y_i; \mu_c, \sigma_c)}{\sum_{c=1}^C \pi_c \phi(y_i; \mu_c, \sigma_c)} \quad (3.6)$$

De fait, ces probabilités individuelles peuvent être utilisées pour classer *ex post* les observations dans les différents sous-groupes (Ben Salem et Bensidoun, 2012).

Cette présentation générale des modèles FMM a permis *in fine* de comprendre leur

objectif –le traitement de l’hétérogénéité inobservée–, leur souplesse semi-paramétrique et leur composition. Toutefois, si nous en savons un peu plus sur ces modèles il nous faut désormais rentrer un peu plus dans le détail et décrire leur fonctionnement et l’enchaînement des étapes qu’il suppose.

3.2.2.2 Les trois étapes d’un modèle de mélange fini

Dans la section précédente, les paramètres étaient introduits dans les probabilités du mélange, mais ils peuvent entrer également dans les FDP des sous-populations. Autrement dit, cette approche permet de répondre à un double enjeu en identifiant d’une part des sous-groupes homogènes au sein de la population et en estimant pour chacun d’eux un modèle de régression spécifique (Ahamada et Flachaire, 2008). Nous ne présenterons ici que les étapes successives lors de l’application d’un modèle de mélange de régressions linéaires dans la mesure où ce dernier reste le plus utilisé en sciences sociales et sera spécifié et appliqué dans les prochaines sections³⁰ (*infra* Sections 3.2.2.3 et 3.3.1.1, pages 185-189).

Étape 1 *La détermination du nombre de composantes*

Avant d’entamer la procédure FMM, quelques vérifications élémentaires sont de mise. En particulier, l’échantillon doit nécessairement contenir un nombre suffisant d’observations afin de supporter le partitionnement ; différents travaux suggèrent à ce propos un minimum de 30 individus par groupe (Garver *et al.*, 2008). De plus, nous devons partir du postulat que le nombre de groupes est impérativement inférieur au nombre d’observations, ce qui revient à capter une « hétérogénéité inobservée entre les groupes » plutôt qu’entre les individus (Ben Salem et Bensidoun, 2012).

Une fois ces vérifications faites, nous pouvons rentrer un peu plus profondément dans le modèle et ses étapes. Lorsque nous appliquons un modèle FMM le nombre de groupes n’est pas connu *a priori* ; nous devons alors l’inférer à partir des données à notre disposition. Le choix du nombre de composantes C peut alors être effectué avec différentes méthodes, selon que l’on place un intérêt plus grand dans la qualité de l’ajustement de la densité ou dans la détection de sous-groupes distincts (McLachlan et Peel, 2000 ; Peel et McLachlan, 2000). La grande majorité des méthodes consacrées à l’estimation du nombre de groupes C repose sur des procédures basées sur un critère d’information (Tuma et Decker, 2013). Ainsi, si l’intérêt principal concerne l’estimation d’une fonction

30. Ce modèle empirique est dérivé des travaux de Deb *et al.* (2011), ainsi que d’applications dans les pays en développement (Ben Salem et Bensidoun, 2012 ; Günther et Launov, 2012 ; Deguilhem et Seetahul, 2016).

de densité, cette méthode consiste à sélectionner la valeur C qui minimise le critère AIC³¹ (Akaike, 1974) *et/ou* le BIC³² (Schwarz, 1978). Sur ce point, la littérature méthodologique démontre que ces critères fournissent un estimateur convergent du nombre de groupes dans les modèles de mélanges³³ (Keribin, 2000). La littérature retient majoritairement ces critères d'information, en sciences de gestion notamment (Tuma et Decker, 2013), et nous pousse à choisir *in fine* le modèle qui minimise les valeurs de l'AIC ou du BIC –ajusté par la taille de l'échantillon–.

Étape 2 *Le mélange de régressions linéaires*

Le modèle de régression linéaire simple consiste à spécifier l'espérance conditionnelle d'une variable dépendante (Y) comme une fonction linéaire de plusieurs variables explicatives (M). « Une approche consiste à spécifier de la même manière les moyennes des fonctions de densité de chacun des sous-groupes du mélange. Si nous considérons un mélange fini de distributions normales de variances σ_c^2 , nous pouvons réécrire l'équation (3.2) de manière à obtenir un *mélange de modèle de régression linéaire* » (Ahamada et Flachaire, 2008, p. 111). Ainsi, les moyennes des densités ne sont plus des paramètres directement estimés (à l'instar de l'équation (3.2)), elles sont désormais conditionnelles aux valeurs des variables explicatives, et obtenues à partir de l'estimation du modèle de mélange. Si l'on considère deux composantes ($C = 2$), cela revient à supposer le modèle de régressions linéaires suivant :

$$\left. \begin{array}{l} \text{Groupe 1 : } Y_i^1 = \beta_0^1 + \beta_1^1 M_i^1 + \varepsilon_i^1 \\ \text{Groupe 2 : } Y_i^2 = \beta_0^2 + \beta_1^2 M_i^2 + \varepsilon_i^2 \end{array} \right\} \quad (3.7)$$

Avec :

$$\left. \begin{array}{l} \text{Pour le groupe 1 : } \varepsilon_i^1 \sim N(0, (\sigma^1)^2) \\ \text{Pour le groupe 2 : } \varepsilon_i^2 \sim N(0, (\sigma^2)^2) \end{array} \right\} \quad (3.8)$$

Où ε_1 et ε_2 sont des termes d'erreur indépendants et identiquement distribués, suivant une loi normale et de variances respectives σ_1^2 et σ_2^2 . Dans le modèle de mélange, les observations sont issues de l'un des sous-groupes dans des proportions inconnues. Autrement dit, les

31. *Akaike Information Criterion* ou AIC.

32. *Bayesian Information Criteria* ou BIC.

33. Toutefois, la log-vraisemblance augmente avec le nombre de paramètres. Face à cette limite, certains travaux proposent d'utiliser un critère qui pénalise la vraisemblance en fonction du nombre de paramètres estimés afin de pouvoir comparer des modèles avec un nombre de paramètres différents, pour plus de détails, voir Ahamada et Flachaire (2008) et Tuma et Decker (2013).

sous-groupes ne sont jamais définis *a priori*, mais estimés de manière à être composés d'observations homogènes dans leur relation entre la variable expliquée Y et M un vecteur des variables explicatives.

Étape 3 *Algorithme EM et la maximisation de la fonction de vraisemblance*

Bien qu'il existe une variété de procédures d'estimation de la fonction de vraisemblance³⁴, nous ne retiendrons ici que l'utilisation de l'algorithme d'*Expectation-Maximization* (EM)³⁵, demeurant la méthode la plus employée dans la littérature³⁶. Développé initialement par Dempster *et al.* (1977), cet algorithme est une méthode itérative de calcul du maximum de vraisemblance, basé sur l'idée que le paramètre qui maximise la log-vraisemblance prédite augmente également du même coup le logarithme de la vraisemblance observée (Schafer, 1997). L'algorithme est donc la succession d'une étape (E), d'*expectation*, où on calcule l'espérance de la log-vraisemblance pour la valeur courante des paramètres puis d'une actualisation de ces derniers en maximisant cette nouvelle fonction, étape (M). L'algorithme converge sous des hypothèses de régularité vers un point stationnaire. À chaque étape, l'algorithme EM augmente la valeur jusqu'à convergence vers un point stationnaire. Ces étapes sont répétées p fois jusqu'à ce que le critère de convergence soit satisfaisant.

La présentation de ces différentes étapes constitue un préalable nécessaire avant d'envisager désormais la spécification retenue afin d'estimer la corrélation entre le recours aux relations et la qualité de l'emploi sur le marché du travail polarisé de Bogota.

3.2.2.3 Spécification du modèle : réseaux et qualité de l'emploi sur un marché segmenté

Le modèle de mélange fini de régressions linéaires consiste donc à spécifier l'espérance conditionnelle d'une variable dépendante, notre indice de qualité de l'emploi (QdE), comme une fonction linéaire de notre variable d'intérêt, le recours aux relations (SNW), et d'un ensemble de covariables (S) constitué : (*i.*) des caractéristiques individuelles, (*ii.*) des caractéristiques du ménage, (*iii.*) des caractéristiques de l'emploi. Dans la littérature, nous

34. Citons notamment les approches bayésiennes (McLachlan et Peel, 2000 ; Fruhwirth-Schnatter *et al.*, 2012).

35. L'algorithme de Dempster *et al.* (1977) reste le plus utilisé dans l'ensemble des travaux faisant usage de cette méthode (Ahamada et Flachaire, 2008).

36. Notons que d'autres méthodes itératives telles que celles de Newton-Raphson –pour laquelle la convergence n'est pas assurée (Peel et McLachlan, 2000)–, l'algorithme de quasi-Newton ou le *Fisher's scoring* sont aussi utilisées par certains travaux (Ahamada et Flachaire, 2008).

observons que très fréquemment les travaux usant des FMRM spécifient de la même manière la moyenne des fonctions de densité de chacun des groupes au sein du mélange (Deb et Trivedi, 1997; Deb *et al.*, 2011; Ben Salem et Bensidoun, 2012; Deguilhem et Seetahul, 2016). Si l'on considère un mélange fini des distributions normales, nous pouvons alors formuler l'équation suivante afin d'obtenir un modèle de mélange de régressions :

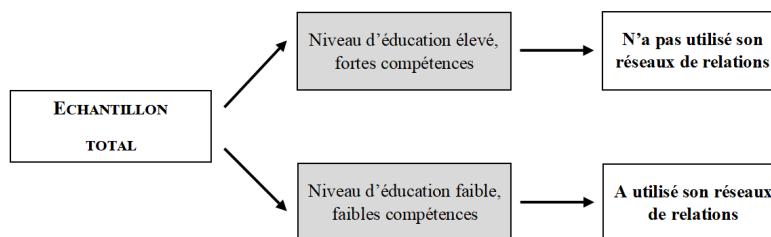
$$f(QdE|SNW, S; \Theta) = \sum_{c=1}^C \pi_c \phi(SNW, \beta_1^c) f_c(QdE|S; \beta_j^c, \mu_c, \sigma_c) \quad (3.9)$$

Où Θ représente l'ensemble des paramètres, C correspond au nombre de composantes, π_c est la proportion de la population incluse dans C , $\phi(\cdot)$ la densité de la distribution gaussienne, β_1^c le paramètre associé à la variable d'intérêt SNW –permettant également d'expliquer les proportions dans le modèle de mélange–, β_j^c l'ensemble des paramètres associés à l'ensemble des covariables S , μ_c est l'espérance de la distribution et enfin σ_c la variance au sein de chacune des différentes composantes.

De cette façon, les moyennes des densités ne sont alors plus des paramètres estimés, elles sont désormais conditionnées aux valeurs de notre variable d'intérêt SNW , des caractéristiques individuelles X (éducation, âge, genre, statut marital), du ménage Z (strate socioéconomique) et de l'emploi E (secteur d'activité). Ainsi, en considérant deux composantes comme précédemment ($C = 2$), le modèle de mélange de régressions linéaires peut être spécifié de la manière suivante :

$$\left. \begin{aligned} C1 : QdE_i^1 &= \beta_0^1 + SNW_i^1 \beta_1^1 + X_i^1 \beta_2^1 + Z_i^1 \beta_3^1 + E_i^1 \beta_4^1 + \varepsilon_i^1 \\ C2 : QdE_i^2 &= \beta_0^2 + SNW_i^2 \beta_1^2 + X_i^2 \beta_2^2 + Z_i^2 \beta_3^2 + E_i^2 \beta_4^2 + \varepsilon_i^2 \end{aligned} \right\} \quad (3.10)$$

FIGURE 3.11 – Biais de sélection potentiel



Source : Auteur.

Cette analyse pourrait convenir si le recours aux relations était tout à fait indépendant des

caractéristiques observées. Or, selon de nombreux travaux traitant de cette question dans les pays de la région ou sur des populations latino-américaines aux États-Unis, la décision d'utiliser ou non son réseau³⁷, dépend du capital humain (Diaz, 2012), de la disponibilité de l'information accessible par d'autres moyens (Bentolila *et al.*, 2010 ; Smith, 2016) et plus généralement du statut social des acteurs et de la taille des entreprises (Granovetter, 1982, 1983 ; Requena Santos, 1990, 1991 ; Smith, 2000, 2016 ; Berrou, 2010 ; Marques, 2012 ; Nordman et Pasquier-Doumer, 2015 ; Nicodemo et Garcia, 2015). De cette manière, ces travaux démontrent qu'un faible niveau d'éducation, le fait d'habiter dans un quartier pauvre *et/ou* le fait d'appartenir à des classes sociales « inférieures » dans la hiérarchie et de travailler au sein de petites unités de production³⁸ conduisent à augmenter la probabilité de recourir aux relations pour s'insérer professionnellement. Ainsi, l'analyse de cet usage des réseaux semble bien affectée par un processus d'*auto-sélection*, dans la mesure où il est fort probable que des individus présentant ces caractéristiques aient choisi plus que les autres de recourir à ce moyen, comme le résume schématiquement la figure 3.11 (page 186). Face à ce problème de biais de sélection évident, nous utilisons l'estimation en deux étapes de Heckman (1976, 1979). En appliquant cette méthode, nous proposons de corriger le biais de sélection possible de la manière suivante :

- (i.) Nous définissons une variable binaire afin de capter l'usage des relations³⁹, cette dernière prenant alors la valeur 1 si l'individu a effectivement utilisé de ses relations, 0 dans tout autre cas.
- (ii.) Nous estimons la probabilité d'avoir utilisé ses réseaux (SNW = 1) à l'aide d'un modèle Probit. Conformément aux recommandations, dans cette étape de sélection nous incluons un nombre inférieur de variables explicatives par rapport à celui de l'étape de détermination (Heckman, 1979 ; Maddala, 1986). Suite à l'estimation de l'équation de sélection, nous déterminons l'inverse du ratio de Mills (IMR, λ) pour chaque individu, jouant le rôle d'une correction du biais de sélection.

37. Rappelons que la question P6480 de la GEIH formulée dans le module du questionnaire destiné aux actifs occupés est formulée de la façon suivante : « par quel moyen avez-vous trouvé votre emploi actuel ? ».

38. En guise d'explication, Requena Santos (1991, p. 76) avance l'idée selon laquelle les conditions d'exercice des micro et petites entreprises sont très « paternalistes » et les embauches se déroulent à travers un processus d'adhésion au groupe et reposent donc sur les connaissances proches, à savoir la famille et les amis. À l'inverse, « au sein des entreprises privées ou publiques plus grandes, le processus d'accèsion est, très souvent, structuré à travers des canaux officiels très formalisés : concours publics, rigidité de la sélection et mise en place d'un système de recrutement à travers l'examen de candidatures anonymes [...] ».

39. La question P6480 n'admet qu'une seule et unique réponse. Nous avons donc pris le parti de distinguer la première modalité « recours aux réseaux (famille, amis, connaissances) » des autres, en regroupant ces dernières sous une même modalité en dépit de leur hétérogénéité.

(iii.) Enfin, à l’instar d’autres travaux sur le marché du travail utilisant les modèles de mélange (Ben Salem et Bensidoun, 2012), nous réinsérons ce coefficient λ comme un paramètre supplémentaire dans les équations de détermination –définies par le modèle FMRM (équations 3.10)–.

Ainsi, le modèle de mélange de régressions linéaires que nous estimons dans la prochaine section peut être formalisé de la façon suivante (avec toujours $C = 2$) :

$$\left. \begin{aligned} C1 : QdE_i^1 &= \beta_0^1 + SNW_i^1 \beta_1^1 + X_i^1 \beta_2^1 + Z_i^1 \beta_3^1 + E_i^1 \beta_4^1 + \lambda_i^1 \beta_5^1 + \varepsilon_i^1 \\ C2 : QdE_i^2 &= \beta_0^2 + SNW_i^2 \beta_1^2 + X_i^2 \beta_2^2 + Z_i^2 \beta_3^2 + E_i^2 \beta_4^2 + \lambda_i^2 \beta_5^2 + \varepsilon_i^2 \end{aligned} \right\} \quad (3.11)$$

En définitive, nous régressons au sein de chaque composante notre variable dépendante QdE^c sur notre variable d’intérêt SNW^c , contrôlée par les caractéristiques individuelles X^c , celles du ménage Z^c , de l’emploi E^c , un terme d’erreur ε^c et, conformément à la procédure d’Heckman, un prédicteur λ^c .

Nous savons désormais de quelle manière nous pouvons modéliser, à travers la spécification semi-paramétrique de type FMRM, les relations entre l’usage du réseau et la qualité de l’emploi sur un marché segmenté comme tel est le cas à Bogota (*cf.* Section 3.1, page 145). Suite à cette description d’ordre méthodologique, nous proposons désormais de présenter les résultats empiriques issus de l’estimation du modèle présenté et de l’étude thématique des entretiens collectifs.

3.3 Effets différenciés de l’usage des réseaux sur la qualité de l’emploi

Comme nous avons pu le constater dans la première section de ce chapitre (*cf.* Section 3.1, page 145), une forte hétérogénéité en matière de qualité de l’emploi est à l’œuvre au sein de la capitale colombienne, se traduisant par une forme d’une structure duale du marché qui tend à opposer les emplois protégés aux emplois vulnérables par delà les dichotomies classiques (Combarrous et Deguilhem, 2016). En outre, nous savons que l’agence nationale de l’emploi en Colombie (SPE) voit le jour seulement au dernier trimestre de 2013, suggérant *de facto* une grande faiblesse des institutions « formelles » de placement de la main-d’œuvre dans le pays et une importance cruciale du recours aux relations pour s’insérer dans l’emploi presque indépendamment du segment d’appartenance (*cf.* Section 3.2.1.1, page 169). Dans ce contexte de polarisation sur le marché du travail et d’hégémonie

de l'intermédiation « informelle », il semble nécessaire de s'intéresser désormais aux effets contrastés et différenciés du recours aux réseaux de relations sur la qualité de l'emploi au sein d'un tel marché local. Afin d'analyser cette question fondamentale à Bogota et de tester les hypothèses mises en avant précédemment (*cf.* Section 3.2.1.2, page 172), nous proposons dans un premier temps d'estimer le modèle semi-paramétrique décrit et spécifié dans la section antérieure (Section 3.3.1), avant d'explorer qualitativement –à travers l'analyse thématique des *focus groups* présentés dans le chapitre précédent (*cf.* Chapitre 2, Section 2.2, page 126)– les pratiques relationnelles des acteurs sur le marché du travail à Bogota en fonction de leur segment dans le but de saisir certains éléments explicatifs des effets différenciés observés quantitativement (Section 3.3.2).

3.3.1 L'usage des réseaux : entre absence de pénalisation et trappe à « mauvaise » qualité

Commençons par rappeler les deux grandes hypothèses qui structurent ce travail empirique : (*i.*) chez les travailleurs protégés, les réseaux tiennent lieu de vecteurs de diffusion de l'information et à travers eux de nouvelles opportunités, de meilleure qualité, leur sont proposées ; (*ii.*) pour les travailleurs vulnérables, les réseaux apparaissent comme une nécessité incontournable et une contrainte sociale, donnant accès à des opportunités de moindre qualité (*cf.* Section 3.2.1.2, page 172). Sur cette base, nous proposons d'estimer le modèle FMRM présenté dans la section précédente (Section 3.3.1.1). Si les résultats obtenus dans ce cadre confirment assez nettement les hypothèses faites pour les deux types de travailleurs, il nous semble nécessaire de les discuter au regard du problème d'endogénéité potentielle au sein de nos estimations (Section 3.3.1.2).

3.3.1.1 Résultats économétriques : les effets différenciés de l'usage des réseaux sur la qualité de l'emploi

La première étape de notre estimation –appliquant le modèle FMRM spécifié précédemment (*cf.* Section 3.2.2.2, page 183)– consiste à déterminer le nombre optimal de composantes. Le tableau 3.6 (page 190) montre que la répartition de la population en deux segments est préférable aux autres options selon les critères d'information retenus. Contrairement au travail de Ben Salem et Bensidoun (2012), les composantes peuvent être clairement identifiées et nous ne rencontrons donc pas de problème de *sur-paramétrisation*, ni de difficulté avec l'existence d'un groupe marginal. Enfin, au regard de l'analyse descriptive proposée dans la section 3.1 (*cf.* page 145), la distinction entre les travailleurs vulnérables

–emploi de faible qualité– et les travailleurs protégés –emploi de qualité élevée– apparaît tout à fait pertinente pour modéliser l’hétérogénéité de la structure du marché du travail à Bogota.

TABLEAU 3.6 – Sélection du modèle et nombre de composantes

	Total		Employés		Indépendants	
	AIC	BIC*	AIC	BIC*	AIC	BIC*
1 Composante [†]	7721.57	7611.09	6143.74	5823.89	1852.71	1773.34
2 Composantes	6563.36	6420.04	5017.58	4756.46	1551.77	1463.21
3 Composantes	6652.98	6436.24	5141.77	4943.93	1690.20	1556.27
4 Composantes	7130.78	6840.63	5251.16	4986.30	1803.93	1624.64

Note : * nous utilisons le BIC ajusté à l’échantillon. †Le modèle ne comprenant qu’une seule composante correspond à l’estimation par les moindres carrés ordinaires.

Source : Auteur, GEIH 2013.

Au niveau de la subdivision de la population, le modèle de mélange estimé en deux segments génère une distribution de 54,7% de l’échantillon total dans des situations de travail vulnérable et de 45,3% dans des emplois protégés. Le même modèle estimé séparément pour les indépendants et les salariés produit une répartition assez similaire, allant respectivement de 57,5% et 51,8% des personnes occupant des emplois de « mauvaise » qualité à 42,5% et 48,2% pour des emplois protégés. Ces résultats semblent bien confirmer que les dynamiques de polarisation sur le marché dépassent l’opposition entre salariés et indépendants mais traversent aussi ces catégories, corroborant par la même occasion les résultats obtenus précédemment (*cf.* Section 3.1, page 145). Par ailleurs, nous pouvons noter que chaque groupe dispose de suffisamment d’observations et que ces dernières sont également bien « séparées statistiquement », permettant d’éviter le problème de dégénérescence dans nos résultats⁴⁰. En outre, nous vérifions la cohérence des résultats produits et savoir si ce modèle FMRM n’introduirait pas un *artefact statistique* lié au découpage initial de la distribution bimodale de la qualité de l’emploi. Dans cet objectif, nous avons recours à l’application de modèles non-paramétriques à travers l’utilisation de régressions quantiles, traduisant ainsi plus précisément la corrélation tout au long de la distribution de l’indice de QDE. De cette façon, nous testons plus particulièrement la stabilité et la robustesse des estimations semi-paramétriques reproduites dans cette section à l’aide d’estimations non-paramétriques⁴¹.

Les tableaux 3.7, 3.8 et 3.9 (pages 192-194) présentent les résultats des estimations

40. Avec ces spécifications, nous avons l’assurance que nos modèles ne convergent pas vers un maximum local et instable.

41. Un encadré visant à expliquer notre démarche et le modèle utilisé est présenté en annexe, page 498.

(FMRM et MCO) traitant de la corrélation entre l'usage des relations et la QDE pour l'échantillon total, les salariés et les indépendants. La première information importante concerne le biais de sélection potentiel dans la détermination du recours aux relations. En effet, le coefficient de l'IMR (λ_i) est significatif. Il existe donc bien certaines variables qui influent sur le choix d'avoir recours aux réseaux et la qualité de l'emploi sur le marché du travail de Bogota. En cohérence avec la littérature sur la question, le tableau D.4 (page 497) nous permet de vérifier qu'un niveau d'éducation plus élevé et une taille d'entreprise plus grande diminue significativement la probabilité d'avoir recours à ses contacts (Requena Santos, 1990, 1991; Smith, 2000, 2016). Ces résultats qui apparaissent robustes (observés sur l'échantillon total comme sur les salariés et les indépendants), nous poussent à indiquer que l'estimation de notre modèle FMRM sans équation de sélection ni terme de correction aurait conduit à biaiser les coefficients estimés.

Sur cette base, les différentes estimations par la méthode des MCO présentées dans les tableaux 3.7, 3.8 et 3.9 (pages 192-194) mettent en avant le fait que l'utilisation des réseaux sociaux est en moyenne significativement anti-corrélée avec la qualité de l'emploi des individus (-3.3% pour l'échantillon total, -4.5% pour les indépendants et -2.8% pour les salariés). Ce résultat, qui ne permet évidemment pas de distinguer les travailleurs entre-eux mais donne un coefficient moyen, suggère un effet négatif général de ce mode d'intermédiation sociale pour accéder à l'emploi à Bogota, vérifié indépendamment du statut professionnel -salarié ou indépendant-. Toutefois, force est de constater que ces résultats contrastent très nettement avec ceux des estimations issues des modèles FMRM.

En observant les tableaux 3.7, 3.8 et 3.9 (pages 192-194), nous remarquons clairement les effets différentiels de l'utilisation de liens entre les travailleurs vulnérables et protégés -groupes définis par le modèle-. Les travailleurs, salariés ou indépendants, de la première composante subissent effectivement une pénalisation significative de leur qualité de l'emploi lorsqu'ils ont recours à leurs réseaux de contacts. À l'inverse, les participants à la seconde composante n'affichaient aucune diminution ni augmentation significative de leur qualité de l'emploi à la suite de l'utilisation de leurs réseaux par rapport à une autre forme d'intermédiation.

Plus précisément, nous constatons que le recours aux contacts en comparaison de l'utilisation de modes plus « formels » est anti-corrélé significativement (respectivement -3.6% pour tous les travailleurs, -3.3% pour les salariés et -4.5% pour les indépendants) avec la

TABLEAU 3.7 – Estimations, FMRM et MCO pour l'indice de qualité de l'emploi

Variable	FMRM		MCO [‡]
	Composante 1 (Vulnérables)	Composante 2 (Protégés)	
Réseau social	-0.036*** (0.009)	-0.001 (0.002)	-0.033*** (0.005)
Age	0.001 (0.001)	0.000 (0.000)	0.000 (0.001)
Age ²	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Éducation	0.002*** (0.001)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.001)
Genre (femme)	-0.013* (0.007)	-0.002 (0.003)	-0.011** (0.005)
Strate 2	0.011 (0.009)	0.019*** (0.005)	0.028*** (0.008)
Strate 3	0.030*** (0.010)	0.023*** (0.005)	0.037*** (0.009)
Strate 4, 5 et 6	0.087*** (0.016)	0.023*** (0.006)	0.068*** (0.012)
Marié	0.016** (0.008)	0.005 (0.003)	0.012** (0.006)
λ	0.581*** (0.017)	0.061*** (0.007)	0.504*** (0.011)
σ_c	0.148 (0.002)	0.051 (0.001)	
π_c [†]	0.547 (0.010)	0.452 (0.010)	
Constante	0.145*** (0.030)	0.724*** (0.013)	0.291*** (0.025)
Secteur	✓	✓	✓
Log-vraisemblance		3322.68	
Wald χ^2		7032.43***	
R^2 ajusté			0.497
VIF (moyenne)			4.88
N		5846	5846

Note : Pour les estimations FMRM, les écarts-types dits « robustes » – corrigés par la méthode d'Eicker-White – sont entre parenthèses. Le modèle converge en 14 itérations.

[†] π_c correspond à la probabilité qu'une observation soit dans la composante c .

[‡] Pour le modèle en MCO, les écarts-types corrigés par la méthode d'Eicker-White sont entre parenthèses.

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, GEIH 2013.

qualité de l'emploi au sein du groupe inférieur (Tableaux 3.7, 3.8 et 3.9, pages 192-194). Ce résultat qui confirme notre hypothèse $H2a$ (cf. Section 3.2.1.2, page 172), apparaît également tout à fait cohérent avec d'autres travaux menés en Amérique latine qui font état de cette intermédiation relationnelle comme un facteur pénalisant pour les individus non-qualifiés ou situés au bas de la distribution des revenus (Marques, 2012, 2015 ; Diaz, 2012 ; Nicodemo et Garcia, 2015). Afin de tester la robustesse de cette relation et savoir si elle ne serait pas la résultante d'un *artefact statistique* lié à la détermination des deux groupes, nous conservons la même spécification dans les régressions quantiles. Confirmant

TABLEAU 3.8 – Estimations, FMRM et MCO pour l'indice de qualité de l'emploi (salariés)

Variable	FMRM		MCO [‡]
	Composante 1 (Vulnérables)	Composante 2 (Protégés)	
Réseau social	-0.033*** (0.010)	0.000 (0.003)	-0.028*** (0.006)
Age	0.002 (0.001)	0.000 (0.001)	0.001 (0.001)
Age ²	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
Éducation	0.001 (0.001)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.001)
Genre (femme)	-0.010 (0.008)	-0.002 (0.003)	-0.012* (0.006)
Strate 2	0.002 (0.010)	0.016*** (0.006)	0.028*** (0.010)
Strate 3	0.023* (0.012)	0.020*** (0.006)	0.036*** (0.010)
Strate 4, 5 et 6	0.062*** (0.017)	0.018** (0.007)	0.043*** (0.013)
Marié	0.012 (0.010)	0.004 (0.004)	0.010 (0.007)
λ	0.581*** (0.022)	0.054*** (0.007)	0.472*** (0.013)
σ_c	0.148 (0.003)	0.052 (0.001)	
π_c^\dagger	0.519 (0.011)	0.481 (0.011)	
Constante	0.126*** (0.033)	0.730*** (0.014)	0.288*** (0.028)
Secteur	✓	✓	✓
Log-vraisemblance	2549.79		
Wald χ^2	5339.51***		
R^2 ajusté			0.475
VIF (moyenne)			4.77
N	4310		4310

Note : Pour les estimations FMRM, les écarts-types dits « robustes » – corrigés par la méthode d'Eicker-White – sont entre parenthèses. Le modèle converge en 14 itérations.

[†] π_c correspond à la probabilité qu'une observation soit dans la composante c .

[‡]Pour le modèle en MCO, les écarts-types corrigés par la méthode d'Eicker-White sont entre parenthèses.

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, GEIH 2013.

nos résultats initiaux, cette corrélation négative et significative apparaît bel et bien au sein des premiers percentiles de la distribution de l'indice de qualité de l'emploi (q_{10} , q_{20} et q_{30} , Tableaux D.5, D.7 et D.6, pages 498-499). Autrement dit, pour les individus vulnérables, l'utilisation des liens affectent bien leur qualité de l'emploi.

Pour le groupe de travailleurs protégés, nous observons que l'utilisation de contacts par rapport aux moyens plus formels est non significativement corrélée avec la qualité de leur emploi (Tableaux 3.7, 3.8 et 3.9, pages 192-194). Cet effet qui tend à confirmer

TABLEAU 3.9 – Estimations, FMRM et MCO pour l'indice de qualité de l'emploi (indépendants)

Variable	FMRM		MCO [‡]
	Composante 1 (Vulnérables)	Composante 2 (Protégés)	
Réseau social	-0.045** (0.020)	-0.005 (0.005)	-0.045*** (0.011)
Age	-0.004 (0.003)	0.001 (0.001)	-0.003 (0.002)
Age ²	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)	0.000 (0.000)
Éducation	0.004** (0.002)	0.002** (0.001)	0.003** (0.001)
Genre (femme)	-0.006 (0.015)	-0.010 (0.007)	-0.002 (0.012)
Strate 2	0.052** (0.020)	0.035*** (0.010)	0.031* (0.018)
Strate 3	0.074*** (0.022)	0.041*** (0.010)	0.056*** (0.019)
Strate 4, 5 et 6	0.185*** (0.030)	0.049*** (0.013)	0.151*** (0.023)
Marié	0.021 (0.014)	0.007 (0.006)	0.019* (0.011)
λ	0.525*** (0.030)	0.064*** (0.013)	0.516*** (0.020)
σ_c	0.153 (0.004)	0.050 (0.002)	
π_c^\dagger	0.575 (0.020)	0.425 (0.020)	
Constante	0.265** (0.077)	0.696*** (0.035)	0.363*** (0.061)
Secteur	✓	✓	✓
Log-vraisemblance	816.89		
Wald χ^2	4800.69***		
R^2 ajusté			0.524
VIF (moyenne)			5.58
N	1536		1536

Note : Pour les estimations FMRM, les écarts-types dits « robustes » – corrigés par la méthode d'Eicker-White – sont entre parenthèses. Le modèle converge en 17 itérations.

[†] π_c correspond à la probabilité qu'une observation soit dans la composante c .

[‡]Pour le modèle en MCO, les écarts-types corrigés par la méthode d'Eicker-White sont entre parenthèses.

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, GEIH 2013.

l'hypothèse *H1a* (cf. Section 3.2.1.2, page 172), semble bien être robuste au regard des estimations quantiles sur l'échantillon total et les salariés, exception faite des indépendants (Tableau D.6, page 499). En effet, les tableaux D.5 et D.7 (page 499) suggèrent bien une rupture de significativité de la corrélation négative entre l'usage des réseaux et la qualité de l'emploi à partir du septième décile pour les salariés et du huitième décile pour l'échantillon total ($q70$, $q80$ et $q90$). Autrement dit, pour les 20% de travailleurs les plus protégés de l'échantillon –30% pour les salariés uniquement–, la corrélation entre le

recours aux relations et leur qualité de l'emploi apparaît non significative.

3.3.1.2 Discussion des résultats : le problème posé par l'*endogénéité*

Malgré la portée de nos résultats économétriques, certaines remarques au sujet de l'endogénéité potentielle de notre variable d'intérêt sont nécessaires. Tout d'abord, nous n'analysons ces relations entre le recours aux réseaux et la qualité de l'emploi qu'en termes de corrélation dans la mesure où l'identification d'une relation causale à partir des réseaux de relations demeure très délicate (Fafchamps, 2015 ; Jackson *et al.*, 2017 ; Shen et Bian, 2018). De nombreux travaux nous poussent à penser que l'effet n'irait pas uniquement des relations vers la qualité de l'emploi comme le supposait le travail pionnier de Granovetter ([1974] 1995), mais également de la qualité de l'emploi vers l'usage des liens et des contacts (Mouw, 2003, 2006 ; Chen et Voelker, 2016). Afin de surmonter cette difficulté posée par la présence probable d'une causalité inverse, nous avons effectué plusieurs tentatives d'estimation de notre modèle semi-paramétrique (FMRM) en instrumentant notre variable d'intérêt, mais toutes se sont révélées infructueuses. Tout d'abord, en l'absence de données sur le voisinage des travailleurs, très souvent utilisées dans cette perspective instrumentale (Topa et Zenou, 2015 ; Fafchamps, 2015), les variables testées telles que le nombre d'actifs occupés dans le ménage, se sont révélées être de piètres instruments du recours aux réseaux. D'un point de vue plus général, l'étude conduite dans ce chapitre ne se fixait pas pour objectif d'évaluer l'effet causal des liens sur la qualité de l'emploi mais bien plus de s'intéresser et de détailler la relation entre les deux variables sur un marché du travail polarisé comme celui de Bogota. Cependant, malgré ces précautions de rigueur, nous pouvons assez raisonnablement penser que cette possible causalité inverse entre la variable dépendante et celle d'intérêt ne conduise qu'à confirmer les effets constatés. En effet, certains travaux démontrent bien que les travailleurs vulnérables accèdent à peu d'informations sur les opportunités, du fait de la similarité des caractéristiques entre eux et leurs relations, tel que le quartier de résidence, l'ethnie d'origine, ou du conformisme des pratiques produit par les relations (McPherson *et al.*, 2001 ; Fernandez et Fernandez-Mateo, 2006 ; Smith, 2016). Par ailleurs, l'inverse ne semble pas vérifié, dans la mesure où les travailleurs protégés partagent également certaines similarités mais accèdent bien à des informations pertinentes au moment de s'insérer ou d'évoluer sur le marché (Tholen *et al.*, 2013), notamment en raison de la plus grande quantité de ressources accessibles au sein de leur réseau (Bourdieu, 1980a ; Lin, 1999a, 2001, 2008)⁴².

42. Afin de proposer une vérification de cette idée, nous avons recours à une méthode quasi-expérimentale à travers l'utilisation de l'estimateur par appariement des scores de propension (PSM), en adoptant l'al-

En complément de cette analyse économétrique, nous proposons désormais de rentrer plus avant dans la compréhension de certains mécanismes sous-jacents à ces usages différenciés des liens en analysant les pratiques des acteurs eux-mêmes et leur perception des normes socio-relationnelles au sein des différents segments.

3.3.2 Analyse qualitative des effets observés sur le marché du travail

Nous venons de constater des effets différentiels dans la corrélation entre l'utilisation des liens et la qualité de l'emploi chez les travailleurs vulnérables et protégés. Nous proposons désormais d'explorer qualitativement –à travers l'analyse thématique des entretiens de groupes (*focus groups*)⁴³–, les ressorts à la fois individuels et sociaux sous-jacents à ces résultats quantitatifs. De façon générale, les types de liens et les contacts qui composent le réseau des acteurs traduisent certaines régularités sociales et dépendent par conséquent de leurs caractéristiques et de leurs positions professionnelles (Lin *et al.*, 1981 ; Granovetter, 1982, 1983 ; Bott, [1957] 2002 ; Smith, 2000, 2016). Ainsi, différents types de réseaux sociaux en matière de force des liens et de ressources sociales disponibles et accessibles sont bel et bien susceptibles de produire des effets très différents sur le marché pour des individus différenciés. Plus précisément encore, les entretiens collectifs suggèrent que les groupes de travailleurs plus vulnérables disposent et usent plus facilement de liens forts et homophiles pouvant s'avérer contraignants et pénalisants en matière d'accès à l'information (Section 3.3.2.1). À l'inverse, les travailleurs protégés semblent bien entourés de liens faibles et hétérophiles, mais des mécanismes plus « insidieux » tels que la *sur-subordination*

gorithme du plus proche voisin ($n = 5$) –pour une présentation détaillée de la méthode PSM et de son utilisation, voir l'encadré présenté en annexe, page 500–. Sur la base des hypothèses d'indépendance conditionnelle (IC) et de support commun (SC), nous pouvons estimer l'effet moyen du traitement (avoir utilisé ses relations) sur les individus traités, *average treatment on the treated* (ATET), séparément sur les travailleurs vulnérables et protégés, calculé comme la moyenne pondérée de la différence entre la qualité de l'emploi des individus traités et non-traités. Indiquons que le découpage retenu correspond à celui évoqué dans la première section de ce chapitre. À défaut de pouvoir mettre en place une stratégie empirique similaire à celle développée dans le cadre des modèles FMRM, les travailleurs sont ici considérés comme vulnérables lorsque leur qualité de l'emploi est inférieure à 0,473, et demeurent protégés au-delà. Après avoir vérifié visuellement l'hypothèse de support commun (Figure D.7a, page 501), les résultats pour la totalité de l'échantillon (similaires pour les deux sous-populations –salariés et indépendants–non reportés en annexe), apparaissent convergents avec ceux des estimations FMRM en ce qui concerne les travailleurs vulnérables (Tableau D.8, page 500). Après la même vérification (Figure D.7b, page 501), les résultats apparaissent cette fois différents par rapport aux travailleurs protégés, mais l'effet demeure très faible (Tableau D.9, page 501).

43. Pour plus de fluidité dans la lecture de ces résultats, nous avons fait le choix de rapporter quelques cas « typiques » permettant d'illustrer et de résumer l'opinion partagée dans le groupe au cours des différentes discussions thématiques.

apparaissent et viennent entacher les aspects bénéfiques chez ces derniers (Section 3.3.2.2).

3.3.2.1 Les liens forts et la similarité socioprofessionnelle comme marqueurs de la vulnérabilité

Au regard de l'hypothèse *H2b* formulée précédemment (*cf.* Section 3.2.1.2, page 172), l'anti-corrélation significative entre l'utilisation des relations et la qualité de l'emploi trouve une interprétation intéressante dans le contexte des travailleurs vulnérables à Bogota. Deux raisons émergent lors des entrevues réalisées avec les différents groupes de discussion concernés : la redondance de l'information et la faiblesse des opportunités distribuées par un réseau composé de liens forts et l'homophilie. Autrement dit, le fait de posséder des réseaux composés de liens forts pour les salariés vulnérables aurait tendance à restreindre leur accès à l'information nouvelle et non redondante, permettant la diffusion d'opportunités plus favorables (Granovetter, [1974] 1995; Smith, 2000; Yakubovich, 2005). Pour les indépendants dans la même situation, leurs relations reposeraient tout particulièrement sur des liens familiaux *et/ou* amicaux très intenses et fréquents ou présenteraient une forte homogénéité de positions socioprofessionnelles. Ces éléments seraient à l'origine de contraintes sur leurs performances en matière de QDE en faisant peser sur eux une « solidarité forcée » et une « pression sociale redistributive » (Meagher, 2006; Whitehouse, 2011; Di Falco *et al.*, 2018).

Les groupes de travailleurs vulnérables soulignent tout d'abord qu'ils ont utilisé des liens forts pour obtenir leur emploi actuel, ce qui pourrait fournir un des éléments explicatifs aux résultats quantitatifs observés. Nous pouvons illustrer cet élément remarqué lors des *focus groups* à l'aide de deux récits narrés lors des entretiens collectifs menés avec les groupes de travailleurs vulnérables. Gloria, une femme de 47 ans et résidente d'un quartier de strate 2, indique que lors de son expérience professionnelle antérieure, elle avait la volonté d'améliorer sa qualité de vie en relation avec son emploi. Elle explique qu'elle a alors contacté directement ses amis dans son quartier –qu'elle fréquente souvent et envers lesquels elle fait preuve de beaucoup de confiance– pour trouver un meilleur emploi que celui qu'elle occupait. Toutefois, malgré le fait que ces amis l'aient bel et bien recommandée et qu'elle ait obtenu un emploi assez rapidement, ce dernier n'était pas plus favorable et ne lui a pas permis de répondre à ses attentes en matière de partage du temps entre vie familiale et vie professionnelle. Harold, un homme de 26 ans vivant dans un quartier de strate 3, a trouvé son emploi précédent dans une grande entreprise grâce aux contacts de son père. Toutefois, les conditions de travail étaient difficiles dans la mesure

où il accomplissait de nombreuses heures supplémentaires au-delà de la durée légale et sans être rémunéré pour ces dernières. Il décida alors de créer un syndicat local avec d'autres salariés –du même niveau hiérarchique– qui connaissaient la même situation, afin de négocier et d'améliorer leurs conditions de travail. Cependant, deux mois après le début des négociations, Harold a été licencié sans allocation chômage, l'entreprise n'ayant pas cotisé pour sa *cesentia* (assurance chômage entre autre). Ces observations tendent à aller dans le sens de certains travaux qui, à partir de l'étude pionnière de Granovetter (1973, [1974] 1995), mettent en avant la distinction entre les liens forts - des personnes que nous connaissons bien et avec qui nous interagissons fréquemment⁴⁴ –et des liens faibles– des personnes avec qui nos relations sont moins intenses et avec lesquelles nous interagissons moins fréquemment. Ainsi, les liens forts sont associés à une circulation intra-groupe –entre individus très inter-connectés (Burt, 1992, 1995)– de l'information et donc à sa possible redondance (Granovetter, 1973) *et/ou* à un risque plus important supporté par l'intermédiaire lors d'une recommandation auprès d'une firme qui ne chercherait pas les compétences proposées par l'individu recommandé (Smith, 2005, 2012).

Par ailleurs, les travailleurs vulnérables des différents groupes mettent en avant qu'ils ont rarement contacté des connaissances se situant dans de meilleures positions qu'eux-mêmes, illustrant une certaine homophilie socioprofessionnelle pouvant être contraignante pour ce type d'acteurs. Patricia, une femme de 30 ans habitant dans un quartier de strate 2, a cherché un emploi à travers des pages internet spécialisées et des contacts professionnels qui étaient en meilleure position sociale et professionnelle. Cependant, ces moyens n'ont pas été fructueux. Elle explique cet échec d'une part par le manque d'informations précises de ses relations professionnelles sur ses préférences et ses qualifications antérieures, et d'autre part par l'inadaptation de ces sites à son profil de travailleuse non-qualifiée. Elle finit finalement par trouver un nouvel emploi grâce à des amis proches et des contacts familiaux –ces derniers étaient dans une position similaire au regard de la hiérarchie sociale–, mais cette position professionnelle présente peu de bénéfices extra-salariaux. Vanesa, une femme de 49 ans résidante d'un quartier de strate 3, était sans emploi depuis quatre mois, ce qui rendait difficile le maintien de son niveau de vie. Elle a trouvé son nouvel emploi grâce aux contacts de sa mère qui étaient approximativement dans la même position sociale qu'elle. Toutefois, cet emploi lui offrait d'exercer des responsabilités inférieures pour un salaire équivalent à celui

44. Granovetter (2008, p. 46) évoque plusieurs éléments importants : « la force d'un lien est une combinaison (probablement linéaire) de la quantité de temps, de l'intensité émotionnelle, de l'intimité (la confiance mutuelle) et des services réciproques qui caractérisent ce lien ».

obtenu dans son activité précédente. Ce constat tend à aller dans le sens des travaux qui indiquent que l'homophilie dans le réseau social des travailleurs vulnérables pourrait constituer un élément explicatif supplémentaire de cette anti-corrélation significative entre les réseaux et la qualité de l'emploi. L'homophilie isole les individus qui présentent les mêmes caractéristiques sociales de ceux en présentant d'autres. Toutefois, deux processus ont été identifiés dans la littérature sur la question (Bidart *et al.*, 2011 ; Ma *et al.*, 2014). D'un côté, certains travaux ont mis en évidence que la similarité *ex ante* –« *homophilie de statuts* » (*infra* Chapitre 4, Section 4.2.2.1, page 239)– sur la base de caractéristiques observables avait un effet souvent ségrégatif sur les performances professionnelles, confirmant l'idée selon laquelle : *qui se ressemble se connecte* (McPherson *et al.*, 2001 ; Fernandez et Fernandez-Mateo, 2006). D'un autre côté, le développement et l'adoption d'un certain niveau de conformisme –« *homophilie en valeurs* » (*infra* Chapitre 4, Section 4.2.2.1, page 239)–, d'imitation, dans les pratiques et les comportements pourrait être à l'origine d'une influence sociale sur les performances individuelles (Bernheim, 1994 ; Parkinson *et al.*, 2018). Malgré ce débat, cette similarité *a priori* ou produite par une socialisation prolongée serait un facteur limitant la connaissance d'opportunités nouvelles en dehors d'un groupe pour les individus appartenant à ce dernier (Jackson *et al.*, 2017). En transposant cette idée au groupe des travailleurs vulnérables à Bogota, nous pouvons avancer l'idée selon laquelle lorsque ces derniers font appel à des contacts qui partagent la même « sphère de sociabilité », ils ont moins de chances d'obtenir des résultats élevés sur le marché du travail que les travailleurs qui s'adressent à des contacts appartenant à d'autres milieux sociaux –moins similaires et qui occupent de meilleures positions sociales– (Bott, [1957] 2002 ; Lin *et al.*, 1981 ; Lin, 2001 ; Lin et Ao, 2008 ; Lin *et al.*, 2013b).

Tous ces éléments explicatifs, bâtis à partir des entretiens focalisés, tendent à étoffer et à préciser la compréhension de la dimension relationnelle de l'insertion socioprofessionnelle, et *in fine* à faire émerger quelques facteurs sous-jacents aux résultats quantitatifs présentés dans la section précédente. De cette manière, nous tendons à confirmer l'hypothèse *H2b* (*cf.* Section 3.2.1.2, page 172), en observant que les liens forts et homophiles semblent bien constituer à la fois un instrument de dernier recours et une ressource *négative* pour la qualité de l'emploi des travailleurs vulnérables à Bogota.

3.3.2.2 La effets ambigus des réseaux pour les travailleurs protégés

Le recours aux réseaux par rapport à l'utilisation de moyens « formels » d'intermédiation n'est pas significativement corrélé avec l'indice de qualité de l'emploi pour les travailleurs

protégés (*cf.* Section 3.3.1.1, page 189). Sur la base de ce résultat et au regard de la littérature sur les travailleurs protégés (Granovetter, [1974] 1995; Tholen *et al.*, 2013), nous pouvons formuler quelques conjectures explicatives. Conformément à l'hypothèse *H1b* (*cf.* Section 3.2.1.2, page 172), ces individus pourraient utiliser des réseaux différents de ceux des travailleurs vulnérables impliquant un accès facilité à l'information pour obtenir un emploi. Autrement dit, les réseaux de ces travailleurs pourraient être composés de liens faibles et de contacts professionnels, facilitant la diffusion d'opportunités plus favorables (Munshi, 2003; Yakubovich, 2005; Davern et Hachen, 2006), permettant de sélectionner les individus compétents en réduisant l'asymétrie d'information entre employeur et salarié (Hensvik et Skans, 2016; Brown *et al.*, 2016; Dustmann *et al.*, 2015).

Toutefois, nous avons vu précédemment qu'en dépit de ce « cercle vertueux » susceptible d'être déclenché par le recours aux réseaux, ces derniers n'ont pas non plus un effet positif sur la qualité de l'emploi chez ces travailleurs à Bogota. Autrement dit, ces relations présentent aussi certains inconvénients que nous devons identifier dans le contexte étudié. Dans un premier temps, les *focus groups* nous permettent d'observer au sein de ce groupe de travailleurs le fait que l'institutionnalisation du recrutement à travers ses relations tend à faire accepter des conditions de travail plus difficiles à court terme –effets de *sur-loyauté* envers le réseau et de *sur-subordination* dans l'activité–. Par ailleurs, le recours aux relations plutôt qu'aux moyens formels, pour cette population, plus éduquée et qui possède une bonne connaissance des différents processus formels pour obtenir un emploi, pourrait renvoyer un mauvais signal sur ses habilités ou ses compétences et ainsi tomber dans les travers que révèlent les travaux empiriques sur le népotisme (*cf.* Chapitre 1, page 90). Autrement dit, les travailleurs protégés disposeraient de toutes les informations et compétences pour obtenir un emploi par le biais d'autres formes d'intermédiation, mais en choisissant leurs liens ils indiqueraient qu'ils n'ont pu trouver par ces différents canaux alternatifs.

A contrario des effets isolant et contraignant des liens forts décrits ci-dessus, certaines études apportent la preuve des avantages des liens faibles pour les travailleurs qualifiés et bien placés sur le marché du travail (Granovetter, [1974] 1995; Sharone, 2014). Ainsi, contrairement aux travailleurs vulnérables, les individus protégés utilisent beaucoup plus leurs liens faibles. D'un point de vue plus général, ces derniers sont plus utiles en fonction de leurs caractéristiques (Hatala et Yamkovenko, 2016), notamment pour leur faciliter l'accès à des informations nécessaires, nouvelles *et/ou* non-redondantes

ou pour influencer directement les employeurs (Yakubovich, 2005; Davern et Hachen, 2006; Zenou, 2015). De plus, ils servent également à se détacher du risque d'échec dans le processus de recommandation (Marin, 2012; Smith, 2012) ou à trouver de nouveaux emplois plus en accord avec les attentes individuelles (Montgomery, 1992). À ce titre, les *focus groups* concernant les travailleurs protégés soulignent bien qu'une grande partie de ces derniers ont eu recours à des liens faibles pour obtenir leur emploi actuel. Paula, une femme de 26 ans et habitant dans un quartier de strate 3, indique notamment qu'elle a trouvé son dernier emploi grâce à une chaîne de contacts d'ordre deux. Elle a reçu des informations d'un oncle d'un ami, ayant un niveau d'éducation élevé, qui travaillait dans l'entreprise où elle a été recrutée. Elle n'était pas satisfaite de cette activité et a décidé de chercher une nouvelle opportunité. Pendant cette période, elle a reçu beaucoup d'offres d'emploi envoyées par des amis de l'université dont elle était éloignée et des contacts professionnels. Grâce à une relation de ce type, elle a fini par trouver son emploi actuel dans lequel elle a des responsabilités plus importantes que dans son dernier poste, un salaire plus élevé et un temps de travail inférieur. Camilo, un homme de 28 ans et vivant dans un quartier de strate 4, explique que les membres de la famille et les amis proches ne pouvaient pas l'aider dans son processus de recherche d'emploi dans la mesure où ces derniers n'avaient pas une connaissance précise de ses compétences. À l'inverse, un ami éloigné de l'université, possédant bien l'information précise sur la formation suivie par Camilo, l'a recommandé à ses contacts. En dépit du fait que Camilo ne les connaissait pas avant de passer par cet intermédiaire, il semble y voir un effet de signal puisque l'asymétrie d'informations sur les compétences des membres de ce réseau de contacts très éloignés était relativement faible dans la mesure où tous partageaient les mêmes parcours scolaires au sein de la même institution et étaient donc « dignes de confiance » bien que les liens supportant les échanges fussent faibles.

En symétrie de ce que nous disions pour le groupe de travailleurs vulnérables, l'hétérophilie dans le réseau social des travailleurs protégés pourrait être un autre facteur explicatif de l'absence de corrélation négative. En d'autres termes, les travailleurs faisant appel à des contacts qui se trouvent dans une meilleure position sociale ont plus de chances d'obtenir de meilleurs résultats sur le marché du travail (Lin, 2001; Lin et Ao, 2008; Chen et Völker, 2016). Dans les groupes de discussion de travailleurs de bonne qualité, nous constatons qu'ils ont toujours contacté des amis ou des parents dans une meilleure position qu'eux-mêmes parce que leurs recommandations ont plus d'effets que celles des autres. Odys, une femme de 55 ans résidant dans un quartier de strate 4, a trouvé des

clients grâce à des contacts avec ses anciens directeurs dans des activités passées. Elle présente un réseau professionnel efficace avec des personnes dans une meilleure position sociale qui, en raison des ressources accessibles via leur influence, permettent à Odys d'obtenir diverses opportunités. Toutefois, cette personne indique également qu'elle se trouve parfois contrainte d'accepter des conditions de travail inférieures à ses standards afin de maintenir ce réseau professionnel. Carlos, un homme de 23 ans et vivant dans un quartier de strate 4, a trouvé son dernier poste à la Banque centrale de Colombie. Dans cet emploi, il avait un solide réseau professionnel qui faisait circuler régulièrement de nombreuses opportunités par courriel. En utilisant ce moyen, Carlos a trouvé son nouvel emploi comme assistant de recherche dans une université. Toutefois, il n'a pas postulé directement ; un contact professionnel l'a recommandé au directeur du département, lui permettant ainsi d'obtenir le poste. Cependant, il a lui aussi accepté des conditions de travail moins favorables que dans son activité précédente. Il a expliqué qu'il avait besoin de montrer ses capacités et sa « loyauté » dans sa nouvelle position professionnelle, en attendant une évolution pour de meilleures conditions de travail.

En définitive, ces constatations s'inscrivent bien dans la perspective des résultats économétriques et donnent quelques pistes exploratoires pour comprendre plus précisément les mécanismes sous-jacents à l'usage des relations de la part des travailleurs protégés. En effet, si nos résultats quantitatifs font état d'une absence de corrélation significative entre l'utilisation des réseaux et la qualité de l'emploi obtenu, les *focus groups* conduits avec ces travailleurs tendent à infirmer pour partie l'hypothèse *H1b* (cf. Section 3.2.1.2, page 172). Nous constatons en effet que les liens faibles et hétérophiles constituent bien un canal privilégié de circulation de l'information nécessaire pour accéder à l'emploi. Cependant, ces types de liens charrient également leur lot d'inconvénients et placent les individus les utilisant dans des formes d'obligations sociales. Ce phénomène s'apparente à ce qu'une certaine théorie de l'échange social aborde à travers la forme « *don/contre don* » (Mauss, [1950] 2013b), contraignant les acteurs à faire preuve de *reconnaissance* en acceptant des conditions de travail inférieures à leurs attentes, de façon temporaire ou occasionnelle.

In fine, nous avons dans cette section identifié quelques pistes d'interprétation de la relation entre l'usage des liens et la qualité de l'emploi pour les deux types de travailleurs identifiés sur le marché du travail de Bogota. Grâce à une approche qualitative basée sur les groupes de discussion complémentaire de la démarche quantitative utilisée

plus tôt, nous observons différents types de réseaux sociaux en termes de force des liens et de ressources sociales intégrées dans le réseau de contacts. Ces entretiens collectifs confirment que pour les travailleurs vulnérables les liens sont forts, homophiles en termes de statuts professionnels et représentent bien un filet de sécurité nécessaire mais souvent contraignant, pouvant affecter la qualité d'emploi de ces derniers. À l'inverse pour les travailleurs protégés, les résultats des groupes focalisés précisent que ces derniers s'appuient sur des liens faibles, hétérophiles et de niveau socioprofessionnel plus élevé. En dépit du fait qu'ils semblent bien constituer un canal de diffusion d'informations privilégié pour obtenir des emplois plus protégés, ces types de relations induisent des effets en déclenchant des phénomènes de *sur-loyauté* ou de *sur-subordination*. Ces éléments, insaisissables à travers nos estimations dans la section précédente –ou uniquement à travers la non significativité du coefficient–, présentent une certaine importance pour les travailleurs protégés interrogés collectivement, et permettent de comprendre pourquoi les relations n'apparaissent pas significativement corrélées avec l'indice de qualité de l'emploi chez ces derniers.

Conclusion du troisième chapitre

Afin d'analyser la segmentation de la qualité de l'emploi et sa corrélation avec le recours aux réseaux de relations, un indicateur multidimensionnel a tout d'abord été forgé à partir du premier axe d'une ACM, réalisée sur treize variables caractérisant le marché du travail à Bogota. Cette mesure originale de la QDE a permis de constater la forte polarisation de la structure du marché du travail dans la capitale colombienne, distinguant un groupe de travailleurs plus vulnérables d'un autre comprenant des travailleurs plus protégés. Par la suite, nous avons pu constater l'importance de l'usage des réseaux dans ce contexte, représentant un dispositif fondamental pour les deux groupes d'actifs occupés à Bogota. Cette observation nous a alors conduit à revenir sur le cadre analytique présenté dans le premier chapitre afin de formuler certaines hypothèses concernant la possible relation différenciée entre le recours aux réseaux de relations et la qualité de l'emploi sur un marché polarisé comme celui de Bogota. Afin de vérifier ces conjectures, nous avons eu recours à un modèle semi-paramétrique de mélange fini de régressions linéaires (FMRM) adapté pour traiter cette relation. Enfin, la mise en œuvre d'une démarche séquentielle passant par l'utilisation de données quantitatives –à travers l'estimation du modèle semi-paramétrique– et qualitatives –*via* une analyse thématique des entretiens collectifs– nous a permis mettre en évidence trois grands ensembles de résultats :

- (i.) Conformément à l'approche dualiste, une grande majorité des travailleurs informels se révèlent être très peu sécurisés et clairement en situation de vulnérabilité. Dans le même temps, un quart des individus exerçant dans le formel n'apparaissent pas plus protégés, loin s'en faut. Ce résultat intéressant suggère bien une tendance à la « précarisation » et à la « *déprotection* » des travailleurs formels à Bogota, inscrivant ce marché de l'emploi local dans une dynamique régionale plus vaste en Amérique latine, comme le souligne notamment Tokman (2007b) et Galli et Kucera (2004). Malgré cette polarisation très marquée de la qualité de l'emploi, ce chapitre décrit également un véritable *continuum* qui vient transcender les statuts des actifs occupés. Appuyant les résultats de Cunningham et Maloney (2001) tout en infirmant ceux de Bocquier *et al.* (2010), le fait qu'un salarié puisse être plus vulnérable qu'un indépendant et inversement questionne très sérieusement l'efficacité empirique des distinctions statutaires et des politiques publiques établies sur la base de cette dichotomie.
- (ii.) Confrontés à cette structure très polarisée des performances sur le marché du travail, nous étudions la liaison entre le recours aux réseaux et la qualité de l'emploi pour les différents groupes d'actifs occupés à Bogota. Afin d'estimer les effets différentiels pour les travailleurs vulnérables et protégés, l'utilisation d'un modèle semi-paramétrique FMRM apparaît pertinent afin de saisir cette hétérogénéité sans s'en remettre à une procédure discrétionnaire de partitionnement ni paramétrique de traitement. Les résultats suggèrent alors que les travailleurs vulnérables, qu'ils soient salariés ou indépendants, sont pénalisés en matière de QDE lorsqu'ils ont fait usage de leurs relations pour trouver leur emploi par rapport à l'utilisation de moyens d'intermédiation plus « formels ». D'un autre côté, l'usage des réseaux de contacts pour les individus protégés n'est à l'inverse pas corrélé significativement avec la qualité de leurs emplois.
- (iii.) À travers la démarche séquentielle explicitée au chapitre précédent, nous explorons un peu plus ces relations quantitatives, et tentons d'expliquer les mécanismes sous-jacents aux effets observés par l'analyse des entretiens collectifs réalisés lors de groupes focalisés. Ces données qualitatives viennent alors confirmer une partie de la littérature sociologique et économique en mettant en avant que les travailleurs vulnérables ont plus tendance à user de liens forts et homophiles, ce qui tendrait à expliquer la corrélation négative constatée entre recours aux relations et qualité de l'emploi dans leur cas. À l'inverse, les liens faibles, entre professionnels et hétérophiles semblent bien constituer un canal de diffusion de l'information pour les

travailleurs protégés. À cette réserve près que ce type de relations produit également une exacerbation de la loyauté envers les membres du réseau *et/ou* un effet de *sur-subordination* par rapport à l'employeur. Ces éléments sous-jacents expliqueraient pour partie pourquoi les réseaux sociaux n'apparaissent pas corrélés significativement avec la qualité de l'emploi pour ce type de travailleurs.

Les enjeux de politiques publiques : l'amélioration de la qualité de l'emploi et le développement des moyens formels d'intermédiation pour les plus vulnérables

Sur la base de ces résultats empiriques, certaines pistes de réflexion en matière de politiques publiques peuvent être avancées. En effet, la reconsidération d'une démarche pluridisciplinaire, réintégrant nombre d'éléments sociaux et juridiques à travers la notion de qualité de l'emploi, apparaît cruciale pour orienter les politiques locales et nationales du travail (Floro et Messier, 2011 ; Burchell *et al.*, 2014). Cette perspective est particulièrement importante pour Bogota, où la promotion du *travail décent* a été mise au cœur de la stratégie de développement municipal entre 2012 et 2016⁴⁵ (*Plan de Bogota Humana*), plaçant la capitale colombienne à l'« avant-garde latino-américaine des politiques localisées » en la matière (Pineda Duque, 2014, p. 27). Ainsi, face à cet intérêt institutionnel, les résultats présentés plus haut apparaissent *de facto* susceptibles d'accompagner les institutions publiques vers leurs objectifs, notamment à travers trois dimensions spécifiques (Encadré *infra*).

Encadré 6. Recommandations de politiques publiques

(i.) Le renforcement du contrôle du respect des normes de droit social : l'inspection du travail

Au regard du faible respect des normes légales (*cf.* Section 3.1), le renforcement de l'inspection du travail colombienne constitue une question importante dans la perspective de l'amélioration de la qualité des emplois à Bogota. Ce service, rattaché au ministère du travail, a pour fonction de « développer des campagnes de promotion et d'assistance préventive sur le respect des normes du travail, la sécurité sociale dans les pensions et les risques professionnels, l'emploi et la protection des travailleurs, ainsi que l'inspection et le contrôle du respect des normes du travail » (Ministerio de trabajo, 2014, p. 11). Devant cette longue liste de compétences,

45. L'article 5 du Plan de développement de Bogota 2012-2016 indiquait que « la création d'un *travail décent* et digne deviendra le principal mécanisme permettant à la population de Bogota de jouir de ses droits de manière autonome. Le *travail décent* sera la base du développement économique, de la compétitivité et le critère directeur des relations entre employeurs et travailleurs dans les secteurs public et privé ». Par ailleurs, l'article 19 suggérait également le développement d'un programme de *travail décent* et digne sous la responsabilité du Département du développement Économique du District (SDDE). L'une des propositions consistait dans la structuration d'un *Observatoire municipal du Travail Décent et Digne*, visant à opérationnaliser, entre autres, la fonction de coordination assumée par le SDDE.

l'inspection fait face à de fortes faiblesses institutionnelles et a longtemps stagné autour du nombre de 400 inspecteurs avant de passer à 900 (dont 190 postes non-pourvus) en 2013 grâce à la loi 1610 de 2013. En outre, les recours à l'inspection avant le décret 1867 de 2014 étaient tout à fait limités, dans la mesure où elle ne garantissait pas l'anonymat du salarié à l'origine de la saisie ni n'autorisait un syndicat à porter une demande pour les affiliés comme les non-affiliés. En 2013, ces obstacles se traduisent statistiquement : un peu plus de 40% des travailleurs sont affiliés au régime de sécurité contre les risques du travail, un peu plus de 15000 unités de production ont fait l'objet d'une inspection pour seulement 1500 condamnations dont plus de 60% pour non conformité avec les exigences du ministère (Ministerio de trabajo, 2014, pp. 25-36). Face à ces enjeux, une piste de réflexion pourrait être de renforcer l'inspection du travail en étendant le nombre d'inspecteurs et en développant leurs moyens d'action pour accentuer le contrôle du respect des normes.

(ii.) La question des protections collectives dans l'emploi

Nos résultats font état des insuffisances structurelles des capacités collectives des travailleurs (*cf.* Section 3.1). En comparaison d'autres États d'Amérique latine, la Colombie affiche seulement 6% de syndiqués contre 60% en Uruguay, 50% en Argentine et 30% au Brésil (PNUD, 2013). Ce faible taux moyen de syndicalisation masque de surcroît de grandes disparités sectorielles, certaines activités qui ont tendance à offrir des emplois de faible qualité sont aussi celles où la syndicalisation est la plus faible –1,5% dans le commerce et les services et 1% dans la construction– (Archila Neira *et al.*, 2012, p. 154). Par ailleurs, le pays est tristement connu pour être l'un des plus violents de la région à l'égard des représentants syndicaux. De ce point de vue, Bogota constitue la huitième municipalité en la matière avec 47 homicides de représentants syndicaux (PNUD, 2013, p. 65). Les plus grandes organisations telles que la *Fédération colombienne des travailleurs de l'éducation* (FECODE), ont dénoncé de nombreuses disparitions de leurs représentants : 948 entre 1986 et 2011, mais 488 entre 2000 et 2011 (PNUD, 2013, p. 75). En raison de ces insuffisances et de ces atteintes graves aux droits syndicaux (Convention 87 de l'OIT, 1948), de larges pans du marché du travail sont exclus des négociations et des garanties des droits collectifs, malgré le décret 160 de 2014 venant corriger cette difficulté pour les employés du secteur public. Face à ces enjeux fondamentaux, une piste de réflexion pourrait résider dans l'assouplissement des restrictions en matière de liberté syndicale comme dans l'extension des conventions collectives intra-entreprises à des accords sectoriels pour réduire l'hétérogénéité des protections sociales.

(iii.) L'importance du développement des dispositifs institutionnels d'accès à l'emploi pour les travailleurs vulnérables

Nos résultats mettent enfin en avant l'importance du *Servicio Publico del Empleo* (SPE) pour les travailleurs vulnérables (*cf.* Section 3.3). Rappelons que le SPE voit le jour seulement au dernier trimestre de 2013, grâce au vote de la loi 1636 de 2013. Le décret 2521 de 2013, qui fixe l'obligation de s'inscrire en ligne pour recevoir l'indemnité chômage (*cesantia*), a fortement contribué à son développement, passant de plus de 216000 inscrits à Bogota en 2014 à 476000 en 2015 (SPE, 2017). En dépit de cette réussite –et malgré les limites que pose la nécessité d'une inscription sur internet–, le ciblage des travailleurs vulnérables pose question. En 2017, près de 30% des inscrits dans la capitale avaient un niveau universitaire, et plus de 20% se déclaraient être compétents en sciences économiques, sciences humaines et sociales ou sciences de l'éducation (SPE, 2017). En raison de sa récente création, cette agence publique de placement de la main-d'œuvre pourrait réorienter son action et cibler plus spécifiquement les travailleurs vulnérables qui tireraient avantage de passer par des moyens d'intermédiation formels et non par leurs réseaux, sous peine d'affecter leur qualité de l'emploi.

Discussion et prolongements

Nous souhaitons enfin faire quelques remarques sur les méthodes utilisées et les résultats présentés dans ce chapitre. D'un point de vue méthodologique, l'ACM et le partitionnement

univarié apparaissent comme des instruments présentant de bonnes caractéristiques de reproductibilité. Cependant, à l’instar de l’ensemble des méthodes issues de la statistique multivariée, des résultats générés dans des cadres différents ne peuvent être directement comparés entre eux dans la mesure où, notamment, les axes factoriels produits sont liés aux spécificités des modalités considérées –en l’occurrence à leur rareté (Encadré 5, page 148)–. Ainsi, bien que cette méthode apporte toutes les garanties pour constituer un bon outil de mesure de la qualité de l’emploi, la comparaison des résultats reste une limite à sa diffusion.

Par ailleurs, les modèles FMRM et leur utilisation nécessitent aussi quelques précisions. L’utilisateur de ces outils doit être précautionneux quant au nombre et au choix des variables utilisées dans la mesure où il existe un risque de dégénérescence. En effet, la log-vraisemblance d’un mélange de distributions gaussiennes avec des variances différentes n’est pas bornée ; il n’existe donc pas de maximum global⁴⁶. Cette remarque conduit alors l’utilisateur à devoir contraindre l’algorithme utilisé afin que les variances des composantes ne soient pas si différentes. Ainsi, la maximisation sur cet espace contraint de paramètres va permettre d’obtenir une solution qui possède les propriétés désirées. De cette manière, les modèles FMRM se révèlent être des méthodes tout à fait efficaces qui permettent d’apporter certaines solutions inférentielles aux problèmes posés notamment par les techniques de partitionnement issues de l’analyse exploratoire multidimensionnelle. Cependant, comme l’évoquent Le Guen et Jaffeux (1989, p. 94) : « il faut garder à l’esprit que tout traitement sur l’information [statistique] n’est ni unique, ni neutre [...] », et ces méthodes connaissent elles aussi certaines limites.

Pour finir, quelques remarques sur les données utilisées nous paraissent nécessaires. Étant donné le nombre limité de variables dans le GEIH, nous n’avons pas eu la possibilité de contrôler précisément nos estimations pour les compétences cognitives et non cognitives des individus (Heckman *et al.*, 2006 ; Lindqvist et Vestman, 2011). Par ailleurs, nous pensons également que la localisation géographique des acteurs a un effet important sur leur utilisation des relations sociales pour obtenir un emploi, comme le soulignent Sato et Zenou (2015) ou Picard et Zenou (2018). Cependant, nous n’utilisons que la strate socioéconomique d’appartenance pour chaque travailleur car aucun autre facteur spatial n’a pu être identifié dans l’enquête. Enfin, nous sommes limités par la question portant sur les moyens pour accéder à l’emploi. Cette dernière nous permet effectivement de faire la distinction entre les canaux formels et informels d’intermédiation, mais ne nous donne pas

46. Par exemple, la log-vraisemblance est infinie lorsqu’une composante ne contient qu’une seule observation –elle est alors de variance nulle–.

la possibilité d'explorer plus finement les grandes approches forgées par la socioéconomie des réseaux telles que la théorie des ressources sociales (Lin, 1999a, 2001, 2008 ; Lin et Ao, 2008 ; Lin *et al.*, 2013b ; Chen et Völker, 2016), celle de la force des liens (Granovetter, 1973 ; Yakubovich, 2005 ; Gee *et al.*, 2017a), la théorie des trous structuraux (Burt, 1992, 2006 ; Jackson *et al.*, 2017), ou encore l'homophilie (McPherson *et al.*, 2001 ; Mouw, 2003, 2006). Autrement dit, certaines questions cruciales demeurent toujours en suspens et doivent être désormais placées au centre de notre analyse. Dans la seconde partie de cette thèse, nous proposons de nous focaliser sur ce questionnement relevant d'une approche plus systématique des réseaux de relations interpersonnelles d'accès à l'emploi, afin d'étudier précisément leurs dimensions et d'évaluer leurs effets sur les performances sur le marché du travail à Bogota.

Deuxième partie

EXPLORATION DES RÉSEAUX DE RELATIONS PERSONNELLES ET DE LEURS EFFETS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL À BOGOTA

DU RÔLE DES RÉSEAUX DE RELATIONS,
DE LEURS DIMENSIONS, DE LEURS
CONFIGURATIONS ET DE LEUR ÉVOLUTION
DANS L'EMPLOI

« *Les individus font la société, les sociétés font l'individu* ».

- Georg SIMMEL ([1908] 2013, p. 431),
Sociologie. Études sur les formes de la socialisation

« *[We] involve the explication of one element of what is usually considered "luck" in job-finding : having right contacts in the right place at the right time* ».

- Mark GRANOVETTER ([1974] 1995, p. xi),
Getting a Job : a study of contacts and careers

« *Ego-networks are both "structure" (a pattern of ties that we can map out) and process (practices of social interaction that create, maintain and break ties)* ».

- Nick CROSSLEY *et al.* (2015, p. 124),
Social network analysis for ego-nets

Introduction

Ce quatrième chapitre vise à proposer un cadre théorique et analytique afin d'explorer plus profondément les enjeux posés par les réseaux de relations sur le marché du travail. En nous inscrivant dans la continuité du Chapitre 1, nous adoptons à nouveau un prisme institutionnaliste et micro-socioéconomique reposant désormais sur la notion d'encastrement réticulaire, sa contextualisation, ses dimensions, ses dynamiques et ses effets sur les performances dans l'emploi.

Nous avons eu l'occasion de constater que les rapports d'emploi, institutionnalisés à travers un ensemble de normes sociales et juridiques et saisis à travers cette notion de qualité de l'emploi, se traduisent à Bogota sous la forme d'un fort dualisme sur le marché du travail (*cf.* Chapitre 3). En outre, les performances qualitatives des travailleurs peuvent être expliquées par le recours aux relations. De cette façon, il a été mis en évidence que leur usage, et les pratiques qui leurs sont associées, constituent bien un pilier de l'insertion des travailleurs, bien que les effets générés soient différenciés, et correspondent à une certaine détérioration des conditions d'emploi pour les travailleurs vulnérables (*cf.* Chapitre 3). Ces résultats nous poussent à revenir sur la réinterprétation opérée par Granovetter (1985) de la notion d'encastrement proposée par Polanyi ([1944] 2009). Partagée entre sa caractérisation originelle et l'une de ses déclinaisons majeures, notamment pour l'analyse du marché du travail (Granovetter, [1974] 1995, 2008 ; Giraud et Ladouceur, 2016), cette notion constitue un axe majeur de la sociologie économique et offre un outil précieux permettant d'analyser l'institutionnalisation des marchés et des échanges marchands, encadrés au sein de dispositifs non-marchands tels que les réseaux de relations (Uzzi, 1996 ; Callon, 1998 ; Smith-Doerr et Powell, 2005 ; Granovetter, 2017). Ces réseaux permettent sans nul doute de comprendre la « mécanique » à l'œuvre sur ce marché (*cf.* Chapitre 1), mais jouent également un rôle intermédiaire, *méso-sociologique*¹, dans la mesure où ils permettent d'expliquer les actions des acteurs tout en demeurant contextualisés dans des structures qui les dépassent et les définissent. Ainsi, dans la **première section (4.1)** nous proposons de revenir sur cette notion ambiguë d'encastrement en présentant les apports de sa déclinaison granovetterienne avant de mettre en avant la force de ce niveau d'analyse. Si ce stade intermédiaire entre structure et action individuelle est fondamental, nous n'avons toutefois pas encore appréhendé ses multiples dimensions et ses mécanismes.

1. Ce prisme analytique se rapproche *in fine* de ce que certains auteurs nomment l'« individualisme enrichi » (Knox *et al.*, 2006 ; Berrou, 2010).

Un bref aperçu des travaux en socioéconomie des réseaux nous pousse tout d'abord à identifier deux acceptions. D'une part, le réseau « potentiel » est, au moins partiellement, *exogène* dans la mesure où il constitue un sous-produit de la sociabilité et des structures sociales qui participent à sa formation (Bourdieu, 1980a, 1986 ; Lin, 1999a ; Lin, 2001 ; Lin et Erickson, 2008). D'autre part, les individus construisent et mobilisent leur réseau « actif » dans un objectif précis et à un moment donné de leur existence. Dans ce cas le réseau apparaît, au moins partiellement, *endogène*. Au-delà de cette distinction, ces deux pôles connaissent différentes logiques complémentaires tout autant que contradictoires. Les réseaux potentiels *étendus* ou *restreints* peuvent être plus ou moins performants en fonction du contexte institutionnel des acteurs (Lourenço-Lindell, 2002 ; Smith, 2005 ; Son et Lin, 2012 ; Lin *et al.*, 2013b). De même, la mobilisation d'un réseau actif plutôt *ouvert* ou *cohésif* peut être à l'origine d'une amélioration des résultats sur le marché du travail (Dustmann *et al.*, 2015 ; Greenberg et Fernandez, 2016 ; Gee *et al.*, 2017a, 2017b ; Obukhova et Zhang, 2017). Face à cette complexité, la **deuxième section (4.2)** propose d'appréhender cette distinction importante entre réseau potentiel et actif en détaillant précisément l'ensemble des dimensions qui les composent et les mécanismes qui leur sont sous-jacents. Au terme de cette revue de littérature, deux éléments apparaissent essentiels à notre cadrage théorique et analytique. Tout d'abord, en vertu de la convergence des résultats produits, les différentes logiques saisies à travers ces deux formes de réseaux se doivent d'être analysées conjointement. Mais en dépit de ce constat, les contours d'une articulation possible ont été peu systématisés. Par ailleurs, afin de ne pas tomber dans l'écueil d'un certain « réductionnisme temporel » dans l'analyse des réseaux (Granovetter, 2017, p. 19), il demeure crucial de saisir l'importance de la dynamique diachronique des relations dans les trajectoires socioprofessionnelles des acteurs. Ainsi, la **dernière section (4.3)** fait une proposition analytique permettant d'envisager l'articulation entre les deux pôles de l'encastrement réticulaire et de saisir les reconfigurations relationnelles au sein des différentes étapes de la trajectoire socioprofessionnelle.

4.1 La portée de l'encastrement réticulaire et de son niveau d'analyse *méso-sociologique*

Reconnu en sociologie économique pour son concept d'encastrement², Polanyi ne laisse pourtant pas uniquement une façon de concevoir le fait économique comme intégré dans un agencement de processus institutionnalisés, mais propose également une réflexion plus générale sur la construction sociale et historique du phénomène marchand, jamais débarrassé des structures qui le supportent et lui permettent d'exister (Maucourant et Caillé, 2011). Cependant, malgré un certain malentendu originel, la relecture relationnelle et structurale que propose Granovetter du concept polanyien trouve dans l'analyse des transactions entre employeurs et employés ou entre indépendants un terrain propice au développement d'une des déclinaisons majeures de la notion d'encastrement (Section 4.1.1). Afin de comprendre plus précisément encore l'institutionnalisation des comportements sur le marché de l'emploi à travers les relations interpersonnelles, la littérature nous pousse à adopter un niveau d'interprétation intermédiaire des réseaux, constituant un « pont » entre les institutions structurantes et l'action individuelle. Bien qu'implicite au départ dans les travaux de Granovetter, c'est précisément cette position médiane qui est petit à petit placée au cœur de la notion d'encastrement réticulaire que nous retiendrons par la suite (Section 4.1.2).

4.1.1 L'encastrement de l'acteur dans ses réseaux de relations

Malgré l'influence incontestable de la notion polanyienne d'encastrement sur la sociologie économique³, certains travaux appellent à sa remise en question, parfois perçu comme « concept parapluie » (Le Velly, 2002 ; Chantelat, 2002 ; Laville, 2008), voire comme une « coquille vide »⁴ en ce qu'il permet d'expliquer sans toutefois expliciter les mécanismes qui lui sont propres (Granovetter, 1990). En dépit de ces critiques, nous partageons assez

2. Le terme *embeddedness* est très souvent traduit par encastrement. Dans la littérature nous trouvons cependant d'autres synonymes tels que : enchâssement, enchevêtrement, enclavement, insertion ou immersion. Toutefois, nous nous en tiendrons à la traduction acceptée d'« encastrement » dans la mesure où cette dernière est la plus répandue dans la littérature.

3. S'appropriant le cadre posé par Polanyi ([1944] 2009, [1957] 1975, 1977), nombre de travaux issus de la sociologie économique ont vu dans cette notion différentes manières de reconsidérer l'ancrage social de l'action économique (Callon, 1998, 2017 ; Cusin et Benamouzig, 2004). Certains auteurs ont alors décliné l'encastrement sous la forme d'une *inscription/insertion* politique (Caillé, 1995 ; Fligstein, 1996 ; Block, 2003) ou encore d'une *imbrication* culturelle de l'action (Zukin et DiMaggio, 1990 ; Zelizer, 2005). Cependant, c'est bel et bien sous l'aspect d'un *étayage* relationnel et structural que l'encastrement a été très largement exploité pour appréhender le marché de l'emploi à partir des travaux de Granovetter ([1974] 1995).

4. « Le concept d'*embeddedness* peut facilement être complètement vide ; il est facile de n'en faire qu'une tautologie, un concept qui explique tout » (Granovetter, 1990, p. 99).

largement l'avis de Steiner (2011, p. 42) pour qui : « chacune des différentes formes d'encastrement est mieux adaptée à certaines questions que d'autres ». De ce point de vue, la relecture de cette notion proposée par Granovetter (1985, 1988, [1974] 1995) constitue l'un des cadres de référence dans l'analyse du marché du travail –des *rappports marchands d'emploi*– en avançant une forme spécifique d'*encastrement* de l'action au sein de réseaux de relations (Marsden et Gorman, 2001 ; Topa, 2011 ; Castilla *et al.*, 2013 ; Beaman, 2016 ; Schmutte, 2016). Ainsi, nous proposons de présenter les correspondances, mais aussi les différences, entre l'approche polanyienne et granovetterienne de l'encastrement (Section 4.1.1.1), avant de détailler plus précisément les éléments fondamentaux supportant la conception forgée par Granovetter (Section 4.1.1.2).

4.1.1.1 De la notion d'encastrement chez Polanyi à celle proposée par Granovetter

Avant de présenter les correspondances et les différences entre les approches polanyienne et granovetterienne de la notion d'encastrement, nous proposons un retour sur ce concept défini originellement dans *La Grande Transformation* en 1944 (Polanyi, [1944] 2009).

Un point de départ complexe : les notions d'encastrement et de désencastrement développées par Polanyi

En dépit du fait que l'action économique existe bien en tant que telle selon lui, Polanyi ([1944] 2009, [1957], 1975) avance l'idée qu'elle ne peut toutefois être comprise en des termes individualistes dans la mesure où les phénomènes que recouvre cette action économique demeurent influencés par des institutions non-économiques, pénétrés de toute part par un ensemble de règles sociales, politiques et culturelles : « l'économie humaine [demeure] encadrée et enchevêtrée dans des institutions, économiques et non-économiques » (Polanyi, [1957] 1975, p. 244)⁵. C'est à la lumière de cette définition « substantiviste »

5. D'une part, l'approche adoptée par les anthropologues et qualifiée de « *substantiviste* » explique que l'économie « tire son origine de la dépendance de l'homme par rapport à la nature et à ses semblables pour assurer sa survie. Elle renvoie [alors] à [toutes les formes] d'échange de l'homme avec son environnement naturel et social » (Polanyi, [1957] 1975, p. 239). Cette définition s'oppose à l'approche présentée comme « formelle » ou standard qui précise, quant à elle, qu'il existe une relation entre les fins et les moyens, renvoyant à « une situation bien déterminée de choix entre les usages alternatifs des différents moyens par suite de la rareté des moyens » (Polanyi, [1957] 1975, p. 239). Face à cette polysémie, Polanyi propose de revenir à Aristote et à son opposition entre les concepts d'« économique » et de « chrématistique ». Il distingue alors la première notion se rapportant à une utilisation des ressources nécessaires à la vie et utiles à la communauté politique et familiale, de la seconde visant à traduire l'accumulation qui n'a pour finalité qu'elle-même. Or, Polanyi explique que dans la société grecque, cette séparation conduit à rendre hégémonique les faits « économiques », acceptés et acceptables, et mineurs les phénomènes se rapportant

du fait économique encadré que cet auteur envisage un survol de l'histoire des systèmes institutionnalisés à travers « une enquête attentive (de) la nature et (de) l'origine des marchés » (Polanyi, [1944] 2009, p. 87). En dépit de la variété des contextes étudiés, ce travail d'une grande richesse l'amène à constater que « la circulation des biens satisfaisant les besoins suppose une structure institutionnelle, quelle que soit la société considérée » (Steiner, 2011, p. 40). En d'autres termes, Polanyi observe que les transactions marchandes demeurent à travers l'espace et le temps cantonnées à des lieux spécifiques, des moments précis de la vie collective ou à certains objets bien particuliers, toujours submergées par d'autres sphères de la société, notamment la religion, la famille, ou le fait politique. Passant au stade de la systématisation, Polanyi fait alors émerger une typologie de trois grandes modalités concrètes d'institutionnalisation de l'action économique⁶, reposant sur trois grands types d'« arrangements institutionnels » spécifiques, permettant de comprendre de quelle manière un phénomène acquiert à la fois unité et stabilité (Smelser et Swedberg, 2005, p. 13). Ces modalités, appelées aussi « formes d'intégration » ou encore « principes de comportement », distinguent alors : (i.) la *réciprocité* associée aux arrangements *symétriques*⁷, (ii.) la *redistribution* et la *centralité*⁸, et enfin (iii.) l'*échange*

à la « chrématistique », considérés comme un « vice social » (Dostaler, 2015, pp. 17–22). Polanyi remarque alors que cette dominance s'explique dans la mesure où « le citoyen dispose de loisir afin de se consacrer au service de la *polis* » (Polanyi, 1977, p. 30), ou encore pour organiser « la quintessence du bien-vivre, le plaisir d'une journée au théâtre [...], de grandes fêtes » (Polanyi, [1957] 1975, p. 106). Sur cette base, il affirme que la poursuite de cette vie « honorable » correspond à la préoccupation cruciale fondant le mode d'institutionnalisation des phénomènes économiques.

6. Notons qu'une quatrième forme d'intégration apparaît dans *La Grande Transformation* ([1944] 2009, pp. 83–84) : l'administration domestique régie par des arrangements institutionnels autarciques. À partir des années 1950, Polanyi ne l'identifie plus comme forme spécifique, mais plutôt comme une sous-catégorie de la forme redistributive impliquant un groupe spécifique à travers la famille. Dans un souci de cohérence générale de notre propos, nous ne retiendrons que les trois principes de comportement ayant accompagné le travail de Polanyi depuis *La Grande Transformation* parue en 1944 jusqu'à *The Livelihood of Man* publié à titre posthume en 1977.

7. Sur la base des travaux d'anthropologues tels que Malinowski, Thurnwald ou encore Mauss, Polanyi décrit l'économie des Trobriandais de Mélanésie occidentale comme intégrée dans une forme de *réciprocité* (Polanyi [1944] 2009, pp. 355–356). Il observe alors que l'organisation sociale se fonde sur des structures organisées de manière symétrique, « les parties prenantes à une relation font preuve d'une volonté commune de manifester et de renforcer les liens sociaux qui les unissent » (Plociniczak, 2002, p. 6). C'est d'ailleurs sur la base de ce même principe que Mauss ([1950] 2013b, pp. 161–164) suggère que les phénomènes économiques ne sont pas dissociables d'un système de don et contre-don plus général liant l'ensemble des aspects de la vie sociale d'un ou de plusieurs groupes entre eux.

8. S'appuyant sur l'analyse de l'organisation sociale de l'Égypte ancienne, Polanyi ([1957] 1975, pp. 245–246) explique qu'une société est intégrée à travers le principe de *redistribution* lorsqu'il existe « des mouvements d'appropriation en direction d'un centre, puis de celui-ci vers l'extérieur ». Ainsi, le principe de redistribution identifie un mouvement d'appropriation, de collecte visant à emmagasiner des ressources, au profit d'un centre –souvent le chef d'une tribu, un noble, voire un État disposant d'un appareil administratif– qui à son tour redistribue et répartit ces dernières aux membres de la société selon des règles spécifiques.

et la *négociation*⁹ (Polanyi [1944] 2009, p. 83, [1957] 1975, p. 248).

Une interprétation erronée, mais souvent mise en avant par l'acception « formelle » de l'économie, pourrait nous amener à penser que ces différents principes de comportement constitueraient des stades de développement –les sociétés se structurant initialement autour d'agencements spécifiques convergeraient au fur et mesure vers une intégration autour du principe d'*échange*, devenant de fait de plus en plus hégémonique–. Afin de dissiper tout malentendu, Polanyi ([1957] 1975, p. 249) insiste longuement sur le fait que ces formes d'intégration supportant l'encastrement ne se succèdent pas dans le temps, mais qu'au contraire plusieurs d'entre-elles peuvent être présentes au même moment bien qu'une forme puisse être dominante, cette dernière pouvant s'éclipser temporairement pour mieux réapparaître ensuite. À ce propos, l'analyse des complémentarités entre les trois principes –ou au moins deux d'entre eux– peut se révéler pertinente pour étudier les supports de l'action et son encastrement. Meagher (2006) observe par exemple le poids de la réciprocité et de la redistribution pesant sur les entrepreneurs nigériens au moment de faire des affaires avec des personnes issues de leur communauté d'origine. Dans le même sens, Whitehouse (2011) remarque que la même combinaison –réciprocité/redistribution– constitue un élément déterminant dans la décision des chauffeurs de taxi à Bamako d'effectuer ou non une course vers leur quartier d'habitation. Enfin, les formes de transactions sur les marchés ou les décisions prises au sein du ménage peuvent également s'envisager sous la forme d'une articulation des trois principes, conduisant notamment certains auteurs à identifier des phénomènes de réciprocité inscrits dans un échange inégal au moment d'un recrutement –lorsque ce dernier est supporté par une forme de népotisme– (Wang, 2013 ; Yakubovich, 2013 ; Fafchamps et Moradi, 2015), ou de circularité lorsqu'il s'agit d'adopter des comportements conformes à des rites collectifs, notamment au moment de définir des stratégies reproductives ou de célébrations sociales (Case et Menendez, 2011 ; Dasgupta et Dasgupta, 2017).

Dépassant le cadre strict de cette description, Polanyi fait état d'un bouleversement majeur traduit sous la forme d'un *désencastrement* dont il situe l'origine au cœur du XIX^e siècle. À ce propos, l'auteur commence par noter que le principe d'*échange* est très longtemps resté « un trait secondaire de la vie économique », et ce n'est qu'à

9. le principe d'*échange* se réfère ici à « des mouvements de va-et-vient comme les changements de "mains" dans un système marchand » (Polanyi [1957] 1975, p. 245). Or, afin que cette forme acquiert le statut de forme d'intégration (unité et stabilité), des règles sociales sont nécessaires afin de le rendre possible (Maucourant et Caillé, 2011, p. 82). L'échange n'obtient ses propres capacités de régulation qu'à la condition que le taux d'échange (les prix) soient négociés (Polanyi [1957] 1975, p. 248).

partir de l'abrogation du *Speenhamland Act* en Angleterre que « les sociétés seraient entrées dans une période radicalement nouvelle, où les comportements d'achat et de vente [en particulier de l'individu (le travail), de la monnaie et de la terre] seraient venus à s'inscrire dans un système de détermination des prix » ([1944] 2009, p. 72). Il précise alors que ce *désencastrement* visant à arracher le marché à la sphère non-marchande se développe à travers la « fiction de la marchandise » qui, d'une part, organise la réalité et institutionnalise le marché en « masse d'offre » et « masse de demande » séparées et, d'autre part, liquide les règles et les institutions qui empêchaient jusqu'ici la définition de « produits sociaux » comme marchandises ([1957] 1975, p. 258). Bien que la vision antérieure aux années 1950 puisse conduire à interpréter cette mutation profonde comme un phénomène en cours de réalisation¹⁰ et contre laquelle il s'agit de lutter¹¹ en raison de son « pouvoir destructif »¹², le recours aux travaux postérieurs permet d'amender cette vision. Tout d'abord, comme le souligne Barber (1995, p. 400), Polanyi ne propose « ni de développer ni d'enrichir un nouveau concept », mais plutôt une démarche historique visant à observer précisément l'institutionnalisation des rapports marchands à travers à la fois l'agencement et le réagencement des trois principes de comportement saisis à travers la notion d'encastrement. Ce point est essentiel pour écarter toute sur-interprétation de cette notion. De plus, Polanyi avance dès 1944 l'argument selon lequel, à l'instar de toute autre forme d'intégration, le principe d'*échange* ne peut se déployer qu'avec le support d'une structure adaptée. En d'autres termes, la construction des marchés serait structurée autour de ce principe d'*échange*, pas moins institutionnalisé, requérant pour ce faire le remplacement de la structure familiale –support de la réciprocité– et des formes étatiques –support de la redistribution– par des institutions et des normes de marché. À partir de 1957, Polanyi précise encore un peu plus cette version en focalisant l'analyse sur les économies modernes, retrouvant un argumentaire similaire à celui développé à propos des sociétés traditionnelles. Il rappelle alors explicitement que certaines organisations

10. Cette perception est encouragée à travers la lecture de *La Grande Transformation*, ouvrage dans lequel Polanyi n'emploie le terme d'encastrement qu'au passé pour traiter des sociétés pré-capitalistes *a contrario* du concept de *désencastrement* utilisé au présent pour analyser les sociétés modernes.

11. Polanyi se réfère à la théorie du *double mouvement* pour évoquer cette lutte politique entre deux forces sociales antagonistes, l'une visant à l'extension des échanges marchands, l'autre luttant contre cette dernière (Steiner, 2011, p. 41).

12. Polanyi interprète en effet cette soumission massive des structures sociales, portant en elle-même un pouvoir destructif sans précédent, considérant les marchés autorégulés comme une situation *quasi-apocalyptique*, évoquant successivement sa « puissance effrayante » ([1944] 2009, p. 89), son « influence corrosive » sur les organisations humaines et la nature ([1944] 2009, p. 54), qui conduirait « le tissu de la société à se déchirer » ([1944] 2009, p. 61). Le marché est alors perçu au travers d'une métaphore *distopique* assez forte : « une telle institution [les marchés] ne pouvant exister de façon suivie sans anéantir la substance humaine et naturelle de la société, sans détruire l'homme et sans transformer son milieu en désert » (Polanyi, [1944] 2009, p. 22).

sociales peuvent être régies par une des formes d'intégration de l'économie –comme il l'envisageait dès 1944–, rien n'interdisant qu'elles ne puissent avoir des modes dominants et subalternes. En définitive, l'encastrement polanyien traduit l'idée que tous les marchés sont institués, *a fortiori* au sein des sociétés modernes, de telle sorte que ces derniers n'ont réellement jamais existé sous leur forme apparente « non régulée ».

De la vision de Polanyi à celle de Granovetter sur l'encastrement : des correspondances aux différences

L'article de Granovetter, publié en 1985 sous le titre *Economic action and social structure : The problem of embeddedness* –de loin le plus cité de la sociologie économique¹³– constitue à la fois un *manifeste* pour la *Nouvelle Sociologie Economique* (Swedberg, 2003 ; Smelser et Swedberg, 2005), et le point de départ d'un long retour sur le concept d'encastrement (Granovetter et Swedberg, 2011). En revisitant ce dernier et en se rapprochant implicitement du Polanyi des années 1950, Granovetter s'attache à lever l'ambiguïté propre au concept de *désencastrement* dans sa version issue de *La Grande Transformation*, sans accorder beaucoup d'importance aux précisions ultérieures faites par Polanyi¹⁴ (Maucourant et Caillé, 2011, pp. 113–116). En limitant quelque peu le riche argumentaire polanyien à sa version de 1944, Granovetter trouve l'occasion de proposer une relecture fertile de l'opposition entre encastrement et *désencastrement*. Granovetter (2008, p. 39) dénonce tout d'abord le caractère excessif de la thèse d'un « Polanyi polémiste », dans le sens où la dichotomie entre une société pré-moderne, dans laquelle l'économie serait pleinement encadrée au sein d'institutions sociales, et une société industrielle dominée par le marché, où ces institutions n'auraient plus lieu d'être, est factice et inutile. En effet, pour Granovetter il est erroné de considérer l'encastrement de l'action économique comme un vestige du passé : « “la modernisation” ayant entraîné moins de changement qu'ils [les substantivistes] ne le pensent » (1985, p. 482). Se focalisant d'emblée sur les économies de marché, Granovetter (1985, p. 495) indique qu'*a contrario* de la thèse polanyienne, « dans la vie économique [...] on retrouve, dans toutes sortes de transactions, les connections sociales ». Dans ces conditions, il est vain de chercher l'effet

13. Plus 37000 citations répertoriées sur Google Scholar en 2018.

14. Granovetter revient d'ailleurs sur cette controverse en 2008, effectuant d'une certaine manière un *mea culpa* : « les critiques que j'adresse à Polanyi concernent essentiellement les affirmations très polémiques que l'on trouve dans son livre de 1944 [...]. Aussi, entre le Polanyi polémique qui surestime l'autonomie du marché et le Polanyi analytique qui, le premier, indique comment on peut étudier la façon dont l'échange, la redistribution et la réciprocité interagissent entre eux et se complètent comme mode d'allocation des ressources dans toutes les sociétés, il est clair que je me sens beaucoup plus proche du second » (2008, p. 39).

d'un bouleversement historique issu de l'industrialisation sur le niveau d'encastrement d'une société. Ainsi, Il rejoint le « Polanyi analytique » pour qui seul le *réagencement* des formes d'intégration importe. Autrement dit, Granovetter (1992, p. 5) fournit la même analyse que son prédécesseur : l'encastrement demeure un phénomène structurant des sociétés contemporaines, processus à travers lequel « l'action économique est modelée et contrainte par la structure de relations sociales dans lesquelles tout acteur économique réel est inscrit ».

Malgré cette correspondance avec l'approche polanyienne, Granovetter place ce concept à un autre niveau en focalisant son analyse sur les relations et les structures qu'elles présentent. En effet, il envisage l'action économique comme plongée « dans des systèmes concrets, continus de relations sociales » (Granovetter, 1985, p. 487), lui permettant d'éviter les deux écueils que représentent la *sous-socialisation* (*cf.* Chapitre 1, Section 1.2.2, page 60) et la *sur-socialisation* (*cf.* Chapitre 1, Section 1.3.1, page 81) de l'action. En d'autres termes, la thèse granovetterienne de l'encastrement s'intéresse certes à la « façon dont le comportement est "encastré" », mais plus particulièrement au sein « de systèmes stables de relations sociales » (Granovetter, 1992, p. 7). Proposant, dans cette perspective, de prendre en compte les contraintes et des opportunités offertes aux acteurs individuels et collectifs, Granovetter rend compte empiriquement de l'insertion des actions dans des réseaux de relations à travers notamment : (*i.*) l'analyse de la construction sociale des marchés (1986, 1988, 1990, 1992, 2005a, 2017), (*ii.*) la compréhension des médiations relationnelles nécessaires aux trajectoires individuelles *vers* et *dans* l'emploi (1981, 1986, 1988, [1974] 1995, 2005b; Granovetter et Tilly, 1988), (*iii.*) la description du processus de développement des entreprises en matière de pratiques entrepreneuriales, d'obtention de nouvelles idées et de décisions technologiques (1982, 1983, 2000, 2005a; Ferrary et Granovetter, 2009), (*iv.*) ou encore la perception de la structuration historique d'industries à travers des réseaux d'influence (Granovetter et McGuire, 1998; Granovetter *et al.*, 2000; Yakubovich *et al.*, 2005; Ferrary et Granovetter, 2009). La grande variété des travaux considérés rend la démarche de Granovetter tout à fait pertinente en cela qu'elle permet de réintégrer dans le champ de la sociologie nombre d'objets qui n'étaient jusqu'ici qu'économiques. À ce propos, l'auteur ne cache pas l'ambition de sa démarche en expliquant que si le « réseau de relations sociales pénètre de manière irrégulière, et à des degrés divers, les différents secteurs de la vie économique » (Granovetter, 1985, p. 491), alors toute action à visée économique peut être perçue sous la forme d'un processus réticulaire (Granovetter, 1985, 2005b, 2008, 2017).

4.1.1.2 Les trois dimensions de l'encastrement réticulaire granovetterien

Par sa focalisation sur le rôle des réseaux de relations, le prisme de Granovetter adopte une triple approche selon laquelle les phénomènes sont situés dans un contexte relationnel recouvrant à la fois l'influence : (*i.*) des relations personnelles des acteurs, (*ii.*) des opportunités et des contraintes propres à l'architecture du réseau formé de ces relations pesant sur les décisions, les comportements et les représentations, (*iii.*) du temps, dans la mesure où les relations comme les structures résultent d'un long processus de socialisation inscrit dans la durée. En d'autres termes l'encastrement réticulaire se veut le résumé de trois dimensions fondamentales de l'institutionnalisation de l'action : (*i.*) relationnelle, (*ii.*) structurale et (*iii.*) temporelle.

Tout d'abord, l'*encastrement relationnel* renvoie à la nature et à l'effet des relations qu'un individu développe dans le temps au travers de ses interactions personnelles répétées avec d'autres individus. Granovetter (2017, p. 17) lie cette *sous-forme* d'encastrement à des relations de pairs, appelées dyades, influençant directement l'action des acteurs (*infra* Section 4.2.2.1, page 240). Il remarque que les économistes ont partialement intégré cette dimension à travers l'utilisation de fonctions d'utilité interdépendante, dans lesquelles l'utilité d'un individu connexe constitue un élément de l'utilité de l'individu considéré (Becker, 1976). Toutefois, Granovetter amende très rapidement cette réduction de la relation sociale produite par ces modèles en expliquant que la démarche de l'encastrement réticulaire permet de considérer : (*i.*) l'importance des attentes réciproques et de la construction de sa propre identité à travers l'ensemble des interactions sociales, (*ii.*) la présence de valeurs non-économiques qui lient les acteurs au-delà du simple intérêt individuel *et/ou* collectif. Bien que cette démarche permette d'éviter le piège de l'atomisation individuelle, elle comporte néanmoins le risque évident de mener à une « atomisation dyadique » (Granovetter, 2017, p. 18). Par cette remarque également adressée aux modèles d'utilité interdépendante, Granovetter (2008, p. 208) met en garde contre un certain réductionnisme qui surgirait d'une focalisation excessive sur les relations observées deux à deux, omettant de fait la façon dont ces dernières peuvent être elles-mêmes « encadrées dans des structures d'ordre plus élevé ». De fait, la notion d'encastrement réticulaire forgée par Granovetter interdit d'examiner des relations bilatérales de manière isolée, sans les replonger à l'intérieur de structures relationnelles plus vastes, à savoir les réseaux structurés au sein desquels les acteurs sont situés.

Répondant à cette nécessité, l'*encastrement structural* renvoie quant à lui à l'exis-

tence de « contacts dyadiques mutuels [...] connectés à d'autres » formant ainsi une structure réticulaire au sein de laquelle les individus sont socialement contraints *et/ou* développent des opportunités (Granovetter, 2017, p. 18). S'éloignant ainsi de l'écueil du réductionnisme dyadique identifié précédemment, Granovetter propose dans cette *sous-forme* de l'encastrement réticulaire d'enchâsser les liens au sein d'un ensemble plus vaste de relations liant potentiellement l'intégralité des acteurs, comme tend à le montrer le travail de Milgram (1967) sur le « petit monde ». Autrement dit, à l'instar des individus, les relations ne peuvent être atomisées dans la mesure où celles-ci composent des systèmes structurés sous la forme de liens qui *s'interdéfinissent*. Ainsi, les effets de l'*encastrement structural* sur les pratiques, et plus généralement, les actions individuelles sont plus subtils que ne le sont ceux issus de l'*encastrement relationnel*. Par exemple, dans la situation d'un réseau où l'ensemble des acteurs possèdent des relations régulières avec tous les autres, les individus ont tendance à intérioriser ou « absorber » pour paraphraser Granovetter (2017, p. 18) les normes symboliques et culturelles diffusées au sein du groupe, et qui influencent ainsi de façon moins explicite les décisions et les comportements de chacun, en conformité avec les règles sociales communément acceptées (*infra* Section 4.2.2.1, page 245).

Enfin, Granovetter relève qu'il est également nécessaire d'éviter l'écueil du « réductionnisme temporel » des réseaux et des relations (2017, p. 19). En effet, il est erroné d'envisager à la fois les relations et les structures qu'elles composent comme des constructions ahistoriques : « les individus, dans leurs relations courantes, ne considèrent pas chaque situation comme radicalement nouvelle, mais ils ont toujours en eux l'ensemble de toutes les interactions passées » (Granovetter, 2008, p. 209). De cette façon, les relations, d'un point de vue dyadique et structural, reflètent un long processus de connaissance, de reconnaissance, d'échanges réciproques construits sur la base d'interactions régulières s'inscrivant dans le temps. Autrement dit, les relations et ce qu'elles véhiculent en termes de confiance, de normes et de valeurs ne sont de ce point de vue jamais figées, et subissent l'effet de configurations et de reconfigurations lentes et successives permettant *in fine* d'institutionnaliser les actions individuelles et collectives (*infra* Section 4.3.2, page 267).

À travers ses nombreux travaux à la fois d'ordre conceptuel et empirique, Granovetter structure en définitive sa réflexion autour de deux piliers qui, une fois associés, offrent une véritable unicité théorique à la notion d'encastrement réticulaire : (*i.*) l'action économique constitue une forme de l'action sociale, encadrée et institutionnalisée dans un ensemble de relations et des structures relationnelles (Granovetter, 1985, 2005b, 2008),

(*ii.*) les institutions sont par conséquent des constructions sociales dont le soubassement est fondamentalement réticulaire, elles peuvent à ce titre être saisies comme des « réseaux sociaux congelés » (Granovetter, 1992, p. 7).

4.1.2 Le prisme *méso-socioéconomique* de l'encastrement réticulaire

Bien que la portée heuristique de l'encastrement réticulaire transparaisse à travers la multiplication exponentielle des travaux utilisant le prisme relationnel et structural, la place des structures sociales vient questionner cette forme d'*étayage* de l'action économique. La question de savoir si les réseaux peuvent amener les structures –en tant qu'objet d'analyse– à disparaître, reste posée à l'approche granovetterienne qui, nous l'avons vu, n'envisage initialement les institutions que sous la forme de relations « sécularisées » (Section 4.1.2.1). Cependant, si à l'inverse ces dernières doivent être conservées, la question de leur complémentarité avec les dimensions réticulaires de l'encastrement est alors à reconsidérer (Section 4.1.2.2).

4.1.2.1 Les structures au-delà des réseaux : les limites d'une approche structurale

Certains auteurs éludent rapidement cette difficulté en indiquant que la notion d'encastrement réticulaire, dans sa version structurale, permettrait bel et bien de mettre en évidence les contraintes et les opportunités institutionnalisées par la configuration générale des liens entre l'ensemble des acteurs du réseau (White *et al.*, 1976 ; White, 2004 ; Burt, 1992, 1995 ; Plociniczak, 2002). De ce point de vue, très largement associé à l'approche structurale par les réseaux complets¹⁵, nombreux sont les auteurs tels que White aux États-Unis ou Degenne et Forsé en France à caractériser cette approche comme un véritable « paradigme » (Degenne et Forsé, 2004, p. 16), allant jusqu'à affirmer que « les concepts de l'analyse des réseaux sont susceptibles de fournir la seule façon d'élaborer une théorie de la structure sociale » (White *et al.*, 1976, p. 732). Or, il n'est pas certain que l'approche structurale puisse rendre compte des déterminismes plus profonds de l'action tels que les rapports de pouvoirs (Bourdieu, 2000, p. 242), le cadre politique et institutionnel (Filgstein, 1996, p. 657 ; Swedberg, 2003, p. 40), dans lesquels pourtant les réseaux sont eux-mêmes encastres comme le rappelle Granovetter à partir des années 2000 (2008, p. 35). Ainsi, bien que la

15. Dans la section 4.2 nous revenons sur la démarche théorique et les résultats empiriques produits par certains de ces travaux (Burt, 1992, 1995, 2006).

structure relationnelle soit un élément incontournable de l'analyse des réseaux (*infra* Section 4.2.2.1 et 4.2.2.2, pages 245 et 254), elle ne peut –et sans doute ne doit (Granovetter, 2008, 2017)– contenir l'ensemble des rapports sociaux construits par des « structures objectives [...] capables d'orienter ou de contraindre » les pratiques, les représentations et les comportements des individus (Bourdieu, 1987, 2005)¹⁶. À ce propos, Portes (2010) constate que l'approche granovetterienne omet les rapports de classes et ce faisant, apparaît comme une approche au mieux incomplète, réduisant le rôle du social immergeant l'économique :

« Without a class perspective, sociological analyses of the economy are limited to social networks, social interactions, and their immediate effects. While valuable, these analyses are incomplete because they neglect the broader framework created by stable differentials in interest and power. » Alejandro Portes (2010, p. 99).

De fait, l'appréhension des institutions sociales supportées par la notion d'encastrement demeure au cœur des débats en sociologie économique, opposant les approches plus déterministes et celles plus réticulaires.

4.1.2.2 La portée du prisme *méso-sociologique* de l'analyse des réseaux : entre structure et individus

Face à cette question, certains auteurs rappellent que, loin de constituer une approche hégémonique, cette forme d'encastrement devrait se concevoir à travers un prisme *méso-sociologique* renvoyant étroitement à l'approche de Simmel ([1908] 2013)¹⁷ et permettant ainsi de faire émerger un pont analytique entre le jeu des structures sociales et les comportements individuels¹⁸. En d'autres termes, le prisme adopté à travers l'*étayage* sur les réseaux de relations autorise assez naturellement la construction d'une analyse *équilibrée*

16. À l'instar de Barber (1995), Bourdieu (2005, p. 77) fait état d'une certaine limite de cet encastrement qui ferait « [...] disparaître tous les effets de structure et toutes les relations objectives de pouvoir », au profit d'une vision largement teintée d'« interactionnisme méthodologique ». Bourdieu (2000, p. 112) va plus loin encore dans sa critique en expliquant que l'approche développée par Granovetter pourrait bien être envisagée comme les « constructions laborieuses par lesquelles Tycho-Brahé s'efforçait de sauver le modèle géocentrique de Ptolémée contre la révolution copernicienne ».

17. Simmel ([1908] 2013, p. 71) propose d'étudier la socialisation à travers « les formes de l'action réciproque », ce qui renvoie directement à la science des structures des relations sociales (Forsé, 2002). En se focalisant sur ces « formes sociales » construites sur une base relationnelle, Simmel situe directement son analyse à un niveau intermédiaire, celui de l'interaction entre les acteurs. Autrement dit, « [...] l'art, la religion, la mode, l'amour, le mensonge, la pauvreté, l'étranger, l'argent... [sont] chaque fois considérés comme l'expression de formes sociales c'est-à-dire de types ou de structures d'interactions sociales spécifiques » (Merklé, 2011, p. 15).

18. Indiquons toutefois que cette position intermédiaire demeure discutée en sociologie des réseaux (Eve, 2002). Merklé (2011, p. 105) constate par exemple qu'« [...] il apparaît en réalité que le rejet de ces deux pôles théoriques n'y est pas systématiquement conjoint ; [...] et que des forces différentes, mais toujours centrifuges, rappellent immanquablement les fondements méthodologiques et théoriques de[s] analyses vers l'un ou l'autre de ces pôles antagoniques traditionnels [...] ».

des rapports sociaux. En effet, l'encastrement réticulaire révèle certes les contraintes et les opportunités immédiates de l'action individuelle, mais s'inscrit également dans des configurations institutionnelles plus larges dépassant même le cadre structural. À l'aune des résultats présentés dans la partie précédente sur le marché du travail à Bogota (*cf.* Chapitre 3, Section 3.3, page 188), nous constatons par exemple que les rapports d'emploi sont structurés par la définition d'un ensemble de normes socialisantes, à l'intérieur desquelles les travailleurs agissent en relation avec les autres, encastres successivement dans un niveau institutionnel et relationnel (Rogers et Vertovec, 1995 ; Marsden et Gorman, 2001 ; Datcher Loury, 2006 ; Pellizzari, 2010 ; Marques, 2012, 2015 ; Smith, 2016). En dépit de l'aspect relativement mineur de sa mise en garde, c'est pourtant bien le germe de cette démarche *méso-sociologique* que portait l'approche granovetterienne déjà en 1985 :

« Les analyses causales que l'on peut développer à partir de la notion d'encastrement se situent à un niveau assez peu général. [...] elles nous disent peu de choses concernant les grandes circonstances historiques et macrostructurelles qui ont déterminé les caractéristiques sociostructurelles des systèmes. Aussi ne prétendons-nous nullement que cette approche fournisse une réponse aux questions très générales portant sur la nature de la société moderne ou sur les origines des évolutions économiques et politiques. » Mark Granovetter (1985, p. 506).

De cette façon, et face au double écueil de la *sous-socialisation* (*cf.* Chapitre 1, Section 1.2.2, page 60) et de la *sur-socialisation* (*cf.* Chapitre 1, Section 1.3.1, page 81), Granovetter (2005b, 2017) retrouve l'approche portée par les anthropologues de Manchester (Barnes, 1954 ; Bott, [1957] 2002 ; Mitchell, 1969)¹⁹, et propose d'envisager prudemment l'individu et la société dans le même mouvement, plaçant la démarche réticulaire comme le niveau central de la compréhension des liens entre ces deux prismes, sans toutefois les contenir ni l'un ni l'autre. Dans plusieurs de ses travaux à partir des années 2000, Granovetter (2005b, p. 37 ; 2008, p. 35 ; 2017, p. 19) insiste longuement sur le fait que « cela ne veut pas dire que les réseaux sont plus importants que les deux pôles qu'ils relie, mais plutôt qu'ils permettent de faire passer des relations de causalité d'un niveau à l'autre ». Répondant ainsi aux vives critiques dont il a fait l'objet, Granovetter

19. Illustrant cette tension nécessaire entre structures et relations, Bott ([1957] 2002, p. 159) met en exergue l'approche des anthropologues de Manchester en expliquant que ce niveau *méso-sociologique* caractérise *in fine* le *monde social primaire* de tout acteur : « [People] does not live directly in the total society, or even, in many cases, in the local community. The effective social environment of a family is its network of friends, neighbours, relatives and particular social institutions ». Pour autant, à l'instar de la position médiane portée par Granovetter, Bott ([1957] 2002, p. 159) complète immédiatement son propos en précisant que « cela ne signifie pas que les individus n'aient aucune idée de leur société dans son ensemble ». De cette manière, il est évident que cette forme d'encastrement réticulaire compose des systèmes mouvants qui certes intègrent les individus, mais n'agit sur les comportements de ces derniers qu'en complémentarité avec les institutions structurantes (Mitchell, 1969).

(2005b, pp. 35–37, 2008, p. 36, 2017, pp. 18–20) ne laisse plus de doute dans ses travaux les plus récents quant à sa position en indiquant explicitement son éloignement d'un certain *réductionnisme réticulaire* « qui suppose une autonomie des réseaux sociaux par rapport à des formations plus vastes et aux structures de pouvoir [...] »²⁰. Ainsi, ce niveau d'analyse intermédiaire apparaît fondamental pour saisir les régularités « immédiates » en particulier sur le marché du travail sans délaisser les déterminismes sociaux des acteurs –s'exprimant à travers le processus de formation de leurs liens– qui pèsent notamment sur différentes sous-populations telles que les pauvres (Reingold, 1999; Elliott, 1999; Marques, 2012, 2015), les immigrés (Munshi, 2003; Lubbers *et al.*, 2007; Portes, 2010; Chort, 2017), les femmes ou encore les minorités raciales (Elliott et Sims, 2001; Smith, 2000, 2008, 2016; Datcher Loury, 2006; McDonald *et al.*, 2009).

Dans cette perspective de *co-construction* de l'action, Bidart *et al.* (2011) avancent l'idée selon laquelle cet encastrement réticulaire pourrait être le reflet de la structure de l'ensemble social, faisant état de sa tendance à se fragmenter en mondes sociaux différents, en sous-ensembles ou en *cliques*²¹ (Boissevain, 1974, 1979; Scott, 2013; Borgatti *et al.*, 2013). En d'autres termes, le contexte et le milieu dans lequel s'établissent les relations sont nécessaires à l'analyse de cette *intermédiarité* afin de ne pas tomber dans l'écueil du réductionnisme relationnel souvent reproché à l'approche structurale des réseaux. Certains travaux s'inscrivant à l'intersection entre cette dernière et la perspective anthropologique de l'école de Manchester, entendent alors démontrer que les réseaux de relations ne sont jamais improvisés ou spontanés, en dépit de l'autonomie que leur prête l'approche structurale (Wasserman et Faust, 1994), mais apparaissent situés au sein de contextes sociaux qui pèsent à la fois sur les acteurs qui établissent ces liens et sur les formations

20. C'est sans doute la raison pour laquelle Bourdieu dans son chapitre posthume (2005, p. 78) revient quelque peu sur sa critique en indiquant qu'« il n'est pas question de nier l'efficacité des “réseaux” dans le fonctionnement du champ économique ».

21. Développée initialement à travers la psychologie sociale et notamment l'analyse sociométrique de Moreno (1934) ou Warner et Srole (1976), la notion de *clique* fait aujourd'hui référence (Scott, 2013), bien que sa définition fasse appel à deux approches distinctes mais complémentaires de l'analyse des réseaux. Du point de vue de l'anthropologie des réseaux ce concept est marqué par l'empreinte du travail de Barnes (1954) et de l'école de Manchester (Bott, [1957] 2002; Mitchell, 1969), et peut être défini comme « une coalition dont les membres s'associent régulièrement les uns avec les autres sur la base d'affects et d'intérêts communs, et ainsi, qui génère un sentiment marqué d'identité commune » (Boissevain, 1974, p. 172). Par ailleurs, la notion de clique a également été travaillée par la théorie des graphes afin de devenir au sein du courant structuraliste de l'analyse des réseaux (Borgatti *et al.*, 2013, p. 183) : « a subset of actors in which every actor is adjacent to every other actor in the subset and it is impossible to add any more actors to the clique without violating this condition » (Harary, 1969). En combinant ces deux perspectives, nous pouvons indiquer qu'une clique constitue un regroupement isolé d'acteurs dont l'intégration demeure difficile d'un point de vue social et structurel.

réticulaires elles-mêmes (Bidart *et al.*, 2011). Ainsi, cette *ré-institutionnalisation* des relations –définissant des règles sociales, des limites, des conditions, des attendus préalablement acceptés (Bidart *et al.*, 2011, p. 45)– suggérée par ces travaux est fondamentale, *a fortiori* à propos du marché du travail où les logiques de segmentation jouent sur la détermination des acteurs à travers l’inscription sociale de leurs relations (*cf.* Chapitre 3, Section 3.3, page 188). De cette manière, les réseaux de relations sont autant des produits des structures sociales que productrices de contraintes et d’opportunités permettant à la fois la reproduction et la transformation (Lomnitz, 1977 ; Granovetter, 1982, 1983, 2008, 2017 ; Smith, 2000, 2008, 2016 ; Bott, [1957] 2002 ; Datcher Loury, 2006). Autrement dit, cette articulation entre l’individu et la structure donne précisément toute sa portée à l’encastrement réticulaire, permettant d’affiner l’interprétation du monde social comme le rappelle Gribaudo (1998, p. 19) : « [...] le réseau de relations se montre non comme le lieu où se referment les sphères du privé mais comme le centre nodal qui confirme, reproduit ou transforme les éléments clefs qui structurent concrètement l’espace de la société ».

En définitive, l’existence de cette complémentarité entre les deux prismes, place l’encastrement réticulaire et les réseaux de relations au cœur de l’analyse, à la fois comme déterminants des décisions et définis par les contextes sociaux auxquels ils sont attachés. Dans la mesure où nous plaçons cette approche au centre de notre démarche, il est nécessaire de présenter plus précisément les outils spécifiques à l’analyse de réseaux afin de comprendre plus en détails leurs effets en particulier sur les performances dans l’emploi.

4.2 Les apports complexes de la socioéconomie des réseaux à l’analyse du marché du travail

La multiplication des approches et des outils a permis à l’analyse des réseaux sociaux de s’étendre considérablement (Merklé, 2011), au point de représenter aujourd’hui un champ de recherche à part entière parmi les sciences sociales (Smith-Doerr et Powell, 2005 ; Borgatti *et al.*, 2013 ; Crossley *et al.*, 2015). Selon cette perspective, force est d’admettre que les phénomènes socioéconomiques en général, et le marché du travail en particulier, représentent pour l’analyse des réseaux un terrain de prédilection depuis Rees (1966) et Granovetter (1973, 1986, [1974] 1995), mettant en évidence la pertinence de ce niveau d’analyse (*cf.* Section 4.1.1.2, page 222). Cependant, la multiplication des travaux d’ordre théorique et empirique a fait émerger de nombreuses questions et diverses façons d’appréhender les mécanismes relationnels sous-jacents à la réalisation de résultats, loin d’être

univoques sur le marché de l'emploi. Un bref aperçu de la littérature sur ce sujet nous pousse tout d'abord à distinguer deux conceptions des réseaux de relations, sans toutefois que la frontière entre les deux soit bien arrêtée. D'une part, le réseau –que nous appellerons « potentiel »– est, au moins partiellement, *exogène* dans la mesure où il constitue un sous-produit de la sociabilité et des structures sociales qui participent à sa formation (Bourdieu, 1980a, 1986 ; Lin, 1999a). D'autre part, les réseaux –dits « actifs »– que les individus construisent et mobilisent dans un objectif précis, à un moment donné à travers les canaux connus tels que la force des liens –faibles ou forts–, la structure relationnelle –ouverte ou cohésive– et la *similarité/dissimilarité* des caractéristiques entre ego et ses alters²² (Granovetter, 1973 ; Coleman, 1988, 1990 ; Burt, 1992, 1995, 2006 ; McPherson *et al.*, 2001). Dans ce cas le réseau apparaît, au moins partiellement, *endogénéisé* par l'action individuelle. Cette distinction nécessaire faite, force est de constater que les dimensions et les mécanismes supportant ces deux pôles de l'encastrement réticulaire sont très divers et produisent des effets parfois contradictoires sur les performances dans l'emploi. Face à cette ambiguïté, nous présentons dans un premier temps la définition du réseau potentiel, ainsi que la variété des mécanismes et des résultats qu'il suppose sur le marché du travail (Section 4.2.1). Dans un second temps, nous insistons sur les dimensions sous-jacentes au réseau actif et leurs effets sur ce même marché (Section 4.2.2).

4.2.1 Le capital social comme réseau potentiel : l'approche par les ressources sociales

En raison de la multiplication des travaux depuis Loury (1977) jusqu'à Putnam (2000) en passant par Bourdieu (1980a), Coleman (1990) et Lin (1999a), la question de la définition du capital social reste problématique. Bien que ce concept renvoie systématiquement aux relations sociales, à leurs fonctions *et/ou* leurs effets, il est très difficile d'en donner une caractérisation consensuelle tellement les déclinaisons sont nombreuses (Ponthieux, 2006, p. 3)²³. En se concentrant sur l'axe théorique allant de Bourdieu à Lin, nous pouvons proposer une vision du capital social se rapprochant sensiblement de celle de réseau potentiel. Nous présentons tout d'abord cet axe structuré autour de la théorie des ressources sociales

22. Nous utilisons les termes « ego » et « alter » conformément à la convention retenue par les analyses sur les réseaux personnels (Bidart *et al.*, 2011 ; Crossley *et al.*, 2015). « Ego » désigne l'individu ou l'acteur faisant l'objet de l'étude, les « alters » identifient les personnes avec qui ego est en relation et qui peuvent influencer les comportements et les performances d'ego.

23. Portes (1998, p. 6) appréhende la variété des acceptions du capital social à l'aide de trois critères dans le but de formuler une définition plus ou moins complète de cette notion : (*i.*) la personne qui détient le capital social, (*ii.*) l'origine du capital social (sa provenance), (*iii.*) les ressources auxquelles il donne accès.

(Section 4.2.1.1) avant d'envisager la variété des résultats produits sur les performances dans l'emploi (Section 4.2.1.2).

4.2.1.1 Les ressources accessibles à travers les positions : le champ des opportunités possibles

Dans cette première section, nous cherchons à caractériser le réseau potentiel en référence à l'axe théorique allant de Bourdieu à Lin et à présenter les enjeux que cela représente pour l'analyse des réseaux.

Le capital social comme réseau potentiel : la définition de Bourdieu

Le vaste travail de Bourdieu sur les différents types de capital et leur accumulation inégale entre groupes sociaux (*cf.* Chapitre 1, Section 1.2.1.2, page 52), l'amène à considérer le capital social. Néanmoins, la caractérisation de cette notion reste complexe en raison de sa corrélation avec les autres formes de capital, mais aussi parce que le capital social constitue à la fois la cause et l'effet de l'institutionnalisation des inégalités au sein de la hiérarchie (Dika et Singh, 2002 ; Bourdieu, 2005). En dépit de ces limites, Bourdieu propose la définition suivante :

« Le capital social est l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interreconnaissance ; ou en d'autres termes, à l'appartenance à un groupe, comme ensemble d'agents qui ne sont pas seulement dotés de propriétés communes [...], mais qui sont unis par des *liaisons* permanentes et utiles. [...] Le volume du capital social que possède un agent particulier dépend donc de l'étendu du réseau des liaisons qu'il peut effectivement mobiliser et du volume de capital (économique, culturel ou symbolique) possédé en propre par chacun de ceux auxquels il est lié, [...] il exerce un effet multiplicateur sur le capital possédé en propre. [...] [Ce réseau] est le produit de stratégies d'investissement social consciemment ou inconsciemment orientées vers l'institution ou la reproduction de relations sociales directement utilisables, à court ou à long terme » Pierre Bourdieu (1980a, p. 2).

À travers cette acception de *ce qu'est* et *ce que produit* le capital social, il est tout d'abord intéressant de le voir comme un ensemble de ressources accessibles accumulées directement ou indirectement via l'appartenance à un réseau de relations, permettant d'exercer du pouvoir et d'accéder à d'autres formes de capital. Bien que Bourdieu perçoive ces ressources accessibles à la fois comme « actuelles » et « potentielles », il évoque bel et bien des relations

susceptibles d'être mobilisées, et non activées effectivement. Cette caractérisation donnée par le sociologue français du capital social tend à recouper celle de réseau potentiel telle que l'envisage la littérature sur l'activation du réseau social. Sous cet angle, le réseau formé par les ressources accessibles devient un instrument potentiel à l'usage de l'acteur qui, à travers l'existence d'interactions plus ou moins stables et durables et la préexistence de certaines conditions à la fois socio-relationnelles (Loury, 1977; Portes, 1998; Smith, 2005, 2016) *et/ou* cognitives (Smith *et al.*, 2012; Small et Sukhu, 2016), peut être effectivement activé afin de faire face à certaines difficultés rencontrées (Offer et Fischer, 2018b), ou mobilisé pour améliorer ses propres performances notamment sur le marché du travail (Hurlbert *et al.*, 2001)²⁴. Par ailleurs, observons qu'à travers cette définition Bourdieu tente d'apporter plus ou moins explicitement certaines réponses à trois questions fondamentales :

(i.) *Comment ce réseau potentiel, construit sur la base de relations durables, peut-il produire des effets sur la situation de l'acteur ?*

Face à cette question placée au cœur des travaux sur cette notion (Coleman, 1988, 1990; Lin, 1999a, 2000, 2001), l'approche bourdieusienne indique que le fait de connaître et d'être reconnu par des acteurs appartenant à des groupes dominants –membres de l'élite scolaire, économique ou politique– constitue un marqueur de statut qui peut s'avérer très utile pour servir les intérêts d'ego en lui permettant d'accumuler toutes les autres formes de capitaux (Bourdieu, 1986, 2005). Autrement dit, ce réseau potentiel à l'instar du capital économique, culturel et symbolique²⁵, le capital social repose sur un processus d'accumulation de ressources et possède une propriété de *mutabilité* –*i.e.* il est échangeable contre d'autres formes de capitaux et transférable à des tiers–. Lorsque un contact d'ego occupe par exemple une position importante (membre d'un comité d'administration d'une grande entreprise, d'un cabinet ministériel ou d'un bureau politique), ce dernier peut user de son influence et de son pouvoir afin d'avantager ego, pour un recrutement, un contrat, un accord ou tout autre avantage²⁶. De fait, l'accumulation de capital social constitue chez Bourdieu un vecteur d'accès privilégié aux différentes autres formes de capitaux, induisant *de facto* une multiplication du volume de capital total lors des phases d'accumulation/socialisation (*cf.* Chapitre 1, Section 1.2.1.2 page 52). Toutefois, le fait que le réseau potentiel soit envisagé

24. En raison des similitudes entre les deux définitions produites dans des champs différents de la littérature, et bien qu'elles ne recourent pas exactement les mêmes éléments, nous utiliserons la notion de réseau potentiel comme synonyme de capital social dans la suite de cette thèse.

25. Rappelons que cette notion de capital symbolique est entendue chez Bourdieu (1994) comme le statut et la reconnaissance que ce dernier confère.

26. « [Contacts] may be prepared to invest their money (economic capital) in one ego's schemes, to bring their expertise (cultural capital) to bear upon it or lend their status (symbolic capital) and backing on it » (Crossley *et al.*, 2015, p. 27).

comme un instrument à l'usage des acteurs nous amène à nous demander :

(ii.) *La construction et la possession de ce réseau est-elle issue d'une stratégie délibérée des acteurs ou d'un certain degré de déterminisme ?*

Assez paradoxalement, la question de la décision de l'individu –et la liberté d'action qui lui est finalement laissée– est posée chez Bourdieu (1980a) en des termes peu univoques dans la mesure où ce capital est à la fois la résultante de stratégies d'investissement « consciemment » et « inconsciemment » orientées. Interpréter ce passage en des termes strictement individualistes et agentiques comme l'ont fait certains travaux sur le capital social serait une erreur (Coleman, 1990 ; Völker et Flap, 1999), au regard des concepts complémentaires développés par cet auteur, tels que celui d'*habitus* (cf. Chapitre 1, Section 1.3.1.3, page 81). Illustrons cet écueil en reprenant l'exemple offert par Crossley *et al.* (2015, p. 28) : si les membres des groupes dominants apparaissent plus enclins à se rendre à l'opéra, nous pourrions penser qu'un acteur stratégique ayant connaissance de cette pratique pourrait s'y rendre afin d'accroître ses chances de forger des relations durables avec ces derniers dans le but d'accumuler les ressources potentielles et du capital –à l'instar du personnage d'Eugène de Rastignac–. Cependant, cette vision est somme toute erronée en vertu de la notion d'*habitus*, et avec elle l'idée d'une forme *héritée* du réseau potentiel²⁷. Revenons sur l'exemple de Crossley *et al.* (2015, p. 28), Bourdieu met en avant le fait que les enfants des familles appartenant aux groupes dominants adoptent et intériorisent le goût pour une pratique sociale –telle que l'opéra– à partir de la socialisation prolongée avec les pratiques de leurs parents, sans recourir à une motivation d'ordre utilitariste. En se rendant à l'opéra, comme peuvent le faire leurs ascendants, ils augmentent ainsi leurs chances de rencontrer d'autres membres appartenant à ces groupes dominants. Or, le fait qu'ils partagent des *goûts* et un niveau semblable de capital (culturel notamment dans ce cas), renforce la probabilité de forger des liens entre-eux permettant *de facto* d'acquérir et d'accumuler des ressources potentielles et ainsi de maintenir leur position dominante. Dans la mesure où ces ressources deviennent accessibles pour certains individus en fonction de leur socialisation, nous devons enfin nous demander :

(iii.) *Quelles sont les « conditions relationnelles et réticulaires » préalables à la possession de ce réseau potentiel ?*

En raison des interactions facilitées par l'existence d'intérêts communs et le partage des processus de socialisation (même structure familiale, mêmes écoles...), les acteurs sont

27. Rappelons que cette forme de capital est transférable à d'autres acteurs en vertu de sa propriété de *mutabilité*.

amenés à développer des normes communes qui les conduisent à répéter leurs rencontres et à construire *in fine* des relations durables permettant le développement de leur réseau potentiel et de leurs échanges possibles à l'avenir. Ainsi, accroître le volume des ressources accessibles passe nécessairement chez Bourdieu par la structuration d'un groupe socio-relationnel relativement hermétique et délimité au sein duquel la cohésion repose sur la construction de relations permanentes et utiles mutuellement en termes de transferts de capitaux²⁸ : « l'échange transforme les choses échangées en signe de reconnaissance mutuelle et, à travers la reconnaissance mutuelle et la reconnaissance de l'appartenance au groupe qu'elle implique, produit le groupe et détermine du même coup, les limites du groupe, c'est-à-dire les limites au-delà desquelles l'échange constitutif ne peut avoir lieu [...] » (Bourdieu, 1980a, p. 3).

En définitive, si nous devons synthétiser l'approche de Bourdieu, nous dirions que le capital social constitue chez lui un réservoir de ressources potentielles et disponibles accumulées issues à la fois d'un « héritage »—l'intériorisation des expériences passées— et d'une construction socio-relationnelle au jour le jour (Erikson et Goldthorpe, 1992). Sur le marché du travail, ces ressources forment un champ des opportunités accessibles pour un individu dans la mesure où ce dernier se socialise au sein d'un groupe social spécifique, fermé, solidaire, cohésif et dont les membres ont eux-mêmes accumulé un certain volume des différentes formes de capitaux. Malgré l'intérêt de son modèle interprétatif, Bourdieu, en dépit des quelques traces laissées sur le réseau potentiel dans ses travaux (Ponthieux, 2006, p. 35), n'a que peu approfondi cette notion, *a fortiori* sur un objet de recherche relativement absent de son œuvre (*cf.* Chapitre 1, Section 1.3.1.1, page 77). En revanche, le travail de Lin (1995, 1999a, 2000, 2001, 2008) s'inscrivant dans une perspective similaire à celle du sociologue français, propose d'adopter une approche théorique visant à fonder les bases d'un travail empirique sur le rôle des ressources accessibles sur le marché du travail.

Les ressources sociales accessibles et la force des positions : l'approche de Lin

Bien que Lin commence par rejeter explicitement l'approche de Bourdieu (1995, p. 687), lui reprochant, sans doute à tort sa vision utilitaire des relations (*cf.* page 232), il oriente sa réflexion dans le même sens en complétant son analyse avec un volet explicitement individualiste. Pour Lin (2000, p. 786) le réseau potentiel articule trois types d'éléments : « the structural (embeddedness), opportunity (accessibility) and

28. Nous retrouvons ici l'idée de Polanyi d'un support réciproque nécessaire à l'existence des relations et des transactions (*cf.* Section 4.1.1.1, page 216).

action-oriented (use) aspects ». Dans cette sériation, l'auteur introduit deux grandes idées concomitantes : (i.) celle d'une structure hiérarchisée au sein de laquelle les ressources ou les opportunités sont encastrées –rejoignant de fait l'approche de Bourdieu (Crossley *et al.*, 2015, p. 29)–, (ii.) l'accès ou l'usage de ces dernières nécessite une action « conscientisée » voire stratégique de la part de l'individu sur ses relations –« consistant à rechercher un point d'accès à ces ressources [disponibles] » (Ponthieux, 2006, p. 27)–.

(i.) *La structure hiérarchisée des ressources appréhendée à travers la hiérarchisation des positions*

Cette disponibilité des ressources au sein d'une structure s'observe pour Lin (1990, 1999a, 2000, 2001, 2008) à travers la systématisation d'un monde social composé de positions socioprofessionnelles hiérarchisées sous une forme pyramidale. De même que pour Bourdieu (1980a, p. 2), à travers son propre réseau, produit d'un *héritage* social et constituant un attribut du groupe d'appartenance, ego est connecté à un ensemble de positions lui permettant de bénéficier potentiellement des ressources dont disposent ses contacts. Autrement dit, l'approche de Lin (1999a, 2000, 2001) intègre la dimension inégalitaire de la distribution du réseau potentiel en fonction de certaines caractéristiques (socio-démographiques, psychologiques, du ménage, de l'emploi...), ego tend à étendre son champ d'opportunités et, par conséquent, à accumuler des ressources. À la suite de Bourdieu, Lin (1999a ; Lin et Erickson, 2008 ; Lin, 2008 ; Lin et Ao, 2008) estime que les positions les plus prestigieuses sont aussi les plus avantageuses pour ego ; il évoque à cette occasion un avantage offert par l'accessibilité (*reachability*) aux meilleures ressources. Lin (1990, 1995, 2000, 2001, 2008) ajoute que cette structure des ressources hiérarchisées se distribue à travers de nombreuses positions différentes et différenciées par leur niveau de prestige et corollairement par les ressources auxquelles elles peuvent donner accès. Or, cette diversité (*extensity*) est aussi importante pour augmenter le nombre d'opportunités obtenues ; ainsi plus la structure des positions est grande, plus les ressources sont variées et plus le nombre d'opportunités est important (Ponthieux, 2006 ; Van der Gaag *et al.*, 2008).

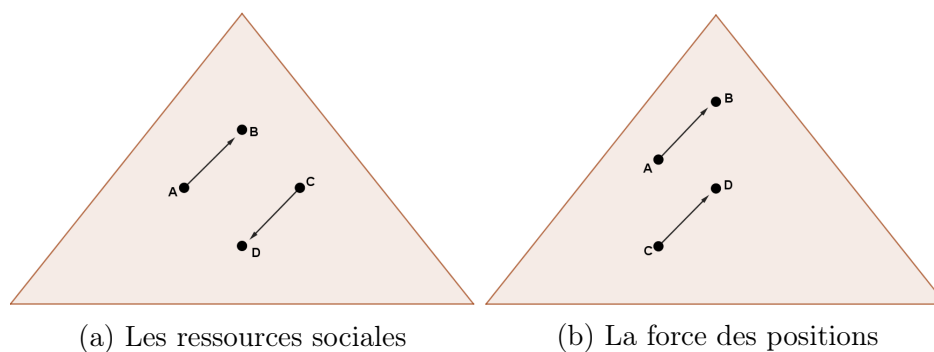
(ii.) *L'importance de l'action individuelle pour acquérir les ressources disponibles*

À partir de cette représentation faisant état d'un réseau potentiel comme le produit de la structure des ressources relativement à la position d'ego, Lin (2001) s'écarte quelque peu de la vision *macro-sociologique* de Bourdieu pour rejoindre une approche inscrite dans une perspective plus individualiste à travers laquelle il analyse les choix et les stratégies des acteurs pour construire et accéder aux meilleures ressources disponibles. En effet, Lin (1999a, 2001, 2008) part de l'idée que ce réseau potentiel constitue un instrument utile au niveau

individuel pour obtenir certains bénéfices notamment sur le marché du travail²⁹. De cette manière, Lin (2001, pp. 45–46) précise que cet instrument est particulièrement important pour réaliser des actions instrumentales, dans le but d'accumuler d'autres ressources, mais également expressives³⁰ afin de maintenir son niveau de ressources disponibles³¹. En définitive, pour Lin (1999a, 2000, 2001 ; Lin, 2008) un acteur peut, en dépit des conditions *héritées* de son groupe d'appartenance, développer, construire et *instrumentaliser* ses relations en fonction d'objectifs qui lui sont propres et ainsi obtenir de meilleurs résultats³².

Articulant cette action individuelle nécessaire avec l'idée de la hiérarchisation des ressources encadrées dans une structure des positions, Lin formule deux propositions occupant une place centrale dans sa théorie (Berrou, 2010, p. 130) :

FIGURE 4.1 – Propositions théoriques de Lin



Source : Adapté de Lin (2001, pp. 60–73).

- (i.) « **proposition des ressources sociales** » : l'accès à de meilleures ressources sociales permet des actions instrumentales plus efficaces. En d'autres termes, cette proposition peut être formulé de telle sorte que A dispose d'un avantage compétitif sur C puisqu'il a accès à B dont la position sociale (statut) est supérieure à D

29. « Social capital may be defined as investment and use of embedded resources in social relations for expected returns » (Lin, 2000, p. 786).

30. Les actions expressives correspondent à des comportements qui s'inscrivent dans des normes et des valeurs acceptées par les membres d'une communauté définie, par exemple soutenir et aider un membre de sa famille malade ou féliciter un collègue pour sa promotion (Lin, 1999a ; Lin *et al.*, 2013a). Ainsi, les actions expressives peuvent être rapprochées de la rationalité en valeur de Weber ou procédurale de Simon (*cf.* Chapitre 1, Section 1.2.2.2, page 65).

31. « [...] Individual actions accomplished with the help of social capital can be classified into instrumental actions (gaining resources), and expressive actions (maintaining resources) » (Van der Gaag *et al.*, 2008, p. 26).

32. « [...] The general proposition is that social capital enhances the likelihood of instrumental returns, such as better jobs, earlier promotions, higher earnings or bonuses, and expressive returns, such as better health » (Lin, 2000, p. 786).

(Figure 4.1a, page 235).

- (ii.) « *proposition de la force des positions* » : la position sociale initiale de l'acteur influe sur l'accès aux ressources sociales et sur leur utilisation. Autrement dit, A dispose d'un avantage en terme de position dans la structure par rapport à C, ce qui lui permet d'accéder à de meilleures ressources (Figure 4.1b, page 235).

À partir de ce cadre théorique, Lin et de nombreux coauteurs ont proposé de vérifier ces propositions à travers un vaste travail empirique mené autant aux États-Unis, en Europe qu'en Asie de l'Est. Ces derniers démontrent que le réseau potentiel est bien un facteur de structuration du marché du travail et de distribution des statuts socioéconomiques (Lin, 1990, 1999b, 2000, 2001 ; Lin et Erickson, 2008 ; Lin, 2008). Plus particulièrement, ces travaux mettent en exergue qu'un individu possédant un réseau potentiel à la fois diversifié et composé de contacts bien placés dans le haut de la hiérarchie sociale augmentera sa probabilité d'obtenir un meilleur emploi (Lai *et al.*, 1998 ; Cross et Lin, 2008 ; Son et Lin, 2012).

4.2.1.2 Les effets contrastés des ressources accessibles sur les performances dans l'emploi

En dépit de la cohérence du cadre théorique proposé par Lin (1999a, 2000, 2001), de sa complémentarité avec les travaux de Bourdieu (1980a, 1986) et du consensus autour du cadre théorique supportant la notion de réseau potentiel, les résultats empiriques apparaissent assez contrastés entre les travaux qui tendent à vérifier l'importance d'un réseau potentiel diversifié et offrant un accès privilégié aux positions les plus prestigieuses dans la hiérarchie –rendant de fait accessibles des ressources de meilleure qualité– sur le marché du travail, et ceux qui indiquent qu'une distance sociale trop importante entre ego et ses relations potentielles pourrait venir limiter son accès aux ressources nécessaires.

Les effets du réseau potentiel sur la recherche d'emploi et l'appariement

S'inscrivant dans une perspective très proche de celle de Lin et visant à vérifier son approche théorique, de nombreux travaux sociologiques indiquent que plus le prestige social –et donc la qualité des ressources associées– (*reachability*) et/ou la différence entre l'ensemble des positions connues par ego (*extensity*) sont importants et plus le différentiel de ressources est grand facilitant de fait l'accès à de meilleures opportunités d'emploi et par conséquent une meilleure correspondance avec les objectifs professionnels poursuivis

sur le marché (Hsung et Hwang, 1992; Bian, 1997; Lin, 1999b, 2001, 2008; Erickson, 2003; Tindall et Cormier, 2008; Lin *et al.*, 2013b)³³. Ce résultat tend à exprimer une certaine régularité puisqu'il a été mis en évidence autant aux États-Unis (Lin *et al.*, 1981; Lin *et al.*, 2013b), qu'en ex-Allemagne de l'Est (Völker et Flap, 1999), ou encore en Chine (Bian et Ang, 1997; Bian, 2008; Son et Lin, 2012; Son, 2013; Lin *et al.*, 2013b). Par ailleurs, certains travaux mettent en avant que les personnes détenant un plus haut niveau de ressources sociales (tant en terme d'*extensity* que de *reachability*) gagnent significativement plus ou ont un niveau de satisfaction professionnelle supérieur (Knight et Yueh, 2008; Lu *et al.*, 2013; Bian *et al.*, 2015; Behtoui, 2016). Enfin, pour des sous-populations spécifiques telles que les immigrants, ce réseau potentiel permet d'améliorer l'efficacité du processus de recherche d'emploi, tout particulièrement dans les secteurs structurés et pour des postes mieux rémunérés. Il a ainsi un effet positif sur les gains et la durée dans l'emploi notamment pour les immigrants mexicains ou portoricains aux États-Unis (Aguilera et Massey, 2003; Aguilera, 2003, 2005). À travers l'ensemble de ces résultats, deux mécanismes sont invoqués pour expliquer cette relation positive entre l'extension du champ des opportunités et les performances sur le marché : (*i.*) l'obtention d'opportunités de meilleure qualité et en plus grande quantité, (*ii.*) le signalement des compétences de l'acteur qui possède un réseau potentiel étendu.

- ***Une meilleure qualité des opportunités*** : Lin (1999a) indique que la qualité de l'information sur le marché dépend des « lieux stratégiques » auxquels l'acteur peut avoir accès dans la hiérarchie. De cette manière, accéder à ces « lieux », tels que les positions les plus hautes dans la pyramide socioprofessionnelle (Lin, 1995, 1999a; Lin et Ao, 2008), permet de définir un meilleur champ des opportunités possibles et donc d'augmenter ses performances dans l'emploi.
- ***Un meilleur signalement de l'acteur*** : pour un employeur un travailleur potentiel peut être certes plus compétent, mais peut aussi être plus susceptible de lui apporter des ressources utiles pour le développement de l'entreprise (Erickson, 2003). Ainsi, la diversité et la spécificité du champ des ressources accessibles constitue un signal envoyé par le travailleur et pris en compte par l'employeur, apportant alors une preuve des capacités sociales du futur employé (Lin, 1999a, 2000). Ainsi, un réseau potentiel plus étendu permet d'influencer indirectement les décisions et les comportements des acteurs en position de pouvoir, permettant notamment d'orienter la décision d'embauche (Lin et Erickson, 2008).

33. Le lecteur trouvera au chapitre suivant une discussion sur les différentes mesures du réseau potentiel utilisées dans ces travaux.

Des bénéfiques néanmoins limités : l'échange inégal et la qualité relative des ressources

En dépit de la convergence de ces nombreux résultats issus d'études empiriques menées sur divers terrains, force est de constater que les ressources disponibles ne sont pas données initialement mais dépendent de la position des acteurs eux-mêmes dans la hiérarchie (Smith, 2008, 2016). De fait, deux mécanismes viennent limiter les effets positifs du réseau potentiel mis en évidence précédemment : (i.) l'asymétrie dans l'échange social, (ii.) la qualité toute relative des ressources en fonction de la position d'ego dans la hiérarchie socioprofessionnelle.

- ***L'échange social inégal*** : d'un point de vue relatif, plus la distance sociale est grande plus l'échange social est inégalitaire et favorise des relations hiérarchiques ou de subordination (Meagher, 2006).

Certain travaux ont mis en évidence que plus la différence de pouvoir entre les deux acteurs est importante en fonction de leur position respective dans la hiérarchie, plus la réciprocité tend à diminuer en fonction du degré d'asymétrie de la relation (Lomnitz, 1988 ; Lourenço-Lindell, 2002 ; Meagher, 2005, 2006 ; Berrou et Combarous, 2011)³⁴. Expliquant cette observation, certains travaux indiquent que les contacts sont certes accessibles, mais ceux-ci décident finalement quand partager leurs ressources sociales (Smith, 2005, 2008 ; Marin, 2012). Autrement dit, lorsque les capacités d'échange réciproque d'un individu sont limitées –les positions connues sont trop éloignées de la sienne–, il ne peut s'inscrire dans l'échange social et ne bénéficie pas des ressources pourtant accessibles pour trouver un meilleur poste de travail (Lin et Erickson, 2008 ; Smith, 2005, 2016), ou développer son activité (Berrou et Combarous, 2011).

- ***La qualité des ressources relativement à la position occupée*** : complétant le point précédent, les caractéristiques des alters avec qui ego se trouve en relation constituent également un facteur important dans l'accès aux ressources potentielles : aux deux pôles de la hiérarchie sociale, une plus faible diversité et une connaissance limitée des positions les plus prestigieuses peuvent s'avérer efficaces afin d'obtenir des ressources de meilleure qualité (Granovetter, 1982, 1983).

Cet argument est notamment mis en évidence à propos des élites scolaires, sociales et politiques, dans la mesure où la diversité serait synonyme de relations avec des positions sociales moins prestigieuses, donnant de fait accès à de plus faibles ressources (Lin *et*

34. « The symmetry of the relationship depends on social distance : the closer the social relation, the greater the *confianza* and consequently the balance of the exchange » (Lomnitz, 1988, p. 48).

al., 1981). Or, pour ces sous-groupes dominants, ce n'est plus la quantité de ressources disponibles mais la qualité de ces dernières qui se révèle être déterminante sur leur insertion professionnelle ou leur maîtrise du pouvoir (Lin *et al.*, 1981; Granovetter, 1982, 1983; Tholen *et al.*, 2013). À l'opposé, les résultats semblent similaires pour les micro-entrepreneurs informels et les travailleurs pauvres, pour qui la connaissance d'acteurs situés au même niveau social ou dans la même branche d'activité peut s'avérer plus bénéfique qu'une relation beaucoup mieux placée (Berrou et Combarous, 2011).

Si disposer d'un réseau potentiel ne garantit pas la mise à disposition des ressources de la part des contacts, nous devons désormais nous demander quels alters, quels types de liens et quelles structures relationnelles doivent être activés afin d'améliorer les résultats pour ego sur le marché du travail.

4.2.2 Le réseau actif : dimensions, mécanismes et résultats

Dans le fil de ce que nous venons de présenter au sujet du réseau potentiel, la mobilisation du réseau actif sur le marché du travail est elle aussi très loin de produire des résultats univoques. D'un côté, les liens faibles (Granovetter, 1973), les trous structuraux (Burt, 1992) et l'hétérophilie présenteraient des effets bénéfiques pour les travailleurs (Erickson, 2003; Zenou, 2015; Greenberg et Fernandez, 2016; Jackson *et al.*, 2017). De l'autre, ce serait à l'inverse les liens forts, la cohésion sociale et l'homophilie qui produiraient ce type de résultats (Dustmann *et al.*, 2015; Greenberg et Fernandez, 2016; Cornelissen *et al.*, 2017; Gee *et al.*, 2017a; Obukhova et Zhang, 2017). Afin de saisir cette complexité sous-jacente à l'activation des relations, nous suivrons d'une certaine manière un fil chronologique dans la présentation des mécanismes supportant l'ensemble de ces résultats. Ainsi, nous insisterons tout d'abord sur l'importance que représentent les réseaux ouverts sur le marché du travail (Section 4.2.2.1), avant de passer en revue certains travaux plus récents qui viennent mettre à mal cette perception, reconsidérant l'utilité de la cohésion sociale pour améliorer les performances dans l'emploi (Section 4.2.2.2).

4.2.2.1 L'intérêt des réseaux ouverts : liens faibles, trous structuraux et hétérophilie

À partir des travaux pionniers de Granovetter (1973), Burt (1992) et McPherson *et al.* (2001), la littérature socioéconomique tend à confirmer les résultats de la force des liens faibles, de l'avantage des trous structuraux et de la faiblesse de l'homophilie sur le marché du travail, en l'attribuant à une multiplicité de mécanismes à la fois distincts et

complémentaires que nous nous proposons de décrire.

La force des liens faibles : l'approche de Granovetter

La thèse de la force des liens faibles élaborée par Granovetter dans les années 1970 demeure l'une des plus influente en sciences sociales³⁵. Dans son article fondateur, Granovetter (1973, p. 1361, 2008, pp. 46-47) définit la force des liens comme « une combinaison (probablement linéaire) de la quantité de temps, de l'intensité émotionnelle, de l'intimité (la confiance mutuelle) et des services réciproques qui caractérisent ce lien ». À partir de cette définition du contenu des liens, l'ancien doctorant de White propose de démontrer à partir de travaux antérieurs sur la *transitivité* des relations³⁶ pourquoi les liens forts ne peuvent pas constituer des ponts dans un réseau à l'inverse des liens faibles (Encadré 7 et Figure 4.2, pages 241-242). De cette façon, Granovetter (1973, 1981, 1982, 1983) estime que deux acteurs A et B entretiennent un lien faible entre eux dans la mesure où leurs réseaux personnels respectifs ne sont pas composés des mêmes alters et que ces derniers n'interagissent pas même entre eux (Figure 4.3, page 242). À l'inverse, le lien qui unit A et B peut être considéré comme fort dans le cas où la plupart des contacts de A sont également présent dans le réseau de B, où du moins entretiennent certaines relations.

Sur cette base, Granovetter (1973, 1981) démontre que, dans la mesure où ils relient des blocs de contacts structurellement déconnectés, les liens faibles représentent des ponts entre ces sous-ensembles et constituent un vecteur essentiel de la circulation de l'information chaque fois que cette dernière repose sur des interactions sociales³⁷ (Encadré 7). Autrement dit, pour Granovetter « [...] une information qui ne circulerait que par des liens forts, risquerait fort de rester circonscrite à l'intérieur de "cliques" restreintes, et qu'au contraire ce sont les liens faibles qui lui permettent de circuler dans un réseau plus vaste, de clique en clique » (Mercklé, 2011, p. 47).

35. L'article théorique de Granovetter intitulé *The strength of weak ties* et paru en 1973 dans l'*American Journal of Sociology*, compte en 2018 plus de 48000 citations recensées sur Google Scholar.

36. Cette notion de *transitivité* des liens trouve initialement son origine dans les travaux de Heider (1946), Rapoport (1954) et Newcomb (1961) et peut être entendue de la manière suivante : si un acteur A est en relation avec deux alters B et C, alors B est en relation avec C.

37. Citons par exemple une étude internationale du phénomène du « petit monde » (Milgram, 1967) qui a permis de démontrer que les personnes qui réussissaient à se connecter avec une personne inconnue au sein d'un réseau social très vaste étaient plus susceptibles de s'appuyer sur des liens faibles (Dodds *et al.*, 2003).

Encadré 7. La faiblesse des liens forts et la force des liens faibles

Deux grandes propositions structurent le travail théorique de Granovetter (1973) sur la force des liens :

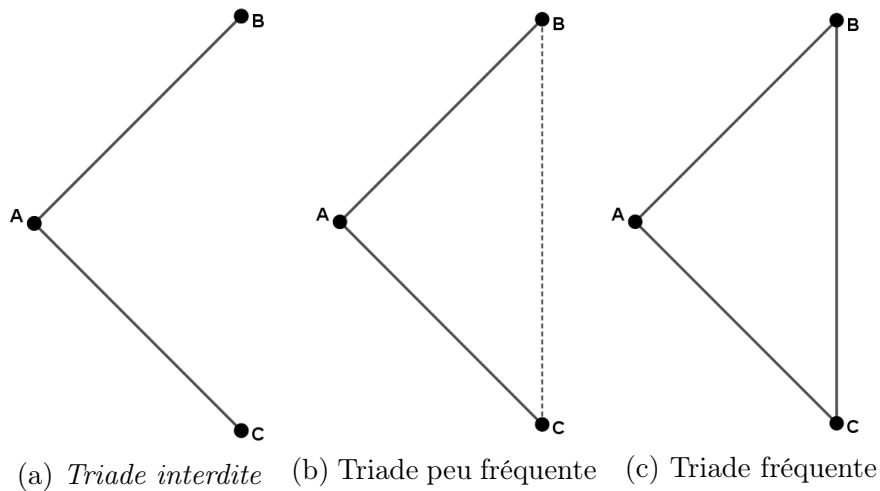
- **La triade interdite et la transitivité des liens forts** : si A et B ont un lien fort tout comme A et C (Figure 4.2a, page 242), alors il existe forcément un lien –faible ou fort– entre B et C (Figures 4.2b et 4.2c, page 242). Granovetter (1973, p. 1362) justifie cette proposition en invoquant trois éléments essentiels : (i.) la similarité entre ego et ses alters (*infra* page 248) : « [...] quand des liens forts unissent A et B, et A et C, il y a de fortes chances pour que B et C se ressemblent, puisqu'ils sont tous deux semblables à A ; et du même coup, la probabilité qu'il deviennent amis lorsqu'ils se rencontrent augmente », (ii.) le temps passé ensemble : « si les liens A-B et A-C existent, alors la quantité de temps que C passe avec B dépend (en partie) du temps que A passe avec B et C. [...] Si initialement B et C n'ont aucune relation et si chacun d'entre eux possède un lien fort avec A, ils entreront probablement en relation et un lien apparaîtra entre eux », (iii.) la dissonance cognitive « [...] si les liens A-B et A-C sont forts et si B et C connaissent leur existence réciproque, seul un lien éviterait une "tension psychologique" correspondant au fait que C désire mettre en harmonie ses propres sentiments avec ceux de son ami, A, comme B avec ceux de son ami, A ». Ainsi, dans la mesure où les liens forts impliquent de la similarité, une certaine harmonie cognitive et une grande quantité de temps passé ensemble, il est fort probable, et finalement très fréquent, que B et C finissent par se rencontrer, s'entendre et sans doute construire un lien fort (Figure 4.2c, page 242). *In fine*, cette proposition de la *triade interdite* revient à supposer que la configuration présentée par la figure 4.2a (page 242) reste très peu probable ce qui nous amène à conclure avec Granovetter (2008, p. 51) qu'« un lien fort n'est

jamais un pont » entre deux sous-ensembles, ici B et C. D'où leur faiblesse dans la diffusion d'informations ou de ressources nouvelles et non-redondantes nécessaires sur le marché du travail : « individuals with few weak ties will be deprived of information from distant parts of the social system and will be confined to the provincial news and views of their close friends. This deprivation will not only insulate them from the latest ideas and fashions but may put them in a disadvantaged position in the labor market, where advancement can depend, as I have documented elsewhere, on knowing about appropriate job openings at just the right time » (Granovetter, 1983, p. 202).

- **Hypothèse de la force des liens faibles** : en acceptant l'hypothèse de la *triade interdite*, il est alors possible de dire que les ponts qui connectent deux groupes composés de liens forts mais fortement déconnectés entre eux tels que A, C, D, E, F et B, G, H, I, J dans la figure 4.3 (page 242), sont très probablement des liens faibles (bien que tous les liens faibles ne soient pas des ponts) : « the weak tie between ego and his acquaintance, therefore, becomes [...] a crucial bridge between the two densely knit clumps of close friends. [...] These clumps would not, in fact, be connected to one another at all were it not for the existence of weak ties » (Granovetter, 1983, p. 202). D'où leur importance dans la circulation et la diffusion de l'information et pour l'accès à de nouvelles ressources sur le marché du travail : « [...] weak ties have a special role in a person's opportunity for mobility—that there is a structural tendency for those to whom one is only weakly tied to have better access to job information one does not already have. Acquaintances, as compared to close friends, are more prone to move in different circles than oneself » (Granovetter, 1983, p. 205).

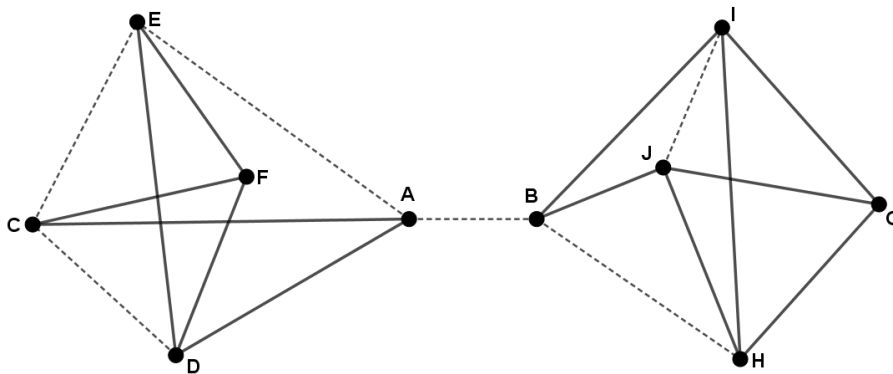
Source : Auteur, adapté de Berrou (2010, p. 125).

Prenant appui sur l'article de Rees (1966), Granovetter ([1974] 1995) ne s'arrête pas à cet argument théorique mais propose de vérifier ses fondements empiriques sur un échantillon de 300 gestionnaires, cadres et techniciens ayant changé d'emploi à Newton dans la périphérie de Boston. À travers des données à la fois quantitatives et qualitatives, ce dernier confirme que les liens faibles jouent un rôle crucial pour accéder à l'emploi, puisqu'ils permettent de recevoir des informations non-redondantes provenant de différentes sources

FIGURE 4.2 – La *triade interdite* et l'hypothèse de transitivité des liens

Source : Berrou (2010, p. 125).

FIGURE 4.3 – Les liens faibles ou les ponts entre sous-parties isolées du graphe



Source : Auteur, adapté de Granovetter (1973, p. 1365).

autonomes. Depuis maintenant plus de 40 ans, nombreux sont les travaux sociologiques et économiques qui ont confirmé la thèse de Granovetter sur les performances en terme de recherche d'emploi et d'appariement sur le marché du travail (Marsden et Gorman, 2001 ; Topa, 2011 ; Castilla *et al.*, 2013).

À propos de la recherche d'emploi, Zenou (2015) propose un modèle théorique visant à démontrer formellement l'approche de Granovetter. Pour cet auteur il est préférable pour un chercheur d'emploi d'être entouré de liens faibles faisant circuler des informations nouvelles et non-redondantes notamment lorsque les liens forts relient ce dernier à des

amis également au chômage. À l'instar de Granovetter (1983), Zenou (2015, p. 913) considère alors l'implication *méso-socioéconomique* de ce résultat en indiquant que les liens forts représentent une possible « trappe à chômage » dans laquelle demeurerait certains travailleurs pour lesquels les liens faibles feraient défaut. De nombreuses données empiriques viennent soutenir l'idée d'un accès à des opportunités différentes facilité par l'usage de liens faibles (Davern et Hachen, 2006). Dans l'État de New York aux États-Unis ou dans la région de Samara en Russie, Lin *et al.* (1981) comme Yakubovich (2005) confirment qu'un travailleur est plus susceptible de trouver un emploi par des liens faibles que par des liens forts³⁸. À partir de deux cohortes d'étudiants de MBA aux États-Unis, Greenberg et Fernandez (2016) démontrent également que ces derniers sont beaucoup plus susceptibles d'accepter des offres venant de liens faibles, dans la mesure où ils les perçoivent comme des opportunités d'un plus grand potentiel assorties de meilleures compensations non-monétaires. Enfin, Giulletti *et al.* (2018) indiquent que les liens faibles sont importants pour la migration rurale-urbaine, car ils permettent aux migrants d'obtenir plus rapidement un emploi urbain en Chine.

Concernant l'appariement sur le marché du travail, Montgomery (1992) propose d'étudier plus précisément l'impact de la force des liens sur les performances dans l'emploi³⁹ à travers un modèle de *job search* dans lequel les méthodes de recherche informelles coexistent avec les processus formels (*cf.* Chapitre 1, Section 1.2.2.1, page 58). Ce travail d'ordre théorique tend à montrer que le salaire d'un travailleur augmente en fonction de la proportion de liens faibles dans son réseau personnel⁴⁰. D'un point de vue empirique, Wegener (1991) corrobore l'idée que les liens faibles permettent non seulement de trouver un emploi mais affecte positivement le revenu obtenu aux États-Unis. Précisant ce résultat à partir d'un échantillon de 480 étudiants chinois diplômés et cherchant désormais du travail, Obukhova (2012) met en évidence que la pertinence de l'information obtenue par un contact augmente la probabilité de recevoir une offre assortie d'une bonne rémunération. Or, bien que les liens forts soient plus motivés pour aider ego dans ses recherches (*infra* Section 4.2.2.2, page 251), ils apparaissent toutefois peu pertinents au contraire des liens faibles. Par ailleurs, Lai *et al.* (1998) tout comme Lin et Ao (2008)

38. Les résultats de Yakubovich (2005) proviennent d'une analyse économétrique à effets fixes intra-agent, ils sont donc indépendants des caractéristiques individuelles des travailleurs.

39. Le modèle de Montgomery (1992) n'analyse *in fine* que les performances salariales sur le marché du travail.

40. Précisons que l'équilibre du modèle de Montgomery (1992) nécessite certaines conditions : (*i.*) les liens faibles relaient les offres d'emploi plus souvent que les forts, (*ii.*) la distribution des offres salariales à travers des liens faibles domine d'un point de vue stochastique celle des liens forts, (*iii.*) la distribution des offres salariales à travers les liens faibles est plus dispersée que celle passant par les liens forts.

mettent en évidence que les liens faibles facilitent effectivement l'accès aux personnes ayant un statut professionnel plus élevé et les conduisant en moyenne à de meilleurs emplois en termes de conditions de travail et de rémunération. Enfin, Tassier (2006) démontre qu'être entouré de liens faibles aux États-Unis tend bien à augmenter son revenu. L'ensemble de ces travaux illustrent deux mécanismes supportant ces résultats : (i.) l'accès à l'information nouvelle et non-redondante, (ii.) le faible coût de ces relations et le faible risque pris par l'intermédiaire.

- ***Faciliter l'accès à l'information nouvelle, non-redondante et pertinente*** : en liant ces sous-ensembles déconnectés mais au sein desquels des informations circulent, les liens faibles rendent plus probable la réception d'informations pertinentes sur le marché du travail (Obhukova, 2012), en augmentant notamment la fréquence et la diversité des opportunités (Wegener, 1991 ; Davern et Hachen, 2006). *De facto*, ce meilleur accès à l'information permet aux acteurs d'engager des actions instrumentales comme obtenir un emploi (Yakubovich, 2005), transférer de nouvelles pratiques (Granovetter, 1982, 1983), ou adopter de nouvelles technologies (Hansen, 1999 ; Jackson *et al.*, 2017).
- ***Le faible coût pour ego et le moindre risque pour l'intermédiaire*** : le coût du maintien d'une relation faible lié à la réciprocité attendue et nécessaire apparaît plus faible que celui attaché aux liens forts (Molm, 1997, Smith, 2005, 2012 ; Smith et Young, 2017). Ainsi, un chercheur d'emploi supportera un coût moins élevé – en termes d'obligations sociales – en étant recommandé par un intermédiaire avec lequel il entretient un lien faible plutôt qu'un lien fort (Hansen, 1999 ; Keister, 2001). Par ailleurs, les intermédiaires en savent souvent beaucoup sur les qualités –compétences et habiletés– mais aussi sur les problèmes rencontrés *et/ou* générés par leurs proches –en termes de réputation, de difficulté d'insertion dans une équipe ...-. À partir de cet ensemble d'informations, les intermédiaires évaluent les risques d'une possible non-correspondance entre le proche et l'emploi, et s'inquiètent alors davantage des implications d'un *mismatch* sur leur propre réputation (Smith, 2005 ; Smith et Young, 2017). Autrement dit, en raison du risque qu'ils encourent en cas de contre-performance de leurs proches, les intermédiaire préfèrent recommander des contacts avec qui ils entretiennent des relations plus lointaines qui auront des conséquences limitées sur leur réputation dans l'organisation (Smith, 2010, 2012).

L'avantage des trous structuraux sur les performances dans l'emploi

À partir du travail de Granovetter sur l'*avantage informationnel* des liens faibles et celui de Caplow (1968) sur l'*avantage stratégique* offert par la position d'intermédiaire (*broker*) entre différents groupes sociaux, Burt (1992, 2000, 2002) élabore une approche structurale qui aboutit à la caractérisation des « trous structuraux ». Délaissant le prisme des réseaux personnels pour rejoindre l'approche de White *et al.* (1976), Burt (1992) propose de construire un modèle permettant de saisir l'importance de l'absence de relations entre alters dans une structure réticulaire, avant de le soumettre empiriquement à l'échelle d'un réseau composé de 3000 directeurs de grandes organisations. Au cours de son travail théorique, Burt (1995, p. 602) recourt au terme de « trou structural » afin d'identifier : (i.) « la séparation entre deux contacts non redondants », (ii.) « la relation de non-redondance entre deux contacts ». En complément, Burt (1992) précise qu'il envisage deux alters comme redondants lorsque ces derniers donnent accès aux mêmes ressources ou jouent le même rôle au sein du réseau.

Encadré 8. L'avantage d'Olivier : les trous structuraux

À partir de la figure 4.4 (246), Burt (1995) explique qu'« [Alain et Olivier] sont deux membres d'une organisation exerçant le même emploi. [Olivier] accède au poste d'[Alain] après son départ. [Alain] accomplissait son travail avec un réseau de cinq contacts directs [en vert sur le graphe d'Alain], eux-mêmes reliés à dix contacts supplémentaires [en bleu]. Cependant, ces quinze contacts constituent seulement deux sous-ensembles de contacts non redondants. Les contacts 2 et 3 sont redondants dans la mesure où ils sont reliés l'un à l'autre et rejoignent les mêmes personnes (critères de cohésion et d'équivalence structurale). Les contacts 4 et 5 sont tout aussi redondants. Le contact 1 n'est pas connecté directement avec 2, mais il est lié aux mêmes contacts secondaires ; 1 et 2 procurent donc des bénéfices de réseau redondants suivant

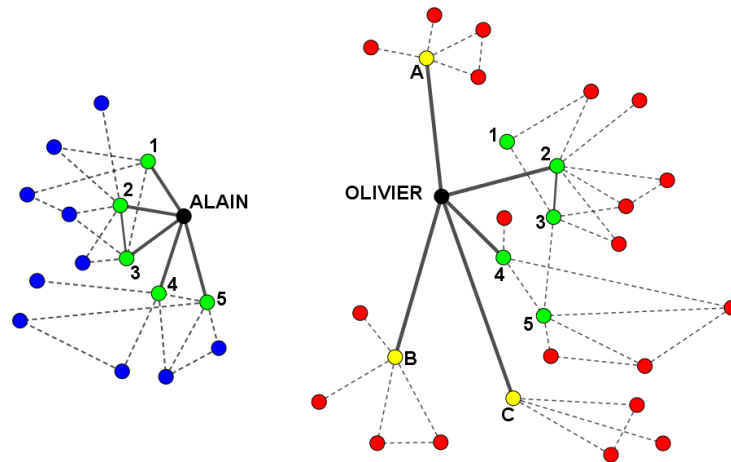
le critère de l'équivalence structurale. Les contacts 3 et 5 sont connectés (à travers Alain) mais non redondants parce que chacun rejoint des sous-ensembles différents de contacts secondaires, toujours suivant le critère de l'équivalence structurale. Lorsque [Olivier] succède à [Alain], il redéfinit son travail. Il utilise moins de contacts pour accéder à ceux [d'Alain] : le contact 2 permet de rejoindre le premier sous-ensemble du réseau [d'Alain], le contact 4 le second sous-ensemble. Le temps et l'énergie économisés grâce au fait d'utiliser moins de liens peuvent être mis à profit pour développer de nouveaux contacts [ce qui est le cas avec les sous-ensembles isolés entre-eux mais connectés à Olivier à travers les alters A, B et C, représentés en jaune sur le graphe]. [Olivier] et [Alain] ont [initialement] le même nombre de contacts, mais le réseau [d'Olivier se développant, il devient] plus riche en trous structuraux ».

Source : Burt (1995, pp. 602–603).

Autrement dit, la redondance existe à partir du moment où deux contacts sont en relation directement l'un avec l'autre ou s'ils sont « structurellement équivalents »⁴¹ dans l'organisation sociale (Encadré 8 et Figure 4.4, page 246). *In fine*, plus un acteur est entouré

41. À partir des travaux de White *et al.* (1976), Burt (1976 ; Burt et Talmud, 1993) puis Wasserman et

FIGURE 4.4 – Les trous structureux : les réseaux d’Alain et d’Olivier



Source : Auteur, adapté de Burt (1992, p. 60).

de contacts non-équivalents et n’entretenant aucune relation mutuelle et plus l’autonomie structurale est grande et la contrainte du même nom est faible. À partir de la figure 4.4 et de l’encadré 8, nous constatons que les gains liés à la présence de trous structureux plus nombreux dans le réseau d’Olivier peuvent être issus de deux types d’avantages complémentaires : (i.) *informationnel* et (ii.) *stratégique*.

- **Avantage informationnel** : Olivier met en contact quatre sous-ensembles isolés contre deux pour Alain (Figure 4.4)⁴². Ainsi, chaque sous-ensemble de contacts pour Olivier constitue une source indépendante d’information, multipliant d’autant sa probabilité d’accès à une information nouvelle et pertinente. Autrement dit, un sous-ensemble est une source unique d’information dans la mesure où, à l’inverse, des acteurs déconnectés les uns des autres ont tendance à disposer d’informations différentes.

Ainsi, rejoignant l’argument de la force des liens faibles proposé par Granovetter (*cf.* page 240), l’information accessible par ego en position d’intermédiaire (*broker*) est probablement moins redondante en connectant les différentes sources distinctes (Reagans et Zuckerman, 2001). Ce statut de *pont*⁴³ entre différents sous-groupes isolés au sein du réseau augmente

Faust (1994), nous pouvons résumer cette notion d’« équivalence structurale » de la façon suivante : deux acteurs sont dits *équivalents* structurellement s’ils ont les mêmes relations avec les mêmes autres contacts.

42. Alain ne connecte que les sous-ensembles isolés 1-3 et 4-5, alors qu’Olivier lie quant à lui les sous-ensembles A, B, C et 2-4 (Figure 4.4).

43. Nous utilisons ici ce terme de *pont* dans le sens retenu par Putnam (2000) par la traduction d’une des deux formes spécifiques de capital social : « *bridging* ». Ce dernier correspond à la possession de « liens faibles connectant des composantes qui seraient autrement déconnectées les unes des autres » (Mercklé,

alors les performances individuelles dans l'emploi, notamment en matière de promotion –évolution de la carrière professionnelle– (Lutter, 2015 ; Martí *et al.*, 2017), et d'évaluations de la part des supérieurs (Burt, 2004 ; Burt *et al.*, 2013). Dans l'optique de vérifier empiriquement cette idée à partir d'un échantillon de 3000 directeurs de grandes sociétés américaines⁴⁴, Burt (1992) indique que ceux qui possèdent un réseau riche en trous structuraux obtiennent plus facilement l'information importante *et/ou* coordonnent plus rapidement et plus efficacement leur organisation –notamment en termes de réduction des coûts– (Giraud et Ladouceur, 2016, p. 55). Cet « avantage compétitif » octroyé par la maîtrise des trous structuraux rejaillit *in fine* sur la rémunération des directeurs⁴⁵.

- **Avantage stratégique** : en mettant en contact quatre sous-ensembles non-redondants (Figure 4.4, page 246), Olivier se situe au centre de la structure réticulaire (l'organisation sociale) et est donc assuré d'être le premier à recevoir les nouvelles opportunités créées par les besoins de l'un des groupes qui pourrait être satisfait par les compétences d'un autre (Burt, 1995, p. 603). Il peut donc jouer sur cet avantage pour favoriser l'un des sous-groupes ou réunir les compétences complémentaires.

Plus précisément, deux sous-mécanismes peuvent être mis en évidence à partir de cet *avantage stratégique*. Tout d'abord, le *broker* occupe une position dite *stratégique* dans le réseau grâce à laquelle il va disposer d'un pouvoir de contrôle sur les ressources pouvant circuler d'un sous-ensemble à l'autre. L'acteur peut alors être considéré comme un *tertius gaudens*⁴⁶ (« le troisième qui profite ») dans la mesure où sa position stratégique de pont entre blocs lui permet de : (*i.*) restreindre l'information accessible pour l'une des cliques connectées uniquement par son intermédiation (Burt, 1999 ; Reagans et Zuckerman, 2001), (*ii.*) développer un avantage comparatif vis-à-vis du potentiel conflictuel entre les différents sous-groupes du réseau (Burt, 1995), (*iii.*) tirer avantage des conflits suscités par la restriction ou la diffusion sélective de l'information (Caplow, 1968 ; Burt, 1995, 1999 ; Quintane et Carnabuci, 2016). Rejoignant l'approche par les ressources accessibles

2011, p. 51). Nous renvoyons le lecteur à Ponthieux (2006, pp. 66–68) et à Crossley *et al.* (2015, pp. 35–36) pour une discussion plus approfondie de ces différents concepts adjacents et cependant rarement synonymes.

44. Entreprises de plus de 100000 employés.

45. Ces derniers obtiennent un meilleur salaire, supérieur de 30% en moyenne (Burt, 1992).

46. Cette expression est initialement due à Simmel ([1922] 1964) puis Merton (1957) mettant en évidence l'importance des positions de contrôle et des coalitions pour les individus au sein d'un réseau. Caplow (1968) reprendra ensuite cette idée en explicitant dans son ouvrage *Deux contre un* ce rôle stratégique du « troisième larron », susceptible de s'unir à un acteur contre un autre et ainsi bénéficier du conflit entre les différents individus qu'il relie. De cette manière, le *tertius gaudens* posséderait donc un avantage lié à sa position d'intermédiaire lui permettant d'exploiter un conflit dans son réseau.

(cf. Section 4.2.1.1, page 230), Lin (1999a, p. 31) indique que cette position stratégique bénéficie alors directement au *tertius gaudens* dans la mesure où il est plus susceptible d'exercer de l'influence sur les agents qu'il connecte en restreignant ou en diffusant des ressources de toute sorte. Par ailleurs, en jouant le rôle d'intermédiaire entre les différents blocs d'acteurs isolés sans son intermédiation, le *broker* peut être considéré comme un *tertius iungens* (« le troisième qui unit ») capable de tirer avantage d'une orientation stratégique de l'organisation sociale en mettant en relation directement différentes parties ou sous-parties aux compétences complémentaires (Obstfeld, 2005 ; Quintane et Carnabuci, 2016). Ces fonctions d'union (*tertius iungens*) et de contrôle (*tertius gaudens*) tendent à augmenter la crédibilité du *broker* (Burt, 1992, 2000, 2002), qui a ainsi « plus de chances d'être pris en considération dans la distribution de nouvelles opportunités » (Burt, 1995, p. 604). En particulier sur le marché du travail, la possession d'un large éventail de relations déconnectés les unes des autres rassure les recruteurs potentiels et envoie un signal quant à la valeur ajoutée liée aux ressources nouvelles que peuvent apporter les connaissances d'ego⁴⁷ (Burt, 1995, 2006 ; Lin 1999a, 2001 ; Erickson, 2003).

Les faiblesses de l'homophilie sur le marché du travail

La notion d'homophilie, définie comme la propension plus importante à interagir avec des acteurs semblables, traduit l'adage qui veut que qui « se ressemble se rassemble ». Depuis la revue des questionnements autour de cette notion proposée par McPherson *et al.* (2001), cette propension pour des acteurs à développer des relations avec des individus qui leur ressemblent a été observée sur de très nombreuses caractéristiques telles que le genre (Zeltzer, 2017), le niveau d'éducation (Smirnov et Thurner, 2017), ou la couleur de peau (Quillan et Campbell, 2003 ; Smith, 2016). Cependant, malgré ce large éventail, le débat reste vif au sein de la sociologie des réseaux au sujet de l'origine de cette homophilie largement constatée. Ainsi, il reste à déterminer si nous nous rassemblons parce que nous nous ressemblons ou si nous nous rassemblons parce que nous nous rassemblons (Smirnov et Thurner, 2017). Lazarsfeld et Merton (1954) proposent une façon intéressante d'aborder la question en distinguant deux formes d'homophilie : (*i.*) *l'homophilie de statuts* définie

47. « Erickson (2003) a étudié l'impact des réseaux sur le comportement des employeurs pendant le recrutement. Elle a constaté que ces derniers recherchent des candidats ayant un capital humain élevé, mais qu'ils affichent beaucoup d'intérêt pour les candidats jouissant d'un réseau riche dans les réseaux qui entourent l'entreprise. [...] Plus les candidats aux postes de managers démontrent qu'ils appartiennent à des réseaux externes à l'entreprise qui présentent des intérêts pour elle, plus les probabilités d'être recrutés à ces postes sont élevées » (Kamanzi, 2006, p. 60). Lin (2001, p. 96) fait une proposition similaire : « there are reasons to believe that social capital is important to firms in selecting recruitment, as firms must operate in an environment where social skills and networks play critical roles in transactions and exchanges ».

par le fait que des individus ayant des caractéristiques similaires sont plus susceptibles de s'unir, (ii.) *l'homophilie de valeurs* qui implique quant à elle l'union avec d'autres personnes qui pensent de la même manière, indépendamment de différences relatives à certaines caractéristiques socio-démographiques et économiques.

L'approche par *l'homophilie de statuts* a été très largement étudiée et envisagée comme une sélection des acteurs sur la base de similarités multiplexes (Mitchell, 1969; Mark, 2003), consistant à faire le tri « entre les personnes qui nous ressemblent et les autres, ces dernières étant moins choisies ou plus facilement abandonnées [...] » (Bidart *et al.*, 2011, p. 233). Sous cet angle, *l'homophilie de statuts* produit des effets négatifs sur le marché du travail à travers la structuration et la stabilisation d'une segmentation *douce* (Bidart *et al.*, 2011), affaiblissant d'autant le lien social au niveau macro-social (Blau, 1974; Granovetter, 1981, 1982, 1983, 2008; DiMaggio et Garip, 2011). En effet, cette logique de fragmentation alimente l'éloignement des opportunités d'emploi de groupes sociaux marqués tels que les femmes (D'exelle et Holvoet, 2011; Beaman *et al.*, 2018), les pauvres et les minorités raciales (Smith, 2000; Fernandez et Fernandez-Mateo, 2006), soit par un accès limité à l'information ou aux ressources nécessaires (Smith, 2016), soit à travers le renforcement de pratiques discriminatoires à l'encontre d'individus présentant des caractéristiques différentes (Klopfenstein, 2004; Jacquemet et Yannelis, 2012).

L'approche par *l'homophilie de valeurs* repose sur l'influence des alters et la « porosité » d'ego à cet égard. Autrement dit, ce type d'homophilie représenterait l'« empreinte » des comportements des alters sur ceux d'ego. Certains travaux indiquent en effet que cette homogénéité est volontaire et nécessite l'adhésion des acteurs dans la mesure où elle se structure à travers des logiques de fréquentation et d'échange. Sous cet angle plutôt évolutionniste, plus des individus dissemblables au départ vont être amenés à se fréquenter et plus ils vont adopter des comportements similaires allant même jusqu'à homogénéiser leurs réactions et leurs réponses neuronales à différents stimuli (Parkinson *et al.*, 2018). Vérifiant cette proposition sur le marché du travail, certains travaux théoriques indiquent que la fréquentation de chômeurs par d'autres chômeurs tend à réduire leurs efforts de recherche d'emploi par découragement ou manque d'informations pertinentes (Jackson *et al.*, 2017). *In fine* ils mettent plus de temps à trouver un emploi, et d'autre part finissent par obtenir un salaire inférieur à ceux qui fréquentent des salariés déjà en poste (Calvo-Armengol et Jackson, 2004, 2007; Bramoullé et Saint-Paul, 2010).

En définitive, qu'il s'agisse du fait que les acteurs aient peu d'occasions d'interagir avec des individus dissemblables ou du fait qu'ils homogénéisent leurs comportements à travers un jeu subtil d'influence mutuelle, voir de la complémentarité entre les deux logiques (Mercken *et al.*, 2010; Bidart *et al.*, 2011), l'homophilie semble bien être négativement corrélée avec les performances dans l'emploi. Deux mécanismes peuvent être avancés afin d'expliquer cette relation : (*i.*) la limitation de l'information, (*ii.*) le maintien de pratiques inefficaces.

- ***La redondance de l'information*** : dans le cas où ego est lié à des alters qui présentent des caractéristiques similaires, il est plus probable que ces derniers aient des informations redondantes et des ressources de même type, affaiblissant de fait l'accès à des opportunités nouvelles (Renzulli *et al.*, 2000; Smith, 2000, 2016; Bessy et Marchal, 2009). Ce mécanisme rejoint alors les mécanismes déjà mis en évidence par l'approche de Granovetter comme celle de Burt (*cf.* pages 240–245).
- ***La persistance de pratiques inefficaces*** : dans la mesure où les acteurs d'un réseau plus homophile ont peu d'occasions d'interagir avec des individus dissemblables, la diffusion de réputations et d'opinions largement partagées est facilitée (Elster, 2015; Parkinson *et al.*, 2018). Or, le partage de ces « valeurs » communes encourage les individus à appliquer des sanctions vis-à-vis des pratiques qui s'éloignent de ces normes définies et acceptées au sein du groupe social (Portes, 1998). Par conséquent, cette forme de conformisme peut conduire à la persistance de comportements inefficaces, coupant le groupe homophile de nouvelles pratiques plus performantes (Jackson *et al.*, 2017).

Une illustration classique de cette mécanique pernicieuse de l'homophilie sur l'adoption de nouvelles pratiques et l'intégration de nouvelles compétences dans un groupe organisationnel est proposée par Dalton (1959) et rapportée par Granovetter (1988, p. 211). Un ouvrier afro-américain au sein d'une usine chimique disposait des connaissances et de l'expérience nécessaires afin d'utiliser des machines complexes (fragiles et sophistiquées), réservées au groupe de travailleurs qualifiés composés essentiellement de blancs⁴⁸. Toutefois, après avoir obtenu une promotion lui permettant d'intégrer ce groupe, ces derniers lui furent hostiles « afin de ne pas créer un précédent », l'obligeant à se débrouiller seul, sans aucune indication, malgré l'intervention du syndicat. Face à cette réticence du groupe des

48. Indiquons que Granovetter (1988, 2008) ne caractérise pas explicitement la multiplicité de l'homophilie au sein de ce groupe d'acteurs. Cependant, au regard du travail de Dalton (1959) il semble assez évident que ces membres partagent au minimum trois caractéristiques : leurs compétences/formations, leur couleur de peau et leur genre.

travailleurs blancs qu'il devait intégrer, l'ouvrier afro-américain refusa sa promotion. Bien que les ouvriers blancs n'aient violé « aucune des règles explicites » édictées par la direction de l'entreprise, ils avaient clairement montré leur hostilité et leur refus d'apporter l'aide habituellement offerte aux nouveaux arrivants afin qu'ils puissent effectuer correctement leur travail. En définitive, ces ouvriers blancs « démontraient que sa "productivité" sur ce poste n'était nullement un attribut individuel, [...] mais résultait plutôt de la structure des relations visant des objectifs économiques autant que non-économiques » (Granovetter, 2008, p. 182).

4.2.2.2 L'importance de la cohésion sociale : liens forts, *network closure* et homophilie

En dépit des mécanismes supportant les résultats précédents, un certain nombre d'études ont remis en question l'efficacité des liens faibles et d'une structure relationnelle composée d'acteurs hétérophiles et déconnectés les uns des autres. Ce faisant, ces travaux mettent en avant la force des liens forts, d'une structure plus cohésive et de relations plus homophiles sur le marché du travail.

Vers une force des liens forts ?

A contrario des auteurs faisant état de la force des liens faibles (*cf.*, Section 4.2.2.1, page 240), certains travaux plus récents mettent en avant l'importance des liens forts –notamment à propos des relations de confiance– sur les performances économiques (Bohnet *et al.*, 2008, 2010 ; Guiso *et al.*, 2009). À l'instar d'Arrow (1974, p. 23) qui voyait dans la confiance un « lubrifiant du système social », les liens forts –liant ego et des alters proches socialement et géographiquement avec qui les relations sont régulières, à forte intensité émotionnelle et inscrites dans la durée (Lozares et Verd, 2011 ; Marsden et Campbell, 1984, 2012)–, permettent d'intégrer les transactions et d'abaisser leur coût, aidant ainsi à générer une allocation plus efficiente des ressources (Karlan *et al.*, 2009). Sur la base de résultats empiriques démontrant que sous certaines conditions la force des liens faibles tend à s'estomper, diverses études mettent en avant que les marchés du travail ne font pas exception, donnant un intérêt aux relations fortes (Bian, 1994 ; Bian et Huang, 2009 ; Pasquier-Doumer, 2013 ; Kramarz et Skans, 2014 ; Obukhova et Zhang, 2017).

S'agissant de la recherche d'emploi, Gee *et al.* (2017a) et Gee *et al.* (2017b) démontrent à partir d'un très grand jeu de données facebook collectées aux États-Unis puis

dans 55 pays, qu'un acteur est certes plus susceptible d'être aidé par des liens faibles afin de décrocher un emploi dans la mesure où ces relations sont numériquement plus nombreuses dans les réseaux virtuels observés. Cependant, l'utilisation d'un seul lien plus fort tend à augmenter significativement la probabilité d'obtenir un emploi. Greenberg et Fernandez (2016) corroborent ce résultat et affirment que la force des liens a bien un effet causal sur les chances de transmission de l'information. Ils démontrent que les intermédiaires sont en effet plus susceptibles de transmettre des renseignements et des informations sur les offres d'emploi à leurs amis proches qu'à leurs connaissances plus lointaines. Par ailleurs, de nombreux travaux menés en Chine depuis les années 1990 s'inscrivent dans ce sens, indiquant que les relations fortes permettent de recevoir plus d'opportunités d'emploi (Bian, 1994, 1997; Obukhova, 2012). Comme l'indique le travail de Marin (2012) réalisé à Toronto, les acteurs qui ont des informations spécifiques sur des offres d'emploi et qui connaissent des personnes qui, selon elles, conviendraient le mieux à ces postes –souvent des relations de travail avec lesquelles les liens sont faibles–, communiquent peu les informations à ces dernières⁴⁹, marquant une certaine réticence de l'intermédiaire à « s'immiscer » sans indications claires sur la recherche d'emploi du contact en question. Or, les liens forts, supportés à la fois par un niveau de confiance mutuelle plus élevé et une durée plus longue d'interaction, apparaissent plus à même de faire circuler ces indications entre l'intermédiaire et ego.

En ce qui concerne les performances dans l'emploi, les liens faibles apparaissent peu corrélés avec le revenu des individus lorsque les régressions intègrent différents contrôles tels que l'éducation (Bridges et Villemez, 1986; Marsden et Hurlbert, 1988). Au contraire, certains travaux réalisés en Chine notamment mettent en évidence que les liens forts sont quant à eux bien corrélés significativement avec le revenu et la satisfaction professionnelle (Cheung et Gui, 2006; Lu *et al.*, 2013; Obukhova et Zhang, 2017). Dans ce contexte institutionnel, certaines études expliquent que ce résultat pourrait être la conséquence d'un certain népotisme, facilitant l'accès aux emplois bien rémunérés pour ceux qui usent des liens forts (Bian *et al.*, 2015; Tian et Lin, 2016; Obukhova et Zhang, 2017).

Enfin, cette force des liens forts constatée sur le marché du travail tend à se renforcer en fonction de caractéristiques socio-démographiques et professionnelles. En

49. À partir d'un échantillon de 37 agents d'assurance dans un centre d'appels de Toronto, Marin (2012) constate qu'ils ne communiquent que 27% du temps les offres d'emploi dont ils ont connaissance aux travailleurs potentiellement intéressés et en recherche active.

raison de l'indisponibilité des liens faibles et de la forte incertitude sur le processus de recrutement lors du premier emploi, certains travaux menés en Europe comme aux États-Unis mettent en avant que la probabilité des jeunes à obtenir un poste tend à augmenter grâce à l'utilisation de liens familiaux (Degenne *et al.*, 1991 ; Requena Santos, 1991 ; Granovetter, 1982, 1983, [1974] 1995 ; Kramarz et Skans, 2014), ou réciproques et à forte intensité émotionnelle (Murray *et al.*, 1981). D'autres études menées sur des indépendants et des entrepreneurs au Vietnam comme au Burkina Faso mettent en avant que ce type de liens favorise la création et le développement d'une entreprise (Turner et Nguyen, 2005), la transmission des ressources intangibles nécessaires au maintien inter-générationnel d'un statut professionnel (Pasquier-Doumer, 2013), et font office de filet de sécurité nécessaire à la résilience de l'activité en période de crise (Turner, 2009). Enfin, pour d'autres groupes sociaux tels que les pauvres (Lomnitz, 1977 ; Elliott, 1999 ; Smith, 2000, 2016 ; Marques, 2012, 2015), les afro et latino-américains (Smith, 2000, 2005), les diasporas et immigrés (Granovetter, 2000 ; Giulletti *et al.*, 2018), l'accès aux liens faibles est souvent très limité pour des raisons structurelles ou institutionnelles. De fait, les liens forts jouent le rôle de stabilisateurs et de maintien des ressources face aux risques de vulnérabilité (Granovetter, 1982, 1983 ; Krakarhdt et Stern, 1988). À partir de ce vaste panorama du rôle efficace des liens forts sur le marché du travail, nous pouvons discerner trois mécanismes sous-jacents : *(i.)* l'accès à des information de meilleure qualité, *(ii.)* la réduction de l'asymétrie d'information, *(iii.)* l'accroissement de la motivation des alters.

- ***Une information de meilleure qualité*** : les relations fortes basées sur la confiance sont plus à même de transmettre une information plus complexe et plus précise aux acteurs (Cheung et Gui, 2006 ; Lu *et al.*, 2013 ; Kim et Fernandez, 2017). En effet certains travaux constatent notamment que lorsqu'un acteur a besoin d'informations précises et complexes dans un environnement où les changements sont rapides, les liens forts sont plus efficaces que les liens faibles (Aral et Van Alstyne, 2011 ; Aral, 2016).
- ***Réduction de l'asymétrie d'information*** : Arrow (1974, p. 23) indique que « la confiance est extrêmement efficace ; elle évite de se donner la peine d'avoir à apprécier le crédit que l'on peut accorder à la parole des autres ». Dans un contexte d'imperfection des moyens formels servant à la transmission des informations quant aux opportunités d'emploi (*cf.* Chapitre 3, Section 3.3, page 188), il est très difficile d'obtenir ces dernières sans supporter des coûts élevés. En effet, le chercheur d'emploi peut passer beaucoup de temps pour trouver une information parfois indisponible. L'employeur doit, quant à lui, évaluer et vérifier les compétences des

travailleurs potentiels au moment de l'embauche, dans la mesure où il n'a aucune assurance de la productivité future du candidat (Montgomery, 1991 ; Topa, 2011). Or, la confiance associée à l'existence d'un intermédiaire en relation avec les deux parties –et avec qui le chercheur d'emploi entretient un lien fort–, permet de réduire ces coûts. Comme l'indique le modèle théorique de *social collateral* proposé par Karlan *et al.* (2009), les réseaux aident certes l'employeur à identifier à travers des intermédiaires les travailleurs ayant les meilleures habilités (Montgomery, 1991), mais seule la confiance entre le travailleur et l'intermédiaire rend « crédible » sa recommandation grâce à la connaissance que peut avoir ce dernier des compétences du premier⁵⁰ (*cf.* Section 4.2.1.1, page 239).

- ***Accroître la motivation des alters impliqués*** : comme le signale Arrow (1974, p. 23) : « [la confiance] n'est pas une marchandise que l'on peut acheter facilement ». Autrement dit, ces liens forts génèrent des coûts élevés en engagements nécessaires à l'entretien et au maintien de la réciprocité qui supporte ce type de relations (Molm, 1997). Cependant, en raison de ces coûts relationnels, les alters sont *de facto* plus motivés pour aider ego dans sa recherche d'emploi (Obukhova, 2012), dans la mesure où l'intensité émotionnelle supportant les liens forts est souvent associée à un sentiment d'obligation qui permet de pousser ces alters à consacrer leur temps, leurs efforts et leurs ressources sociales à aider par exemple un demandeur d'emploi, ces derniers pouvant s'attendre à un « renvoi d'ascenseur » ultérieur (Coleman, 1988, 1990). Par ailleurs, en aidant ce dernier à recevoir une offre qu'il ne recevrait pas autrement, le contact ne se contente pas de dépenser son temps ou faire des efforts, mais peut aussi mettre en danger sa propre réputation, ce risque le poussant alors à être plus consciencieux dans ses efforts (Smith, 2005, 2012).

L'importance de la cohésion sociale sur le marché du travail

Tout comme les liens forts, la cohésion sociale (*network closure*), correspondant à un réseau dense dans lequel l'ensemble des points de la structure sont en relation avec tous les autres, peut s'avérer nécessaire à l'échange social afin de ne pas développer des relations asymétriques dans un contexte d'information incomplète (Wellman, 1979 ; Granovetter, 1982, 1983 ; Coleman, 1990). Comme le précise Burt (2000, 2002, 2006), un *broker* possède bien les deux types d'avantages évoqués ci-dessus (*cf.* Section 4.2.2.1,

50. « Recommendations from less trusted individuals are not credible, because a low-type candidate can bribe the recommender to put in a good word for him » (Karlan *et al.*, 2009, p. 1311).

page 245), mais il prend également plus de risques. En effet, en l'absence de cohésion sociale aucun des acteurs n'a de certitude quant au comportement des autres. Prenons l'exemple suivant : A et B disposent de ressources –informationnelles– nécessaires à C et D, et inversement pour C et D vis-à-vis de A et B. Cependant, rien ne garantit A et B contre un comportement opportuniste de C et D lorsque ces derniers auront obtenu les ressources qu'ils recherchaient et inversement. Autrement dit, les quatre acteurs peuvent conserver les informations –s'ils sont notamment très adverses au risque– ou n'échanger qu'une partie, la moins spécifique afin de ne pas perdre l'*avantage informationnel* dont ils disposent. Or, ces ressources peuvent être essentielles à leur survie (Granovetter, 1982, p. 116), ou nécessaires au maintien de la position des acteurs situés en haut de la hiérarchie (Granovetter, 1982, p. 110). De ce point de vue, la cohésion sociale constitue un support nécessaire à l'échange dont les bénéfices au niveau individuel et collectif se structurent autour de trois mécanismes (Coleman, 1990) : (i.) faire circuler à moindre coût des ressources de meilleure qualité, (ii.) motiver les acteurs liés à l'aide d'un jeu d'obligations et d'attentes, (iii.) contraindre les membres à ne pas adopter de comportements opportunistes par le contrôle de la structure.

- **Accès à de l'information de meilleure qualité à moindre coût** : la transmission de l'information pertinente est coûteuse, et les relations de proximité inscrites dans un réseau cohésif permettent de réduire ce coût et d'obtenir un avantage (Coleman, 1990, p. 310). Dans la mesure où l'interaction générale entre l'ensemble des membres liés les uns avec les autres dans un réseau cohésif génère de la confiance et de la réciprocité, cette structure facilite alors la transmission d'informations importantes, spécifiques et stratégiques puisque tous tirent avantage de la diminution du coût d'accès à cette dernière (Baker et Iyer, 1992 ; Lin, 1999a ; Burt, 2006 ; Karlan *et al.*, 2009), augmentant ainsi leur probabilité d'être mieux rémunérés sur le poste⁵¹ (Jahn et Neugart, 2017).
- **L'obligation et la réciprocité comme source de motivation** : à l'instar de Bourdieu (1980a), Coleman (1990) indique que la transmission de ressources au sein d'un réseau cohésif suppose la création de droits et d'obligations qui peuvent être à la source de la motivation des acteurs pour s'engager dans l'échange. De cette façon, la motivation est issue du fait que « si A fait quelque chose pour B –en croyant que B lui rendra la pareille dans le futur–, cela crée l'attente de A, une sorte de “crédit”, et l'obligation réciproque de B envers A » (Ponthieux, 2006, p. 15). Autrement dit,

51. Jahn et Neugart (2017) évaluent l'effet des réseaux cohésifs de voisinage et des collègues de travail sur le fait de retrouver un emploi après la fermeture de son entreprise.

A est motivé à transmettre les ressources nécessaires à B puisqu'au sein d'un réseau cohésif B sera amené à faire de même en raison du « droit de tirage » dont dispose A sur B suite au premier échange (Coleman, 1990, p. 310).

Ce mécanisme est illustré par Coleman (1988) à travers l'exemple des marchands du Caire qui s'échangent mutuellement des clients, assurés d'une réciprocité fondée sur l'interconnexion et la cohésion entre les familles auxquelles ils appartiennent (Ponthieux, 2006, p. 14). Sur le marché du travail, les alters vont être de fait plus motivés pour aider ego dans son processus de recherche d'emploi –en dépit parfois de leur manque d'informations pertinentes– dans l'attente de cette réciprocité future (Granovetter, 1982, 1983 ; Obukhova, 2012).

- ***Le contrôle social et l'efficacité des normes*** : la cohésion sociale tend à rendre plus efficaces les normes sociales et permet ainsi de réduire l'incertitude quant aux comportements des acteurs –qui ont tendance à agir en conformité avec les règles sociales édictées et ne pas adopter des comportements opportunistes– (Coleman, 1990 ; Burt, 2002, 2006 ; Bohnet *et al.*, 2008). Retrouvant alors l'argument de Bourdieu (1980a), ce respect partagé des normes n'advient au sein d'un réseau cohésif que dans la mesure où chaque acteur est susceptible d'être contrôlé par tous les autres, poussant les acteurs à se conformer ou à quitter la communauté (Coleman, 1988 ; Portes, 1998, 2010).

Coleman (1990, p. 303) illustre les bénéfices du conformisme par le contrôle social intra-groupe à travers l'exemple des diamantaires de New York. En effet « le marché est tenu presque exclusivement par une communauté dans laquelle les liens familiaux et sociaux sont très denses ; du coup, si un acteur venait à se comporter de façon malhonnête, il serait immédiatement exclu du marché par les autres diamantaires et mis au ban de la communauté » (Ponthieux, 2006, p. 14).

Les effets positifs de l'homophilie sur les performances dans l'emploi

Enfin, l'homophilie peut également être plus largement associée aux effets de pairs (*peer effect*) et semble de ce point de vue prendre le contre-pied de ce que nous indiquions dans la section 4.2.2.1 (page 239). Prise sous cet angle, l'homophilie tend à prolonger les mécanismes mis en lumière au sujet de la cohésion sociale, et produit des effets bénéfiques sur les performances des acteurs sur le marché du travail. À partir de données collectées sur des anciens étudiants d'une université américaine, Marmaros et Sacerdote

(2002) indiquent notamment que l'effet de pairs –semblables ou homophiles sur certaines caractéristiques– augmente la probabilité d'obtenir un emploi bien rémunéré. D'un point de vue plus théorique, le travail de Kugler (2003) modélise le rôle des réseaux sociaux avec l'hypothèse que les travailleurs qui sont recommandés par des travailleurs⁵² déjà en poste ont intérêt à se conformer au contrôle social de ces derniers. En effet, la surveillance qu'exercent les pairs est à l'origine d'une réduction des coûts de contrôle pour l'employeur, et pour cette raison, les travailleurs recommandés tendent à gagner plus et restent plus longtemps dans l'entreprise. Ce résultat théorique a été vérifié notamment sur des données employés-employeurs allemandes par Dustmann *et al.* (2015) ou encore Cornelissen *et al.* (2017)⁵³. Enfin, nous constatons également que les pairs tendent à augmenter la productivité des travailleurs (Herbst et Mas, 2015), notamment au niveau individuel et de l'équipe de travail (Bandiera *et al.*, 2005, 2013 ; Pallais et Sands, 2016). Ces effets sur la recherche et les performances dans l'emploi semblent s'expliquer par deux mécanismes sous-jacents : (*i.*) la qualité de l'information distribuée, (*ii.*) l'exclusion des *outsiders*.

- ***La meilleure qualité de l'information intra-groupe*** : tout comme pour les mécanismes sous-jacents à la cohésion sociale, Coleman (1988) rappelle que des relations multiplexes (non spécifiques à un contexte particulier) et par conséquent homophiles par rapport à différentes caractéristiques⁵⁴, sont nécessaires pour établir une cohésion au sein du groupe, produisant une augmentation de la circulation de l'information.

La similarité entre les membres d'un groupe est susceptible de produire de la confiance et de la réciprocité permettant de faciliter la diffusion de l'information plus spécifique et plus précise entre les membres (Watt *et al.*, 2002 ; Aral, 2016), notamment au sujet des opportunités professionnelles (Mouw, 2003, 2006). C'est ce que tendent à vérifier Aral et Van Alstyne (2011) à partir de communications entre les membres d'une firme de recrutement de cadres aux Etats-Unis : plus les acteurs possèdent un réseau composé de contacts homophiles et plus ils ont tendance à recevoir de nouvelles informations.

- ***La diffusion de l'information exclusivement aux insiders*** : un réseau composé de contacts homophiles est plus probablement un groupe plus cohésif. À ce

52. Dans le modèle de Kugler (2003) ces derniers fournissent un effort élevé.

53. Cornelissen *et al.* (2017) démontrent néanmoins que l'effet des pairs sur le salaire est relativement faible pour les travailleurs les plus qualifiés, mais demeure élevé pour les travailleurs les moins qualifiés.

54. Coleman (1988, p. 109) donne un exemple pour appréhender cette notion de multiplicité que nous associons à une forme d'homophilie multidimensionnelle : « [...] lorsque les mêmes personnes sont liées par leurs enfants qui sont dans la même école, mais aussi par leur travail (le même employeur) et qu'elles vivent dans le même quartier ».

titre, ce groupe composé d'acteurs semblables connaît un certain degré de fermeture lié à la forte densité du réseau, établissant une frontière *invisible* tendant à séparer les *insiders* des *outsiders* (Bourdieu, 1980a; Portes, 1998; Smith, 2016).

De cette manière, l'isolement d'un groupe d'acteurs partageant les mêmes caractéristiques suscite l'exclusion des individus présentant des caractéristiques différentes, permettant de maintenir l'échange de ressources spécifiques au sein d'un groupe social fermé (Coleman, 1988; Portes, 1998, 2010).

À l'issue de cette revue de littérature à la fois théorique et empirique, nous constatons que, malgré l'hétérogénéité des mécanismes portant parfois à confusion, les acteurs dépendent de leurs réseaux potentiels et actifs pour définir leurs comportements et leurs actions sur le marché du travail. Ainsi, chacun est pris dans un réseau de relations potentielles *contextualisées* –disposant de ressources accessibles en fonction de la structure des positions– qu'il s'agit d'activer et de mobiliser dans des situations particulières au cours de la trajectoire individuelle (Lin, 1995, 1999a, 2000, 2001; Lin et Erickson, 2008). Toutefois, les questions concernant l'articulation entre ces deux pôles de l'encastrement réticulaire et la reconfiguration de ces dimensions face à l'évolution de la situation professionnelle restent posées.

4.3 Articulation des dimensions et évolution réticulaire au cours de la trajectoire professionnelle

La distinction réalisée précédemment entre *endogénéité* et *exogénéité* du réseau (*cf.* Section 4.2, page 228), apparaît sous une forme articulée chez Lin (1999a, 2001) pour qui le rendement des ressources sociales peut être appréhendé à partir de deux approches : « les ressources du contact » et « les ressources du réseau ». La première démarche se rapporte au réseau actif, se basant sur l'identification sélective de certains contacts à mobiliser – ou effectivement activés– pour une action instrumentale précise et ponctuelle (Lin, 1999a, 2001). La seconde se concentre plutôt sur la contextualisation des réseaux et des liens potentiels définis comme « [d]es réseaux qu'un ego maintient de manière routinière et sur la configuration des caractéristiques des ressources des membres [par exemple, la diversité et l'étendue des ressources] » (Lai *et al.*, 1998, p. 161). *De facto*, c'est bel et bien l'articulation entre ces deux pôles réticulaires et, *in fine*, les combinaisons possibles entre le réseau actif et potentiel qui doivent désormais être placées au cœur de notre travail théorique (Section

4.3.1). Par ailleurs, jusqu'ici les dimensions supportant ces combinaisons ont fait l'objet d'une approche statique. Cependant, ces dernières se reconfigurent et se transforment en fonction de la trajectoire individuelle et des différents contextes qu'elles rencontrent. Ainsi, comme le recommandait Granovetter précédemment (*cf.* Section 4.1.1.2, page 222), il s'agit de *recontextualiser* les relations dans les dynamiques propres aux trajectoires socioprofessionnelles sur le marché afin de sortir de la photographie instantanée, masquant les changements d'ordre institutionnel qui supportent et sont supportés par les processus évolutifs des réseaux sociaux (Scott, 2013, p. 139). Il est alors nécessaire de revenir sur le cadre analytique permettant l'intégration du temps dans l'exploration de la relation entre les dimensions relationnelles et les trajectoires individuelles dans l'emploi (Section 4.3.2).

4.3.1 Articulation entre les capacités du réseau potentiel et la mobilisation du réseau actif

Les différentes dimensions du réseau potentiel et actif ont été jusqu'ici envisagées comme deux sphères isolées et dont les effets ont été évalués séparément (*cf.* Section 4.2, page 228). Nonobstant, la liaison entre les deux pôles de l'encastrement réticulaire que représentent le réseau potentiel et actif est assez manifeste au regard de la mitoyenneté des concepts et de la complémentarité des effets produits comme des mécanismes sous-jacents. En dépit de ce constat, les contours d'une articulation possible ont été peu systématisés, entretenant *de facto* une certaine confusion autour des processus permettant le passage entre ces deux types de réseaux intrinsèquement liés pour expliquer les performances sur le marché du travail (Lai *et al.*, 1998 ; Smith, 2008 ; Trimble O'Connor, 2013). Plus précisément, la question de la mobilisation effective des ressources disponibles parmi les opportunités possibles s'apparente le plus souvent à une boîte noire assez peu discutée, et pourtant centrale pour saisir ce phénomène (Bourdieu, 1986 ; Smith, 2005 ; Lin et Ao, 2008). Face à cet enjeu important pour l'analyse des réseaux, nous proposons dans un premier temps de formaliser un cadre théorique propice à l'articulation entre le réseau potentiel et actif (Section 4.3.1.1). Dans un second temps, nous revenons sur la variété et la complexité des résultats offerts par les travaux combinant les deux formes de l'encastrement réticulaire (Section 4.3.1.2).

4.3.1.1 La complémentarité nécessaire entre le réseau potentiel et actif

Rappelons que Lin (2001, p. 64) caractérise le capital social de la façon suivante : « social capital is defined as resources embedded in one's social networks, resources that can be accessed and mobilized through ties in the networks » (*cf.* Section 4.2.2.1, page 239). De ce

point de vue, Lin (1995, p. 696) identifie deux éléments très fortement liés : (i.) l'*accessibilité* qui renvoie à « un ensemble de ressources sociales disponibles et potentielles », (ii.) et l'*usage*⁵⁵ qui implique « la mobilisation effective de ces ressources sociales » :

« Ce qui est compris par “accès” et “usage” renvoie à des dynamiques à la fois séparées et liées. L’accessibilité renvoie à un ensemble de ressources disponibles et potentielles, alors que l’usage implique la mobilisation effective de ressources sociales. Les ressources accessibles font partie du réseau d’une personne, alors que l’usage des ressources sociales marque le choix délibéré de contacts sociaux dont on mobilise les ressources » Nan Lin (1995, p. 696).

Malgré cet effort d’articulation entre ce qui serait du ressort d’un construit social préexistant et d’une action délibérée de l’acteur⁵⁶, il n’est toutefois jamais certain qu’une ressource accessible (une opportunité potentielle) soit effectivement mobilisée comme tend à le sous-entendre l’approche de Lin (Bourdieu, 2005 ; Smith, 2005 ; Trimble O’Connor, 2013), tout comme certains résultats sur le thème du partage du risque (*risk sharing*) ou de la diffusion de nouvelles pratiques au sein de communautés⁵⁷ (Fafchamps et Gubert, 2007 ; Banerjee *et al.*, 2013). Autrement dit, bien que les ressources –ou opportunités– soient accessibles au sein d’un champ des possibles exprimé en fonction de la position d’ego dans la hiérarchie socioprofessionnelle, elles ne représentent que des capacités potentielles et disent finalement assez peu des moyens nécessaires à leur activation effective dans le cadre d’une action instrumentale comme la recherche d’emploi *et/ou* l’amélioration des performances sur le marché du travail.

Cette question de l’articulation entre l’accumulation de ressources potentielles et leur nécessaire mobilisation est pourtant abordée dès les années 1980 par Bourdieu (1980a, 1986). Souvenons nous que chez ce dernier l’échange social ne s’opère pas aléatoirement ; la nécessité d’appartenir au groupe et de construire des relations mobilisables pour utiliser les ressources accessibles est une condition fondamentale (*cf.* Section 4.2.2.1, page

55. Rappelons que Lin (2001, p. 12) tente d’équilibrer une vision plutôt déterministe avec une approche plus individualiste (*cf.* Section 4.2.2.1, page 239). Pour cette raison, le vocabulaire qu’utilise Lin dans ses travaux peut apparaître différent du nôtre, nous parlons plus volontiers de « mobilisation » lorsque Lin parle plus systématiquement d’« usage ». Nous constatons toutefois, que ces termes apparaissent alternativement dans la littérature de l’activation effective des ressources accessibles (Lin et Erickson, 2008 ; Lin et Ao, 2008 ; Chen et Völker, 2016).

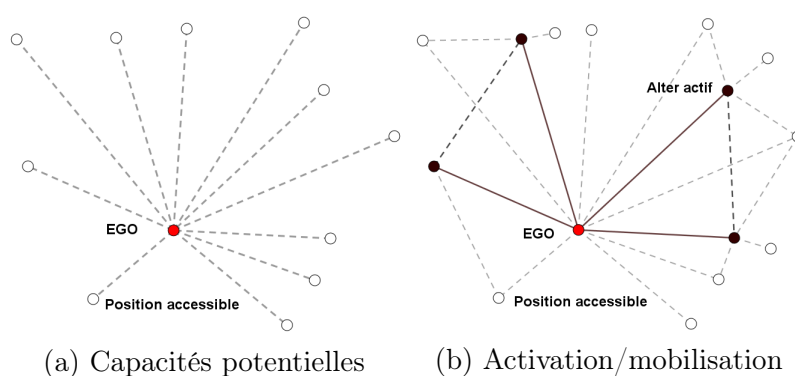
56. Rappelons que « the notion of social capital contains [...] : resources embedded in a social structure ; accessibility to such social resources by individuals in a purposive action » (Lin, 2001, p. 12). En d’autres termes, le réseau potentiel constitue pour Lin un produit de la structure sociale, devenant utile à l’aide d’une action voulue et émise par l’individu qui l’investit à travers ses relations (*cf.* Section 4.2.1.2, page 236).

57. Pour plus de détails d’ordre méthodologique, nous renvoyons le lecteur au chapitre suivant.

239)⁵⁸. Autrement dit, Bourdieu (1980a) subordonne la mobilisation des ressources à l'existence de liens et d'alters avec qui ego entretient bel et bien des relations stables au sein d'un réseau actif. À partir de cette approche, certains auteurs tels que Lai *et al.* (1998) ou Smith (2008) envisagent plus explicitement encore le fait que les deux grandes composantes identifiées par Lin et Bourdieu correspondent à la fois au réseau potentiel (*embedded resources*) et au réseau actif mobilisé (*mobilized resources*), agissant de façon complémentaire sur le marché du travail : « Networks resources and contact resources form a complementary and causal relationship in influencing the status outcomes. In other words, the “normative” network resources provide a context in which social resources are mobilised for a particular instrumental action, such as searching for jobs » (Lai *et al.*, 1998, p. 1975).

Sur cette base, Lin (2008, pp. 52-54) va préciser quelque peu ses travaux antérieurs et mettre en évidence l'articulation nécessaire entre le champ des ressources accessibles –agrégées au sein d'un réseau potentiel– et leur mobilisation effective à travers les relations actives –*et/ou* activées– : les liens, la structure et les caractéristiques des alters permettant la reconnaissance commune et leur mise à disposition pour ego. Lin et Ao (2008, p. 111) proposent de formaliser cette intuition en distinguant deux composantes inséparables l'une de l'autre :

FIGURE 4.5 – Réseau potentiel et réseau actif



Source : Auteur.

- **Les capacités (du réseau potentiel)** pour rendre accessibles et disponibles des

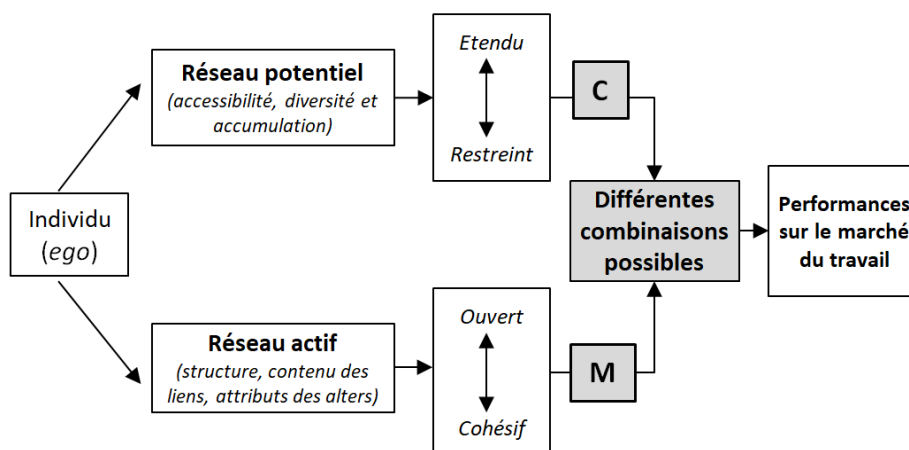
58. Notons que cette idée semble aujourd'hui partagée par certains auteurs travaillant sur les réseaux d'accès à l'emploi (Smith, 2005). À ce propos, citons Trimble et Kmec (2011, p. 167) pour qui : « [...] job seekers can only be successful at social networking for jobs when they access and mobilize contacts' social capital, a process which Smith refers to as social capital activation, or “the point at which...resources are shared” ».

ressources encastrées dans l'ensemble des positions. Autrement dit, le réseau potentiel correspond bel et bien aux *capacités* offertes par le champs des positions connues, permettant ainsi de rendre compte précisément des ressources encastrées dans les connexions socioprofessionnelles et de caractériser le prisme des opportunités accessibles (Figure 4.5a, page 261).

- **La mobilisation (*du réseau actif*)** passe à travers l'activation sélective et cognitive (Smith *et al.*, 2012) de liens et de relations spécifiques afin d'utiliser certaines ressources pour des actions particulières à des moments particuliers (Figure 4.5b, page 261).

Ainsi, le réseau actif vient « se plaquer » sur le réseau potentiel permettant alors la mobilisation sélective d'opportunités, qui ne demeuraient qu'au stade du champ des possibles à défaut de ce processus d'*activation*. De cette façon, l'articulation permet d'éviter les deux écueils récurrents dans la littérature empirique : (*i.*) l'approche *totalisante* du réseau actif, comme si ce dernier reflétait exactement le champ des opportunités latentes d'un acteur (Granovetter, [1974] 1995 ; Yakubovich, 2005), (*ii.*) le présupposé de la relation mécanique entre les capacités du réseau potentiel et leur mobilisation effective par les acteurs (Fafchamps et Gubert, 2007 ; Banerjee *et al.*, 2013). L'articulation entre ces deux formes de réseau suppose alors un réseau de positions –dans la hiérarchie sociale– (Figure 4.5a, page 261), en sachant que les ressources inscrites dans ces positions ne peuvent *in fine* être mobilisées qu'à la seule condition de sélectionner et d'activer certaines des relations existantes (Figure 4.5b, page 261)–.

FIGURE 4.6 – Articulation entre le réseau potentiel et le réseau actif



Note : “C” correspond à la capacité du réseau potentiel et “M” correspond à la mobilisation du réseau actif.
Source : Auteur, adapté de Berrou (2010).

En raison de la complexité des résultats concernant les deux types de réseaux (*cf.* Sections 4.2.1.2, 4.2.2.1 et 4.2.2.2), nous pouvons envisager une certaine variété de combinaisons possibles ; au moins deux comme nous le verrons dans la section suivante (*infra* Section 4.3.1.2, page 263), entre les capacités (**C**) d'un prisme des opportunités plus ou moins étendu et une mobilisation (**M**) reposant sur un réseau actif plus ou moins ouvert ou cohésif. Ainsi, nous proposons de lier ces deux grandes dimensions de l'encastrement réticulaire (*capacités/mobilisation*) structurant différentes combinaisons, qui produisent à leur tour des effets sur le marché du travail (Figure 4.6, page 262). En fonction de la position des individus (des caractéristiques socio-démographiques et de celles de leur ménage), de l'étendue de leurs ressources accessibles et de l'activation de leurs liens, les performances différenciées dans l'emploi constatées sur le marché du travail peuvent être expliquées plus précisément (*infra* Chapitre 6, Section 6.1, page 351).

4.3.1.2 Les propositions de combinaisons réticulaires avancées par la littérature

La littérature empirique comme théorique concernant ces articulations entre un réseau potentiel et actif identifie deux grands types de combinaisons : une première articulation structurée autour de l'intégration faite par Lin de la proposition de Granovetter concernant la force des liens faibles, et celle inverse consistant à rapprocher les travaux de Lin et ceux de Coleman sur la cohésion sociale.

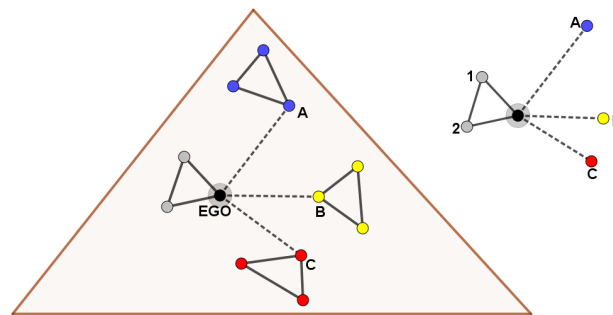
Articulation entre un réseau potentiel étendu et actif ouvert

En adoptant ce prisme de la complémentarité entre les deux types de réseaux – potentiel et actif – présentés précédemment, certains auteurs étudiant le capital social (Woolcock, 1998, 2001 ; Narayan-Parker, 1999 ; Putnam, 2000 ; Lin, 2001, 2008) proposent d'utiliser le concept de *bridging social capital* afin de retrouver l'approche de Granovetter (1973, [1974] 1995) et Burt (1992) et d'ouvrir la *boite noire* de l'activation⁵⁹. Lors d'un processus de recherche d'emploi, Lin et Dumin (1986), Lai *et al.* (1998) ou encore Lin (2001) constatent à ce propos un effet des liens faibles sur le statut acquis par les acteurs. En associant les résultats unidimensionnels exposés plus haut (*cf.* Section 4.2.2.1, page

59. Ce type de capital social permet de mettre en contact différents réseaux et de diffuser l'information. Pour reprendre la formule de Putnam (2000), le *bridging social capital* permet d'avancer (*getting ahead*) en développant des relations hors des groupes d'appartenance : « by connecting persons and other social "sites" with distinct traits, [bridging] ties often constitute bridges across roles, status differences, material and symbolic interests, space, norms, and even worldviews » (Souza-Briggs, 2003, p. 2).

239), il est alors possible d'expliquer cet effet en raison du faible coût de l'activation en terme d'obligations réciproques (Marin, 2012), de réputation pour les intermédiaires (Smith, 2005), d'accessibilité à l'information pertinente et non-redondante pour ego (Yakubovich, 2005; Obukhova, 2012; Zenou, 2015). Ainsi, les ressources qui n'étaient jusqu'alors qu'accessibles et contenues dans un réseau potentiel deviennent effectivement mobilisables par l'activation de liens faibles –connectant des alters différenciés et participant à des sous-ensembles isolés au sein d'un réseau par conséquent moins cohésif et contraignant–. Dans le même sens, Hurlbert *et al.* (2001) ajoutent que l'hétérophilie et les trous structuraux jouent un rôle important dans ce processus. Ils démontrent que le capital social accessible est plus facilement mobilisable par les acteurs qui disposent de contacts aux caractéristiques différentes, tirant ainsi parti des avantages informationnels et stratégiques (*cf.* Sections 4.2.2.1, page 239). Ainsi, une première proposition peut être formulée et représentée par la figure 4.7 :

FIGURE 4.7 – Les bénéfices d'un réseau potentiel étendu et actif ouvert



Source : Auteur, adapté de Lin (2001).

- **Proposition 1** : ego dispose de liens forts avec les contacts 1 et 2 et de liens faibles avec les alters A, B et C (Figure 4.7). A travers l'existence de ces liens faibles, ego jouit des trous structuraux et de l'hétérophilie (couleurs) entre les membres de son réseau (1-2, A, B et C) et peut ainsi jouer à plein son rôle de *broker*. Par ailleurs, en replaçant ego dans la hiérarchie socioprofessionnelle, nous constatons que ce dernier ne se situe ni dans une position dominante ni dans une position inférieure. De fait, la complémentarité entre sa propre situation vis-à-vis de ses positions connues et le déploiement de ce type de réseau actif permet à ego de rendre mobilisable une grande diversité de ressources potentielles –situées dans les différents sous-ensembles représentés (couleurs)– mais également d'activer les contacts les plus importants localisés dans le groupe dominant (bleu). Ainsi, sous

réserve des conditions énoncées, la combinaison entre un réseau potentiel étendu et un réseau actif ouvert est susceptible de produire les meilleurs résultats dans l'emploi.

Combinaison entre un réseau potentiel étendu et actif cohésif

Lin (2008) énonce une seconde proposition quant aux facteurs d'activation du réseau et de mobilisation des ressources : l'usage d'intermédiaires menant l'individu auprès de contacts permettant l'activation des ressources (Lin, 2001, pp. 82–83). En contradiction avec l'intégration de la thèse de la force des liens faibles et des trous structuraux, Lin (1995, p. 687) rejoint l'approche de Coleman (1990) en indiquant que « l'un des présupposés de l'usage des ressources sociales est l'obligation de réciprocité ou de compensation ». Ainsi, Lin (2008) met *de facto* en lumière l'importance du *bonding social capital* pour activer les ressources⁶⁰ : « [...] bonding relations should be useful for accessing and mobilizing necessary resources [...] » (Lin, 2008, p. 54). Dans ce sens, Smith (2005) met également en avant l'importance de l'histoire commune entre ego et les alters afin d'augmenter la coopération et l'échange au sein du réseau. Autrement dit, c'est ici la confiance propre à la cohésion et aux liens forts qui apparaît déterminante pour la mobilisation des ressources (Coleman, 1990 ; Burt, 2006).

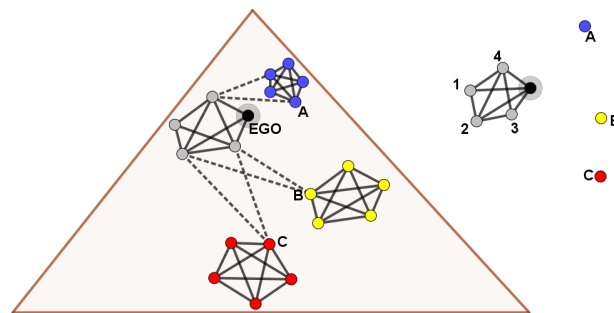
Par ailleurs, Mitchell (1969) et les anthropologues de Manchester définissent la force des liens à partir de la multiplicité de ces derniers⁶¹ (Hirsh, 1980 ; Crosseley *et al.*, 2015), rejoignant *de facto* la caractérisation de l'homophilie (*cf.* Section 4.2.2.2, page 251). Le rôle de ce type de liens liant des acteurs homophiles dans l'accès aux ressources nécessaires sur le marché du travail a été mis en avant par Mouw (2003, 2006). À partir d'un travail empirique critique vis-à-vis de celui de Lin, Mouw démontre que le champ des opportunités accessibles au sein du réseau potentiel est finalement totalement contenu dans les contacts professionnels appartenant au même secteur *et/ou* à la même occupation qu'ego. En d'autres termes, l'effet des ressources sur la situation dans l'emploi d'ego est très fortement corrélé avec la similarité des situations professionnelles entre ego et ses

60. Le capital social de type *bonding* est « associé à la réciprocité spécifique et à la solidarité » (Ponthieux, 2006, p. 69), se rapportant plus volontiers aux relations entre les membres d'une même communauté. Ainsi, ce type de capital social permet de construire une identité commune et de supporter les individus de telle sorte que ces derniers puissent faire avec (*getting by*) : « bonding social capital reinforces exclusive identities and homogeneous groups » (Putnam, 2000, p. 23).

61. « In terms of social networks a role is the behaviour to be expected between two people in the light of a designated content of their links. [...] The content, [...], refers to the meaning which actors attribute to their relationship in term of its specific *raison d'être* » (Mitchell, 1969, p. 46).

alters⁶². Cependant, ces résultats ont déclenché un vif débat opposant Mouw à Lin et ses collègues (Lin et Ao, 2008 ; Son, 2013 ; Son et Lin, 2012 ; Lin *et al.*, 2013b). À travers ces nombreux travaux, Lin conteste le résultat de Mouw et met en avant la relative autonomie du réseau potentiel par rapport à l'homophilie professionnelle⁶³. Afin de trancher cette controverse, Chen et Völker (2016) proposent de reprendre les données de Lin et de Mouw afin de reproduire leurs résultats en intégrant l'approche de l'un et de l'autre dans leurs modèles empiriques respectifs. Chen et Völker (2016) démontrent ainsi la complémentarité entre les deux approches, indiquant que les deux effets existent bel et bien mais que leur force dépend de la structure institutionnelle des marchés du travail⁶⁴. *In fine*, une seconde proposition peut ainsi être formulée et représentée par la figure 4.8 :

FIGURE 4.8 – Les bénéfices d'un réseau potentiel étendu et actif cohésif



Source : Auteur.

- **Proposition 2** : ego dispose essentiellement de liens forts avec les contacts 1, 2, 3 et 4, et n'a aucune relation directe avec les alters A, B et C (Figure 4.8). Toutefois, à travers ses liens entretenus avec des personnes semblables et de confiance, ego jouit d'une structure cohésive et homophile, et peut ainsi bénéficier des diffé-

62. Mouw (2003, p. 883) indique qu'il n'existerait pas de relation causale entre le développement du réseau potentiel et la situation dans l'emploi d'ego, dans la mesure où les modèles utilisés par Lin et ses coauteurs omettent l'homophilie professionnelle : « the evidence in favor of the social resources perspective is largely an artefact of the incidence of same-occupation information flows between contacts and job-seekers ».

63. Son (2013), Son et Lin (2012) et Lin *et al.* (2013b) considèrent que les estimations de Mouw sont faussées par une erreur commise sur la mesure de l'homophilie. En effet, Mouw identifie cette dernière comme la similarité entre la situation professionnelle d'ego et celle de ses alters. Or, Lin estime que saisir les ressources accessibles à travers la notion d'homophilie professionnelle revient à mesurer cette notion à travers la similarité professionnelle par rapport à la situation d'ego dans l'emploi précédent ($t - 1$) : « Lin and his colleagues further pointed out that the correct method by which to construct the dummy variable of occupational homophily is to compare between the respondent's previous job and the contact's job » (Chen et Völker, 2016, p. 19).

64. Dans leur article Chen et Völker (2016) utilisent trois jeux de données collectées aux États-Unis en 1970, en ex-Allemagne de l'Est en 1992-1994 et en Chine en 2002.

rents mécanismes mis en évidence précédemment (*cf.* Section 4.2.2.2, page 251). Par ailleurs, en observant la situation d'ego dans la hiérarchie socioprofessionnelle, nous constatons que ce dernier ne se situe ni dans une position dominante ni dans une position inférieure. De fait, la complémentarité entre sa propre situation vis-à-vis de ses positions connues et le déploiement de ce type de réseau actif permet à ego de rendre mobilisable une grande diversité de ressources potentielles –situées dans les différents sous-ensembles représentés– à travers des intermédiaires de confiance et motivés pour aider à transférer les ressources nécessaires. Enfin, ce passage par une recommandation plus crédible de la part de contacts proches permet un meilleur signalement d'ego et par conséquent lui permet de bénéficier effectivement des ressources détenues par le groupe dominant (bleu). *In fine*, sous réserve des conditions énoncées, la combinaison entre un réseau potentiel étendu et un réseau actif fermé est tout aussi susceptible de produire de meilleures performances sur le marché.

Au terme de ce panorama empirique abordant les combinaisons possibles entre le réseau potentiel et actif, nous constatons que les différentes articulations peuvent être supportées par diverses logiques sur le marché du travail, toutes aboutissant à certains bénéfices pour ego. Afin de compléter ce tableau quant à l'analyse des dimensions de l'encastrement réticulaire sur les performances dans l'emploi, notamment en termes de recherche et de qualité de l'appariement, nous proposons désormais de revenir sur la mise en garde de Granovetter (2017, p. 19) concernant la dérive d'un certain « réductionnisme temporel » dans l'analyse des réseaux sociaux (*cf.* Section 4.1.1.2, page 222).

4.3.2 Le rôle évolutif des réseaux dans l'accès aux ressources au sein de la trajectoire professionnelle

D'évidence « les relations émergent, évoluent, s'étiolent, se rompent, se renouent [...] » (Bidart *et al.*, 2011, p. 12), faisant des réseaux de relations un phénomène profondément dynamique, forgé à partir d'une histoire, et formant un construit social pétri par le temps (Granovetter, [1974] 1995 ; White, [1992] 2008 ; White *et al.*, 2009 ; Berrou, 2010 ; Alwin *et al.*, 2018). En ce qu'elle permet de retrouver la « fluidité » propre aux mondes sociaux (Bidart *et al.*, 2011), cette reconsidération offre l'intérêt de pouvoir saisir les réseaux sous la forme de processus en formation et en reconfiguration intimement liés avec la trajectoire socioprofessionnelle et ses (micro-)transformations (Berrou et Gondard-Delcroix, 2012, 2018 ; Chauvac, 2013). Par ailleurs, il est essentiel d'appréhender ces processus à travers un prisme narratif dans la mesure où ils redonnent de l'importance au sens qu'attribuent les acteurs

à leurs relations (Crossley *et al.*, 2015), notamment en ce qui concerne leur rôle dans l'accès aux ressources lors de l'entrée, l'évolution et le retour sur le marché du travail (Rigg et Sefton, 2006). Ainsi, nous présentons dans un premier temps l'analyse des trajectoires des acteurs, des étapes qui balisent leur vie sociale et les évolutions relationnelles qu'elles supposent (Section 4.3.2.1). Dans un second temps, nous mettons en avant la portée de cette démarche en nous concentrant sur les reconfigurations réticulaires nécessaires au sein des trois étapes clés des trajectoires socioprofessionnelles (Section 4.3.2.2).

4.3.2.1 L'importance de l'analyse dynamique : les réseaux de relations dans les trajectoires individuelles

L'analyse des trajectoires : étapes et tournants

L'analyse des trajectoires fait référence à la démarche sociologique proposée initialement par l'école de Chicago, s'appliquant tout d'abord au champ de la sociologie des professions et de la déviance (Hughes, 1958 ; Becker, 1967 ; Goffman, [1961] 1968 ; Becker *et al.*, [1961] 2004), avant de s'étendre à de nombreux autres objets (Pessin, 2017). Dans son ouvrage *Les ficelles du métier*, Becker ([1998] 2013, p. 86) revient sur la nécessité de reconsidérer « les contingences réelles qui ont pesé sur les choix de l'action », à travers une critique adressée à l'analyse holistique –et ce faisant, quantitative (Becker, 2017)– : « [...] il est très facile de constater que personne n'agit complètement comme l'exigerait le rôle que lui assigne son type [grandes catégories socioéconomiques]. Les activités sont toujours plus variées et plus inattendues ». Face à cette limite, il s'agit donc d'appréhender « [le] changement plutôt que la stabilité, la notion de processus plutôt que celle de structure » (Becker, [1998] 2013, p. 90). Étudiant les transitions progressives des acteurs entre ces grandes catégories, cette démarche propose alors de se concentrer sur les trajectoires⁶⁵ définies comme un produit de l'histoire biographique et *interactionnelle*, composée d'une succession d'étapes ou de séquences reposant sur : (*i.*) des interactions (Settersten, 2018)⁶⁶, (*ii.*) des « tournants de l'existence »⁶⁷ ou des bifurcations (Hughes, 1997 ; Abbott, 2001, 2009 ; Grossetti, 2009 ; Bidart, 2009 ; Bessin *et al.*, 2009 ; Burt, 2018). Cette approche entend ainsi démontrer que les transitions au cours d'une trajectoire ne

65. Ces trajectoires sont aussi appelées « carrières sociales » (Goffman, 1968 ; Hughes, 1997), ou encore processus (Abbott, 2001, 2009 ; Grossetti, 2009).

66. « Individual trajectories are intimately interwoven with other people, and most “personal” experiences are actually interpersonal » (Settersten, 2018, p. 27).

67. Ces tournants peuvent être caractérisés de la façon suivante : « des changements courts, ayant des conséquences, qui réorientent un processus. Le concept est inévitablement narratif, puisqu'un tournant ne peut être conçu sans que l'on puisse établir une nouvelle réalité ou direction » (Abbott, 2001, p. 258).

sont jamais brutales et franches, mais s'inscrivent dans une longue suite de micro-processus fondés sur des interactions antérieures (Pessin, 2017). Plus spécifiquement, le travail de Becker ([1998] 2013, pp. 59-62) montre qu'un acteur (A) se trouve en interaction avec d'autres (B et C) qui lui suggèrent des pratiques qui ne s'écartent pas substantiellement des siennes mais dont A ignorait peut-être la possibilité, et pour lesquelles il peut trouver un certain intérêt. Du fait des interactions entretenues et des suggestions de B et C, A se défait de certains doutes qui pouvaient préexister et peut choisir d'accepter –ou non–, et ainsi de faire prendre à son existence un tournant lors de ce point de contingence⁶⁸. En adoptant ces nouvelles pratiques, A va peu à peu maîtriser les procédures et les codes rituels qu'il va petit à petit partager avec B et C. Ces pratiques codifiées deviennent alors des normes qui ne sont plus inconnues pour A et tendent à se normaliser dans sa propre vie sociale (Bouvier, 1989). Par ailleurs, ces nouvelles pratiques font interagir A avec B et C mais également avec d'autres acteurs (D et E) rencontrés du fait de ses pratiques nouvelles et qui, à leur tour, peuvent proposer à A d'en adopter de nouvelles qui ne s'écartent pas substantiellement des précédentes. Ainsi, cette démarche s'intéresse aux processus qui conduisent les « tournants » passés à produire les conditions nécessaires des bifurcations futures et *in fine* aux transformations diachroniques et cumulatives de la trajectoire (Abbott, 2001 ; Grossetti, 2009). En d'autres termes, d'interaction en interaction, de tournant en tournant et d'étape en étape, A finit par définir une trajectoire cohérente sans forcément qu'apparaissent des moments de transitions brutales⁶⁹. Depuis les travaux de Hughes (1958), Merton (1957) et Becker ([1961] 2004), cette approche s'est vue tout particulièrement exploitée dans le champ de l'emploi pour analyser les façons dont pouvaient se construire des carrières professionnelles (Baruch, 2004 ; Slocum, 2006 ; Savickas *et al.*, 2009 ; Alter, 2012 ; Lopez Andreu, 2017). C'est à partir de cet héritage et de l'analyse des trajectoires *interactionnelles* et *processuelles*, que des travaux plus récents appréhendent à la fois l'insertion sur le marché du travail (Pallas, 2003 ; Edwards et McKenzie, 2005), ou l'évolution du revenu à différents moments des carrières professionnelles (Rigg et Sefton, 2006).

Toutefois, il est nécessaire de souligner que cette démarche fait apparaître le rôle crucial des interactions et des adhésions multiples dans l'évolution de la trajectoire des acteurs. Or, ce point reste en retrait dans les analyses produites par l'école de Chicago

68. Cette micro-transformation constitue une bifurcation dans la trajectoire qui peut être plus ou moins imprévisible *et/ou* irréversible dans le parcours social des acteurs (Grossetti, 2006 ; Grossetti, 2009 ; White *et al.*, 2009).

69. « [Toutes ces étapes sont] relativement petites, chacune l'étant suffisamment pour ne pas nécessiter un quelconque type d'explication complexe ou inhabituelle » (Becker, [1998] 2013, p. 62).

mais se retrouve au cœur de l'analyse dynamique en sociologie et en psychologie des réseaux et du concept de « vies connectées » (Elder, 1994 ; Grossetti et Barthe, 2008 ; Wrzus *et al.*, 2013 ; Carr, 2018 ; Kreager *et al.*, 2018)⁷⁰. Ainsi, dans cette construction historique et relationnelle à laquelle la trajectoire individuelle fait référence, nombreux sont les auteurs à identifier deux phénomènes concomitants qui mettent en exergue l'importance des relations passées –*l'historicité des interactions*– et des reconfigurations des relations et des réseaux –*leurs transformations et leurs régularités*– lors des différentes étapes de la vie sociale (Boissevain, 1974 ; Granovetter, [1974] 1995 ; Bidart et Lavenue, 2005 ; Fischer, 2011 ; Bidart *et al.*, 2011 ; Marsden, 2018).

Évolution des relations et reconfiguration des réseaux en fonction des étapes au sein de la trajectoire

Une large part des travaux se concentrant à la fois sur l'évolution et la recomposition des relations et des réseaux tout au long de la trajectoire tentent *in fine* d'équilibrer deux approches en psychologie sociale (Wrzus *et al.*, 2013) : (i.) *social selectivity theory*, (ii.) *social convoy theory*. La théorie de la *sélectivité sociale* développée par Carstensen *et al.* (1999) et Lang (2000) adopte un point de vue très individualiste privilégiant l'importance des objectifs personnels dans la construction de la trajectoire à travers la nécessité d'accéder à des ressources spécifiques et évolutives pour y parvenir. C'est à partir de ces objectifs précisément définis en fonction de l'avancement de la trajectoire des acteurs que ces derniers structurent et sélectionnent leurs relations pour accéder à différents types de ressources –informationnelles puis émotionnelles– à des moments précis⁷¹ (Lang et Fingerman, 2003). Par ailleurs, la théorie du *convoi social* présente un cadre plus holiste dans la mesure où elle indique que les acteurs maintiennent un réseau de relations qui les accompagnent tout au long de leur vie sociale –tel un convoi qui se déplacerait géographiquement entre deux points– (Kahn et Antonucci, 1980 ; Marsden, 2018). Les relations dans ce convoi diffèrent en termes de niveaux de proximité avec ego et sont donc affectées différemment par les changements de trajectoire de ce dernier. En effet, les relations du premier cercle –tels que les conjoints et la famille (Requena Santos, 1991)– sont supposées très stables tout au long de la vie (Offer et Fischer, 2018a). *A contrario*, les relations plus périphériques –telles que les connaissances ou les collègues–

70. « Such social network phenomena are captured within the life course perspective via the concept of “linked lives”, which emphasizes the fact that lives are lived interdependently [...] » Alwin *et al.* (2018, p. 4).

71. Pour plus de détails sur cette approche, le lecteur pourra consulter les travaux de Carstensen (1995).

sont supposées plus fragiles, et peuvent disparaître lors de changements de contexte de la part d'ego (Kahn et Antonucci, 1980).

Sur cette base, un certain consensus autour de la *dépendance à l'encastrement relationnel passé* émerge au sein de nombreux travaux en sociologie des réseaux (Fischer, 2011), permettant d'indiquer que « le choix des affiliations est très souvent influencé par les relations existantes : c'est souvent par l'intermédiaire d'un ami que l'on entre dans un groupe ou une activité » (Bidart, 2011, p. 14). Granovetter ([1974] 1995, pp. 90-91) met tout particulièrement en avant ce phénomène au sujet des trajectoires professionnelles, en démontrant que les individus de son échantillon qui avaient trouvé leur emploi précédent à travers leurs relations étaient plus à même de les utiliser à nouveau pour trouver leur emploi actuel. Par ailleurs, bien que les relations semblent bel et bien perdurer dans le temps et traduire certaines régularités, des études complémentaires indiquent que leur nature et leur contenu tendent à se transformer tout comme le sens qui leur est donné (Lubbers *et al.*, 2010 ; Crossley, 2010). En effet, certaines catégories de relations, souvent figées dans les études quantitatives (Edwards, 2010 ; Jack, 2010), peuvent avoir différents rôles et différentes acceptions pour ego tout au long de sa propre trajectoire sociale (McLean, 2007 ; Crossley *et al.*, 2015). Pour illustrer notre propos, prenons l'exemple de l'amitié retenu par Bellotti (2008). En fonction des différentes étapes rencontrées, des cliques communes, des activités partagées, des attentes, des formes de l'interaction et des ressources auxquelles ils donnent accès, des amis peuvent être amenés à s'éloigner puis disparaître ou à devenir de simples connaissances quand des relations de travail deviennent de véritables amis lorsqu'elles sont suffisamment découplées du contexte professionnel (Requena Santos, 1994 ; Bidart, 1997 ; Bellotti, 2008 ; Bidart *et al.*, 2011)⁷². De fait, si les relations se transforment peu à peu au cours de la trajectoire, son aspect narratif donne accès à la dimension relationnelle de l'identité des acteurs (White, [1992] 2008)⁷³. De cette façon, l'apparition ou la réapparition des relations à différentes étapes du parcours social sont particulièrement importantes pour appréhender la qualité subjective de ces relations et leur signification symbolique à un moment précis, vérifiant alors l'approche par la « sélectivité sociale » : « narrating social ties reveals much more than the number and pattern of connections ; it communicates the “lived experience” of networks » (Crossley *et*

72. « [...] Actors operate with very different ideas of what a “friend” is [...], some cite “old” friends they have little contact with, while others only talk of those they see on a daily basis ; some put emphasis on one or two “best” friends who provide exclusive support, others on a group of friends, or a series of groups, who offer different kinds of support » (Crossley *et al.*, 2015, p. 108).

73. « Narrative descriptions of ties (relationship stories) are not just revealing of ties therefore, they are constitutive of them » (Crossley *et al.*, 2015, p. 114).

al., 2015, p. 109).

Dépassant ce stade dyadique et se concentrant plutôt sur les réseaux que structurent ces relations, certains travaux présentent leur évolution comme un élément central de la structuration des trajectoires biographiques (Bidart *et al.*, 2011; Fischer, 2011; Wrzus *et al.*, 2013), *a fortiori* s'agissant des trajectoires professionnelles (Chauvac, 2011). En effet, lors d'étapes *normatives*⁷⁴ telles que l'insertion sur le marché du travail, Bidart *et al.* (2011, pp. 183-184) observent que le passage de l'école à la profession produit de forts changements dans les réseaux des acteurs. Au moment de leur insertion professionnelle les individus n'ont aucune expérience et ne disposent pas de relations dans le monde du travail, leurs réseaux sont alors plus denses et reposent *de facto* sur des relations familiales ou construites à travers différents cercles sociaux –tels que l'école– auxquels ils participent. Au moment où ils entrent dans l'emploi, certaines relations viennent à disparaître, c'est le cas notamment des amitiés construites à l'école, et d'autres plus contextualisées apparaissent comme les relations structurées à partir du lieu de travail (Morrison, 2002; Bidart *et al.*, 2011; Wrzus *et al.*, 2013). Cette reconfiguration relationnelle à l'œuvre au moment de l'insertion tend à rendre le réseau moins dense dans la mesure où les différents contacts sont souvent cantonnés à une seule sphère d'interaction et ne s'en découplent pas rapidement (Bidart et Lavenu 2005). À l'inverse, lors d'étapes *non-normatives*⁷⁵ telles que la sortie de l'emploi, Warr et Payne (1983) tout comme Bidart *et al.* (2011) indiquent que le réseau tend à se reconcentrer, traduisant un processus de désaffiliation et de perte de relations notamment professionnelles. Les réseaux sont alors plus denses, plus ramassés et resserrés sur la famille et les amis proches qui ne s'étaient pas ou peu éloignés (Warr, 1984; Jackson, 1988).

Nous avons commencé à l'apercevoir, cette tension entre l'analyse des trajectoires biographiques et leur encastrement dans des réseaux de relations évolutifs (*ex-ante* ou *ex-post*) est susceptible de nous donner une vision plus précise de la dynamique des processus professionnels. Rejoignant ainsi certains travaux qui étudient cette dimension diachronique des trajectoires de salariés ou d'entrepreneurs (Edwards et McKenzie, 2005; Chauvac, 2013; Berrou et Gondard-Delcroix, 2012, 2018), nous proposons désormais

74. Selon Wrzus *et al.* (2013, p. 56) une étape *normative* peut être envisagée comme un événement social dont la probabilité de survenance est très élevée au sein des trajectoires, correspondant à des normes sociales respectées par la majorité des acteurs (entrée sur le marché du travail, union, parentalité...).

75. D'après Wrzus *et al.* (2013, p. 57), les étapes *non-normatives* ont une faible probabilité de survenance dans les trajectoires et ne concernent donc qu'une faible proportion des acteurs (la mort d'un proche, la séparation, la mobilité géographique, le chômage...).

d'identifier les grandes étapes qui composent ces parcours professionnels, les ressources nécessaires pour chacune d'entre elle et le rôle évolutif que peuvent jouer les réseaux de relations à ces moments précis de la vie professionnelle.

4.3.2.2 Étapes des trajectoires socioprofessionnelles, ressources et relations

Au cœur des travaux étudiant l'évolution des réseaux au sein des trajectoires socioprofessionnelles, nous identifions trois étapes clés : (i.) l'insertion (Edwards et McKenzie, 2005 ; Back *et al.*, 2008 ; Bidart *et al.*, 2011, pp. 183-185 ; Chauvac, 2011), (ii.) l'évolution (Granovetter, [1974] 1995 ; Berrou, 2010 ; Bidart *et al.*, 2011, pp. 195-196), (iii.) la sortie et le retour à l'emploi (Warr, 1984 ; Jackson, 1988 ; McArdle *et al.*, 2007 ; Bidart *et al.*, 2011, pp. 193-194). Ces trois phases sont distinguées tout d'abord en fonction des différentes ressources évolutives qu'elles supposent à différents moments de la trajectoire (Jackson, 1988 ; Edwards et McKenzie, 2005 ; Grossetti *et al.*, 2011 ; Lopez Andreu, 2017). Par ailleurs, ces ressources sont véhiculées sur le marché du travail par des dispositifs institutionnels mais aussi et surtout par des réseaux de relations, qui se transforment et se reconfigurent en fonction de ces ressources à obtenir (Berrou et Gondard-Delcroix, 2012, 2018 ; Chauvac, 2013).

L'insertion : réseau concentré, information et recommandation

L'insertion professionnelle constitue à la fois la première étape de la trajectoire professionnelle des acteurs, et l'une des transitions importantes dans leur vie sociale (Bidart *et al.*, 2011). Dans cette phase d'accession au monde du travail, les jeunes travailleurs ont tout d'abord besoin d'informations sur les opportunités possibles afin de faire valoir leur niveau de formation (Edwards et McKenzie, 2005 ; Chauvac, 2013 ; Barbulescu, 2015). Toutefois, sachant qu'ils n'ont aucune expérience, les employeurs ne peuvent que partiellement évaluer leurs compétences en dépit du signal qu'ils envoient à travers leur formation scolaire (Spence, 2002). Face à cette difficulté, ce sont les recommandations qui deviennent essentielles pour permettre de compléter l'information initiale et améliorer les candidatures du côté de l'offre mais aussi garantir la crédibilité du candidat du côté de la demande (Yakubovich et Lup, 2006 ; Karlan *et al.*, 2009 ; Chauvac, 2013). De la même manière, pour les indépendants, le développement sans expérience d'une première activité nécessite les mêmes types de ressources dans la mesure où la connaissance du marché et les informations quant aux opportunités de transactions avec des fournisseurs ou des créanciers entrent en complémentarité avec un processus de

« garantie informelle » offert par des formes de recommandation auprès de ces potentiels partenaires (Granovetter, 2000, 2005 ; Cusin, 2012 ; Aalbers et Dolfsma, 2015 ; Berrou et Gondard-Delcroix, 2018). Afin d'accéder à ces ressources nécessaires pour s'insérer professionnellement, les acteurs peuvent activer des dispositifs institutionnels notamment pour trouver l'information lorsque cela est possible *et/ou* peu coûteux, mais ils disposent également d'un réseau dense et ramassé sur des liens plus forts et transitifs, supporté par la famille et les amis appartenant à différents cercles de sociabilité dont le principal est l'école (Requena Santos, 1991 ; Smith, 2016). À l'instar de ce que nous évoquions dans la section 4.2.2.2 (page 251), les liens forts familiaux et amicaux apparaissent plutôt efficaces pour diffuser de l'information plus précise et effectuer des recommandations en l'absence de relations professionnelles pour les salariés (Kramarz et Skans, 2014), comme pour les indépendants (Burt et Opper, 2017 ; Zhao et Burt, 2018). Ainsi, en fonction des ressources nécessaires au moment de l'insertion, les acteurs tendent, soit par nécessité soit par choix, à activer des liens plus forts reposant sur la famille et les amis.

Par ailleurs, certaines études indiquent que le processus spécifique de recrutement des salariés suppose trois *sous-séquences* différentes dans lesquelles les réseaux de relations jouent des rôles plus ou moins importants (Blau, 1993 ; Yakubovich et Lup, 2006 ; Lopez-Kidwell *et al.*, 2013). En effet, Chauvac (2013) comme Barbulescu (2015) mettent en avant que l'embauche se déroule en trois phases distinctes : (*i.*) la diffusion de l'information sur un poste vacant ou qui pourrait potentiellement l'être, (*ii.*) que ce poste existât ou non auparavant, il implique la disponibilité d'un salarié qui est pressenti et « en contact », (*iii.*) enfin l'entreprise prend une décision faisant suite à un processus plus ou moins formalisé appelé « recrutement ». Dans ce contexte, Chauvac (2013) et Barbulescu (2015) constatent que les relations tendent effectivement à intervenir et à produire des effets bénéfiques en termes d'accès à l'information et de recommandation lors des étapes (*i.*) et (*ii.*), mais elles interviennent très peu dans la phase (*iii.*), dans la mesure où la personne est rarement directement en relation avec la personne prenant la décision.

L'évolution professionnelle : extension du réseau et distinction des ressources en fonction du type de changement d'emploi

Une fois insérés, les acteurs diversifient leurs ressources et étendent leurs réseaux à travers le développement de relations professionnelles qui viennent remplacer ou transformer les relations amicales construites notamment à l'école : « access to work, at last,

provides a breath of fresh air and opens new possibilities for personal relationships » (Bidart et Lavenu, 2005, p. 372). Ainsi, les relations professionnelles font leur apparition, le réseau des salariés comme des indépendants devient moins dense, liant des groupes séparés les uns des autres (Wrzus *et al.*, 2013; Burt et Burzynska, 2017; Burt et Opper, 2017; Zhao et Burt, 2018). Par la suite, les acteurs peuvent être amenés à bifurquer dans leur trajectoire professionnelle et à changer d'emploi. Lors de cette étape, Bidart *et al.* (2011, p. 195) notent que le fait de quitter un emploi entraîne une désactivation des relations professionnelles construites sur le lieu de travail lorsqu'elles n'ont pas été suffisamment découplées. À l'inverse, une nouvelle activité ouvre vers un nouvel univers professionnel et de nouveaux contacts jusqu'ici inconnus. *In fine*, le nombre d'alters s'accroît et la densité du réseau diminue après l'insertion puis, au fil du temps, demeure plutôt stable dans la mesure où ego va remplacer, quasiment à l'identique, des cliques professionnelles par d'autres.

Toutefois, Bidart *et al.* (2011, p. 195) abordent très implicitement une distinction contextuelle importante au sein de cette phase de transition professionnelle. Selon eux il existerait au moins deux types de changement d'emploi : (i.) une évolution dans l'emploi « plus douce » et non substantielle, (ii.) un changement *radical* qualifié de « véritable bifurcation professionnelle ». À cet égard, les deux types de changement pourraient avoir des implications différentes en termes de ressources nécessaires et de relations pour y accéder. Pour appréhender cette question, rappelons que la littérature en socioéconomie du travail fait la distinction entre trois problèmes différents d'asymétrie de l'information auxquels sont confrontés les acteurs en recherche d'emploi et leurs futurs employeurs (Mortensen, 1986; Petrongolo et Pissarides, 2001; Spence, 2002; Smith, 2005; Yakubovich et Lup, 2006; Barbulescu, 2015). Du point de vue de l'offre de travail sur le marché, les acteurs doivent accéder à certaines ressources pour atteindre trois objectifs différents : (i.) identifier les possibilités d'emploi, (ii.) distinguer les « bonnes » opportunités des « mauvaises », (iii.) se présenter comme un « bon » candidat pour l'offre réalisant le meilleur appariement. Or, différentes ressources et différents moyens d'y accéder apparaissent nécessaires pour atteindre ces objectifs distincts en fonction du contexte de la bifurcation dans l'emploi (Brown et Konrad, 2001; Sharone, 2014), notamment selon qu'il s'agisse d'obtenir un emploi semblable ou un poste substantiellement différent du précédent.

Dans un premier cas de figure, l'acteur ne change pas radicalement, ni de secteur productif ni d'activité, et se retrouve en face d'un changement que nous pouvons appeler *incrémental* au sein de sa propre trajectoire socioprofessionnelle. Dans cette situation, le

développement de ses propres compétences à travers un processus de *on-the-job learning* ou de *career training* notamment au contact de ses collègues et de ses connaissances professionnelles constituent autant de signaux importants et directement évaluables par les employeurs potentiels, permettant de résoudre *de facto* les problèmes d'asymétrie d'information sous-jacents aux objectifs (ii.) et (iii.) (Sicherman et Galor, 1990 ; Stevens, 1994). Pour illustrer ce phénomène, donnons l'exemple d'un menuisier employé d'une menuiserie et voulant évoluer au poste de contre-maître au sein de la même entreprise. Il est clair que l'employeur ne détient pas l'information nécessaire *a priori*, mais qu'au fil de l'expérience d'ego dans cette entreprise, il peut petit à petit identifier précisément la maîtrise que ce dernier peut avoir des routines organisationnelles et des processus productifs et ainsi savoir si ce dernier pourrait correspondre au poste en question. En d'autres termes, l'ensemble des savoirs professionnels accumulés dans le cadre spécifique de l'activité et du secteur d'emploi permettent au travailleur d'évaluer avec précision la qualité des offres par rapport à son profil et à ses attentes mais suggèrent également à l'employeur qu'il est un « bon » candidat doté d'une bonne connaissance des savoirs nécessaires à la nouvelle activité (Dekker *et al.*, 2002 ; Slocum, 2006). En raison de ce degré d'apprentissage professionnel nécessaire, nous pouvons envisager que l'obtention des meilleures opportunités d'évolution *incrémentale* sont alors véhiculées par les contacts professionnels –certainement au sein même de l'organisation– dans la mesure où ces derniers apparaissent comme les mieux placés pour observer et juger de cette accumulation de compétences par ego (Glaser, 2017). *In fine*, lorsque ce type d'information circule à travers des relations il s'agit donc principalement de liens organisationnels, reposant moins sur la confiance entre les acteurs que sur leur fréquence d'interactions entretenues chaque jour au sein du milieu socioprofessionnel auquel appartient ego.

En revanche, les acteurs qui sont à la recherche d'un emploi dans un secteur *et/ou* une occupation différente de celle qu'ils occupent, se retrouvent face à un changement que nous nommerons *radical* dans leur propre trajectoire. Dans ce cas précis, il est peu probable que les compétences développées sur le poste précédent puissent être utiles à son signalement et ainsi résoudre les problèmes d'asymétrie d'information (ii.) et (iii.). D'une part, les employeurs potentiels ne sont capables d'évaluer que les connaissances et les expériences professionnelles liées directement ou indirectement au processus productif dont ils ont la responsabilité (Yakubovich et Lup, 2006 ; Glaser, 2017). Pour illustrer ce problème, prenons l'exemple d'ego, apprenti boulanger, ayant une expérience en boulangerie et souhaitant désormais travailler dans une menuiserie. Il est peu probable

qu'un menuisier susceptible de l'employer puisse considérer précisément sa maîtrise des routines organisationnelles dans la boulangerie au sein de laquelle ego a exercé, les connaissances spécifiques étant trop distantes de celles attendues dans la nouvelle activité. D'autre part, les offres qui ne s'inscrivent pas directement dans son propre champ de compétences sont relativement difficiles à évaluer pour un acteur, dans la mesure où elles reposent sur des savoirs que ne maîtrise pas *a priori* ce dernier (Slocum, 2006). Or, il est essentiel pour le chercheur d'emploi d'être en mesure d'évaluer avec précision l'adéquation des offres externes à son secteur d'activité avec ses propres attentes et de pouvoir se signaler comme étant potentiellement le « bon » candidat. Puisque ce dernier ne peut faire valoir son profil sur la base de son savoir professionnel accumulé, il est alors crucial qu'un intermédiaire garantisse cette adéquation avec l'employeur sur la base d'une recommandation permettant d'offrir un signalement crédible de l'acteur (Hensvik et Skans, 2016). Par conséquent, face cette nécessité d'être recommandé pour résoudre les problèmes (ii.) et (iii.) d'asymétrie d'information, de nombreux auteurs estiment que la confiance –et plus généralement les liens forts, familiaux ou amicaux– au sein d'un réseau dense se pose comme un élément de réponse (Mobius et Szeidl, 2007; Clots-Figueras *et al.*, 2016). Tout d'abord, cette confiance entre ego et l'alter jouant le rôle d'intermédiaire permet à ce dernier de relayer au demandeur d'emploi une information plus spécifique sur l'opportunité offerte et d'évaluer plus précisément ses aptitudes afin de rendre crédible sa candidature auprès de l'employeur en l'absence de compétences directement observables (Karlan *et al.*, 2009; Aral et Van Alstyne, 2011; Aral, 2016; Heath, 2018). Par ailleurs, elle implique un plus grand engagement et une plus grande motivation de cet intermédiaire dans la recherche d'emploi d'ego, générant de fait une meilleure signalisation de ce dernier en tant que « bon » candidat potentiel (Bian, 1997; Obukhova, 2012; Marin, 2012). Enfin, cette implication de l'alter génère une forme de réciprocité d'ego envers l'alter concerné qui se traduit par de meilleures performances de sa part au sein de l'entreprise (Kugler, 2003).

Le retour dans l'emploi : reconcentration des relations et support social

Enfin, les trajectoires professionnelles peuvent connaître des phases de sortie de l'emploi telles que le chômage, la reprise d'études, la retraite ou encore l'inactivité. À l'instar de ce que nous évoquions ci-dessus (cf. Section 4.3.2.1, page 270), la perte d'un emploi produit une désactivation des relations professionnelles et organisationnelles, « un processus de désaffiliation et de désengagement » (Bidart *et al.*, 2011, p. 193). Ainsi,

les réseaux qui entourent les acteurs tendent à se reconcentrer sur la famille et les amis proches : « [...] significant increases in the amount of social contact with family, neighbours and friends after job loss [...]. At the same time there were reductions in social contact through the absence of work colleagues and in social encounters involving money - visits to pubs, clubs and so on » (Jackson, 1988, p. 398). Ces relations sont importantes dans la mesure où la réinsertion professionnelle va à nouveau rendre indispensable l'information et les recommandations comme lors de l'insertion. Par ailleurs, le support émotionnel apparaît comme une ressource complémentaire à ce moment précis (McArdle *et al.*, 2007). En effet, ce support obtenu à travers ses contacts et ses relations inscrites dans une proximité émotionnelle offrent un soutien nécessaire durant un certain temps dans cette situation intermédiaire générant du stress et de l'anxiété avant de retrouver une activité (Lazarus et Folkman, 1987). Enfin, ce soutien est nécessaire pour recouvrer l'estime de soi et pouvoir appréhender positivement ce changement de trajectoire et le retour à l'emploi (McIntosh, 1991)⁷⁶.

Conclusion du quatrième chapitre

Au sein de ce quatrième chapitre, nous avons proposé un cadre conceptuel et analytique permettant la caractérisation et la description des réseaux sociaux propice à une analyse approfondie du fonctionnement du marché du travail. En réintégrant à la fois la contextualisation de l'encastrement réticulaire, les logiques propres à ses sous-catégories et sa dynamique temporelle c'est une vision enrichie de l'individu que nous proposons d'adopter pour comprendre ses performances dans l'emploi (Berrou, 2010). En rappelant les différents points importants de ce chapitre, quatre grandes questions émergent et permettront de structurer la suite de notre travail empirique :

- (i.) Les réseaux de relations, potentiels comme actifs, sont autant issus d'une action individuelle que d'une contextualisation au sein d'un ensemble institutionnel plus vaste (Bott, [1957] 2002 ; Granovetter, 2008 ; Fischer, 2011). Bidart *et al.* (2011, p. 45) précisent à ce propos que « différents types de relations s'inscrivent dans différents systèmes de régulation ». De ce point de vue, comprendre comment se différencient ces réseaux en fonction des structures sociales est essentiel pour éclairer les processus de fragmentation et de dualisation sur le marché du travail à Bogota mis en évidence au chapitre 3. À ce propos, certains résultats étayent déjà notre intuition

76. « Individuals who have strong social support are more likely to feel valued and, as a result, have higher self-esteem » (McArdle *et al.*, 2007, p. 250).

indiquant notamment que le réseau potentiel des individus plus vulnérables et des femmes tend à être plus restreint –moins divers, offrant une moindre accessibilité et de plus faibles capacités d’accumulation– (McDonald et Day, 2010 ; Smith, 2000, 2016), leur réseau actif serait quant à lui plus cohésif –plus dense, reposant sur des liens forts, des relations de confiance souvent construites à travers la famille et la proximité géographique ou sociale–(Granovetter, 1982, 1983 ; D’Exelle et Holvoet, 2011 ; Marques, 2012).

- (ii.) Souvent traduit sous la forme d’une boîte noire peu discutée, l’articulation entre les capacités potentielles et la mobilisation du réseau reste néanmoins centrale pour produire une bonne estimation des effets des relations sur les performances obtenues sur le marché (Bourdieu, 1980a ; Lin et Ao, 2008). Par ailleurs, en raison de la convergence entre les effets des multiples configurations du réseau potentiel et actif, étudier leurs combinaisons apparaît crucial dans l’analyse proposée. *De facto*, nous tacherons de vérifier que les réseaux d’accès à l’emploi à Bogota se décomposent en différentes configurations avant d’examiner leurs articulations possibles et leurs effets notamment sur le processus de recherche d’emploi et les performances en matière d’appariement.
- (iii.) La description détaillée des différentes dimensions du réseau actif suscite certaines discussions notamment au sujet de la théorie de la force des liens faibles sur la qualité de l’appariement. D’un côté Granovetter ([1974] 1995, p. 13) met en avant que « les meilleurs emplois sont trouvés à travers des liens faibles », et certaines études soulignent la corrélation positive entre les liens faibles et le revenu (Tassier, 2006 ; Obukhova, 2012). *A contrario*, d’autres études soulignent que les liens forts sont positivement corrélés avec le revenu (Cheung et Gui, 2006 ; Lu *et al.*, 2013 ; Obukhova et Zhang, 2017). Ainsi, savoir ce que produisent concrètement les liens forts et les liens faibles dans un contexte spécifique tel que Bogota apparaît comme une question importante et sur laquelle nous devons nous arrêter.
- (iv.) Enfin, la question de la configuration et de la reconfiguration des relations tout au long de la trajectoire des acteurs doit être considérée (Wrzus *et al.*, 2013 ; Bidart *et al.*, 2011). Afin de ne pas tomber dans l’écueil d’un certain *réductionnisme temporel* dans l’analyse des réseaux (Granovetter, 2017), il demeure en effet crucial de saisir l’importance de la dynamique des relations au sein des trois grandes étapes des trajectoires socioprofessionnelles –insertion, évolution et retour à l’emploi– (Chauvac, 2013 ; Berrou et Gondard-Delcroix, 2012, 2018). Par ailleurs, il apparaît tout aussi

nécessaire de revenir sur la possible variation des ressources et des configurations des liens lors de changements *incrémentaux* ou plus radicaux au sein de la trajectoire (Bidart *et al.*, 2011).

Le cadre conceptuel et analytique que nous adoptons dans cette seconde partie est désormais défini et nécessite désormais d'être confronté à l'analyse empirique relativement à Bogota, un terrain que nous connaissons désormais suite à la première partie de cette thèse (*cf.* Chapitre 2 et Chapitre 3). D'évidence, les différentes sources de données collectées à Bogota et utilisées dans le Chapitre 3 apparaissent limitées afin d'explorer l'ensemble des dimensions présentées et des questions mises en évidence dans ce chapitre. Devant cette difficulté d'ordre méthodologique, nous avons développé un système original d'enquêtes mixtes (REDES) par l'articulation d'une enquête par questionnaire sur les réseaux personnels d'accès à l'emploi et d'entretiens portant sur les trajectoires socioprofessionnelles à Bogota. Le recours à ces données mixtes de première main, servant de fil conducteur à cette seconde partie de thèse, nous permet d'apporter certains éléments de réponse aux questions soulevées ici. Le chapitre suivant précise le cadre méthodologique de ce système d'enquêtes mis en place et souligne l'importance de la contextualisation des réseaux potentiels et actifs à Bogota. Enfin, le chapitre 6 poursuivra cette exploration en abordant la complémentarité/articulation entre les réseaux potentiels et actifs, la force des liens et l'évolution des relations dans la trajectoire des acteurs.

CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE ET CONTEXTUALISATION DES RÉSEAUX PERSONNELS DANS LA CAPITALE COLOMBIENNE

« *Ego-networks are often collected using sampled egos from larger population. The sampled egos provide all the data (alters, alter-alter ties and all the attributes) and so this is like a standard survey instrument.* ».

- Nick CROSSLEY *et al.* (2015, p. 76),
Social Network Analysis for Ego-nets

« *Using mixed methods facilitates the exploration of context in interpreting quantitative data, providing insight into the nature and the dynamic of a network tie connections between actors, including how and what resources, information, and so forth are exchanged through a tie* ».

- Trenton A. WILLIAMS et Dean A. SHEPHERD (2017, p. 271),
Mixed method Social Network Analysis

« [...] *Ces affinités de toutes sortes sont aussi des indicateurs de la structure de l'ensemble social, de sa relative homogénéité ou, au contraire, de sa tendance à se fragmenter en des mondes sociaux différents, que ceux-ci se fondent sur des distinctions sociales, de communauté d'origine, ou tout autre principe [...]* ».

- Claire BIDART *et al.* (2011, p. 229),
La vie en réseau : dynamique des relations sociales

Introduction

Dans l'optique d'étudier l'influence des réseaux sociaux des actifs occupés sur leurs performances dans l'emploi à Bogota, le chapitre précédent nous a conduit à adopter un cadre conceptuel et analytique qui a laissé émerger certaines questions importantes concernant notamment l'immersion des relations au sein des structures sociales, les effets de l'articulation entre le réseau potentiel et actif et l'importance des reconfigurations réticulaires au cours de la trajectoire socioprofessionnelle pour obtenir certaines ressources (*cf.* Chapitre 4, page 279). Cependant, les données utilisées dans la première partie de cette thèse ne nous permettent pas d'apporter des éléments de réponse dépassant le cadre de l'exploration des entretiens collectifs proposée au chapitre 3 (*cf.* Section 3.3.2, page 196).

Face à cette absence d'informations adéquates, la démarche retenue dans la seconde partie de cette thèse nécessite la collecte de données spécifiques et de première main, concernant tout particulièrement le réseau personnel –potentiel et actif– d'accès à l'emploi des individus engagés sur le marché du travail de la capitale colombienne. Pour cette raison, nous avons conduit entre 2016 et 2018 plusieurs phases d'un système d'enquêtes mixtes original sur ce terrain. Du point de vue plus strictement méthodologique, certaines décisions doivent être explicitées dans la mesure où pour saisir et mesurer le réseau social des actifs occupés nous avons retenu : (*i.*) une démarche égocentrée, apparaissant comme la plus adaptée à l'étude des relations sur le marché du travail comme le montre la littérature empirique sur la question (Granovetter, [1974] 1995 ; Requena Santos, 1991 ; Yakubovich, 2005 ; Berrou, 2010 ; Nordman et Pasquier-Doumer, 2015), et (*ii.*) une combinaison de méthodes –quantitatives et qualitatives– dans la mesure où un certain consensus semble émerger quant à la nécessité d'associer ces outils de nature différente afin de pouvoir appréhender plus précisément l'ensemble des dimensions rentrant dans la composition du réseau potentiel et actif, mais aussi l'aspect plus dynamique de l'encastrement réticulaire des acteurs (White, [1992] 2008 ; Edwards, 2010 ; Grossetti, 2011 ; Dominguez et Holstein, 2014). En raison de ces deux points fondamentaux pour structurer notre collecte de données de réseau, de l'objet de notre recherche –les réseaux d'accès à l'emploi– et du terrain sur lequel nous nous proposons de l'étudier –le marché du travail de la capitale dont le contexte est désormais connu (*cf.* Chapitres 2 et 3)–, la première section de ce chapitre vise à présenter le cadre méthodologique adopté et à détailler son application à travers le système d'enquêtes mixtes (REDES) articulant deux phases successives à Bogota (**Section 5.1**). Dans une première étape réalisée entre 2016 et 2017, ce dispositif original

a permis de recueillir des informations quantitatives à partir d'un échantillon apparié avec la GEIH. Ce premier temps de la collecte reposait alors sur un questionnaire standardisé intégrant un ensemble d'outils méthodologiques couramment utilisés en analyse des réseaux tels que les *générateurs de positions, de noms*, les *interpréteurs de liens, de noms* et les *matrices relationnelles*. À partir des résultats produits lors de la première phase, le système REDES a par la suite adopté la méthode des *narrations quantifiées* couramment utilisée en micro-socioéconomie des réseaux (Grossetti *et al.*, 2011; Berrou et Gondard-Delcroix, 2012, 2018; Chauvac, 2013). Cette technique efficace, utilisée à Bogota entre 2017 et 2018, a alors permis de recueillir dans un premier temps des données qualitatives –sous la forme de récits de vie– portant tout particulièrement sur l'évolution des ressources et des relations durant les trajectoires professionnelles des acteurs puis, dans un second temps, de séquencer et de coder ces informations en adoptant alors un prisme plus quantitatif. À partir de cette diversité et de la richesse des données recueillies à Bogota entre 2016 et 2018, la seconde section de ce chapitre propose une première analyse visant à explorer l'idée d'une contextualisation à la fois sociale et temporelle des réseaux de relations dans la capitale colombienne (**Section 5.2**). D'une part, nous remarquons des différences marquées dans la composition des réseaux potentiels et actifs des acteurs en fonction de leur genre, de leur strate et de leur niveau d'éducation, confirmant ce que nous avançons d'un point de vue analytique dans le chapitre précédent (*cf.* Chapitre 4, Section 4.1.2.2, page 225). D'autre part, l'analyse mixte des *narrations quantifiées* fait apparaître une reconfiguration à la fois des ressources et des relations en fonction des trois étapes majeures –insertion, évolution et retour à l'emploi– qui balisent les trajectoires socioprofessionnelles, à l'instar de ce que nous indiquions dans le chapitre antérieur (*cf.* Chapitre 4, Section 4.3.2.2, page 273).

5.1 La collecte de données à travers le système original d'enquêtes mixtes (REDES)

Que ce soit en sociologie ou en économie (Bidart *et al.*, 2011 ; Lazega, 2013 ; Banerjee *et al.*, 2013 ; Nordman et Pasquier-Doumer, 2015), l'analyse des réseaux a fait émerger deux grandes approches méthodologiques –par les réseaux complets et les réseaux égocentrés– se distinguant très souvent en fonction de deux critères importants (Borgatti *et al.*, 2013 ; Crossley *et al.*, 2015) : (*i.*) la définition retenue de la notion de réseau et de la focalisation sur des questions plus structurales¹ de coordination au sein de groupes *et/ou* d'organisations, ou des questions plus « *agentiques* »² de performances et de socialisation individuelles, (*ii.*) le terrain et la population sur lesquels l'analyse des réseaux est appliquée. Au-delà de cette opposition méthodologique sur la démarche à adopter, un certain consensus tend à émerger dans l'analyse des réseaux quant à la nécessité de combiner les approches quantitative et qualitative afin de donner corps aux relations et de saisir leur dynamique (White, [1992] 2008 ; Dominguez et Holstein , 2014). Sachant que l'objet principal de notre étude consiste à appréhender les réseaux des acteurs à Bogota et à évaluer leurs effets sur les performances à la fois sur le marché du travail et sur l'accès aux ressources lors des différentes étapes professionnelles (*cf.* Chapitre 4, Section 4.3.2.2, page 273), nous proposons de retenir la démarche *égocentrique* et de combiner les approches quantitative et qualitative dès la collecte de données (Section 5.1.1). Sur la base de ce cadrage, nous présentons la construction du système original d'enquêtes mixtes REDES déployé à Bogota, articulant ces deux approches à travers deux étapes clés (Section 5.1.2). Enfin, nous détaillons les différents instruments utilisées pour saisir à la fois le réseau potentiel et actif des acteurs lors de la phase (1) du système REDES, et la méthode des *narrations quantifiées* retenue lors de la phase (2) afin d'appréhender la dynamique des ressources et des relations au sein des trajectoires dans l'emploi (Section 5.1.3).

1. Le réseau peut être perçu comme une structure sociale peu rigide composée de nombreux liens unissant l'ensemble des acteurs et, en étendant cette conception, la société tout entière peut être considérée comme un tout « petit monde » dans lequel chaque individu est en relation avec tous les autres à travers des chaînes d'intermédiaires plus ou moins longues (Milgram, 1967 ; Kleinberg, 2000).

2. Parallèlement à la vision structurale, le réseau peut également être abordé sous un angle plus « agentique » et être envisagé à travers l'entourage social et l'environnement relationnel presque immédiat des acteurs, formant alors des petites cliques plus ou moins connectées entre elles, donnant *in fine* une image de la société toute entière (Bidart *et al.*, 2011, pp. 14-15).

5.1.1 La portée de l'approche égocentrée et des données mixtes pour analyser les réseaux sur le marché du travail

Faisant écho à ce que nous évoquions plus tôt, le premier enjeu d'une analyse de réseaux consiste à délimiter les frontières de ce que nous appelons « réseau » et préciser le cadre auquel s'applique cette notion afin de déterminer le mode de collecte approprié. Depuis le travail des ethnologues de l'école de Manchester (Barnes, 1954; Mitchell, 1969; Bott, [1957] 2002) et celui des sociologues structuralistes de l'école dite « d'Harvard » (White *et al.*, 1976)³, l'analyse des réseaux a laissé émerger deux approches, l'une structurale l'autre égocentrée dont l'élection dépend fortement de l'objet et du terrain d'étude (Borgatti *et al.*, 2013, pp. 28-29; McCarty et Molina, 2014, pp. 637-651; Crossley *et al.*, 2015, pp. 20-23) (Section 5.1.1.1). Par ailleurs, la littérature méthodologique concernant ce type d'analyse admet assez largement l'importance essentielle de la mixité des données (Edwards, 2010; Dominguez et Holstein, 2014). De ce point de vue, nombreux sont les travaux à avancer l'idée que le complément apporté par les informations qualitatives est fondamental afin d'explorer plus précisément les pratiques réticulaires, le sens que donnent les acteurs à leur relations et la dynamique qui leur est sous-jacente (Section 5.1.1.2).

5.1.1.1 L'approche par les réseaux personnels plus adaptée pour saisir les relations sur le marché du travail

Une première approche dite par les « réseaux complets »⁴ adopte une vision plutôt « globalisante » de ce dernier, envisagé comme un phénomène presque exogène aux individus (Scott, 2013; Banerjee *et al.*, 2013), et propose de se focaliser sur la structure formée par l'ensemble des relations sociales qui le composent (Burt, 1976; Wasserman et Faust, 1994)⁵, délaissant quelque peu les attributs des acteurs et la complexité du contenu des liens⁶ (Edwards, 2010; Crossley *et al.*, 2015). Au niveau méthodologique, la démarche structurale consiste à recenser l'ensemble des acteurs –ou groupes d'acteurs– et

3. Pour plus de détails sur les différentes écoles et leur filiation au sein de l'analyse des réseaux, le lecteur pourra se reporter au deuxième chapitre de l'ouvrage de Scott (2013, pp. 11-39).

4. La littérature méthodologique traitant de cette méthode utilise alternativement les termes de « *whole* », « *socio-centric* », « *complete* » ou encore « *full* » *network* (Borgatti *et al.*, 2013, p. 28).

5. Cette démarche *socio-centrique* repose sur une approche largement développée au sein de l'analyse des réseaux sociaux permettant d'étudier à la fois les contraintes *et/ou* opportunités sociales offertes par la structure relationnelle et la position des individus en leur sein afin de saisir les effets de ces deux éléments sur les différents processus économiques et sociaux concernant à la fois l'organisation sociale et les acteurs eux-mêmes (Burt, 1995, 2006; Lazega, 2014).

6. Ce désintérêt pour le contenu des liens est assez manifeste dans certains travaux s'inscrivant au sein de l'approche structurale, résumant par exemple une relation entre deux acteurs à la simple fréquentation du même lieu au même moment (Benhabib *et al.*, 2011).

à les « interroger »⁷ sur les relations qu'ils entretiennent avec tous les autres, le contenu de leurs liens *et/ou* leurs différents types d'échanges ou d'interactions (Scott, 2013; Borgatti *et al.*, 2013). Bien que cette approche demeure très efficace et abondamment utilisée du fait de son ambition paradigmatique (*cf.* Chapitre 4, Section 4.1.2.1, page 224), il n'en reste pas moins qu'en abordant des réseaux complets à travers le mode du recensement exhaustif des acteurs et de leurs connexions, cette démarche se heurte à plusieurs problèmes. Tout d'abord, elle rencontre une certaine difficulté pratique lorsqu'il s'agit d'étudier toutes les dimensions offertes par l'analyse des réseaux à très grande échelle en raison notamment de la croissance rapide des coûts –pour le chercheur comme pour les répondants– avec l'augmentation de la taille de la population à enquêter, sans mettre de côté des dimensions importantes à la compréhension des réseaux de relations (Borgatti *et al.*, 2013)⁸. Du fait de cette contrainte intrinsèquement liée à la taille du réseau étudié, au moment de la collecte des données cette approche tend à se concentrer presque exclusivement sur des milieux sociaux circonscrits et des espaces restreints, se focalisant notamment sur les membres d'un groupe social ou professionnel clairement défini (Lazega *et al.*, 2006), d'une organisation spécifique (Lazega *et al.*, 2012; Lazega *et al.*, 2017), ou d'un espace géographique bien délimité (Banerjee *et al.*, 2013). En d'autres termes, cette méthode, opérante lorsqu'elle vise à analyser le réseau structuré au sein d'un milieu social relativement clos et circonscrit, est rapidement prise au dépourvu lorsqu'il s'agit d'appréhender les connexions inter-individuelles au sein d'une ville plus ou moins grande ou d'un marché du travail contenant de nombreux actifs, et dont les limites tiennent plus aux statuts des acteurs qu'à la définition d'un espace socio-géographique ou organisationnel (Crossley *et al.*, 2015)⁹.

Par ailleurs, parce qu'elle suppose un recensement exhaustif des acteurs, la collecte de données à partir de réseaux complets apparaît peu compatible avec les différentes stratégies d'échantillonnage mises en œuvre dans les enquêtes quantitatives plus classiques

7. Notons que cette recension des relations peut se faire de différentes manières (Cornwell et Hoagland, 2014) : (i.) directement au moyen d'un questionnaire standardisé ou d'un entretien semi-directif (Johnson et Orbach, 2002), (ii.) indirectement en relevant par exemple tous les échanges de courriels entre acteurs au sein d'une organisation (Quintane et Kleinbaum, 2011) ou encore les actes de mariage ou de succession (Padgett et Ansell, 1993; Mejia, 2018).

8. « Because the cost of whole-network designs increases quickly with the network size, the richness of the data often suffers as the researcher has to scale back the number of questions he asks » (Borgatti *et al.*, 2013, p. 29)

9. « If we are interested in processes affecting bigger populations, such as whole town or “the general public”, however, then a census survey will not be possible in most cases, ruling out whole network analysis. Generally, we are constrained to sample large populations, denying ourselves access to the information required for whole network analysis » (Crossley *et al.*, 2015, p. 20).

en sciences sociales. En effet, les « nœuds » d'un réseau complet ne peuvent par définition faire l'objet d'une procédure d'échantillonnage à partir d'une population plus importante dans la mesure où les connections entre-eux contreviennent à l'hypothèse d'indépendance des unités échantillonnées (Crossley *et al.*, 2015, p. 20)¹⁰. Borgatti *et al.* (2013, p. 29) indiquent enfin que la collecte de ce type de données nécessite bien souvent un niveau de confiance et d'acceptation élevé de la part des acteurs, des groupes *et/ou* des organisations dans la mesure où chacun des éléments qui les composent devra révéler des informations sur les autres, tous connus du chercheur. Cette immersion, voire « intrusion », dans la vie sociale ou organisationnelle peut, *de facto*, rendre difficile la collecte lorsque les acteurs éprouvent une certaine réticence à livrer ces informations, pouvant en définitive affecter la qualité des données recueillies.

En raison de notre objet d'étude –*i.e.* les réseaux d'accès à l'emploi– et de l'étendue du terrain sur lequel nous nous proposons de l'analyser –le marché du travail à Bogota–, la méthode structurale apparaît peu adaptée notamment au regard de trois éléments importants : (*i.*) la taille de la population, (*ii.*) la difficulté à pouvoir échantillonner les unités d'observation, (*iii.*) la difficulté à pouvoir utiliser des outils statistiques et économétriques afin d'apporter des éléments de réponses aux questions listées en conclusion du chapitre précédent (*cf.* Chapitre 4, page 279). Face à l'ensemble de ces limites, il convient de nous orienter vers une seconde démarche focalisée sur les réseaux dits « égocentrés »¹¹, à l'instar de nombreux travaux réalisés sur des terrains divers et variés étudiant les réseaux de relations sur le marché du travail (Requena Santos, 1991 ; Granovetter, [1974] 1995 ; Yakubovich, 2005 ; Berrou et Combarous, 2011, 2012, 2017 ; Nordman et Pasquier-Doumer, 2015). Bien que cette approche ne soit pas exempte de limites et qu'elle soit souvent considérée comme un outil complémentaire à l'analyse des réseaux complets, elle permet néanmoins d'apporter certaines réponses aux différentes difficultés soulevées par l'approche structurale. En effet, en interrogeant uniquement certains acteurs (egos) au sein d'une population plus ou moins vaste, il est possible d'étudier avec fiabilité leurs réseaux concrets, leur environnement relationnel immédiat, l'ensemble des relations qu'ils ont tissées et maintenues, leur contenu, les attributs des contacts (alters) avec qui ils interagissent et enfin qualifier les liens entre l'ensemble de ses alters (Crossley

10. De cette difficulté découle le problème des outils statistiques couramment utilisés pour analyser ces enquêtes spécifiques appelant des instruments qui leur sont très souvent exclusivement dédiés et ne font pas preuve d'une grande capacité d'articulation avec les méthodes d'analyse plus traditionnelles en sciences sociales (Carrington *et al.*, 2005 ; Borgatti *et al.*, 2013 ; Lusher *et al.*, 2012 ; Scott, 2013 ; Lazega, 2014).

11. Les travaux utilisent alternativement les termes de « *ego-centric* » et « *personal network* » (Crossley *et al.*, 2015, p. 18).

et al., 2015). Ainsi, cette méthode appelée « égocentrique » constitue une technique qui comporte plusieurs types d'avantages méthodologiques par rapport à la démarche structurale notamment pour analyser les réseaux sur le marché du travail (Requena Santos, 1991).

Tout d'abord, en prenant comme unité d'observation l'individu –ou un petit groupe d'individus– et non l'organisation ou l'ensemble d'un groupe social, cette approche apparaît à la fois compatible avec une stratégie d'échantillonnage –respectant l'hypothèse d'indépendance– et pertinente pour être articulée avec des enquêtes quantitatives plus traditionnelles de type ménage, usage du temps ou *1-2-3*, notamment dans les pays en développement : « it is becoming increasingly common for a number of ego-net questions to be added to the various regular large national surveys conducted in many countries » (Crossley *et al.*, 2015, p. 20). De plus, cette possibilité d'intégration offerte par cette méthode est facilitée par sa plus grande capacité à respecter les conditions de confidentialité requises par des enquêtes quantitatives classiques dans la mesure où ego nomme ses alters dans un *générateur de noms*, et où ces derniers sont instantanément anonymisés puisque la plupart des questionnaires égocentrés ne requiert que le prénom ou l'initiale du prénom des alters en question (Fischer, 1982 ; Burt, 1984 ; Grossetti, 2007). Cette façon de procéder lors de la collecte des informations tend à augmenter la qualité des données et à favoriser une diminution du taux de non-réponses (Borgatti *et al.*, 2013 ; Crossley *et al.*, 2015). Les enquêtes *Detroit Area Study* (DAS) (Laumann, 1973), *Northern California Community Study* (NCCS) (Fischer, 1982), *General Social Survey* (GSS) (Burt, 1984), *Panel de Caen* (Bidart et Lavenue, 2005 ; Bidart *et al.*, 2011), ou encore *Relations sociales, espace et mobilités à Toulouse et dans sa région* (Grossetti, 2007) constituent une liste non-exhaustive d'exemples éloquentes des possibilités offertes par la méthode *égocentrique*, en raison du faible coût qu'elle représente par rapport à d'autres approches méthodologiques (Crossley *et al.*, 2015). Tout particulièrement adaptée pour analyser les réseaux sur le marché du travail, cette longue tradition remontant à Rees (1966) et Granovetter ([1974] 1995) a permis de produire des résultats importants (*cf.* Chapitre 4, Sections 4.2 et 4.3, pages 228-258) sur la base d'échantillons d'egos allant de plus de 300 individus à près de 3000, parfois représentatifs d'une population beaucoup plus vaste, sélectionnés aléatoirement à travers des méthodes probabilistes comme pour les enquêtes *Acceso al empleo en Malaga* (Requena Santos, 1991), *Social Networks in Samara Labor Market* (Yakubovich, 2005), *Réseaux et marché du travail à Ouagadougou* (Nordman et Pasquier-Doumer, 2015), ou bien par quotas comme pour les enquêtes *Petits entrepreneurs informels à Bobo-Dioulasso* (Berrou, 2010 ; Combarous et Berrou, 2011, 2012, 2017) et

Social networks in Sao Paulo Poor Neighborhoods (Marques, 2012, 2015). À partir de ces échantillons, les chercheurs proposent de collecter une pluralité d'informations concernant à la fois les caractéristiques des acteurs –socio-démographiques–, celles de leurs ménages, mais aussi et surtout les relations qu'ils entretiennent à travers le recours à un ou plusieurs *générateurs de noms*, les caractéristiques des alters et leurs relations (*infra* Section 5.1.3.1, page 304). Au niveau de l'analyse, ces données se présentent sous la forme d'une base traditionnelle (ego \longleftrightarrow variables) pour laquelle il est alors tout à fait possible de recourir aux outils statistiques couramment utilisés en sciences sociales.

Un autre avantage essentiel de l'approche ego-centrée sur l'approche structurale est de pouvoir saisir plus précisément ce que Simmel ([1922] 1964) appelle l'« intersection des cercles sociaux » ou ce que White ([1992] 2008) nomme les « différents domaines du réseau ». Comme le constatent de nombreux travaux, les acteurs interagissent et construisent des liens et des relations à travers un nombre plus ou moins grand de cercles sociaux, dont les membres, à l'exception des egos eux-mêmes, ne se connaissent pas tous les uns avec les autres (Fischer, 1982 ; Bidart et Lavenue, 2005 ; Grossetti, 2007 ; Bidart *et al.*, 2011). De ce point de vue, seule l'approche ego-centrée permet de saisir ce double principe de séparation et d'intersection essentiel pour comprendre précisément la complexité de la vie socio-relationnelle des acteurs (Simmel, [1922] 1964 ; White, [1992] 2008 ; Bidart *et al.*, 2011), au moment de la collecte des données¹². De ce point de vue, cette approche est particulièrement importante pour étudier les effets des relations sur le marché du travail, dans la mesure où les réseaux des actifs occupés sont composés de membres de la famille, de divers cercles d'amis, de collègues, de relations plus lointaines... ; chaque type pouvant avoir des effets sur la situation d'ego. De cet avantage découle l'idée que certaines propriétés structurales peuvent être inférées à partir des données ego-centrées. En effet, les travaux observant les réseaux personnels font souvent l'hypothèse que le nombre d'alters est normalement distribué lorsque l'échantillon des egos a été tiré de manière aléatoire, ce qui permet alors de déduire la densité du réseau complet intégrant l'ensemble des « nœuds » de la population étudiée¹³.

12. À la différence de l'approche *égocentrique*, l'approche structurale se focalise plus spécifiquement sur un seul domaine ou un seul cercle social en l'isolant des autres et à partir duquel l'ensemble des membres vont être interrogés (Crossley, 2008). Or, connaître l'intégralité des relations inter-individuelles au sein d'une organisation de travail et en déduire sa structure réticulaire, ne permet pas d'envisager les autres liens tissés par chaque individu en dehors de l'organisation et qui peuvent avoir une influence déterminante sur les comportements, les activités et les résultats des acteurs en son sein (Crossley *et al.*, 2015, p. 21).

13. Cependant, Scott (2013), Borgatti *et al.* (2013) comme Crossley *et al.* (2015) expriment quelques réserves sur cette idée. Premièrement, lorsque ego est interrogé sur ces contacts il peut par exemple évoquer deux alters A et B qui n'entretiennent pas d'interactions entre-eux. Mais il est tout à fait possible que A

5.1.1.2 L'importance de la mixité des données réticulaires

En dépit d'un partage toujours marqué entre approche quantitative et qualitative des réseaux sociaux –tenant à l'histoire des différentes écoles sociologiques et à leur filiation (Edwards, 2010)–, il existe aujourd'hui un véritable consensus autour de l'importance de la mixité et de la triangulation des informations relationnelles (White, [1992] 2008 ; Edwards, 2010 ; Grossetti, 2011 ; Grossetti *et al.*, 2011 ; Bidart *et al.*, 2011 ; Small, 2011 ; Bidart et Cacciuttolo, 2013 ; Molina *et al.*, 2014 ; Bellotti, 2015 ; Crossley *et al.*, 2015)¹⁴. De plus, en se focalisant uniquement sur les travaux usant de l'approche égocentrée sur le marché du travail, nous ne pouvons que constater la grande convergence entre des résultats issus de données quantitatives et qualitatives (Smith, 2005 ; Marin, 2012 ; Chauvac, 2013 ; Barbulescu, 2015). Plusieurs éléments importants tendent à expliquer ce rapprochement et cette nécessité pragmatique de recourir à l'articulation entre deux types de données de nature différente mais tout à fait complémentaires.

Tout d'abord, bien que les données quantitatives collectées sur des réseaux égocentrés saisissent : (*i.*) les alters d'ego et leurs caractéristiques, (*ii.*) les relations qu'il entretient avec eux –et notamment la force de ses différents liens–, (*iii.*) les relations que les alters tissent entre eux, l'approche qualitative permet d'affiner les données quantitatives en explorant les « histoires » qui lient ensemble ego et ses alters et ce qui se trame entre-eux (White, [1992] 2008 ; Bidart *et al.*, 2011 ; Bidart et Cacciuttolo, 2012 ; Crossley *et al.*, 2015) : « une attention notable [doit être] portée aux approches qualitatives des relations sociales. Par leur démarche illustrative et contextuelle, [elles] permettent de mieux décoder, à partir du spécifique, les comportements et actions économiques en ce qu'elles sont enchâssées dans l'environnement social, culturel, politique et historique » (Berrou et Gondard-Delcroix 2012, p. 12). Sous cet angle *séquentiel explicatif* –d'abord quantitatif puis qualitatif (Creswell, 2010 ; Tashakkori et Teddlie, 2010)– (*cf.* Chapitre 2, Section 2.2,

et B connaissent tous deux un quatrième acteur C en relation avec A et B sans l'être avec ego. Or, ce quatrième acteur restera un « point aveugle » à l'approche égocentrée focalisée uniquement sur les relations d'ego, seul individu interrogé. Deuxièmement, Crossley *et al.* (2015, p. 23) mettent en avant l'existence de différents types de réseaux en fonction de leur taille. Selon eux un petit nombre d'ego auraient un réseau très large et un plus grand nombre d'ego disposeraient d'un réseau très limité en termes d'alters, contredisant l'hypothèse de la distribution gaussienne des alters. Ces deux principales limites peuvent alors venir biaiser les mesures concernant la structure plus générale du réseau et, pour cette raison, les variables structurales produites à partir des analyses égocentrées sont utilisées empiriquement pour décrire les réseaux personnels (Berrou, 2010 ; Bidart *et al.*, 2011), mais assez peu pour expliquer des variables dépendantes sans être combinées avec d'autres dimensions réticulaires notamment sur le marché du travail (Martí *et al.*, 2017).

14. Pour plus de détails sur la définition et l'application des méthodes mixtes à l'analyse des réseaux notamment égocentrés, le lecteur pourra consulter l'ouvrage coordonné par Dominguez et Holstein (2014).

page 126), les données qualitatives permettent d'apporter une vision « intérieure »—« *insider view* »— et certains éléments d'explication aux phénomènes quantitatifs mis en évidence par une approche plus « extérieure » des relations entre acteurs —« *outsider view* »— (Chiu et West, 2007, p. 1918 ; Edwards, 2010, p. 18). Autrement dit, la perspective qualitative apporte un supplément de *sens* essentiel donnant corps aux acteurs et aux relations qui les lient en précisant notamment le contenu et la qualité du construit social entre-eux au-delà des analyses quantitatives limitées aux *items* d'un questionnaire égocentré. Par exemple, Bidart et Lavenu (2005) recourent à une enquête *égocentrique* quantitative —et longitudinale— en Normandie utilisant différents *générateurs* et *interpréteurs de noms* ainsi qu'une *matrice relationnelle* (*infra* Section 5.1.3.1, page 304). Cependant, ils complètent ce mode de collecte par des entretiens approfondis avec un certain nombre d'egos, justifiant cette association par le fait que seule cette complémentarité permettrait de percevoir la qualité des liens et d'éclairer les processus sous-jacents à la circulation des ressources véhiculées par les relations entre les alters et ego —et vice-et-versa—. Bellotti (2008) utilise pour sa part la même articulation séquentielle en recourant à des entretiens biographiques afin d'explorer la variété des définitions et des sens donnés par les egos à leurs différentes relations amicales. Chiu et West (2007) font de même afin de comprendre les usages du réseau construit dans le quartier comme élément du contexte de travail des éducateurs communautaires de santé. Sur le marché du travail, qu'il s'agit des salariés (Granovetter, [1974] 1995), des micro-entrepreneurs informels (Berrou, 2010), ou de l'ensemble des actifs occupés sur un marché local (Nordman et Pasquier-Doumer, 2015), cette combinaison séquentielle à visée exploratoire et complémentaire est couramment utilisée afin de saisir qualitativement les mécanismes et les pratiques relationnelles qui supportent l'usage des réseaux (*cf.* Chapitre 3, Section 3.3.2, page 196), les échanges de ressources nécessaires aux activités socioéconomiques telles qu'obtenir un emploi (Bidart *et al.*, 2011 ; Chauvac, 2013), s'y maintenir (Granovetter, [1974] 1995), développer son activité entrepreneuriale ou faire face à des chocs (Coviello, 2005 ; Jack, 2010 ; Berrou et Gondard-Delcroix, 2012, 2018).

Au-delà de cet apport d'un supplément de sens, certains travaux indiquent que la démarche qualitative est aussi tout particulièrement adaptée pour saisir les transformations et les reconfigurations des réseaux à travers le temps et dans la vie sociale des acteurs, en complément d'enquêtes ego-centrées produisant souvent des données en coupe transversale qui donne une « photographie » des réseaux à un moment *t* sans faire percevoir leur dynamisme (Scott, 2013, p. 139)¹⁵. Conformément à ce qui a été présenté

15. Peu d'enquêtes utilisent des données longitudinales, à l'exception des enquêtes réalisées par Bidart en Normandie (Bidart et Lavenu, 2005, Bidart *et al.*, 2011) ou encore Fischer qui est en train (depuis 2014)

d'un point de vue plus théorique dans le chapitre précédent (*cf.* Chapitre 4, Section 4.3.2, page 267), les dynamiques du changement et les évolutions des relations dans le temps constituent des éléments fondamentaux de l'analyse des réseaux (Bidart *et al.*, 2011; Granovetter, 2017) et, dans la majorité des enquêtes menées à l'aide de questionnaires *égocentriques*, cette analyse passe de fait par le complément apporté par des méthodes plus qualitatives (Coviello, 2005; Grossetti *et al.*, 2011; Berrou et Gondard-Delcroix, 2012, 2018). En particulier sur le marché du travail, Granovetter ([1974] 1995) utilise les données issues d'un questionnaire et les complète par des entretiens qualitatifs lorsqu'il s'agit de comprendre la formation et le maintien des liens dans l'emploi en fonction de l'expérience acquise. Berrou (2010) combine une enquête par questionnaire portant sur les réseaux de 300 entrepreneurs informels à Bobo-Dioulasso avec des entretiens biographiques menés sur 14 individus portant sur les trajectoires entrepreneuriales depuis la création de l'activité.

Eu égard à notre objet d'étude et aux questions que nous nous posons au sujet de la composition et de l'évolution des réseaux personnels, notre intérêt s'est concentré sur l'utilisation de l'approche égocentrée et la nécessité d'user de méthodes mixtes dès la collecte des données recueillies à travers un système d'enquêtes mixtes original à Bogota.

5.1.2 Le système d'enquêtes développé dans la capitale colombienne : méthodes et échantillonnage

Au regard de l'intérêt de l'approche égocentrée pour étudier les réseaux de relations sur le marché du travail et de la nécessité de recourir à la mixité des données pour comprendre l'ensemble des dimensions réticulaires, nous avons défini un système d'enquêtes mixtes¹⁶ en deux étapes s'inspirant de différentes innovations méthodologiques plus ou moins récentes en analyse des réseaux (Section 5.1.2.1). Avant de rentrer plus avant dans la présentation de ce système original, rappelons que notre objet d'étude porte sur la composition des réseaux d'accès à l'emploi et la dynamique des ressources et des relations au sein des trajectoires sur le marché du travail à Bogota. Afin de pouvoir explorer ces questions, la méthodologie du système d'enquêtes REDES articule une première phase quantitative portant sur un échantillon d'actifs occupés à Bogota sélectionnés à partir de la GEIH en 2016 (1) avec une seconde phase plus qualitative (2) et pour laquelle les individus ont été sélectionnés sur la

de reconduire son étude de 1982 dans le nord de la Californie en collectant cette fois des données de panel (Child et Lawton, 2017).

16. Précisons que ce système fait partie intégrante d'un programme de collaboration scientifique bilatéral franco-colombien (ECOS C16H01) qui a permis de mener à bien l'ensemble des phases d'enquête présentées ici entre 2016 et 2018.

base de quotas établis à partir des résultats de la phase (1) (Section 5.1.2.2).

5.1.2.1 Présentation générale du système REDES

La première phase (1) du système REDES adopte une démarche quantitative et vise à sélectionner un sous-échantillon d'actifs occupés à Bogota à partir d'un échantillon plus important issu de l'enquête GEIH. La seconde phase (2) repose, quant à elle, sur la méthode des *narrations quantifiées* et se propose de conduire des entretiens biographiques avec des actifs occupés sélectionnés à partir des résultats de la phase (1).

La phase (1) du système REDES : l'enquête quantitative et son appariement

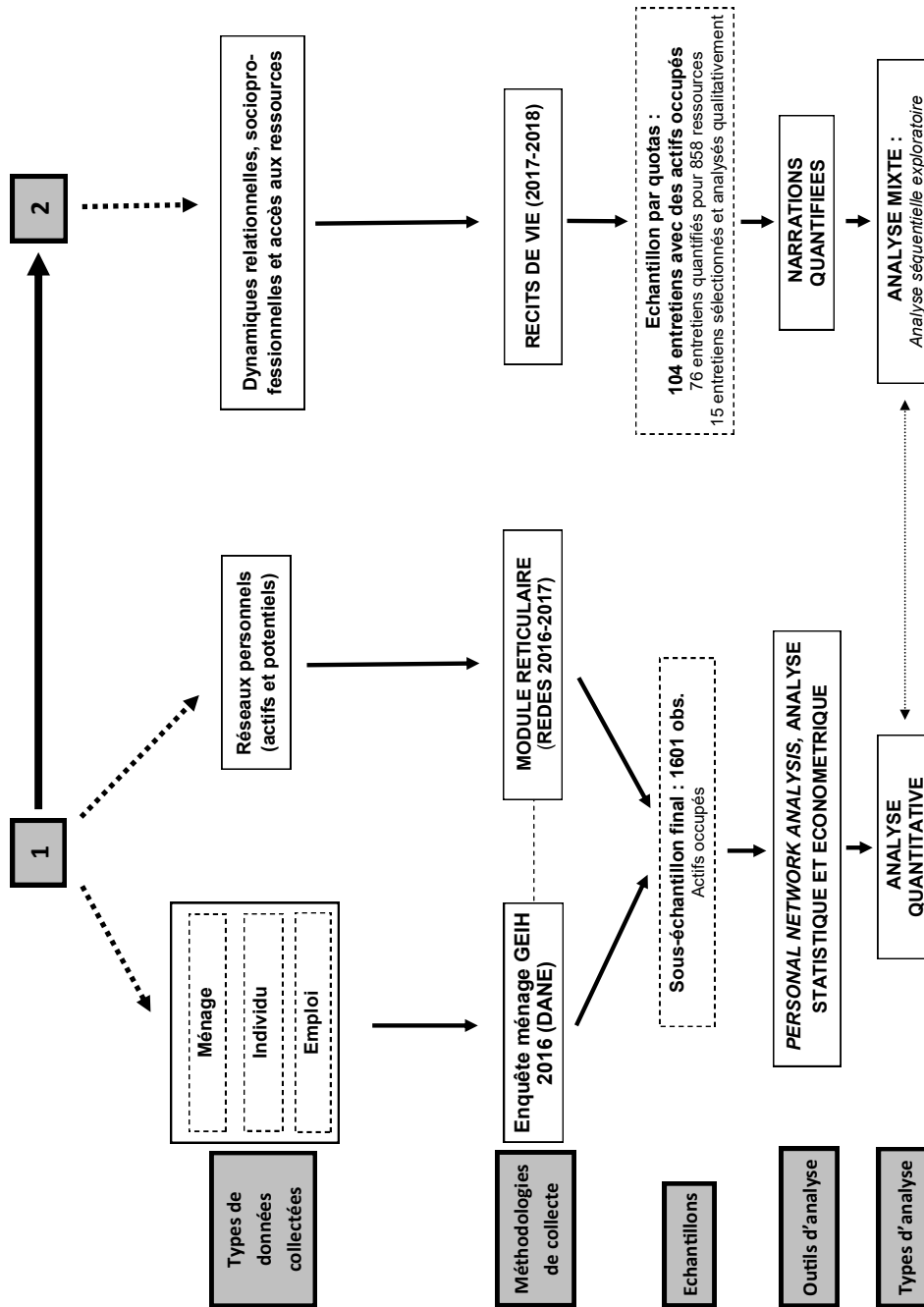
Concernant la première phase du système d'enquêtes, nous avons choisi de collecter les données réticulaires sous la forme d'un questionnaire « égocentré » standardisé – *i.e.* en interrogeant des individus sur les alters avec qui ils entretiennent des relations– utilisant les outils bien identifiés dans la littérature et présentés plus loin (*infra* Section 5.1.3, page 304). Cependant, l'originalité de notre enquête à la phase (1) réside dans le fait d'apparier un module –sous-questionnaire standardisé– spécifique aux réseaux personnels potentiels et actifs à l'ensemble des modules déjà existants dans l'enquête GEIH (Figure 5.1, page 295). Cet appariement est réalisé par la sélection d'un sous-échantillon de 2100 individus (egos) actifs occupés¹⁷ à travers une méthode probabiliste simple¹⁸ à partir de la base de sondage de l'enquête ménage¹⁹ –comprenant près de 2600 individus–, enquête dont le plan d'échantillonnage a déjà été présenté dans le chapitre 2 (*cf.* Section 2.2, page 126). Ce mode de *matching* entre l'enquête REDES –correspondant au module du même nom– et la GEIH comporte plusieurs types d'avantages, non négligeables en raison de la contrainte budgétaire pesant sur le pilotage du projet de coopération bilatérale REDES.

17. L'échantillon et son analyse sont présentés plus précisément plus loin dans cette section.

18. Rappelons que cette méthode suppose que les actifs occupés à Bogota appartenant à l'échantillon primaire de la GEIH, servant de base de sondage, ont alors tous la même probabilité d'être sélectionnés. Par ailleurs, la précision de l'échantillon s'accroît beaucoup plus avec sa taille qu'en augmentant le taux de sondage, dans la mesure où le risque d'omettre certains groupes est moins probable au sein de grands échantillons.

19. Afin de réaliser l'enquête continue sur les ménages, le DANE dispose de l'ensemble des adresses des ménages lui permettant d'effectuer un tirage stratifié à trois niveaux chaque mois par aire métropolitaine, zones urbaines secondaires et zones rurales.

FIGURE 5.1 – Système d'enquêtes mixtes REDES



Source : Auteur.

Tout d'abord, cet appariement permet de gagner du temps au moment de la passation du questionnaire égo-centré²⁰ –d'une durée de 30 minutes en moyenne– dans la mesure où nous nous focalisons uniquement sur les informations relationnelles, le département national de la statistique ayant préalablement collecté et rendu disponible l'ensemble des caractéristiques individuelles, du ménage et de l'emploi. Ainsi, à partir d'une clef individuelle –identifiant chaque ego– commune aux deux types de données, nous reconstituons une base originale plus importante –nommée « REDES-GEIH » par la suite– comprenant toutes les caractéristiques issues de l'enquête ménage ainsi que les données supplémentaires sur les différentes dimensions des réseaux potentiels et actifs collectées aux moyens de *générateurs de positions*, de *noms*, de *interpréteurs de noms* et de *matrice relationnelles* (*infra* Section 5.1.3.1, page 304) (Figure 5.1, page 295).

Par ailleurs, rappelons que ce type d'appariement permet théoriquement de recueillir les données REDES sur un sous-échantillon représentatif de l'ensemble des actifs occupés à Bogota dans la mesure où l'échantillon issu de la GEIH est lui-même représentatif de cette population. En d'autres termes, en sachant la représentativité de l'échantillon GEIH par rapport à la population mère²¹, l'échantillonnage aléatoire simple d'un sous-ensemble « secondaire » d'individus (REDES) devrait selon toute vraisemblance converger avec l'échantillon « primaire » (GEIH), et ainsi être lui-même représentatif sous réserve que ce dernier soit suffisamment important conformément à la loi des grands nombres (Combessie, 2007).

D'un point de vue logistique, un accord de partenariat chargeait le DANE et la division « *Mercado de trabajo y proyectos especiales* » (marché du travail et projets spéciaux) de fournir les moyens matériels et humains²² afin de conduire le plus efficace-

20. Précisons que ce questionnaire a fait l'objet de deux phases test successives entre février et juin 2016. Dans un premier temps, nous avons demandé aux différents participants aux *focus groups* de remplir eux-mêmes le questionnaire puis de signaler et de discuter les points peu clairs *et/ou* peu adaptés au contexte (*cf.* Chapitre 2, Section 2.2, page 126). À l'issue d'une première série de modifications, nous avons ensuite soumis ce questionnaire à 100 personnes non-représentatives à Bogota, permettant de le rendre le plus efficace possible dans le contexte de la capitale colombienne.

21. Rappelons que le plan d'échantillonnage est probabiliste et stratifié à trois niveaux, représentatif par période d'un mois pour les grandes aires métropolitaines dont Bogota fait partie (*cf.* Chapitre 2, Section 2.2, page 126).

22. L'équipe technique, recrutée directement par le DANE parmi les individus ayant déjà participé à la collecte de données GEIH en 2016, comprenait : (*i.*) un responsable d'enquête (fonctionnaire du DANE), chargé de coordonner l'ensemble des sous-groupes travaillant sur l'enquête et de la supervision générale du travail de terrain, (*ii.*) un coordinateur de terrain, affecté à la coordination des phases pré-opérationnelles et opérationnelles réalisées par les enquêteurs lors de la phase d'enquête et du contrôle de la qualité des données recueillies, (*iii.*) un technicien-informaticien, chargé de l'échantillonnage à partir des échantillons

ment possible cette première phase quantitative du système REDES²³. Précisons que sur proposition des services techniques du DANE, nous avons opté pour un mode numérique de passation du questionnaire à travers l'utilisation de *dispositifs mobiles de collecte* (DMC) –de type tablette– en raison de leur compatibilité avec l'application de saisie automatique construite par la division « technique et informatique » du DANE, et utilisées depuis 2006 notamment pour la conduite de l'enquête continue GEIH²⁴. Toutefois, en raison des risques de sécurité affectant certains quartiers de Bogota, les enquêteurs disposaient également de questionnaires au format papier (équivalent à moins de 10% du total de l'échantillon sélectionné), utilisés lorsque l'horaire de l'entretien *et/ou* sa localisation aurait pu faire courir un risque important aux enquêteurs munis d'un DMC. Par ailleurs, au regard des difficultés posées par la collecte de données égocentrées²⁵ et de l'originalité des instruments déployés pour les services du DANE (*infra* Section 5.1.3.1, page 304), les différents membres de l'équipe technique ont participé à une ou deux sessions de formations en fonction de leur rôle au sein de l'équipe technique. La première session, réalisée par le DANE début octobre 2016, permettait de sélectionner les meilleurs individus pour les postes d'enquêteurs et superviseurs de terrain, en soumettant l'ensemble des candidats à la passation fictive d'un questionnaire égocentré. La seconde session, réalisée la dernière semaine d'octobre 2016 par un membre du comité de pilotage du projet rattaché à l'Université de Los Andes, était adressée à l'ensemble des membres de l'équipe. Cette dernière concernait plus spécifiquement la prise en main sur les DMC du questionnaire REDES construit pour l'aire métropolitaine de Bogota, la passation du questionnaire et vérifiait la bonne compréhension du manuel confié aux enquêteurs et aux superviseurs de terrain, précisant notamment les différents *items*, les relances possibles afin d'obtenir les informations nécessaires, la compréhension des différents *générateurs* et le déroulement

mensuels de la GEIH, de l'actualisation et du bon fonctionnement du DMC –tablettes– et de l'application permettant la saisie automatique des données au jour le jour, (*iv*) cinq superviseurs de terrain, chacun chargé du suivi de deux ou trois enquêteurs et du contrôle direct de la passation des questionnaires ainsi que du déroulement général des entretiens –chaque superviseur de terrain était également chargé de communiquer tous les jours au coordinateur de terrain les anomalies rencontrées lors de la passation du questionnaire par l'équipe d'enquêteurs dont il avait la responsabilité–, (*v*) onze enquêteurs répartis en équipe de deux ou trois, affectés directement à la collecte d'informations sur les egos sélectionnés au sein des ménages.

23. Nous avons pris la décision de faire réaliser la phase de terrain par le département national de la statistique afin d'augmenter le taux de réponse. Nous supposons alors que les individus éprouveraient moins de défiance à fournir des informations sur leurs relations si l'équipe de terrain qui menait l'enquête était une équipe technique directement rattachée au DANE.

24. Cette passation du questionnaire sur tablettes a permis un contrôle plus fin des données collectées au jour le jour, un gain de temps et une limitation des erreurs au moment de la saisie.

25. Pour plus de détails sur cette question, le lecteur pourra consulter l'article de Fischer et Bayham (2018).

général de l'entretien.

La phase (2) du système REDES : sélection des acteurs, entretiens narratifs et quantification

Lors de la phase (2), la nécessité d'approfondir les mécanismes sous-jacents aux relations lors de l'accès à l'emploi, l'importance de saisir la dimension diachronique des trajectoires d'emploi et le rôle évolutif des ressources comme des réseaux de relations parmi celles-ci, nous a poussé à adopter une approche plus qualitative à travers l'utilisation de *narrations quantifiées*²⁶. Pour ce faire, nous avons réalisé 104 entretiens narratifs d'une durée maximale de 63,50 minutes (moyenne de 27,03 minutes et un écart-type de 11,93 minutes) sur des actifs occupés²⁷, sélectionnés en fonction de quotas prédéfinis à partir des données produites à la phase (1)²⁸ (Figure 5.1, page 295). À ce stade, nous conduisons ces entretiens narratifs directement sur le lieu de travail des individus et sous la forme de récits de vie professionnelle à travers lesquels les acteurs interrogés racontent leur cheminement sur le marché du travail depuis leur première insertion, en insistant sur les ressources qu'ils ont obtenues étape après étape et les dispositifs relationnels *et/ou* institutionnels qui ont été nécessaires à leur obtention. À partir de ces 104 entretiens biographiques, nous appliquons la méthode des *narrations quantifiées*, bien identifiées aujourd'hui dans la littérature socioéconomique (Berrou, 2010 ; Grossetti, 2011 ; Chauvac, 2013 ; Berrou et Gondard-Delcroix, 2012, 2018). Plus précisément, le matériau biographique –comprenant en définitive seulement 76 trajectoires socioprofessionnelles sur les 104 réalisées– est d'abord retranscrit intégralement à la troisième personne –pour plus de distanciation avec le récit–, puis séquencé d'un point de vue diachronique par rapport aux étapes identifiées analytiquement : entrée sur le marché, évolution professionnelle et retour à l'emploi (*cf.* Chapitre 4, Section 4.3.2.2, page 273) et enfin codé en prenant les ressources obtenues comme unités d'observation (858 au total) (Figure 5.1, page 295).

Sur le plan logistique, la phase (2) du système REDES s'inscrit dans le cadre d'un sous-projet de recherche développé par Sciences Po Bordeaux et le département de

26. Nous détaillons cette méthode et l'application que nous en faisons à Bogota dans la section suivante (*infra* Section 5.1.3.2, page 314)

27. Précisons que ces entretiens narratifs ont fait l'objet d'une phases test conduite en 2017 sur deux actifs occupés, un homme de strate 2 travaillant comme indépendant informel et une femme de strate 5 travaillant dans une administration publique.

28. La méthode d'échantillonnage et l'échantillon lui-même sont présentés plus loin (*infra* Section 5.1.2.2, page 300).

sciences sociales de l'Université Los Andes à l'intérieur du programme de coopération scientifique bilatéral. L'université colombienne se chargeait à cette occasion de recruter l'équipe technique composée d'assistants de recherche rattachés au département de sciences sociales^{29 30}.

Précisons enfin que le matériau narratif de nature qualitative et cette base de données quantitative de 858 ressources –construite à partir du *séquençage* et de la codification de 76 entretiens sur les 104 réalisés– peuvent être combinés afin d'explorer à la fois statistiquement et *narrativement* l'évolution des ressources et des relations en fonction des étapes de la trajectoire dans l'emploi (*infra* Section 5.1.3.2, page 314). De cette manière, ce matériau mixte peut être très utile pour venir compléter l'analyse quantitative produite à partir des données de la phase (1). À l'instar de ce que nous évoquions précédemment, l'exploration qualitative permet de saisir le sens que donnent les acteurs à leurs relations mais aussi d'éclairer le contexte dans lequel les différents liens interviennent. Pour réaliser cet approfondissement qualitatif, nous avons sélectionné 15 entretiens parmi les 104 conduits en fonction de leur longueur, de la richesse des éléments avancés et de leur capacité à pouvoir constituer une illustration pertinente de l'ensemble des trajectoires recueillies (Figure 5.1, page 295).

Au-delà de cette présentation générale du système original REDES articulant une phase quantitative et une phase qualitative, les stratégies d'échantillonnage, probabiliste simple pour la phase (1) et par quotas pour la phase (2), doivent désormais être présentées plus en détail.

29. L'équipe technique comprenait alors : (i.) un superviseur sélectionné en fonction de son expérience relative à la conduite d'entretiens qualitatifs et narratifs, chargé de la coordination générale des différents groupes de travail, du respect des quotas définis et de la communication avec le comité de pilotage, (ii.) quatre enquêteurs réunis en équipe de deux, affectés à la conduite des entretiens sur le lieu de travail des egos sélectionnés par le superviseur, (iii.) trois transcripteurs, chargés de la retranscription intégrale des entretiens, (iv.) quatre « codificateurs », responsables du *séquençage* et de la codification des éléments nécessaires à la construction de la base de données « ressources ». Ajoutons que les codificateurs identifiaient chaque ressource apparaissant au sein de chaque trajectoire, laquelle est qualifiée par un moment d'apparition (une étape socioprofessionnelle) et par le dispositif qui a permis à ego de l'obtenir.

30. Pour le bon déroulement de cette phase (2) du système REDES, l'ensemble des membres de l'équipe technique a participé à une formation de deux journées fin mai 2018, concernant la maîtrise de la technique de l'entretien narratif et de la grille correspondante pour les enquêteurs, la systématisation de la codification des étapes professionnelles, des ressources et des relations pour les codificateurs.

5.1.2.2 La question de l'échantillonnage : stratégie d'appariement et méthode par quotas

Nous proposons désormais de présenter plus spécifiquement les deux techniques d'échantillonnage retenues pour les phases (1) et (2) du système REDES, et de discuter les biais qui seraient susceptibles de réduire la qualité des données mixtes recueillies à Bogota.

L'échantillon de la phase (1) et ses possibles biais

Lors de la phase (1) du système, nous avons proposé à la division de la méthodologie et à celle du « *Mercado de trabajo y proyectos especiales* » (marché du travail et projets spéciaux) du département national de la statistique (DANE) d'apparier un module réseau à l'enquête continue GEIH pour l'année 2016. Cette phase consistait à sélectionner un sous-échantillon de 2100 actifs occupés (ego) à Bogota parmi un échantillon plus important issu de la GEIH afin de les interroger lors d'un deuxième passage –*i.e.* après celui concernant les modules de l'enquête ménage– afin de recueillir des informations sur les différentes dimensions de leurs réseaux à travers un questionnaire égocentré calibré pour une durée moyenne de 30 minutes. Dans cet objectif, nous avons dans un premier temps sélectionné les mois de référence de l'enquête GEIH qui devaient servir à réaliser le tirage du sous-échantillon REDES. Pour ce faire, nous avons choisi les quatre mois de juin à septembre dans la mesure où, d'une part, ces mois sont considérés comme les plus fiables pour la production de données statistiques sur le marché du travail en Colombie et où, d'autre part, ils sont couramment utilisés pour estimer la tendance annuelle notamment en matière de chômage et de sous-emploi dans le pays (DANE, 2017). Par ailleurs, ces quatre mois ont également été retenus afin de limiter l'effet d'attrition pouvant surgir au moment du second passage concernant le module REDES, puisque celui-ci s'est déroulé entre novembre 2016 et février 2017, soit au minimum deux mois après le premier passage des enquêteurs. Par ailleurs, nous avons sélectionné aléatoirement 2100 individus (ego) dans la base de sondage de la GEIH (juin-septembre) 2016 contenant près de 2600 individus actifs occupés sur la période de référence. Précisons que le questionnaire standardisé REDES comportait une seule question de filtre, concernant le statut d'actif occupé au moment du second passage. Autrement dit, il était nécessaire que l'actif occupé sélectionné entre juin et septembre 2016 soit toujours actif et occupé entre novembre 2016 et février 2017³¹.

31. De ce point de vue, les données fournies par le DANE dans le rapport technique indiquent que seulement 1,23% des 2100 individus échantillonnés n'ont pas participé à l'enquête REDES en raison de ce filtre.

Dans la mesure où la base de sondage était une base de ménages, les egos retenus ont été interrogés au sein de leur foyer après la distribution d'un feuillet synthétique de sensibilisation indiquant les objectifs de l'enquête REDES réalisée par le DANE pour le compte de l'Université de Bordeaux, de los Andes et de Sciences Po Bordeaux. Précisons également qu'un avis de re-visite était confié aux autres membres du ménage ou placé à la vue devant le foyer –sur la porte ou sur le mur– lorsque l'individu à enquêter n'était pas présent lors du premier passage des enquêteurs³². En dépit de l'efficacité de cette méthode d'échantillonnage et de l'organisation des équipes pour collecter les informations sur l'ensemble des egos sélectionnés, certains biais auraient pu affecter cette première phase du système d'enquêtes.

Tout d'abord, le tableau E.1 (page 506) démontre une certaine convergence entre l'échantillon REDES et celui de la GEIH sur les mois sélectionnés. Plus spécifiquement, l'analyse de certaines caractéristiques démontre que les individus de l'échantillon GEIH en 2016 (juin-septembre) sont en moyenne un peu moins féminisés, relativement plus éduqués (niveau universitaire), résident un peu moins dans les strates inférieures (1 et 2) et un peu plus dans les strates supérieures (5 et 6), appartiennent à des ménages moins grands, obtiennent des revenus mensuels relativement supérieurs et apparaissent un peu plus protégés professionnellement que ceux appartenant à l'échantillon REDES (Tableau E.1, page 506). En dépit de ce faible biais que nous pouvons attribuer à la fois au tirage –probabiliste simple– et aux questionnaires incomplets –non-réponses– (24% des 2100 prévus)³³, les échantillons GEIH et REDES pour 2016 apparaissent assez convergents, les différences étant non-significatives. De plus, nous pouvons considérer que ce très léger biais d'échantillonnage ne vient pas contraindre notre analyse outre mesure en fonction des résultats démontrant l'importance des réseaux pour les acteurs appartenant au segment inférieur du marché du travail à Bogota (*cf.* Chapitre 3, Section 3.3.1.1, page 189). Par ailleurs, un biais de spatialisation de l'échantillon pourrait également venir expliquer les faibles différences observées dans les distributions. Cependant, de ce point de vue, la comparaison des cartes E.1 et E.3 (pages 503–505) fait état d'une bonne répartition géographique des unités REDES enquêtées par rapport à celles intégrant l'échantillon tiré à partir de la GEIH, en dépit des questionnaires incomplets

32. Indiquons également que deux avis de re-visite pouvaient être donnés, si ego n'était pas présent au troisième passage le questionnaire était classé comme incomplet.

33. Une analyse plus précise des questionnaires incomplets –*i.e.* 24% des 2100 actifs occupés tirés aléatoirement parmi les 2595 de la GEIH– nous permet de constater que le taux de rejet du module REDES entre novembre 2016 et février 2017 a été relativement faible (4,74%) et que les deux principales raisons aux non-réponses étaient : l'absence d'ego dans le ménage (14,30%) lors des différentes visites et l'attrition en raison d'un changement de domicile (8,05%).

(Carte E.2, page 504). Enfin, la période d'enquête durant les deux derniers mois de 2016 et les deux premiers de 2017 auraient également pu être à l'origine d'un biais temporel important en raison de la période légale de vacances scolaires à partir de début décembre. Or, la distribution du nombre de questionnaires complétés par semaine ne semble pas être affectée par cette période dans la mesure où aucune différence significative entre les questionnaires de novembre, février et décembre n'a pu être identifiée. *In fine*, la base de données originale GEIH-REDES 2016-2017 contient 1601 egos pour lesquels nous disposons de l'ensemble des informations fournies par l'enquête ménage et le module REDES, dont nous présentons les instruments de collecte dans la section suivante.

L'échantillon de la phase (2) et ses possibles limites

L'articulation méthodologique entre la première et la seconde phase du système repose sur la détermination de l'échantillon par la méthode des quotas pour la phase (2) à partir des statistiques produites à l'issue de l'enquête quantitative menée à la phase (1). Dans la mesure où la prise en compte de nombreuses variables pour la définition de quotas peut amener à certaines difficultés pour trouver les individus (egos) correspondants, nous avons fait le choix de structurer le plan d'échantillonnage des entretiens narratifs sur la base de quatre variables : le genre, la strate socioéconomique du ménage, l'occupation dans l'emploi et le secteur d'activité actuel. De ce point de vue, les tableaux E.2 et E.3 (pages 507-508) mettent en évidence les quotas définis pour les 104 entretiens réalisés en croisant le genre et la strate d'une part et l'occupation et le secteur d'autre part. Précisons qu'une recommandation était faite aux enquêteurs afin de diversifier l'échantillon par âges et niveaux éducatifs. Par ailleurs, la méthode d'identification des egos à enquêter laissait une certaine liberté aux enquêteurs qui pouvaient ainsi combiner plusieurs stratégies afin de réduire les difficultés à trouver les participants. La collecte en *boule de neige* a notamment été utilisée, assurant aux enquêteurs une meilleure acceptation des egos enquêtés, mais diminuant aussi la probabilité de trouver des egos très différents d'un point de vue professionnel ou socio-démographique. Pour pallier cet effet, la collecte aléatoire³⁴ a également été utilisée, assurant à l'inverse une plus grande probabilité d'interroger des egos divers, mais rendant plus difficile la relation de confiance nécessaire à la conduite d'un entretien narratif.

34. Ce mode d'enquête prévoyait une sélection aléatoire de « blocs urbanistiques », formés par quatre rues, au sein desquels les enquêteurs devaient interroger toutes les personnes correspondantes aux quotas fixés.

Rappelons que l'application de cette méthode d'échantillonnage peut être affectée par certains biais, dont le premier concerne la difficulté à respecter les quotas définis. De ce point de vue, l'ensemble des 104 entretiens ont bien été réalisés conformément aux fréquences conjointes définies dans les deux tableaux croisés reportés en annexe (Tableaux E.2 et E.3, pages 507-508). Par ailleurs, en raison de difficultés techniques et logistiques, rappelons que sur les 104 entretiens réalisés seuls 76 ont été séquencés et codés à ce jour³⁵, pouvant générer *de facto* une distorsion des quotas au moment de la construction de la base de données ressources. Pour autant, les tableaux E.2 et E.3 (pages 507-508) démontrent encore que les 76 entretiens codés ne sont pas affectés par un biais de sélection *ex post* par rapport aux 104 entretiens effectués. Enfin, un biais d'enquêteur pourrait également surgir plus directement de la conduite des entretiens, dès lors que ces derniers ont été menés de façon significativement différentes. Afin de limiter ce problème, indiquons que le superviseur était chargé d'accompagner les équipes de terrain et assistait au déroulement des entretiens –un jour sur deux avec chaque binôme constitué–. Malgré ce dispositif, l'analyse des durées d'entretiens par enquêteur fait état d'une certaine homogénéité. En effet, la durée moyenne d'entretien s'étend de 16,43 minutes pour l'enquêteur le plus rapide à 32,71 minutes pour le plus lent³⁶. Ainsi, nous retrouvons ces écarts de durées d'entretien au niveau des ressources codées sur les 76 entretiens séquencés, pour lesquels nous observons une distribution s'étendant de 2 à 31 ressources par enquêté, pour une moyenne de 11,42 et un écart-type de 6,23 ressources.

Au regard des deux techniques d'échantillonnage utilisées et des vérifications réalisées, il semble que le système original REDES articulé en deux étapes ait bien permis de collecter des données de bonne qualité et de différente nature pouvant faire l'objet d'analyses à la fois quantitative et qualitative. Toutefois, il nous reste à présenter plus spécifiquement les différents outils méthodologiques utilisés pour collecter ces informations concernant à la fois la « photographie » réticulaire sur le marché du travail à Bogota en 2016-2017 et les ressources et les relations dans les trajectoires socioprofessionnelles des acteurs.

35. Les derniers entretiens seront codés en 2019.

36. Pour l'ensemble des 104 entretiens réalisés nous observons une moyenne de 27,03 minutes, écart-type de 11,93 minutes, un minimum de 5,19 minutes (pour l'entretien d'un primo-entrant sur le marché du travail) et un maximum de 63,50 minutes (pour l'entretien d'une active de plus de 65 ans).

5.1.3 Les instruments du système REDES : du questionnaire égo-centré aux *narrations quantifiées*

Qu'elle adopte une approche plus quantitative ou plus qualitative, l'analyse des réseaux égocentrés a connu de nombreux développements et raffinements des outils utilisés pour collecter les informations sur l'environnement relationnel immédiat des acteurs (Crossley *et al.*, 2015). Profitant de ces évolutions instrumentales et de leur utilisation lors de la collecte de données égocentrées sur le marché du travail (Requena Santos, 1991 ; Yakubovich, 2005 ; Van der Gaag *et al.*, 2008 ; Berrou, 2010 ; Nordman et Pasquier-Doumer, 2015), nous avons tout d'abord décidé de combiner dans le questionnaire déployé lors de la phase (1) du système REDES à Bogota, un *générateur de positions* –afin d'appréhender le réseau potentiel et les ressources accessibles des acteurs– avec un *générateur de noms* unique –saisissant leur réseau actif pour accéder à l'emploi–, se déclinant à travers des *interpréteurs de noms* et une *matrice relationnelle* (Section 5.1.3.1). Nous le savons, la phase (2) du système adopte une démarche plus qualitative afin de saisir la qualité des liens et la dynamique des relations à travers la trajectoire dans l'emploi des acteurs. Dans cette perspective, nous proposons d'utiliser une technique « hybride » mêlant entretiens narratifs, *séquençage* et codage du matériau narratif (Grossetti, 2011). Ce choix n'est pas dû au hasard mais repose sur l'utilisation de la méthode mixte des *narrations quantifiées*, de plus en plus utilisée dans la littérature socioéconomique étudiant la dynamique relationnelle des salariés comme des entrepreneurs (Grossetti *et al.*, 2011 ; Berrou et Gondard-Delcroix, 2012, 2018 ; Chauvac, 2013) (Section 5.1.3.2).

5.1.3.1 Le design du questionnaire REDES : la variété des techniques utilisées

Eu égard à l'importance du réseau potentiel et actif et leur articulation pour produire des effets sur l'emploi des acteurs (*cf.* Chapitre 4, Sections 4.2 et 4.3, pages 228-258), nous avons intégré dans notre questionnaire standardisé REDES les deux instruments méthodologiques les plus utilisés par l'approche égocentrée à propos de ces deux types de réseaux : le *générateur de positions* et le(s) *générateur(s) de noms* (Borgatti *et al.*, 2013, pp. 262-270 ; Crossley *et al.*, 2015, pp. 44-55). Toutefois, le réseau actif se décline en trois grandes dimensions –structure du réseau, contenu des liens et attributs des alters– chacune nécessitant des outils spécifiques et complémentaires au(x) *générateur(s) de noms* –les *interpréteurs de noms* et la *matrice relationnelle*–, à la différence des dimensions du réseau potentiel –accessibilité, diversité et accumulation– toutes saisies à travers le *générateur de positions*.

Le générateur de positions : appréhender le réseau potentiel

Depuis le travail de Lin et Dumin (1986), le *générateur de position* constitue l'un des outils méthodologiques retenus pour opérationnaliser l'idée de ressources accessibles au niveau individuel, définie depuis le chapitre précédent comme le réseau potentiel de l'acteur (*cf.* Chapitre 4, Section 4.2.1, page 229)³⁷. Ce type de générateur représente aujourd'hui l'un des instruments les plus utilisés en sociologie pour cerner l'ensemble des ressources rendues accessibles à travers des liens forgés dans la hiérarchie socioprofessionnelle et étudier leurs effets sur l'accès à l'emploi, la mobilité professionnelle et les performances des salariés ou des indépendants (Boxman *et al.*, 1991 ; Hsung et Hwang, 1992 ; Lin, 1999b ; Behtoui, 2007 ; Lin et Ao, 2008 ; Moerbeek et Flap, 2008 ; Lin *et al.*, 2013b). Avant de le présenter plus précisément et d'évoquer son introduction dans le questionnaire REDES déployé à Bogota, notons au moins quatre raisons à l'intérêt méthodologique suscité par le *générateur de positions* pour l'ensemble des travaux mentionnés antérieurement : (*i.*) son efficacité en termes de temps par rapport à la combinaison entre le *générateur de noms*, les *interpréteurs* et la *matrice relationnelle* nécessaire pour saisir le réseau actif (Van der Gaag *et al.*, 2008 ; Borgatti *et al.*, 2013), (*ii.*) sa facilité de prise en main lors d'une passation de questionnaire (Lin et Ao, 2008 ; Crossley *et al.*, 2015), (*iii.*) son adaptabilité à des contextes très divers –des pays industrialisés (Lin et Ao, 2008 ; Moerbeek et Flap, 2008 ; Lin *et al.*, 2013b), aux pays en développement (Bian, 2008 ; Johnson, 2008 ; Lin *et al.*, 2013b)–, (*iv.*) la possibilité de construire des indicateurs standardisés et bien reconnus dans cette littérature, favorisant de fait les analyses comparatistes (Van der Gaag et Snijders, 2005 ; Van der Gaag *et al.*, 2008 ; Lin et Ao, 2008 ; Lin *et al.*, 2013b).

D'un point de vue méthodologique, un *générateur de positions* consiste à interroger chaque ego sur ses connaissances parmi une longue liste de différentes occupations utilisées comme *proxy* des ressources contrôlées par chacun de ses contacts et rendues accessibles pour ego du fait de l'inter-connaissance mutuelle³⁸. En dépit de la standardisation de cet

37. Indiquons toutefois que le *générateur de positions* est un instrument construit et utilisé essentiellement par l'approche sociologique du capital social (Lin et Erickson, 2008 ; Van der Gaag *et al.*, 2008 ; Lin *et al.*, 2017). Les travaux d'économistes portant sur cette question recourent plutôt à une succession de *générateurs de noms* portant sur chaque ressource préalablement définie, et préfèrent ensuite interroger les acteurs à partir de questions hypothétiques –« si vous rencontrez tel type de difficulté, qui pourrait vous aider à obtenir tel type de ressources permettant de répondre à ce problème? ». Le lecteur pourra trouver des exemples de cette approche méthodologique dans le questionnaire utilisé par Fafchamps et Gubert (2007) pour étudier le partage du risque, ou celui construit par Banerjee *et al.* (2013) afin d'analyser l'accès au micro-crédit.

38. « [Position generator] is based on the idea that a list of "positions" in the form of occupation titles can (*i.*) be used as cues to report network members, and (*ii.*) can be used to give indications of the social

instrument, cette liste d'occupations doit être établie avec beaucoup de soin et adaptée au contexte étudié (Crossley *et al.*, 2015, p. 46)³⁹. L'établissement de ce catalogue d'occupations repose sur l'idée qu'en fonction du prestige social associé à chacune d'entre elles, celles-ci constituent un bon *proxy* des ressources sociales accessibles pour ego dans la mesure où ce dernier entretient un lien –indépendamment de sa nature– avec des individus occupant certaines des positions listées⁴⁰. Autrement dit, les individus ayant une occupation plus prestigieuse socialement contrôlent plus de ressources –culturelles, économiques et politiques (Bourdieu, 1980a)– et peuvent alors les rendre accessibles à leurs connaissances (Van der Gaag *et al.*, 2008).

Afin de mesurer le réseau potentiel des actifs occupés échantillonnés et interrogés à travers le questionnaire égocentré utilisé à Bogota, nous commençons par établir une liste de 22 occupations représentatives de la structure du marché du travail à partir d'une adaptation de la liste utilisée dans les travaux de Bertrand et Micklin (1979, 2016) menés en Colombie et de la classification nationale des occupations (CNO-70), utilisée par le DANE dans la GEIH notamment⁴¹ (Encadré 9, page 307). Nous demandons par la suite aux egos d'indiquer s'ils connaissent au moins une personne occupant chacune des occupations listées⁴². Sur le modèle de nombreux travaux sur le capital social (Lin, 2001 ; Lin et Ao, 2008 ; Van der Gaag *et al.*, 2008 ; Lin *et al.*, 2017), nous avons ensuite attribué à chaque occupation connue par ego une valeur correspondant à son « prestige social » à partir de l'échelle socioéconomique internationale des statuts occupationnels –*International Socio-Economic Index of Occupational Status*, (ISEI)– (Encadré 9, page 307) (Ganzeboom *et al.*, 1992 ; Ganzeboom et Treiman, 1996, 2003). Van der Gaag *et al.* (2008) justifient le choix de cette échelle de prestige socioprofessionnel (ISEI) par rapport aux autres mesures

resource collections that are embedded in an individual's social network by means of occupational prestige indices » (Van der Gaag *et al.*, 2008, p. 29).

39. Van der Gaag *et al.* (2011) indiquent que le choix des différentes occupations listées repose sur un équilibre délicat entre deux points importants : (*i.*) la nécessité de s'assurer que ces dernières ne soient pas trop génériques, trop anciennes *et/ou* trop éloignées des représentations communément partagées afin de recueillir des données de qualité, (*ii.*) l'importance de rester assez large dans la définition des occupations dans la mesure où les acteurs en savent assez peu sur les occupations des membres de leur réseau personnel. Ainsi, ce nombre d'occupations peut varier d'une étude à l'autre (Erickson, 2003 ; Van der Gaag et Snijders, 2005), mais pour des raisons liées au temps d'entretien –pouvant générer de la fatigue chez l'enquêté– ce dernier se situe toujours autour de 20 comme le propose le travail pionnier de Lin et Dumin (1986).

40. Certains travaux utilisant un *générateur de ressources* viennent confirmer empiriquement cette idée (Van der Gaag et Snijders, 2005 ; Van der Gaag et Webber, 2008).

41. Le classement CNO-70 constitue par ailleurs la traduction adaptée à la Colombie de la classification internationale uniforme des occupations (CIUO-88) adoptée par l'OIT en 1994 (DANE, 2017).

42. Ajoutons que pour chaque occupation, ego devait indiquer également le type de relation qu'il entretenait avec les personnes les occupant : simple connaissance, famille ou amis.

possibles par le fait que cette échelle internationale et standardisée constitue un bon *proxy* de l'influence et du pouvoir attachés à chaque position socioprofessionnelle dans la société, dans la mesure où le prestige qu'elle traduit fait référence à l'éventail des ressources et aux rétributions sociales *et/ou* économiques auxquelles elle donne accès indépendamment des individus qui les occupent (Bertrand et Micklin, 1979, 2016 ; Ganzeboom et Treiman, 2003)⁴³. Van der Gaag *et al.* (2008) remarquent également que l'utilisation systématique de cette échelle pour mesurer le capital social –réseau potentiel– à partir d'un *générateur de positions* rend plus facile les comparaisons internationales.

Encadré 9. Le générateur de positions utilisé dans le questionnaire REDES à Bogota

« Indiquez si vous connaissez des personnes pour chacune des (22) occupations suivantes (ne pas inclure les personnes que vous connaissez depuis votre arrivée dans l'emploi que vous occupez actuellement) » :

- | | |
|--|--|
| (1.) Avocat → ISEI : 85* | (13.) Médecin → ISEI : 85 |
| (2.) Maire, député, conseiller municipal → ISEI : 72 | (14.) Professeur (collège ou école primaire) → ISEI : 66 |
| (3.) Enseignant-chercheur à l'université → ISEI : 78 | (15.) Policier ou membre des forces armées → ISEI : 64 |
| (4.) Chauffeur (bus, taxi...) → ISEI : 36 | (16.) Propriétaire d'une grande entreprise* → ISEI : 70 |
| (5.) Comptable → ISEI : 69 | (17.) Propriétaire d'une petite entreprise*† → ISEI : 51 |
| (6.) Serveur → ISEI : 29 | (18.) Prêtre → ISEI : 45 |
| (7.) Opérateur (dans une fabrique) → ISEI : 34 | (19.) Secrétaire de bureau → ISEI : 51 |
| (8.) Vendeur ambulant → ISEI : 26 | (20.) Travailleur non-qualifié (polyvalent) → ISEI : 23 |
| (9.) Paysan, travailleur journalier → ISEI : 16 | (21.) Vendeur dans un établissement → ISEI : 43 |
| (10.) Ouvrier de construction → ISEI : 29 | (22.) Petit producteur (agri.) → ISEI : 23 |
| (11.) Ingénieur → ISEI : 73 | |
| (12.) Mécanicien → ISEI : 40 | |

Note : *La valeur reportée ici correspond à l'indice moyen de la catégorie associée à la profession au sein de l'échelle ISEI (Ganzeboom *et al.*, 1992 ; Ganzeboom et Treiman, 1996, 2003). *Propriétaire ou directeur. †Petite entreprise formelle ou informelle.

Source : Questionnaire REDES, 2016-2017.

À côté de ses avantages, relevons toutefois deux inconvénients du *générateur de positions* pour étudier les ressources accessibles dans le réseau potentiel d'ego. Dans un premier temps, cet instrument suppose l'hypothèse forte selon laquelle deux individus occupant la même position dans la hiérarchie rendent accessible la même quantité de ressources ; or, en fonction de l'environnement social de l'alter, il est possible que cette quantité

43. Indiquons que d'autres échelles sont parfois mobilisées, telles que la *Standard International Occupational Prestige Scale* (SIOP) ou encore la *Sixma et Ultee Occupational Prestige Measure* (S&U) (Van der Gaag *et al.*, 2008).

connaisse certaines variations⁴⁴. Dans un second temps, Van der Gaag *et al.* (2008, p. 30) comme Borgatti *et al.* (2013, p. 265) notent que l'utilisation d'un *générateur de positions* limite la cartographie du réseau potentiel dans la mesure où très rarement les enquêteurs demandent à ego des informations sur les relations entre les occupations qui appartiennent à cet environnement socio-relational⁴⁵. Autrement dit, nous avons une bonne connaissance des alters potentiels, de leur prestige et de leur ressources mais très peu d'informations sur leur relations.

Du générateur de noms à la matrice relationnelle en passant par les « interpréteurs » de noms et de liens : caractériser le réseau actif

De nombreux travaux en socioéconomie des réseaux abordent le réseau actif des acteurs pour accéder à l'emploi –*i.e.* les personnes qui ont été effectivement mobilisées pour aider ego *et/ou* lui ont fourni les ressources nécessaires pour trouver son occupation actuelle ou développer son entreprise– à travers l'utilisation d'un *générateur de noms* (Requena Santos, 1991 ; Berrou, 2010 ; Nordman et Pasquier-Doumer, 2015). D'un point de vue méthodologique, cet outil fondamental pour l'analyse des réseaux égocentrés consiste à faire lister par ego le nom d'un ensemble de personnes⁴⁶ avec lesquelles il est en relation à partir d'une ou plusieurs questions spécifiques pouvant concerner de multiples dimensions de leur vie sociale commune (McCallister et Fischer, 1978 ; Marsden, 1990, 2011 ; Campbell et Lee, 1991 ; Requena Santos, 1996 ; Wellman, 2007 ; Hâncean *et al.*, 2016).

Une brève revue des questionnaires recourant à cette méthode nous pousse à identifier quatre grands types de *générateurs de noms*, très souvent utilisés de façon complémentaire (Marin et Hampton, 2007 ; Borgatti *et al.*, 2013 ; Crossley *et al.*, 2015), en raison des avantages et des inconvénients propres à chacun d'eux (Bidart et Charbonneau, 2011). Certains générateurs, tels que ceux utilisés par Laumann (1973), Bidart (Bidart et Lavenu, 2005 ; Bidart *et al.*, 2011) ou Marques (2012), établissent une liste de personnes

44. Sur la base de cette limite, Van der Gaag et Snijders (2005) ont proposé d'utiliser un *générateur de ressources* en complément d'un *générateur de positions*. Pour plus de détails sur cette méthode, le lecteur pourra consulter Crossley *et al.* (2015, p. 46-49).

45. À notre connaissance, seule l'étude d'Avenarius et Johnson ([2012] dans Borgatti *et al.*, 2013, p. 309) en Chine a proposé de réaliser cette cartographie des alters potentiels.

46. Rappelons que l'approche *égocentrique* ne suppose pas que les noms de ces personnes soient exacts, de nombreuses études demandent simplement le prénom ou le surnom des contacts listés (Crossley *et al.*, 2015).

confiée par ego en fonction de leur rôle social *et/ou* de leur localisation géographique⁴⁷ –« *role-based and locality approach* »–. D'autres *générateurs de noms*, comme ceux utilisés par Willmott (1987), Lubbers *et al.* (2007) ou Martí *et al.* (2017), visent à se centrer plus précisément sur la liste de contacts avec qui ego a interagi au cours d'une période antérieure donnée⁴⁸ –« *interactions and cognitive approach* »–. D'autres encore, utilisés notamment pour étudier les réseaux personnels des salariés comme des indépendants sur le marché du travail, tels que ceux de Fischer (1982), Burt (1984), Grossetti (2007), Berrou et Combarrous (2011, 2012) ou Nordman et Pasquier-Doumer (2015), se concentrent sur une liste d'alters avec lesquels ego réalise des échanges –tangibles ou intangibles– *et/ou* sur une liste de personnes lui ayant permis d'obtenir divers types de ressources⁴⁹ –« *exchanges and flows approach* »–. D'autres *générateurs* encore se focalisent enfin sur une liste d'acteurs avec lesquels ego entretient une grande proximité affective et émotionnelle –« *affective ties approach* » ou « *core relations approach* »– (Laumann, 1973 ; Wellman, 1979 ; Burt, 1984 ; Requena Santos, 1991 ; Martí *et al.*, 2017).

Au-delà du fait que cette technique constitue un instrument largement reconnu pour sa grande flexibilité (Crossley *et al.*, 2015), nous constatons que son adaptation d'un questionnaire à l'autre tend à faire varier différents éléments en fonction de l'objet de recherche et du terrain étudié. Tout d'abord, certains travaux adoptent un *générateur de noms* unique –lorsqu'il ne comprend qu'une seule question afin de faire établir la liste de noms par ego⁵⁰– (Laumann, 1973 ; Burt, 1984 ; Lubbers *et al.*, 2007), quand

47. Dans l'enquête DAS, Laumann (1973) demande aux egos échantillonnés –1013 hommes blancs entre 21 et 64 ans au sein de l'aire métropolitaine de Détroit– de citer trois de leurs amis qu'ils considèrent comme étant les plus intimes. Bidart demande quant à elle aux egos sélectionnés dans le *Panel de Caen* –66 jeunes originaires de Normandie interrogés tous les trois ans– de lister vague après vague toutes les personnes appartenant à leur famille, leurs amis, leurs collègues de travail, les personnes de leur voisinage... (Bidart et Lavenu, 2005 ; Bidart *et al.*, 2011).

48. Le *générateur de noms* de Lubbers *et al.* (2007) consiste à interroger 294 egos sélectionnés –individus étrangers ayant immigré à Barcelone et Girone– sur les personnes (45 au maximum) avec lesquelles ils ont interagi –en face-à-face, par téléphone ou par courriel– durant les deux dernières années.

49. Citons deux exemples illustratifs de ces *générateurs de noms* spécifiques. Tout d'abord, le *générateur* utilisé par Burt (1984), dans l'enquête GSS pour saisir le réseau actif de 1500 individus représentatif aux États-Unis, visait à appréhender les alters avec qui ego échangeait à propos de sujets les plus importants pour lui à travers la question suivante : « dans les six derniers mois, qui sont les personnes avec lesquelles vous avez parlé des sujets les plus importants pour vous ? ». Les *générateurs* de Berrou (2010) ou Nordman et Pasquier-Doumer (2015) visaient à saisir un autre type d'échange. En effet, les *générateurs* qu'ils utilisent envisageaient d'appréhender l'ensemble des ressources obtenues par ego à travers de multiples questions concernant les ressources financières, matérielles, émotionnelles...

50. Laumann (1973) propose aux egos sélectionnés de lister leurs trois amis les plus proches à l'aide de la question unique suivante : « pouvez-vous me donner le nom des trois personnes que vous considérez comme vos amis les plus intimes que vous voyez de temps en temps. Ces derniers peuvent être des parents, si vous le souhaitez ». Lubbers *et al.* (2007) proposent quant à eux aux egos de lister leurs alters à partir

d'autres ont recours à un générateur multiple –ego établit plusieurs listes correspondantes à plusieurs questions spécifiques concernant les rôles sociaux de ses alters ou les ressources qu'ils peuvent véhiculer⁵¹– (Fischer, 1982; Requena Santos, 1991; Bidart et Lavenu, 2005; Grossetti, 2007; Berrou, 2010; Combarnous et Berrou, 2011, 2012; Nordman et Pasquier-Doumer, 2015; Martí *et al.*, 2017). Requena Santos (1996, pp. 47-48) signale que l'utilisation d'un *générateur multiple* au sein d'un questionnaire spécifiquement réticulaire permet d'étudier différents types de relations et d'observer plus précisément la multiplicité des cercles sociaux au sein du réseau d'ego (*cf.* Section 5.1.1.1, page 286). Toutefois, les questionnaires incluant ce type de générateur posent deux types de problèmes : (*i.*) ils nécessitent plus de temps pour recueillir toutes les listes d'alters successives –qui parfois correspondent aux mêmes personnes et doivent alors faire l'objet d'un traitement spécifique (Berrou, 2010)–, (*ii.*) certaines questions du générateur peuvent rester sans réponse induisant alors une forte variation du nombre d'alters d'un *item* à l'autre (Requena Santos, 1991). *A contrario*, les questionnaires usant d'un *générateur de noms unique* apparaissent plus efficaces notamment lorsqu'ils sont inclus sous la forme d'un module au sein d'enquêtes plus vastes dans la mesure où : (*i.*) ils permettent de réduire le temps de passation du questionnaire sur cette question lorsqu'elle est correctement formulée et concerne un phénomène, un événement, un échange ou une ressource spécifique et bien définie (Burt, 1984), (*ii.*) en fonction de la question posée, les répondants peuvent établir une liste mêlant différents types d'alters et de liens permettant alors de saisir également la multiplicité des cercles sociaux auxquels participe ego (Lubbers *et al.*, 2007). Par ailleurs, que les questionnaires aient recours à un *générateur de noms unique* ou multiple, ils incluent généralement deux contraintes concernant la ou les liste(s) devant être établies par ego afin de réduire un possible biais de mémoire de la part du répondant lors de la passation : (*i.*) une limite temporelle afin de circonscrire les efforts d'ego à une période spécifique à la fois peu éloignée du moment de l'enquête et

de la question unique suivante : « donnez-nous les noms de 45 personnes que vous connaissez et qui vous connaissent, avec lesquelles vous avez eu des contacts durant les deux dernières années, en face-à-face, par téléphone ou par courriel, et que vous pourriez recontacter si vous deviez le faire ».

51. Le *générateur de noms multiple* utilisé par Requena Santos (1991) pose successivement quatre questions similaires aux egos à propos de ses alters familiaux, amicaux, de voisinage et de travail : « pouvez-vous me dire le nom des (*a*) membres de votre famille [(*b*) voisins; (*c*) amis; (*d*) collègues de travail] avec qui vous gardez les meilleures relations, et à qui vous pouvez demander une faveur importante, sans hésiter ». Berrou (2010) comme Nordman et Pasquier-Doumer (2015) utilisent quant à lui un *générateur multiple* de ressources basé sur la succession de questions concernant les alters ayant permis à ego d'obtenir ces dernières sous la forme : « pouvez-vous me donner les noms des personnes qui vous ont aidé à obtenir (*a*) des conseils, des informations, des idées; (*b*) de l'aide pour des problèmes avec l'administration; (*c*) un accès aux matières premières, marchandises et fournitures; (*d*) plus de clientèle; (*e*) de l'aide, des partenariats avec d'autres entrepreneurs; (*f*) des ressources financières; (*g*) un emploi; (*h*) de l'aide pour créer l'activité ».

assez longue pour ne pas sur-représenter les liens forts⁵², (ii.) une limite du nombre de noms afin de ne saisir que le cercle de relations actives autour d'ego et limiter à nouveau le biais de mémoire tout en rassurant le répondant sur son effort à fournir (Berrou, 2010)⁵³.

Au regard des différents questionnaires passés en revue, nous avons adopté, comme de nombreux auteurs étudiant les actifs occupés qu'ils soient salariés *et/ou* indépendants (Requena Santos, 1991 ; Berrou, 2010 ; Nordman et Pasquier-Doumer, 2015), un *générateur de noms unique* focalisé sur des ressources spécifiques et plus particulièrement un échange social bien précis : l'aide fournie à ego pour trouver son emploi actuel à Bogota (Encadré 10, page 312). Par ailleurs, en raison de la spécificité de l'appariement entre le module REDES et l'enquête GEIH et du déploiement assuré par le DANE, le questionnaire ne pouvait dépasser 30 minutes en moyenne. Nous avons alors demandé aux répondants de lister les personnes qui les avaient aidés à trouver leur emploi actuel ou qui avaient tenté de le faire (Encadré 10, page 312). Enfin, nous avons imposé une contrainte temporelle –les douze mois ayant précédé l'obtention de l'emploi actuel–, afin de limiter le biais de mémoire et optimiser le temps de passation de cette question unique, ainsi qu'une limitation du nombre d'alters pouvant être cités par ego (Encadré 10, page 312). En définitive, sur les 1601 répondants, seuls 1171 (73%) ont déclaré avoir été aidés par au moins un alter actif⁵⁴. Au total, ce sont 2165 alters qui ont été collectés à partir des 1171 (moyenne de

52. En l'absence de cette limitation un biais peut apparaître du fait que si un répondant devait se souvenir de relations très anciennes, il serait sans doute amené à les oublier et donc les omettre lors de la passation du *générateur de noms*, biaisant de fait la liste recueillie. Pour limiter ce problème, les différents questionnaires proposent très souvent de cantonner l'effort de mémoire du répondant à une période donnée, assez courte et peu éloignée du moment de l'enquête, mais assez longue pour ne pas sur-représenter les liens forts. Cette période est souvent fixée entre 6 et 24 mois, citons par exemple le générateur de noms inclut par Burt (1984) dans la *General Social Survey* et sa proposition face au biais de mémoire potentiel : « lors des six derniers mois, qui sont les personnes avec lesquelles vous avez discuté de sujets importants pour vous ? Donnez seulement son nom ou son initiale », ou encore celui utilisé par Berrou (2010, p. 195) avec son sous-item concernant les conseils, les informations et les idées : « au cours des 12 derniers mois, avez-vous des personnes à qui vous vous êtes adressés pour demander des conseils, de l'information ou partager des idées concernant vos affaires courantes ? Pouvez-vous nous indiquer jusqu'à 3 personnes avec qui vous avez discuté de ces choses là ? ».

53. Une difficulté réside dans le fait que « lorsque l'on ne fixe pas le nombre de noms, il existe un seuil à partir duquel la mémoire du répondant risque de basculer dans l'univers de la sociabilité [...] et de ses innombrables ramifications sociales, impossibles à énumérer » (Berrou, 2010, p. 196). Ainsi, afin de rassurer les répondants sur leur effort à fournir vis-à-vis de cette question, le nombre maximum de noms est fixé préalablement et annoncé. Toutefois, ce dernier est très variable d'un générateur à l'autre et dépendant beaucoup de l'usage d'un générateur unique ou multiple, allant de 45 dans le cas de Lubbers *et al.* (2007), à 3 pour Laumann (1973) et Berrou (2010), en passant par 30 pour Martí *et al.* (2017), 10 pour Requena Santos (1991) et 5 pour Burt (1984).

54. Au sein des données GEIH-REDES, plus de 73% des individus ont mobilisé au moins un alter dans les douze mois précédant l'obtention de leur emploi actuel, confirmant les niveaux d'utilisation du réseau actif identifiés dans l'enquête GEIH pour les années 2013 et 2016 –l'accès à l'emploi actuel se faisait respective-

1,85 par ego) egos ayant cité au moins un nom à partir de ce générateur.

Encadré 10. Le générateur de noms utilisé dans le questionnaire REDES à Bogota

« Quels sont les prénoms (sans les noms) des personnes qui vous ont aidé ou ont tenté de vous aider à trouver votre emploi ou travail actuel durant les douze mois antérieurs à son obtention ? (Pensez aux personnes qui ont simplement tenté de vous aider. Par exemple, en vous donnant une information sur les emplois potentiels, en vous présentant à d'autres personnes... Il n'est pas nécessaire que le travail que vous avez trouvé l'ait été à travers l'une de ces personnes) » :

(Alter 1) _____	(Alter 6) _____
(Alter 2) _____	(Alter 7) _____
(Alter 3) _____	(Alter 8) _____
(Alter 4) _____	(Alter 9) _____
(Alter 5) _____	(Alter 10) _____

Source : Questionnaire REDES, 2016-2017.

Cette liste de noms établie, nous avons utilisé ensuite des *interpréteurs de noms* et de *liens*, à la façon de nombreux questionnaires egocentrés afin de saisir les deux dimensions que sont le contenu des liens et les attributs des alters (Fischer, 1982; Willmott, 1987; Requena Santos, 1991; Grossetti, 2007; Berrou, 2010; Nordman et Pasquier-Doumer, 2015). D'un point de vue général, cette méthode des « *name interpreters* » consiste à poser un certain nombre de questions à ego sur chacune des personnes identifiées dans le *générateur de noms* afin de qualifier ses alters et les liens qu'entretient ego avec chacun d'eux (Crossley *et al.*, 2015). Ainsi, deux catégories de questions peuvent être distinguées : (i.) celles concernant les alters listés (genre, niveau d'éducation, lieu de résidence, revenu...), (ii.) celles portant sur les liens entre ego et ses alters (confiance, réciprocité, fréquence d'interaction, durée de la relation...). Toutefois, il est à noter que cette technique comporte certains inconvénients. Borgatti *et al.* (2013, p. 267) signalent notamment que dans la mesure où les données sur les alters et les liens sont fournies par ego et non par les

ment à 65% et 68% par le recours aux relations (Figure D.5, page 495)–. Par ailleurs, bien que le chiffre obtenu à travers le *générateur de noms* soit quelque peu supérieur à celui obtenu à travers la question unique de l'enquête GEIH, des travaux méthodologiques portant sur la comparaison de ces deux méthodes mettent en avant un accroissement de la précision à travers l'utilisation des *générateurs* (Marsden, 1990). Par ailleurs la distribution du nombre d'alters nommés par les egos interrogés tend à confirmer l'argument souvent mis en avant pour limiter la liste de noms possibles. En effet, Burt (1984) comme Campbell et Lee (1991) estiment que très peu d'egos nomment plus de 5 noms dans un *générateur de noms unique* justifiant notamment ce plafond dans l'enquête GSS. Corroborant cette idée, les données recueillies à Bogota en 2016-2017 font état d'une distribution très oblique à gauche du nombre de noms listés par les egos interrogés : 50% des 1171 egos ayant nommé des alters actifs n'ont donné qu'un seul nom, 27% en ont donné deux, 15% en ont nommé trois, 5% en ont listé quatre, et seulement 3% en ont donné entre 5 et 10.

alters eux-mêmes, ego peut mal connaître la situation de ces derniers –concernant leurs revenus notamment–. Autrement dit, ces questions donnent beaucoup plus d'informations sur la perception qu'ego a de ses contacts et de ses liens que d'informations véritablement objectivables. Cependant, certains travaux tendent à démontrer que la distribution des caractéristiques des alters converge souvent vers la distribution des mêmes caractéristiques chez les egos lorsque ces derniers ont été bien échantillonnés (Crossley *et al.*, 2015).

Afin d'étudier les caractéristiques des 2165 alters et des 2165 liens correspondants –ego \longleftrightarrow alter– au sein des réseaux actifs ayant permis d'accéder à l'emploi à Bogota, nous avons tout d'abord défini une première batterie de questions concernant les personnes citées dans le *générateur de noms* (Tableau E.4, page 508). Pour tenir compte de la remarque de Borgatti *et al.* (2013), ajoutons que nous avons choisi d'interroger ego sur les caractéristiques de ses alters par rapport aux siennes –genre, niveau d'éducation, revenu, lieu d'habitation–, permettant de réduire le nombre de modalités par *item* et d'offrir la possibilité de mesurer précisément l'homophilie ou l'hétérophilie au sein du réseau d'ego (Tableau E.4, page 508). À travers une seconde batterie de questions, nous interrogeons enfin ego sur les caractéristiques –confiance, confiance réciproque, rôle social, fréquence de la relation, durée de l'interaction et ressources véhiculées– des liens entre lui et les personnes qu'il a préalablement listées (Tableaux E.5, page 509). Concernant les ressources, précisons que la question était à choix multiples et que des modalités différentes ont été proposées aux egos lorsque ces derniers étaient salariés ou indépendants (Tableaux E.5, page 509).

Pour finir, le questionnaire REDES intègre également une *matrice relationnelle* – « *name interrelaters* » –, outil fondamental pour l'analyse des réseaux égocentrés afin d'appréhender la structure du réseau actif des acteurs (Fischer, 1982 ; Burt, 1984 ; Requena Santos, 1991 ; Bidart et Lavenue, 2005 ; Lubbers *et al.*, 2007 ; Berrou, 2010 ; Bidart *et al.*, 2018). Ce type de question consiste à interroger ego sur toutes les relations possibles entre les alters qu'il a précédemment cités au sein du *générateur de noms* (Requena Santos, 1996 ; Borgatti *et al.*, 2013 ; Crossley *et al.*, 2015). Par exemple, ego cite A B et C comme alters l'ayant aidé à trouver son emploi, la *matrice relationnelle* correspondante demande alors à ego de qualifier les relations A \longleftrightarrow B, A \longleftrightarrow C et B \longleftrightarrow C⁵⁵. Ainsi, ce

55. À la différence des études focalisées sur les réseaux complets, les analyses de réseaux égocentrés reposent très souvent sur l'hypothèse qu'un lien est bi-directionnel dans la mesure où nous saisissons uniquement la vision d'ego d'un lien entre ses alters (Crossley *et al.*, 2015). Autrement dit, si dans le réseau d'ego A connaît B, alors nous supposons que B connaît également A.

type de question prend la forme d'une matrice où l'ensemble des alters cités, lorsque ce nombre est au moins égal à 2, sont placés à la fois en ligne et en colonne afin d'interroger ego sur chacune des relations entre alters prise deux à deux et représentée par chaque cellule de la matrice. Par ailleurs, il est également possible de faire qualifier par ego les relations qu'entretiennent deux alters (Crossley *et al.*, 2015), même si cette caractérisation est toujours soumise à la limite soulevée par Borgatti *et al.* (2013), à savoir que cette qualification donnée une nouvelle fois par ego traduit plus sa perception que la qualité réelle du lien. Pour cette raison, les qualificatifs choisis pour faire décrire par ego ces relations sont assez sommaires, notamment dans le cas du questionnaire REDES afin de permettre à ego de répondre (Encadré 11).

Encadré 11. La matrice relationnelle du questionnaire REDES à Bogota

« Avant que les personnes vous aient aidé à trouver votre emploi actuel, certaines de ces personnes se connaissaient-elles entre elles ? Pour chaque combinaison (par exemple la personne 2 \leftrightarrow la personne 1) marquez si les personnes indiquées » :

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| (a.) Se connaissent très bien | (c.) Ne se connaissent pas |
| (b.) Se connaissent | (d.) Ne sait pas/ne veut pas répondre |

Source : Questionnaire REDES, 2016-2017.

Dans le cas du questionnaire REDES déployé à Bogota, la matrice relationnelle utilisée comprend au maximum 10 lignes et 10 colonnes, et permet aux egos interrogés de qualifier le lien entre deux alters à partir de quatre modalités (Encadré 11). En définitive, cette matrice utilisée pour 587 egos⁵⁶ ayant déclaré au moins 2 alters dans le *générateur de noms*, fait état de 2098 connections alters \leftrightarrow alters.

5.1.3.2 L'utilisation des *narrations quantifiées* : d'une démarche qualitative à une approche quantitative et dynamique

Rappelons que l'objectif fixé pour la phase (2) du système REDES consiste à cerner la dynamique diachronique des ressources et des liens au sein des trajectoires dans l'emploi à Bogota. L'idée est donc de collecter des données capables d'apporter des éléments de réponse aux questions suivantes : quelles sont les différentes ressources nécessaires en fonction des étapes socioprofessionnelles de la vie des acteurs ? Quels dispositifs, institutionnels

⁵⁶. Lors de la phase (1) du système REDES, rappelons que nous interrogeons 1601 egos sur leur réseau potentiel. Sur ces 1601, seuls 1071 (73%) déclarent avoir activé au moins 1 alter, et seulement 587 ont eu recours à au moins 2 alters (37% du total et 55% des individus ayant déclaré au moins un lien).

ou relationnels, permettent aux acteurs d'obtenir ces ressources à chacune des étapes ? Comment se reconfigurent les liens qui composent les réseaux d'accès aux ressources tout au long de la trajectoire des acteurs sur le marché du travail ? Toutes ces questions focalisées sur les dynamiques des trajectoires et sur les contingences des ressources et des relations, restent insaisissables par le biais des données en coupe transversale recueillies lors de la phase antérieure. Face à cet enjeu, la technique des *narrations quantifiées* apparaît comme une méthode mixte à la fois innovante et très efficace pour aborder trois éléments déterminants pour la phase (2) : (i.) les dynamiques de l'encastrement social et relationnel des trajectoires d'activités entrepreneuriales ou des trajectoires d'emploi (Grossetti *et al.*, 2011 ; Berrou et Gondard-Delcroix, 2012, 2018 ; Chauvac, 2013), (ii.) l'articulation entre les réseaux personnels et les organisations sociales (Grossetti et Barthe, 2008 ; Grossetti *et al.*, 2011), (iii.) l'obtention des ressources et leur utilisation dans l'environnement social et géographique des entreprises ou des acteurs (Berrou et Gondard-Delcroix, 2012, 2018). Cette méthode spécifique et « hybride » de production de données se base sur la collecte et la structuration d'un matériau narratif –souvent obtenu à partir de récits de vie– dont il est possible d'extraire quantitativement certaines régularités, objectivant le matériau subjectif recueilli. Nous adoptons cette méthode pour la phase (2) du système REDES développé à Bogota, enchainant les différentes étapes qu'elle suppose (Grossetti, 2011).

La conduite des entretiens narratifs : le récit de la trajectoire socioprofessionnelle

Reposant sur une trame biographique, « le récit de vie résulte d'une forme particulière d'entretien, entretien narratif, au cours duquel un enquêteur demande à un acteur (ego) de lui raconter tout ou une partie de son expérience vécue » (Bertaux 1997, p. 6). Intimement liée à l'approche ethnosociologique et notamment l'école de Manchester en ce qui concerne l'analyse des réseaux (Bott, [1957] 2002 ; Mitchel, 1969 ; Bellotti, 2008 ; Crossley, 2010 ; Edwards, 2010), cette méthode présente l'intérêt de pouvoir saisir les dynamiques et les séquences successives d'obtention des ressources et d'interactions entre acteurs jusqu'à l'accession à une (nouvelle) situation notamment socioprofessionnelle. Ce récit narratif focalisé sur la trajectoire à la fois personnelle et socio-relationnelle, nous permet ainsi de situer l'individu dans son contexte social *et/ou* organisationnel et de comprendre les enchainements de causes et d'effets des ressources obtenues et de l'activation de son réseau sur la transformation de sa situation dans l'emploi à Bogota. D'un point de vue pratique, nous conduisons ces entretiens à l'aide d'une grille peu renseignée

afin de laisser les individus raconter leur parcours de vie depuis l'accession à leur premier emploi et jusqu'à leur situation professionnelle actuelle, en insistant –à l'aide de relances adaptées– sur les ressources qu'ils ont pu obtenir et les différentes interventions de leurs relations dans cette histoire. Autrement dit, à l'inverse du jeu de questions/réponses –souvent fermées– supposé par le questionnaire, la narration est quant à elle guidée par un référent peu restrictif rappelant seulement les objectifs poursuivis et sur lesquels l'enquêteur peut demander à l'enquêté des précisions ou des approfondissements au cours ou au terme du récit, en se gardant le plus possible d'interrompre la narration (Mucchielli, 2005 ; Bertaux, 2010 ; Beaud et Weber, 2010 ; Grossetti, 2011).

Une fois l'acteur identifié –*i.e.* en fonction de son genre, sa strate, son occupation et son secteur d'activité– et le contexte de l'entretien connu par l'enquêteur –lieu de l'interview, nombre de personnes présentes, circulation d'autres acteurs...⁵⁷–, l'entretien débute lorsque ce dernier oriente la discussion préalable avec l'acteur⁵⁸ afin de lui présenter les conditions et les « règles du jeu » de l'entretien auquel il peut accepter ou refuser de participer. Cette présentation liminaire⁵⁹ est nécessaire d'un point de vue éthique et très utile pour créer un climat de confiance avec l'acteur. Ajoutons que nous demandons également aux acteurs leur accord afin d'enregistrer l'entretien⁶⁰. Bien que l'enregistrement soit essentiel pour la transcription postérieure des entretiens, il est accompagné d'une prise de notes assez détaillée servant au moment de l'analyse thématique. L'accord de l'acteur obtenu et les règles présentées, nous débutons l'entretien

57. Rappelons que la méthode de collecte ethnosociologique portée par l'école de Chicago –notamment Becker ([1998] 2013)– repose sur la nécessité pour l'enquêteur d'avoir une compréhension précise du contexte et du cadre dans lequel il se situe et va œuvrer. Pour cette raison, nous avons mené nous mêmes une vingtaine d'entretiens et sélectionné des enquêteurs ayant une expérience dans la conduite d'entretiens qualitatifs à Bogota.

58. Ce premier échange est crucial afin de diminuer la défiance de l'enquêté à raconter sa propre vie professionnelle et créer une empathie nécessaire à la création d'une relation de confiance (Bertaux, 2010 ; Beaud et Weber, 2010).

59. En guise de préambule, nous indiquons les éléments suivants : « (*i.*) l'université de Bordeaux (France) et celle de Los Andes (Colombie) ont développé un partenariat de coopération scientifique depuis 2016 autour du projet REDES. Ce dernier vise à comprendre l'usage et le fonctionnement des relations interpersonnelles dans l'accès à l'emploi sur le marché du travail à Bogota. Durant cet entretien (narratif), nous vous demanderons de nous raconter votre histoire professionnelle, en insistant sur les changements de situations, les ressources qui ont été nécessaires à ces transitions ainsi que les institutions et les relations qui vous ont permis de les obtenir. Si nous trouvons que certains éléments nécessitent quelques précisions, nous vous poserons des questions plus spécifiques à ce sujet. (*ii.*) Cet entretien durera entre 20 et 45 minutes (30 minutes en moyenne), il est anonyme, votre nom ne sera pas cité (seulement votre prénom ou votre surnom si vous le désirez) ».

60. Nous présentions en début d'entretien ce dispositif de la façon suivante : « afin de pouvoir travailler sur l'ensemble des éléments issus de notre conversation, nous souhaitons procéder à un enregistrement audio. Celui-ci ne sera pas diffusé et restera à l'unique disposition des chercheurs du projet REDES ».

par une série de questions participant à la caractérisation des egos interrogés :

- (i.) Où avez-vous vécu durant votre enfance (quartier seulement) –(si pas à Bogota, seulement le département)– ?
- (ii.) Avez-vous de la famille à Bogota ?
- (iii.) Où habitez-vous aujourd'hui (quartier seulement) ?
- (iv.) Où avez-vous étudié et jusqu'à quel niveau ?
- (v.) Conservez-vous des relations avec des connaissances de votre école (*colegio/pregrado/postgrado/SENA*) ?

Source : Grille d'entretien REDES, 2017-2018.

À la suite de ces questions introductives, l'entretien narratif à proprement dit débute par une question d'« amorçage » relativement large comme le préconise Grossetti (2011) :

« Nous souhaiterions que vous nous racontiez votre parcours professionnel (l'ensemble des emplois que vous avez eu) depuis la sortie de l'école jusqu'à aujourd'hui ».

Source : Grille d'entretien REDES, 2017-2018.

Ce point de départ doit permettre d'une part à l'enquêté de structurer un récit plus ou moins long⁶¹ et, d'autre part, de ne pas faire directement état des hypothèses de recherche sans pour autant dissimuler l'objectif général de l'entretien. Au fil de la narration de l'acteur, l'enquêteur commence par repérer et identifier les différentes étapes socioprofessionnelles au fur-et-à-mesure du récit :

- (i.) **L'insertion professionnelle** : lorsqu'il s'agit du tout premier emploi au sein de la trajectoire.
- (ii.) **L'évolution professionnelle** : lorsque l'acteur connaît un changement d'emploi indépendamment de la nature de cette transition.
- (iii.) **Retour à l'emploi** : dans le cas où l'acteur sort du statut d'actif occupé pour des raisons de formation, de chômage, d'inactivité, de retraite...

Source : Grille d'entretien REDES, 2017-2018.

61. Remarquons que la longueur du récit dépend beaucoup des normes sociales présentes au sein du milieu social et professionnel de référence. Vérifiant le constat déjà réalisé par Grossetti (2011), au cours de nos entretiens nous avons observé que les classes inférieures, les individus les moins éduqués et les femmes tendent à avoir des durées d'entretien plus courtes en moyenne.

Afin de collecter les informations nécessaires à propos de chaque étape successive dans la trajectoire, l'enquêteur dispose d'un guide assez sommaire, ne détaillant que les points essentiels à aborder ainsi que les modes de relance possibles⁶². Précisons qu'afin que l'enquêté rentre pleinement dans le rôle du narrateur de son propre récit, il est possible de l'accompagner en manifestant de l'intérêt pour ce qu'il dit, en l'interrompant le moins possible excepté pour l'encourager à développer (Beaud et Weber, 2010 ; Bertaux, 2010)⁶³.

Au terme de la narration, nous clôturons l'entretien par une dernière série de questions. Nous demandons alors plus spécifiquement aux acteurs de répondre à trois questions associées à des situations hypothétiques distinctes et visant à identifier la contextualisation du recours aux relations en fonction du type d'évolution professionnelle :

- (i.) Dans le cas hypothétique où vous voudriez changer d'activité professionnelle pour une qui lui serait équivalente mais dans une autre entreprise, où chercheriez-vous ? Qui pourrait vous aider à trouver cet emploi ? Quelle confiance auriez-vous avec ces personnes ? Pour quelles raisons ces personnes seraient plus importantes ?
- (ii.) Dans le cas hypothétique où vous voudriez changer d'activité professionnelle pour une qui lui serait complètement différente, autre secteur *et/ou* autre occupation *et/ou* autre entreprise, où chercheriez-vous ? Qui pourrait vous aider à trouver cet emploi ? Quelle confiance auriez-vous avec ces personnes ? Pour quelles raisons ces personnes seraient plus importantes ?
- (iii.) Dans les deux cas précédents, que se passerait-il pour vous si les personnes indiquées ne pouvaient pas vous aider ? Pour quelles raisons selon vous ?

Source : Grille d'entretien REDES, 2017-2018.

Du qualitatif au quantitatif : séquençage et codage du matériau narratif

Sur la base de l'ensemble des récits narratifs conduits et enregistrés –entre les deux

62. Par exemple pour l'étape d'insertion professionnelle, nous cherchons à savoir : « les dispositifs institutionnels et relationnels nécessaires pour trouver le premier emploi. Toutes les ressources que la personne a obtenues à travers ces dispositifs. Les alters qui l'ont aidée et les relations qu'elle entretenait avec eux. Les motivations qui l'ont poussée à mobiliser ces contacts et pas d'autres. Pour obtenir ces informations, certaines relances peuvent être utilisées : « Comment avez-vous trouvé votre premier emploi ? Par quels moyens ? Qui vous a aidé ? Comment vous ont-ils aidé ? Qui étaient-ils pour vous ? Quelles étaient vos relations et votre niveau de confiance envers eux ? Pourquoi ces personnes en particulier ? Décrivez vos conditions de travail dans cet emploi ».

63. À ce propos, nous avons suivi attentivement les conseils donnés par Beaud et Weber (2010) et Bertaux (2010) afin de conduire un entretien narratif dans les meilleures conditions : (i.) lorsque l'interlocuteur arrête sa narration (en attendant une relance de l'enquêteur), il convient de reprendre sa dernière phrase tout en l'invitant à continuer, (ii.) ne jamais poser qu'une seule question à la fois –au cours de l'entretien–, (iii.) solliciter si nécessaire des descriptions de contextes et demander des précisions sur les acteurs en présence, (iv.) poser des questions visant à se faire expliquer les différents choix de l'acteur, (v.) demander des précisions quant au champ des possibles, afin de rendre visibles les points carrefours et bien distinguer les séquences.

séries de questions–, nous tentons désormais de passer du fragment, du cas particulier, au général en identifiant dans ce dernier des logiques d'actions et les processus récurrents à travers l'extraction du matériau, son séquençage puis sa codification systématique (Grossetti, 2011). Cependant, commençons par rappeler que l'extraction du matériau narratif à partir des nombreux entretiens –phase essentiellement qualitative– dépend uniquement de la question de recherche et de la méthode de collecte, alors que les phases de codage sont liées au matériau narratif produit, d'où l'importance de l'étape suivante (Grossetti, 2011).

Les entretiens narratifs sont tout d'abord retranscrits et restructurés en suivant une trame chronologique focalisée sur la succession diachronique des séquences –à l'exception de la première⁶⁴– au sein de la trajectoire socioprofessionnelle –de l'insertion à l'évolution, en passant par le retour à l'emploi s'il y a lieu–. Cette rédaction est déjà une première analyse par entretien dans la mesure où elle suppose d'avoir une connaissance précise de l'histoire biographique étudiée. Ainsi, nous replaçons l'ensemble des éléments du récit dans un ordre diachronique, en faisant l'hypothèse que la succession des singularités propres à chaque séquence est porteuse d'informations importantes sur la globalité de la trajectoire (Blanchet et Gotman, 2010, p. 94). Toutefois, indiquons que cette étape importante rencontre « à petite échelle les problèmes de périodisation inhérents à toute étude de processus historique » comme le rappelle Grossetti (2011, p. 165), dans la mesure où nous devons apprécier nous-mêmes le début et la fin de chaque séquence. Afin de limiter l'aspect discrétionnaire de ce premier travail sur les récits, Grossetti *et al.* (2011) indiquent que cette étape doit être effectuée dans le respect du récit de l'acteur.

Sur la base des narrations retranscrites, la constitution du matériau narratif se structure autour d'une première analyse qualitative et thématique. Cette étape est cruciale dans la mesure où elle constitue un premier traitement de l'information qui permettra d'effectuer le *séquençage* pertinent, de fournir les éléments d'approfondissement des résultats issus de l'analyse quantitative issue de la phase (1) du système REDES et de repérer les régularités dans les enchaînements au sein des différentes trajectoires socioprofessionnelles. Rappelons que l'analyse thématique défait la singularité diachronique du discours identifiée précédemment, et découpe transversalement ce qui, d'un entretien à l'autre, se réfère au même thème (Blanchet et Gotman, 2010), correspondant ici aux ressources, aux dispositifs, aux

64. Un individu entame sa trajectoire par une première séquence appelée insertion et connaît ensuite une pluralité d'options, notamment l'évolution lorsque l'acteur ne sort pas du statut d'actif occupé mais change tout de même d'emploi ou le retour à l'emploi dans le cas contraire, et ainsi de suite.

types de relations et à la confiance qui apparaissent au sein des différentes séquences socioprofessionnelles dans la trajectoire⁶⁵. Nous tentons alors de trouver une cohérence thématique horizontale entre les entretiens en identifiant la récurrence des différents thèmes d'un acteur à l'autre (Ghiglione et Matalon, 1978), dans notre cas les différentes questions thématiques ont été les suivantes :

- (i.) Quelles ressources ont été nécessaires à chaque étape socioprofessionnelle ?
- (ii.) À travers quels dispositifs –institutionnel ou relationnel– les acteurs les ont-ils obtenus à chaque étape de leur trajectoire ?
- (iii.) Lorsqu'il s'agit de dispositifs relationnels, quels types de relations ont permis de véhiculer ces ressources ?
- (iv.) Quel était le niveau de confiance au sein de ces liens utiles pour véhiculer les ressources nécessaires lors de chaque étape ?

Source : Grille d'analyse thématique REDES, 2017-2018.

Pour réaliser cette analyse thématique, nous construisons une grille précise reprenant les différents thèmes énoncés. Précisons que cette grille servira plus tard de base à la formulation du dictionnaire de codage du matériau et à la reprise des entretiens afin de produire des visualisations illustratives des réseaux aux différents moments de la trajectoire (Grossetti, 2011 ; Berrou et Gondard-Delcroix, 2012).

Au stade du *séquençage*, nous retournons aux récits et identifions désormais systématiquement les régularités des phénomènes associés aux différents thèmes tout en percevant leurs dynamiques dans le récit. Pour ce faire, nous repérons des lignes narratives⁶⁶ concernant des niveaux très différents d'analyse, portant notamment sur la trajectoire et la succession des emplois, les ressources qui ont été nécessaires aux différentes bifurcations et transitions, les relations qui ont véhiculé ces ressources, et les organisations sociales auxquelles appartenait et participait ego.

Sur la base de ce repérage systématique, nous saisissons ensuite les informations indexées et les codons afin de produire une base de données structurée. À ce stade,

65. C'est sur la base de cette analyse thématique que nous avons sélectionné les 15 entretiens en fonction de leur longueur, de la richesse des éléments avancés par rapport aux différents thèmes et de leur capacité à pouvoir constituer une illustration pertinente de l'ensemble des 104 trajectoires recueillies.

66. Nous avons effectué ce repérage « à la main » à l'aide d'un code couleur et de commentaires en marge des transcriptions, bien que d'autres méthodes moins dispendieuses en temps aient été développées utilisant notamment un repérage systématisé à l'aide d'un logiciel d'analyse textuelle comme Nvivo (Grossetti *et al.*, 2011).

nous décidons de prendre comme unité d'observation une ressource, identifiée à l'aide d'une variable catégorielle comprenant cinq modalités –information, recommandation, recrutement, financière/matérielle (ressources entrepreneuriales), support émotionnel et formation/savoir– construites sur la base du *séquençage* antérieur et de l'exploration thématique. Nous qualifions ensuite chaque ligne-ressource par l'étape professionnelle à laquelle elle se rapporte. Précisons à ce propos que le codage des étapes professionnelles de la trajectoire auxquelles se réfèrent les « *unités-ressources* » est saisi à travers deux variables spécifiques. La première est catégorielle comprend les trois grandes séquences identifiées : insertion, évolution et retour à l'emploi. La seconde vise quant à elle à approfondir l'étape d'évolution professionnelle et distinguer plus spécifiquement les évolutions qui sont de nature plus *incrémentales*, lorsqu'il s'agit d'un changement d'emploi à l'intérieur de la même organisation, et celles qui sont plus *radicales*, lorsque le changement d'emploi s'effectue à l'extérieur de l'organisation. Cette distinction au sein de cette étape d'évolution dans la trajectoire vise à étudier la question soulevée au chapitre précédent (*cf.* Chapitre 4, Section 4.3.2.2, page 273). Nous indexons ensuite le dispositif, soit institutionnel soit relationnel, qui a permis à ego d'obtenir la ressource en question :

Camilo obtient un entretien dont l'issue est positive dans une entreprise grâce à l'aide d'une amie de sa femme, le dispositif de médiation ayant permis l'obtention de la ressource « recrutement » est ici relationnel (entretien #6).

À l'inverse, Juli obtient un financement pour démarrer son activité d'indépendante dans le secteur manufacturier grâce au fonds des employés de son entreprise précédente, le dispositif de médiation de la ressource « financière » est ici institutionnel (entretien #4).

Source : Dictionnaire de codage REDES, 2017-2018.

Par ailleurs, lorsque la médiation est relationnelle, nous qualifions le ou les alters ayant véhiculé la ressource à travers deux variables, l'une se rapportant à l'origine de la relation avec ego (famille, amis d'école, collègue au sein de l'organisation, hiérarchie au sein de l'organisation et autre groupe social), et la seconde se rapportant à la caractérisation du rôle social de l'alter pour ego au moment de l'obtention –famille, amis d'école, collègue au sein de l'organisation, hiérarchie également au sein de l'organisation et autre groupe social–, par exemple :

Patricia obtient une information sur un poste vacant dans une autre organisation grâce à un ami, l'alter sera codé ami par rapport à son rôle social. Cependant, ce dernier avait été un collègue de travail quelques années auparavant, donc cet alter sera également codé comme un collègue au sein de l'organisation par rapport à

l'origine du lien entre ego et ce dernier (entretien #32).

Source : Dictionnaire de codage REDES, 2017-2018.

Nous codons enfin la confiance circulant entre ego et ses alters cités pour obtenir ces différentes ressources. À ce propos, lors des entretiens des relances spécifiques ont été réalisées pour appréhender le niveau de confiance, codé à travers une variable catégorielle comprenant trois modalités (confiance élevée, intermédiaire et faible). Ces informations n'étant pas disponibles pour certains alters (près de 30% du total des ressources obtenues à travers des dispositifs relationnels), nous avons fait le choix, sur la base de l'analyse thématique du matériau narratif, d'assigner aux alters « découplés »—*i.e.* dont l'origine du lien avec ego déparait de son rôle social au moment de l'obtention de la ressource— un niveau de confiance intermédiaire (Mitchell, 1969), aux alters essentiellement organisationnels un niveau de confiance faible, et aux alters essentiellement familiaux une confiance élevée. Dans un dernier temps, nous indiquons également les caractéristiques des acteurs auxquelles correspondent chaque ressource (âge, strate, genre, niveau d'éducation) et les caractéristiques des emplois obtenus (conditions de travail, satisfaction professionnelle, évolution).

In fine, nous structurons une base de données comprenant 858 ressources (à partir de 76 entretiens séquencés sur les 104 conduits) grâce à cette méthode des *narrations quantifiées*⁶⁷. Plus spécifiquement, sur les 858 ressources codées, près de 58% ont été obtenues à travers des dispositifs institutionnels (ou organisationnels) et seulement 42% à travers des dispositifs relationnels (Figure E.4a, page 510). Cependant, cette proportion moyenne tend à varier en fonction de l'étape socioprofessionnelle puisqu'au moment de l'insertion sur le marché et du retour à l'emploi les dispositifs relationnels représentent respectivement 33% et 39%, mais cette part monte à 46% lors de l'évolution professionnelle (Figure E.4b, page 510). Par ailleurs, nous pouvons également remarquer que la majorité des ressources (70%) sont liées à cette phase de transition dans l'emploi (Figure E.4c, page 510). Enfin, trois ressources majeures apparaissent au sein de l'échantillon indépendamment des dispositifs ou de la phase socioprofessionnelle (Figure E.4d, page 510) : le recrutement (33%), l'information (20%) et la recommandation (20%).

Après avoir présenté en détail les phases (1) et (2) du système d'enquêtes mixtes REDES et l'ensemble des instruments utilisés pour collecter les données réticulaires, nous proposons désormais une première exploration des informations recueillies. Dans la section

67. Rappelons que la distribution des ressources pour 76 entretiens codés s'étend de 2 à 31 par entretien, pour une moyenne de 11,42 et un écart-type de 6,23 ressources.

suivante, nous nous intéressons plus particulièrement à la contextualisation des réseaux de relations à Bogota envisagée sous deux angles différents. D'une part, nous étudions la relation entre les structures sociales et la composition des réseaux potentiels et actifs des acteurs et, d'autre part, les reconfigurations des réseaux d'accès aux ressources au fil des trajectoires socioprofessionnelles.

5.2 Des réseaux contextualisés à Bogota : l'importance des structures sociales et des étapes professionnelles

Conformément à ce que nous indiquions dans le chapitre 4 (*cf.* Sections 4.1.2.2 et 4.3.2.1, pages 225 et 268), les réseaux de relations se forment et se transforment dans un environnement spécifique intimement lié au contexte de la structure sociale et des trajectoires des acteurs, comme le rappellent très justement Bidart *et al.* (2011)⁶⁸. Dans le but d'apporter des éléments de compréhension des réseaux de relations à Bogota, nous proposons d'aborder la question de leur contextualisation d'abord à la lumière de leur immersion au sein de structures sociales influençant leur formation (*cf.* Chapitre 4, Section 4.1.2.2, page 225), puis au prisme de leur encastrement dans les trajectoires agissant sur leur reconfiguration (*cf.* Chapitre 4, Section 4.3.2.2, page 273). À partir d'une analyse descriptive des données provenant de la base REDES-GEIH, nous identifions dans un premier temps les différences au sein des dimensions du réseau potentiel *-i.e.* accessibilité, diversité et accumulation- et du réseau actif *-i.e.* structure, contenu et attribut des alters- produites par les structures sociales -relativement au genre, à la strate socioéconomique et au niveau d'éducation- (Section 5.2.1). Dans un second temps, nous considérons la dynamique des réseaux de relations encastrés dans le contexte des trajectoires socioprofessionnelles et de leurs étapes à partir d'une analyse des données construites à partir de la phase de codage des *narrations quantifiées* (Section 5.2.2).

5.2.1 Des réseaux potentiels et actifs inégaux dans la capitale ?

Dans la mesure où les réseaux de relations sont à la fois le produit des décisions individuelles et celui de structures sociales plus vastes (*cf.* Chapitre 4, Section 4.1.2.2, page 225), il convient d'aborder cette question en étudiant les différenciations réticulaires produites par ces structures à Bogota. En nous focalisant dans un premier temps sur les dimensions

68. « Le milieu dans lequel on a été élevé, les études que l'on a suivies, le métier que l'on exerce, les événements de la vie et, bien entendu, les choix personnels façonnent pour chacun un réseau qui porte les traces de ces expériences » (Bidart *et al.*, 2011, p.283).

du réseau potentiel⁶⁹, nous constatons que les femmes, les strates inférieures et les individus peu éduqués bénéficient d'une accessibilité, d'une diversité et d'une accumulation de ressources potentielles plus limitées (Section 5.2.1.1). Dans un second temps, nous remarquons que ce constat, bien qu'un peu plus nuancé, tend à se confirmer au sein de la structure, du contenu des liens et des attributs des alters du réseau actif ayant permis d'accéder à l'emploi à Bogota (Section 5.2.1.2)⁷⁰.

5.2.1.1 Des marqueurs sociaux distinguant les dimensions du réseau potentiel des acteurs

Tout d'abord, indiquons que chacune des dimensions du réseau potentiel fait l'objet de mesures directement dérivées des propositions de Lin (2001, pp. 61-63), communément acceptées et utilisées dans les travaux sur le capital social (Boxman *et al.*, 1991 ; Hsung et Hwang, 1992 ; Behtoui, 2007 ; Lin et Ao, 2008 ; Moerbeek et Flap, 2008 ; Lin *et al.*, 2013b). De ce point de vue, Van der Gaag *et al.* (2008) comme Lin et Ao (2008) et Lin *et al.* (2017) proposent de saisir la dimension d'*accessibilité* du réseau potentiel –les ressources de meilleure qualité détenues par les personnes les plus haut placées dans la hiérarchie sociale– au niveau individuel en indiquant la valeur sur l'échelle ISEI correspondante à la position la plus prestigieuse connue par ego, lui rendant alors accessibles des ressources de meilleure qualité. Par ailleurs, cette notion d'accessibilité peut être perçue d'un point de vue relatif par rapport à la position d'ego, dans la mesure où, comme le montre le chapitre 4 (*cf.* Section 4.2.1, page 229), deux approches tendent à s'opposer sur cette dimension. D'un côté, Lin (1999a, 1999b, 2001) estime qu'un écart important entre la position d'ego et celle du contact le plus haut placé serait plus à même de produire des effets positifs sur la situation d'ego, à l'inverse, cet écart important pourrait également générer des effets négatifs en raison du rapport inégal existant justement entre ego et cette personne beaucoup plus haut placée dans la hiérarchie (Lomnitz, 1988 ; Lourenço-Lindell, 2002 ; Berrou et Combarrous, 2011). Ainsi, nous proposons de compléter la mesure de l'accessibilité par un indicateur calculé à partir de la distance absolue entre le prestige associé à la position la plus haute connue (P_j^{max}) et le prestige associé à la position d'ego

69. Nous avons utilisé la version 14 du logiciel STATA pour construire les variables de réseau potentiel.

70. Afin de construire l'ensemble des variables caractérisant chaque dimension du réseau actif, nous avons utilisé les versions 0.41 et 0.45 du logiciel libre E-NET développé par Stephen Borgatti : <https://sites.google.com/site/enetsoftware1/>. Ce logiciel utilise le même langage qu'UCINET 6, mais à la différence de ce dernier, E-NET est plus spécifiquement dédié à l'analyse *égocentrique* tandis que UCINET est quant à lui plus adapté à l'analyse des réseaux complets. Pour plus de détails sur les fonctionnalités d'E-NET, le lecteur pourra consulter Halgin et Borgatti (2012).

$(P_{ego}) :$

$$Accessibilité = |P_j^{max} - P_{ego}|$$

Par ailleurs, la position de toutes les occupations connues par rapport à celle d'ego constitue un autre élément que ne permettent pas de saisir ces deux mesures de l'accessibilité. En suivant l'approche de Lin (2001), nous pouvons penser qu'un réseau potentiel *dissymétrique* dans lequel le nombre de positions plus élevées à celle d'ego est supérieur au nombre de positions inférieures, peut être avantageux pour ce dernier, lui permettant d'accéder à des ressources de meilleure qualité et en plus grande quantité. Ainsi, nous proposons une dernière mesure de l'accessibilité à travers la notion de dissymétrie du réseau potentiel envisagée comme le rapport entre le nombre de positions situées au-dessus de celle d'ego dans la hiérarchie –en fonction des valeurs issues de l'échelle ISEI– et le nombre de positions situées en-dessous de celle d'ego :

$$Dissymétrie = \frac{\sum \text{positions.sup.}}{\sum \text{positions.inf.}}$$

Commençons par rappeler que la proposition de Lin (1999a, 2001) et Erickson (2003) concernant la *diversité* du réseau potentiel repose sur l'idée selon laquelle un individu doté de relations diversifiées dans la hiérarchie sociale accèderait à une plus grande quantité de ressources et disposerait donc d'un meilleur réseau potentiel. De ce point de vue, Van der Gaag *et al.* (2008) proposent de saisir cette dimension à travers : (i.) l'écart absolu –des valeurs sur l'échelle ISEI– entre la position la moins prestigieuse connue par ego et la plus prestigieuse, (ii.) le nombre de positions différentes connues par ego. Toutefois, de même que pour la dimension d'accessibilité, cette mesure ne considère pas la position d'ego⁷¹. Face à cette limite, nous proposons de considérer la notion de diversité d'un point de vue relatif en mesurant la somme des écarts absolus entre le prestige des positions connues (P_j) et celui associé à la position d'ego (P_{ego}) :

$$Diversité = \sum |P_j - P_{ego}|$$

Enfin, la dimension d'accumulation des ressources accessibles relative à l'approche développée par Bourdieu (1980a, 1986) et reprise par Lin (1999a), est envisagée dans la littérature à travers deux variables : (i.) Campbell *et al.* (1986) puis Van der Gaag

71. Deux questions importantes ne peuvent être appréhendées avec la mesure de Lin (2001) : (i.) ego est-il plus proche de la position la plus haute ou la plus basse ? (ii.) Connait-il beaucoup d'individus réellement différents ou l'écart absolu est tiré seulement par les maximum et minimum des positions connues ?

et al. (2008) proposent de mesurer cette dimension par la moyenne du prestige de l'ensemble des positions accessibles –calculée comme la somme du prestige correspondant à l'ensemble des positions connues par ego divisée par le nombre de positions connues–, (ii.) Hsung et Hwang (1992) et Van der Gaag *et al.* (2008) envisagent, quant à eux, de saisir l'accumulation par le « volume » de ressources accessibles calculé comme la somme du prestige de toutes les positions connues par ego.

À travers les différentes mesures explicitées pour chacune des dimensions du réseau potentiel, nous pouvons désormais analyser comment ces dernières se distribuent en fonction de certaines caractéristiques telles que le genre, la strate et le niveau d'éducation, et étudier ainsi la contextualisation de ce type de réseau à Bogota⁷². À travers les résultats reportés dans le tableau 5.1 (page 327), nous constatons dans un premier temps que les femmes actives occupées à Bogota disposent des mêmes capacités d'accessibilité aux positions les plus prestigieuses et influentes dans la hiérarchie que les hommes ; pour autant, elles ont un réseau potentiel moins divers en termes de positions connues et d'accumulation de ressources accessibles que les hommes. Ces différenciations tendent à corroborer de nombreux résultats, s'expliquant notamment par le fait que le réseau potentiel des femmes est plus concentré et moins fourni en ressources que celui des hommes en raison de la contrainte du travail non-rémunéré qui pèse essentiellement sur elles, leur laissant de fait moins d'occasions de rencontrer des personnes différentes dans la hiérarchie sociale et d'accumuler des ressources (Campbell, 1988 ; McDonald *et al.*, 2009 ; McDonald et Day, 2010 ; McDonald, 2011 ; Smith, 2016).

Dans un second temps, qu'il s'agisse de la strate ou du niveau d'éducation, nous pouvons remarquer assez clairement que les individus des catégories inférieures et ceux disposant d'un faible niveau éducatif ont un réseau potentiel moins diversifié, disposent d'une accessibilité restreinte aux positions les plus prestigieuses ou influentes et enfin accumulent moins de ressources que les acteurs des catégories supérieures. Ces derniers disposent à l'inverse d'un réseau potentiel beaucoup plus diversifié, d'une accessibilité plus élevée et d'une accumulation plus importante.

72. Remarquons que les moyennes des mesures sociologiques d'accessibilité, de diversité et d'accumulation générées à Bogota n'apparaissent pas excessivement différentes de celles produites en Hollande par Van der Gaag *et al.* (2008). Cette comparaison tend à confirmer la cohérence de nos indicateurs et à infirmer l'idée d'une faiblesse structurelle du capital social en Colombie, mis en avant dans certains travaux utilisant des mesures différentes du capital social (Klesner, 2007 ; Morcillo et de Juan Díaz, 2016).

TABLEAU 5.1 – Dimensions du réseau potentiel par genre, strate et niveau d'éducation

Variable	Total	Genre		Strate socioéconomique			Education		Université		
		Homme	Femme	Strate 1	Strate 2	Strate 3	Strates 4-6	Basique		ICFES	Techno.
<i>Accessibilité</i>											
Prestige (<i>max.</i>) [†]	76.17 (14.41)	76.11 (14.11)	76.23 (14.68)	72.64*** (14.95)	74.53** (15.10)	77.22 (14.03)	84.27*** (2.80)	69.06*** (18.59)	73.05 (15.23)	74.97 (15.09)	81.15*** (8.97)
Accessibilité*	30.68 (14.12)	31.42 (14.59)	30.03 (13.66)	31.73 (13.85)	30.85 (14.53)	30.68 (14.02)	26.78*** (11.69)	31.28 (14.56)	33.17** (14.77)	32.76* (14.40)	27.62** (12.85)
Dissymétrie	0.94 (0.94)	0.93 (0.90)	0.96 (0.98)	0.72*** (0.63)	0.87* (0.87)	0.99 (0.99)	1.39*** (1.24)	0.69*** (0.69)	0.87* (0.79)	0.91 (0.89)	1.09*** (1.09)
<i>Diversité</i>											
Écart (<i>max-min</i>) [†]	55.61 (16.69)	56.10 (16.09)	55.17 (17.21)	53.54** (16.26)	54.27* (17.63)	56.61 (16.18)	58.28** (14.69)	49.79*** (21.03)	52.84* (17.15)	55.20 (17.02)	59.27** (13.18)
Nombre positions	10.17 (4.87)	10.66* (4.95)	9.73* (4.75)	9.96 (4.24)	9.52* (4.81)	10.53 (4.95)	11.5*** (4.77)	8.22*** (4.74)	9.24* (4.52)	10.20 (4.99)	11.27** (4.63)
Diversité (<i>relative</i>)	19.47 (5.11)	18.93 (5.12)	19.93 (5.06)	17.91*** (5.17)	19.74 (5.53)	19.55 (4.82)	19.20 (4.48)	18.58** (6.26)	18.42** (5.60)	19.43 (4.83)	20.26* (4.52)
<i>Accumulation</i>											
Prestige moyen	46.54 (9.67)	45.79 (9.15)	47.21 (10.07)	41.77*** (7.44)	44.97 (9.35)	47.49 (9.53)	58.06*** (7.67)	40.36*** (9.34)	43.14** (8.12)	44.71 (8.72)	51.83*** (8.54)
Prestige total	485.19 (257.98)	501.29** (262.48)	470.78** (253.17)	435.21*** (226.29)	439.90*** (250.89)	511.50*** (261.09)	642.67*** (233.72)	348.62*** (235.78)	411.07*** (233.31)	472.44* (261.11)	579.21*** (237.08)
N	1601	749	839	132	558	851	60	228	246	530	597

Note : [†]Prestige maximum (ISEI) au sein des positions connues par ego. * Ecart absolu entre la position la plus prestigieuse connue et celle d'ego (ISEI). [‡]Ecart entre la position la plus prestigieuse connue et la moins prestigieuse (ISEI).

Les tests de comparaison de moyenne sont réalisés avec le total.

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, GEH-REDES, 2016-2017.

Ces résultats tendent à confirmer les intuitions nées de l'exploration qualitative menée à travers les *focus groups* dans le chapitre 3 (*cf.* Section 3.3.2, page 196), et corroborent également de nombreuses études menées sur des terrains différents montrant de fortes différenciations sociales au sein du réseau potentiel (McGuire, 2000, 2002 ; Royster, 2003 ; Smith, 2016).

En définitive, le réseau potentiel apparaît clairement contextualisé dans l'espace social à Bogota, dans la mesure où ce type de réseau tend à s'étendre vers de nouvelles ressources accessibles ou à se restreindre en fonction du genre, de la strate et du niveau d'éducation des acteurs. Pour reprendre les termes de Bourdieu (1980a, p. 3) et ceux de Portes (2010, p. 101), le réseau potentiel est un autre aspect des inégalités à la fois issues et productrices d'une concentration des autres formes de capitaux pour les plus aisés, facilitée par leur plus grande maîtrise des ressources accessibles.

5.2.1.2 Des différenciations sociales se reflétant également sur les dimensions du réseau actif

En considération du poids des structures sociales sur les dimensions du réseau potentiel dans la capitale colombienne, il semble tout à fait judicieux désormais de conduire une analyse descriptive similaire afin de savoir si ces différenciations sociales se traduisent également à travers les trois dimensions du réseau actif.

Comme nous l'évoquions précédemment, les mesures de structure relationnelle concernant les réseaux égocentrés apparaissent assez limitées au regard de la batterie d'indicateurs qui peuvent être produits à partir des réseaux complets (Borgatti *et al.*, 2013). Toutefois, conformément à la littérature sur la question (Bidart *et al.*, 2011), deux instruments importants peuvent être mobilisés afin d'appréhender la dimension structurale de ce type de réseau pour les egos ayant nommé au moins deux alters dans le *générateur de noms* (Crossley *et al.*, 2015, p. 82)⁷³ : (*i.*) le degré ou tout simplement le nombre d'alters dans le réseau actif d'ego, (*ii.*) la densité de son réseau et en symétrie les trous structuraux qui le composent. La densité d'un réseau pour ego –composé d'au moins deux alters– correspond au nombre de liens observés –ego←→alters et alters←→alters– au sein du réseau divisé par

73. Précisons que d'autres mesures peuvent être utilisées, certaines plus précises et plus complexes ont été développées notamment par Burt (1992, pp. 50-60) telles que la taille effective, la hiérarchie dans le réseau et la contrainte structurale. Pour une présentation plus détaillée de ces indicateurs de structure, nous renvoyons le lecteur à la thèse de Berrou (2010, pp. 329-332) et à l'ouvrage de Crossley *et al.* (2015, pp. 82-85). Cependant, au regard de la très forte corrélation linéaire entre ces indicateurs nous avons fait le choix de ne présenter que la densité structurale et la taille du réseau.

le nombre total de liens possibles dans ce même réseau⁷⁴. Cette variable vise à traduire l'idée de Burt (1992, 1995) concernant les trous structuraux. En effet, plus la densité est élevée et plus l'ensemble des membres du réseau sont connectés entre eux, induisant alors un recul du nombre de trous structuraux autour d'ego pouvant être très utile afin d'accéder à des informations nouvelles et non-redondantes. À l'inverse, un réseau peu dense signifie qu'ego dispose plus facilement des avantages stratégiques et informationnels offerts par la présence de nombreux trous structuraux, mais bénéficiera peut-être un peu moins du support social transmis à travers un réseau plus cohésif (Coleman, 1988, 1990).

Au-delà de l'analyse de la structure du réseau, toutes les relations qui le composent ont une origine, un contenu social, affectif et émotionnel. Faisant écho à la définition de la force des liens avancée par Granovetter (1973), les relations du réseau ne se réduisent pas à une simple énumération de connexions ego \longleftrightarrow alters et alters \longleftrightarrow alters, mais « certaines accompagnent la vie quotidienne, d'autres sont activées exceptionnellement, certaines sont importantes, d'autres anodines ou occasionnelles » (Bidart *et al.*, 2011, p. 22). En raison de notre mode de collecte de données sur le réseau actif des acteurs, ces caractéristiques des liens pour accéder à l'emploi à Bogota peuvent être appréhendées à travers quatre grandes dimensions : (i.) la durée d'interaction ou la « durée de vie » de la relation, (ii.) le rôle social de l'alter et donc le type de relation symbolique entre ego et ce dernier, (iii.) la fréquence d'interaction traduisant la récurrence des échanges tangibles *et/ou* intangibles entre ego et les membres de son réseau, (iv.) un niveau et de proximité et d'intimité lié intrinsèquement à la confiance entre ego et les membres du réseau, permettant de comprendre plus exactement la nature des échanges symboliques entre ego et ses alters. Pour chacune de ces dimensions, nous avons retenu des indicateurs spécifiques au sein de l'enquête REDES (phase 1). En effet, la durée de la relation d'ego avec ses alters –*i.e.* depuis la première interaction entre eux– est ici mesurée au niveau d'ego comme la moyenne des durées d'interaction avec chaque alter exprimée en mois. Les dimensions (ii.) à (iv.) sont également appréhendées au niveau d'ego, et correspondent à la proportion moyenne des liens présentant un ou plusieurs *items* des questions relatives aux *interpréteurs de liens* (E.5, page 509). Pour éclairer notre propos, prenons l'exemple de José n'ayant cité qu'un alter, Cris, dans le *générateur de noms*. Si José indique par la suite que Cris est de sa famille proche, qu'il la voit très souvent (1 fois par semaine au minimum) et que tous les deux échangent réciproquement sur leurs problèmes les plus importants, alors le réseau

74. Prenons l'exemple d'un ego en relation avec A, B et C, il y a donc 6 liens possibles dans le réseau d'ego. Sachant que seulement A est en relation avec B, nous avons donc 4 liens observés dans le réseau d'ego, la densité est alors $4/6 = 0.67$.

de José présente 100% de liens familiaux, 100% de liens à fréquence élevée⁷⁵, 100% de liens de confiance et de réciprocité élevées⁷⁶. Par ailleurs, si José ne nomme pas seulement Cris mais aussi Alberto, un ami du lycée, que José voit moins fréquemment (une fois tous les six mois) et avec qui il n'échange pas sur ses problèmes les plus importants, les valeurs reportées pour son réseau deviennent alors : 50% de liens familiaux, 50% de liens amicaux, 50% de liens à fréquence élevée et 50% de liens à fréquence faible et ainsi de suite.

Enfin, la comparaison entre les caractéristiques d'ego et celles de ses alters constitue la troisième dimension importante du réseau actif des acteurs. En effet, les attributs des contacts nommés par ego permettent de saisir plus spécifiquement la similarité ou l'hétérogénéité au sein du réseau dont les effets, notamment sur le marché du travail, ont déjà été exposés dans le chapitre précédent (*cf.* Chapitre 4, Section 4.2.2, page 239). Comme le rappellent Crosseley *et al.* (2015, p. 80) : « it is very common for actors to associate with people who have similar attributes to themselves and we may wish to measure whether this is so within our own population. For example friends tend to be from the same educational background, similar income groups, of the same gender and neighbor [...] ». Afin de mesurer l'homophilie ou l'hétérophilie à l'intérieur des différentes caractéristiques évoquées par Crossley *et al.* (2015), nous proposons de retenir les proportions moyennes⁷⁷ dans le réseau par rapport à chacun des *items* des *interpréteurs de noms*, adoptant ainsi la même méthode que celle utilisée précédemment à propos du contenu des liens. Reprenons l'exemple de José n'ayant cité qu'un alter, Cris, dans le *générateur de noms*, afin d'explicitier notre propos. Si José indique par la suite que Cris est une femme, qu'elle a le même niveau d'éducation que lui, qu'elle a également le même niveau de revenu et qu'elle vit au sein de son foyer, alors le réseau de José contient 0% d'alters homophiles en termes de genre, 100% d'homophilie éducative, 100% d'alters de même revenu et de proximité géographique. Par ailleurs, Si José ne nomme plus seulement Cris mais aussi Alberto, un homme ayant le même niveau éducatif que lui, ayant un revenu inférieur et vivant dans un autre quartier de Bogota, les valeurs reportées pour le réseau de José deviennent alors : 50% d'alters de même genre, 100% d'alters de même niveau éducatif, 50% d'alters de même revenu et 50% d'alters de revenu inférieur, 50%

75. Nous classons comme fréquence élevée les deux derniers *items* de la question correspondante à savoir : « toutes les semaines » et « tous les jours » (Tableau E.5, page 509).

76. Nous classons comme confiance et confiance réciproque élevée les deux premiers *items* des deux questions correspondantes à savoir : « pour les problèmes les plus importants » et « pour des problèmes importants mais pas les plus importants » (Tableau E.5, page 509).

77. Une autre manière de mesurer cette homophilie dans le réseau aurait été de mesurer les indices EI de Krackhardt et Stern (1988) pour chaque catégorie.

d'alters de proximité géographique et 50% d'alters provenant d'autres parties de la ville.

D'un point de vue général, à travers l'analyse des mesures présentées, nous pouvons observer que le genre, l'éducation et la strate apparaissent comme des marqueurs importants de la différenciation dans la composition du réseau actif pour accéder à l'emploi à Bogota, bien que certains résultats semblent parfois plus contrastés qu'à propos du réseau potentiel. À travers le tableau 5.2 (page 333), nous pouvons tout d'abord constater une différenciation marquée dans la taille et la densité structurale du réseau actif entre strate et niveau d'éducation, corroborant ainsi certains résultats faisant état d'une inégalité relationnelle entre acteurs (Fischer, 1982, 2011 ; Bidart *et al.*, 2011 ; Smith, 2016). Conformément aux résultats produits en France –à Toulouse et à Caen plus précisément– par Bidart *et al.* (2011, pp. 285-294), plus les actifs occupés s'élèvent dans la hiérarchie –éducative et socioéconomique– à Bogota et plus le nombre d'alters cités dans leur réseau actif augmente et leur densité diminue. Plus précisément, les travailleurs résidant dans les strates inférieures et ayant un faible niveau d'éducation citent significativement moins d'alters actifs –strate 1 et niveau basique– et ont un réseau plus dense –strate 2 et niveau ICFES–. Du point de vue de l'approche de Coleman (1988, 1990), ces réseaux plus cohésifs –plus denses– et composés de moins de contacts, peuvent avoir une certaine utilité pour les individus des classes les moins aisées leur offrant un support social nécessaire pour ne pas s'« effondrer », faisant office de « filet de sécurité informel », notamment sur le marché du travail (Smith, 2016). Toutefois, conformément à la théorie de Burt (1992, 1995), ces réseaux représentent en même temps une contrainte pour ces acteurs, limitant leur accès à de nouvelles informations à propos de meilleures opportunités et, en définitive, leurs capacités à pouvoir s'extraire de leur milieu social d'origine, jouant cette fois-ci le rôle de « plafond de verre » pour les classes inférieures (Smith, 2000, 2016 ; Marques, 2012). En revanche, les actifs occupés plus éduqués et résidant dans les strates supérieures disposent quant à eux d'une plus grande quantité de trous structuraux au sein de leurs réseaux et, de ce fait, peuvent alors bénéficier plus facilement de l'avantage informationnel –accès à des informations non-redondantes provenant de sources autonomes– et stratégiques –utilisation de la position de pont pour diffuser et/ou limiter la circulation de l'information entre cliques– pouvant ainsi obtenir de meilleures performances sur le marché du travail (Burt, 1992, 1995). Allant dans le sens de ce que nous évoquions antérieurement à propos du réseau potentiel, les réseaux des individus plus aisés sont moins cohésifs, permettant une ouverture sur de « nouveaux horizons », facilitant le franchissement des frontières relationnelles et la participation à de nouveaux cercles sociaux.

Cette opposition dans la structure des réseaux des actifs occupés des classes inférieures et supérieures tend à se vérifier assez nettement au niveau des caractéristiques des alters qui les composent. D'un côté, nous pouvons remarquer une forte homophilie de genre, de revenu et une proximité géographique plus prononcée chez les individus des strates inférieures et ayant un faible niveau éducatif, allant à nouveau dans le sens d'une cohésion sociale plus prégnante chez ces individus et pouvant venir restreindre leurs capacités à se mouvoir faute d'informations non-redondantes provenant d'horizons différents *et/ou* de relations nouvelles *et/ou* mieux placées dans la hiérarchie (Espinoza, 1999 ; Elliott et Sims, 2001 ; McPherson *et al.*, 2001 ; Bidart *et al.*, 2011 ; Marques, 2012 ; Smith, 2016). D'un autre côté, les réseaux actifs des acteurs appartenant aux classes supérieures en termes de strate et de niveau éducatif traduisent une certaine hétérophilie de genre et de revenu et de localisation dans Bogota. Cependant, les réseaux de ce type d'actifs occupés présentent également une très forte homogénéité en termes de niveau éducatif, à la différence des autres acteurs. Cette observation est tout à fait cohérente avec l'argumentaire théorique de Bourdieu (1980a, 1986) et les résultats produits en France et en Angleterre notamment par Tholen *et al.* (2013). Ces auteurs indiquent que cette homophilie scolaire au sein des classes aisées est notamment issue de l'*habitus* et de l'« esprit de corps » acquis par les individus des classes supérieures lors de leur formation, ce qui leur permet de compter durablement sur les relations forgées au sein de leur promotion, avec lesquels ils partagent une large part de leur *habitus* –leurs goûts, leurs projets, leurs représentations...–.

L'analyse du contenu des liens tend à confirmer assez nettement ce qui vient d'être dit à propos de cette opposition entre les réseaux des classes inférieures et supérieures. Corroborant de nombreux travaux sur cette question de l'inégalité sociale et de la construction des liens (Moore, 1990 ; Ibarra, 1997 ; Smith, 2000, 2016 ; Mouw, 2003 ; Parks-Yancy, 2006), les relations des actifs occupés appartenant aux strates inférieures et ayant un faible niveau d'éducation s'inscrivent dans une temporalité plus longue, concernent essentiellement leur famille –strate 2 et niveau ICFES– ou leurs amis –strate 1 et niveau basique– et moins leurs collègues de travail, reposent sur des interactions plus fréquentes –strate 1– et des liens de forte confiance et réciprocité –strate 2–. D'évidence ces relations plus fortes tendent à confirmer l'idée d'une cohésion sociale renforcée pour ces acteurs, qui à la fois les supporte et les contraint. Toutefois, les réseaux des individus appartenant à la strate 1 se distinguent assez nettement par un certain « déficit de confiance et de réciprocité » dans leurs relations.

TABLEAU 5.2 – Structure, contenu des liens et attributs des alters en fonction du genre, de la strate et du niveau d'éducation

Variable	Total			Genre			Strate socioéconomique						Education	
	Homme	Femme		Strate 1	Strate 2	Strate 3	Strates 4-6	Basique	ICFES	Techno.	Université			
<i>Structure du réseau</i>														
Degré	2.69 (0.95)	2.71 (0.99)	2.68 (0.91)	2.31*** (0.60)	2.64 (0.91)	2.73 (0.95)	2.97*** (1.30)	2.56*** (0.80)	2.65 (0.99)	2.65 (0.94)	2.65 (0.97)	2.65 (0.94)	2.77*** (0.97)	
Densité	0.69 (0.41)	0.69 (0.41)	0.69 (0.41)	0.72 (0.43)	0.74* (0.38)	0.67 (0.42)	0.51*** (0.42)	0.68 (0.45)	0.75* (0.38)	0.70 (0.41)	0.70 (0.41)	0.75* (0.41)	0.65* (0.41)	
Obs.	587	289	298	29	194	334	30	52	80	208	247			
<i>Contenu des liens</i>														
Durée (mois)	146.08 (126.24)	137.75*** (120.08)	153.99** (131.43)	156.53*** (125.67)	144.02 (118.85)	146.46 (132.93)	136.88*** (91.87)	179.60*** (170.75)	153.60** (134.11)	146.91 (118.30)	129.66*** (106.88)			
Famille (%)	37.86 (43.84)	35.52 (43.25)	40.08* (44.32)	38.02 (45.29)	41.64** (44.63)	36.34 (43.45)	25.94*** (36.85)	34.51*** (45.76)	44.19*** (45.00)	42.83** (44.89)	31.55*** (40.68)			
Amis (%)	45.11 (44.09)	48.95* (44.35)	41.66* (43.56)	50.17** (46.30)	41.15** (44.07)	45.98 (43.73)	56.51*** (42.03)	51.04** (47.17)	41.96** (43.26)	42.06* (44.08)	47.50 (43.06)			
Relations réactivées (%)	7.46 (22.91)	6.65 (21.60)	8.22 (24.08)	4.68** (20.62)	7.37 (23.28)	8.08 (23.15)	5.40* (21.02)	7.46 (23.86)	5.99 (19.70)	8.15 (24.74)	7.47 (22.18)			
Collègues (%)	3.47 (16.40)	3.47 (16.52)	3.47 (16.29)	1.56* (11.36)	2.95 (15.70)	4.01 (17.66)	4.37* (12.42)	1.29** (11.32)	3.82 (18.00)	2.14 (11.87)	5.34** (20.23)			
Faible fréquence (%)	32.99 (41.54)	33.90 (40.73)	32.12 (42.31)	28.91* (41.83)	32.29 (41.93)	34.16 (41.60)	31.32 (36.95)	38.67** (44.71)	30.22 (41.58)	30.94 (40.68)	34.09* (41.00)			
Fréquence élevée (%)	67.01 (44.00)	66.10 (43.43)	67.87 (44.20)	71.09** (44.32)	67.70 (44.54)	65.84 (43.62)	65.84 (43.02)	61.32*** (45.75)	69.78 (44.72)	69.05 (43.91)	65.91 (42.95)			
Faible confiance (%)	30.87 (39.93)	34.28* (41.28)	27.64* (38.38)	39.93*** (44.56)	27.53* (39.18)	31.62 (41.83)	36.95 (41.93)	28.91 (36.95)	26.91** (41.59)	31.17 (40.69)	33.13* (41.00)			
Confiance élevée (%)	46.25 (44.00)	42.09** (43.43)	50.27** (44.20)	38.80*** (44.32)	49.13* (44.54)	45.60 (43.62)	46.00 (43.02)	39.36** (45.75)	48.25 (44.72)	45.41 (43.91)	48.64 (42.95)			
Faible confiance réciproque (%)	31.39 (40.24)	34.89* (41.36)	28.08* (38.88)	39.15*** (44.57)	27.85* (44.12)	32.27 (43.58)	33.70* (43.76)	31.10 (42.68)	29.35 (41.16)	30.85 (39.04)	32.95 (40.09)			
Confiance réciproque élevée (%)	45.43 (43.76)	41.04** (43.03)	49.59** (44.08)	39.67** (44.44)	48.58* (38.90)	44.21 (40.38)	47.09 (38.52)	36.68*** (44.86)	45.14 (44.85)	47.24 (45.43)	48.08 (42.89)			
<i>Attributs des alters du réseau</i>														
Même genre (%)	69.26 (39.12)	74.27* (36.66)	64.51* (40.78)	78.82*** (38.50)	68.73 (40.36)	68.73 (38.26)	59.67*** (38.26)	77.98*** (37.63)	77.66*** (36.28)	70.00 (39.50)	61.55*** (39.14)			
Même revenu (%)	29.35 (40.40)	31.47* (41.55)	27.34* (39.20)	39.58*** (46.07)	31.63 (41.16)	27.57 (39.30)	13.01*** (28.47)	35.73** (45.08)	32.72* (42.70)	31.00 (40.50)	23.94*** (36.76)			
Revenu supérieur (%)	58.03 (43.35)	56.34 (43.71)	59.63 (42.98)	50.09*** (46.62)	54.73* (44.22)	60.60 (42.24)	67.60*** (40.56)	51.48*** (47.52)	59.48 (45.04)	57.23 (42.78)	60.50* (41.35)			
Revenu inférieur (%)	12.62 (27.74)	12.18 (27.09)	13.03 (28.36)	10.33 (27.64)	13.65 (29.03)	11.83 (26.57)	12.78 (31.61)	12.78 (31.20)	7.79** (22.05)	11.77 (26.34)	15.55* (29.67)			
Même niveau d'éducation (%)	44.39 (45.13)	42.84 (45.04)	45.87 (45.19)	33.42*** (44.43)	40.56* (44.50)	46.21 (45.17)	75.00*** (36.64)	24.68*** (40.02)	13.37*** (30.31)	39.29** (42.85)	70.51*** (40.17)			
Proximité géographique (%)	17.96 (34.85)	17.31 (34.19)	18.57 (35.49)	14.84* (34.71)	19.96* (36.88)	17.75 (34.03)	10.11*** (26.88)	13.97** (33.75)	21.67* (38.75)	19.30 (36.06)	16.46 (32.00)			
Voisinage (%)	22.75 (36.96)	23.98 (37.62)	21.59 (36.32)	32.20*** (43.39)	25.51 (38.56)	20.65 (35.33)	8.33*** (20.85)	31.86*** (44.46)	28.20*** (39.87)	23.35 (36.55)	16.39*** (31.57)			
Autre partie de la ville (%)	52.61 (44.33)	50.79 (44.09)	54.34 (44.53)	50.52 (46.86)	48.91* (44.68)	54.15 (43.98)	67.64*** (37.26)	47.89* (46.42)	45.75** (45.38)	51.03 (44.54)	58.95** (42.18)			
Obs.	1171	570	601	96	395	634	46	155	194	397	425			

Note : les tests de comparaison de moyenne sont réalisés avec le total.

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, GEIH-REDES, 2016-2017.

Autrement dit, ces acteurs trouvent leurs emplois avec l'aide de leurs amis, qu'ils croisent certes assez souvent, mais envers lesquels ils peuvent faire preuve d'une certaine retenue lorsqu'il s'agit d'évoquer ensemble des problèmes importants. Marques (2012) constate le même phénomène dans un quartier pauvre de Sao Paulo où les plus vulnérables sont aussi ceux qui ont le moins confiance dans leurs relations. À l'instar des travaux sur les effets négatifs des liens (Meagher, 2006 ; Whitehouse, 2011), nous pouvons avancer l'idée que ces acteurs ont sans doute bien conscience de la nécessaire réciprocité que suppose un échange social plus profond et, en raison de leur précarité, s'ils s'engageaient plus dans leurs relations ils pourraient alors devenir redevables envers leurs contacts sans pouvoir « renvoyer l'ascenseur ». *A contrario*, les individus des strates supérieures et ayant un niveau d'éducation plus élevé disposent de réseaux dont les relations s'inscrivent dans une temporalité plus courte, reposent moins sur les liens familiaux et plus sur les liens professionnels. Les interactions y sont enfin moins fréquentes et les échanges y sont plus superficiels. Ce constat corrobore l'idée que ces acteurs disposent de réseaux plus ouverts sur différents milieux notamment professionnels, leur permettant d'obtenir très certainement des opportunités différentes et sans doute de meilleure qualité, renforçant leur position dominante dans la hiérarchie (Tholen *et al.*, 2013).

Enfin, la comparaison des réseaux des hommes et des femmes fait état de certains résultats intéressants à Bogota. Bien que la structure générale des réseaux ne semble pas liée au genre⁷⁸, leur composition et le contenu des relations font apparaître des différences importantes. À l'inverse des réseaux des hommes, ceux des femmes reposent sur des relations plus longues et de confiance, des liens familiaux et des interactions plus fréquentes, corroborant les résultats déjà mis en évidence dans les pays industrialisés (McPherson *et al.*, 2001 ; Bezanson, 2006), comme en développement (Bastani, 2007 ; Torkelsson, 2007). Tout particulièrement en Amérique latine, Molyneux (2002) et D'Exelle et Holvoet (2011) expliquent que le réseau des acteurs constitue un instrument de reproduction des normes sociales en permettant de placer ces dernières plus insidieusement au cœur des processus de socialisation des acteurs. Autrement dit, ces travaux tendent à démontrer théoriquement et empiriquement que le fait de se rencontrer et de maintenir des relations n'est pas lié au hasard, mais beaucoup plus aux caractéristiques des acteurs et à leur *habitus*. Concernant les inégalités relationnelles de

78. Ce résultat est assez original par rapport à la littérature sur cette question qui tend à démontrer des écarts significatifs notamment tout au long du cycle de vie des hommes et des femmes (Fischer et Oliker, 1983 ; Moore, 1990 ; Liebler et Sandefur, 2002). Toutefois, l'article de D'Exelle et Holvoet (2011) démontre que les hommes ne déclarent pas une plus grande quantité d'alters que les femmes au Nicaragua en ce qui concerne leurs échanges de ressources.

genre, ces études mettent très souvent en avant un éloignement des femmes vis-à-vis des réseaux « qui comptent »—*i.e.* relations professionnelles, contacts hétérophiles (entre autre masculins) et plus haut placés dans la hiérarchie sociale...—. Dans le cas de Bogota, cet argument ne peut être que partiellement retenue dans la mesure où les femmes n'entretiennent pas moins de relations professionnelles et que leurs réseaux apparaissent plus hétérogènes en termes de genre et de revenu que ceux des hommes. Dans le contexte de Bogota, une interprétation alternative de l'idée avancée par Molyneux (2002) et D'Exelle et Holvoet (2011) pourrait être que les réseaux « qui comptent » sont justement des réseaux plutôt homogènes, au moins en termes de genre et de revenu, reposant un peu plus sur des liens certes moins forts mais dont les membres se ressemblent en statuts et très certainement en valeurs, comme tendent à l'indiquer Beaman *et al.* (2018)⁷⁹.

Venant confirmer quelque peu certaines des intuitions issues de l'exploration qualitative présentée au chapitre 3 (*cf.* Section 3.3.2, page 196), les résultats quantitatifs font assez nettement état d'une contextualisation des réseaux se traduisant par des différenciations relationnelles importantes au sein de la composition des réseaux potentiels et actifs des acteurs engagés sur le marché du travail à Bogota. Nous proposons désormais d'appréhender la dynamique des relations afin de savoir comment le contexte de la trajectoire socioprofessionnelle influe sur les ressources des individus et leurs liens.

5.2.2 L'évolution de l'encastrement réticulaire au sein des trajectoires socioprofessionnelles

L'analyse contextuelle des réseaux de relations ne saurait être complète sans s'attacher à leur évolution au sein des trajectoires socioprofessionnelles, évitant ainsi tout « réductionnisme temporel » (Granovetter, 2017, p. 19). En raison de cette nécessité de considérer la dynamique des interactions, nous proposons de décrire à partir des données recueillies lors de la phase (2) du système REDES (*cf.* Section 5.1.3.2, page 314) les reconfigurations des ressources et réseaux de relations permettant aux acteurs d'y accéder en focalisant désormais l'analyse quantitative et les illustrations plus qualitatives autour des trois étapes de la trajectoire socioprofessionnelle identifiées analytiquement dans le chapitre précédent (*cf.* Chapitre 4, Section 4.3.2.2, page 273) : l'insertion sur le marché du travail (Section 5.2.2.1),

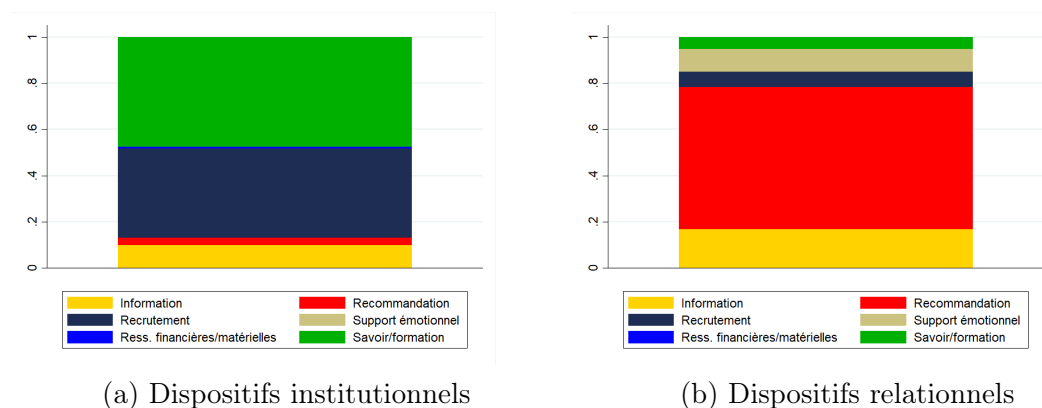
79. Rappelons que Beaman *et al.* (2018) démontrent que l'utilisation des relations traduit une discrimination de genre au Malawi. Plus précisément, ces auteurs démontrent que les hommes recommandent systématiquement moins de femmes que d'hommes, même lorsqu'ils sont en mesure de recommander des femmes au moins aussi qualifiées que les travailleurs masculins.

l'évolution professionnelle (Section 5.2.2.2) et le retour à l'emploi (Section 5.2.2.3).

5.2.2.1 L'insertion professionnelle : la formation, les relations familiales et la cohésion sociale

Lors de l'entrée sur le marché du travail à Bogota, nous pouvons tout d'abord remarquer à travers l'analyse des diagrammes présentés et des tableaux reportés en annexe que les dispositifs institutionnels servent à obtenir de l'information, de la formation et du recrutement (Figure 5.2a). Parallèlement, les dispositifs relationnels servent essentiellement à accéder à de l'information et à la recommandation (Figure 5.2b). Précisant un peu cette différenciation entre les dispositifs institutionnels et relationnels, les tableaux croisant les étapes socioprofessionnelles et les types de ressources obtenues à travers chaque dispositif mettent en avant une dépendance statistique (test du χ^2 significatif) et tendent surtout à aller dans le sens de ce que nous évoquions au chapitre précédent (Tableaux E.6 et E.7, page 512).

FIGURE 5.2 – Ressources véhiculées par les différents dispositifs au moment de l'insertion



Note : 124 ressources sont véhiculées par des dispositifs institutionnels au moment de l'insertion dans la trajectoire professionnelle, contre 60 pour des dispositifs relationnels.

Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

En effet, cette phase d'insertion professionnelle nécessite dans un premier temps d'obtenir des informations sur les opportunités que ce soit à travers des moyens institutionnels ou relationnels, pour pouvoir, par la suite, faire valoir leur niveau de formation acquis antérieurement dans une institution –comme le confirme la significativité des résidus ajustés de Pearson pour la formation obtenue à travers des dispositifs « formels » (Tableau E.6, page 512)⁸⁰– (Edwards et McKenzie, 2005 ; Chauvac, 2013 ; Barbulescu, 2015). Cependant,

80. L'encadré page 511 vise à présenter les résidus standardisés et ajustés de Pearson calculés dans un tableau de contingence et à rappeler leur interprétation.

sachant que ces primo-entrants n'ont aucune expérience, les employeurs et les partenaires pour les indépendants ne peuvent que partiellement évaluer leurs compétences en dépit du signal que les demandeurs d'emploi envoient à travers la déclaration de leur niveau de formation scolaire (Spence, 2002). Ainsi, dans un second temps, ce sont les recommandations qui deviennent essentielles afin de compléter l'information initiale et améliorer les candidatures du côté de l'offre mais aussi garantir la crédibilité du candidat du côté de la demande. Ceci tend à corroborer la significativité des résidus ajustés pour la recommandation obtenue à travers des dispositifs « informels » (Tableau E.7, page 512)– (Yakubovich, 2006 ; Karlan *et al.*, 2009 ; Chauvac, 2013). Pour les indépendants le problème est le même, comme le montre la narration de Freddy dont la phase d'insertion est reportée dans l'encadré 12. En effet, le développement sans expérience d'une première activité nécessite les mêmes types de ressources dans la mesure où la connaissance du marché et les informations relatives aux opportunités de transactions avec des fournisseurs ou des créanciers entrent en complémentarité avec un processus de « garantie informelle » offert par des formes de recommandation auprès de ces potentiels partenaires (Granovetter, 2000, 2005a ; Cusin, 2012 ; Aalbers et Dolfsma, 2015 ; Berrou et Gondard-Delcroix, 2018). C'est ce que tend à mettre en évidence l'entretien de Freddy concernant la création de son activité, ce dernier évoquant la « nécessité d'être reconnu » pour obtenir des chantiers (Encadré 12).

Encadré 12. L'insertion : réseau concentré sur la famille et absence de relations professionnelles

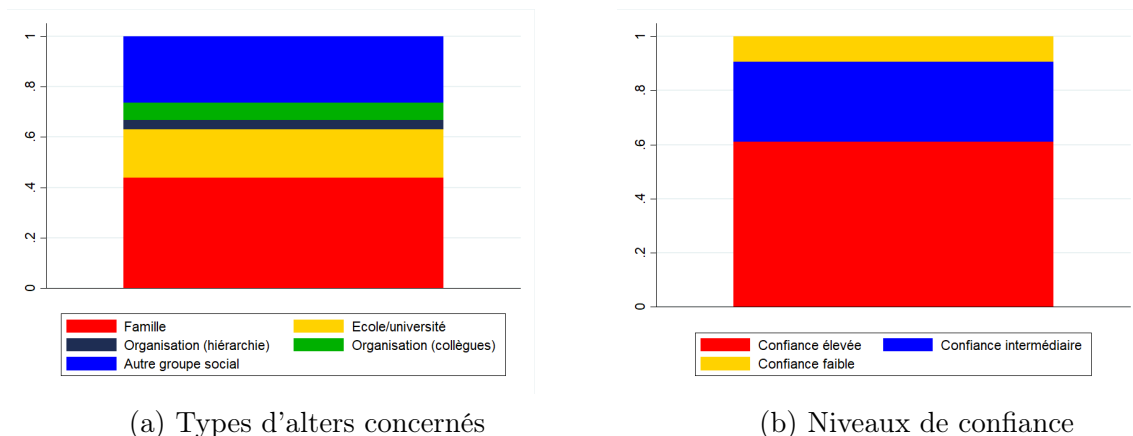
Freddy (homme de 34 ans, ayant un niveau ICFCES et résidant à *Suba* –strate 2– (Cartes C.1 et C.3, pages 487-489)) a initié son activité de menuiserie en mai 2005, grâce au soutien financier de Juan, son père (conducteur de bus scolaire). Sa mère Maria et son frère Paulo l'ont soutenu et appuyé dès le départ, sans pour autant l'aider d'une manière particulière. Cependant, grâce à l'argent prêté par son père, Freddy a acheté du matériel et des outils, puis a fait édité des cartes de visite qu'il a distribuées aux *porterias* des *conjuntos cerrados* situés entre l'*autopista*, l'*Avenida Boyaca*, la *calle 127* et la *calle 168*. Le démar-

rage de l'activité de menuisier a été difficile selon lui, car il fallait se faire connaître et cela peut prendre beaucoup de temps : « les gens sont plutôt méfiants et se fient à leurs connaissances pour réaliser des travaux chez eux ». Après avoir enchaîné quelques petits chantiers, jusqu'en février 2008, il a reçu une plus grosse commande pour poncer et changer les fenêtres d'un *conjunto* de huit appartements situés dans le quartier de *Niza* (*calle 127* et *avenida Boyaca*). Il pense avoir fait du bon travail, car à partir de ce moment-là, son activité a commencé à prospérer petit à petit.

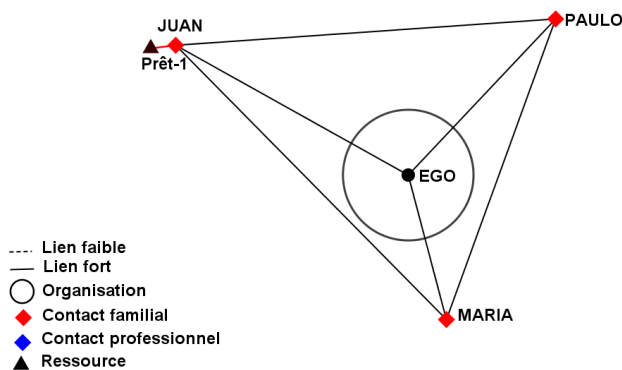
Source : entretien#1 (2017).

En raison de l'importance d'être recommandé *et/ou* reconnu pour obtenir la confiance d'employeurs ou de partenaires et s'insérer professionnellement, les relations utilisées appartiennent essentiellement aux cercles sociaux les plus proches –famille et amis de l'école

FIGURE 5.3 – Types d’alters et niveaux de confiance au moment de l’insertion



Note : l'échantillon comprend respectivement 57 et 54 ressources.
 Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

FIGURE 5.4 – Le réseau de *Freddy* lors de la création de son activité

Note : graphe réalisé à partir de la trajectoire de Freddy, *narration* #1 (2017).
 Source : Auteur.

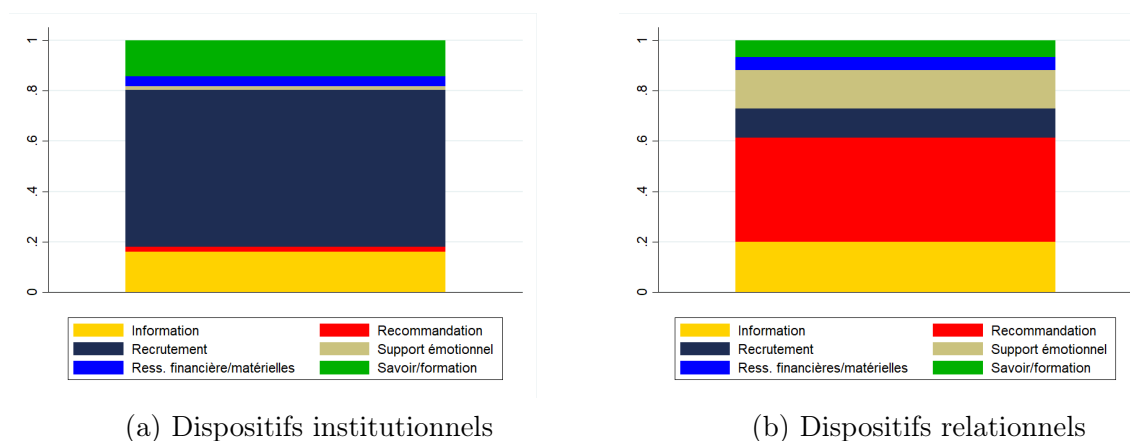
(Figure 5.3a)– et reposent sur des liens plus forts –sur une confiance élevée (Figure 5.3b)–, confirmant ce nous évoquions dans le chapitre précédent. En effet, rappelons que, d’une part, les acteurs disposent de fait d’un réseau plus dense et plus ramassé sur des liens forts et transitifs, supportés notamment par la famille et les amis appartenant à différents cercles de sociabilité dont le principal reste l’école, dans la mesure où aucune socialisation au travail n’a encore eu lieu lors de cette étape (Requena Santos, 1991 ; Smith, 2016). Le graphe réalisé à partir de la narration de Freddy (Figure 5.4) constitue une illustration éloquent de cette idée. Au moment de créer son activité, le réseau de Freddy est effectivement très dense –densité équivalente à 1–, s’expliquant par le fait que ce réseau est composé uniquement des membres de sa famille proche et repose sur des liens de confiance.

D'autre part, les liens forts familiaux et amicaux apparaissent plutôt efficaces pour diffuser de l'information plus précise et effectuer des recommandations en l'absence de relations professionnelles pour les salariés (Kramarz et Skans, 2014), comme pour les indépendants (Burt et Opper, 2017; Zhao et Burt, 2018).

5.2.2.2 L'évolution professionnelle : diversification des ressources, ouverture du réseau et apparition des relations professionnelles

Après leur insertion, les acteurs tendent à diversifier et à accumuler des ressources de nature différente à travers les dispositifs relationnels et à n'obtenir que du recrutement à travers des dispositifs institutionnels (Figure 5.5a et 5.5b). Lors de la phase d'évolution dans l'emploi, les dispositifs relationnels offrent un accès à tous les types de ressources (Tableau E.7, page 512). De ce point de vue, la narration de la trajectoire de Freddy concernant cette phase spécifique et le graphe réalisé confirment assez bien cette idée de diversification (Encadré 13 et Figure 5.7, pages 340-341).

FIGURE 5.5 – Ressources véhiculées par les différents dispositifs lors de l'évolution



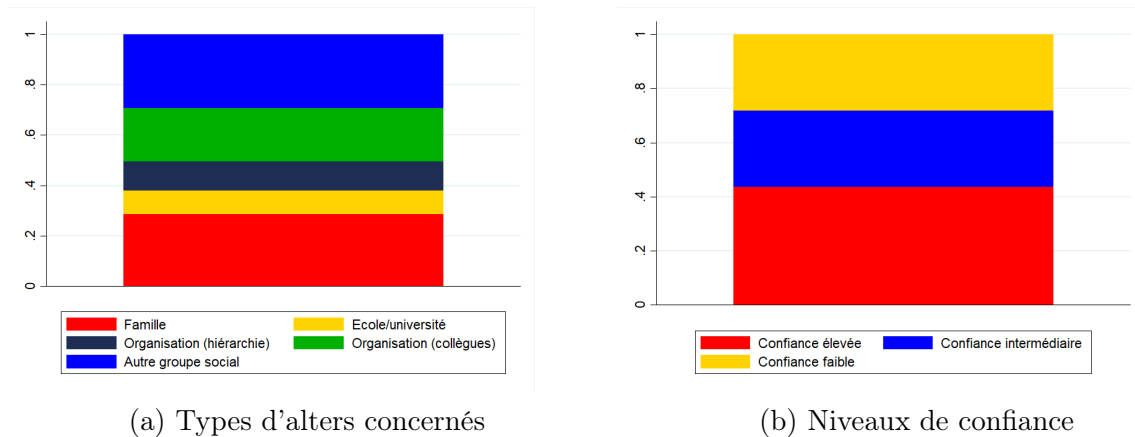
Note : 326 ressources sont véhiculées par des dispositifs institutionnels au moment de l'évolution dans la trajectoire professionnelle, contre 271 pour des dispositifs relationnels.

Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

Cette diversification des ressources obtenues par des moyens relationnels s'accompagne assez naturellement d'une extension du réseau de relations, comme l'indiquent Bidart et Lavenu (2005, p. 372) : « access to work, at last, provides a breath of fresh air and opens new possibilities for personal relationships ». Les données collectées sur cette phase de transition font état de l'apparition et du développement des relations professionnelles – construites au sein de l'organisation – venant notamment remplacer les relations amicales et une partie des relations familiales qui définissaient le réseau au moment de l'insertion

(Figure 5.6a). Cette observation tend à confirmer ce que Bidart et al. (2011, p. 195) mettent en évidence, à savoir que la bifurcation professionnelle entraîne bien des contacts avec des personnes qui jusque-là étaient inconnues.

FIGURE 5.6 – Types d’alters et niveaux de confiance au moment de l’évolution



Note : l'échantillon comprend respectivement 256 et 238 ressources.
Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

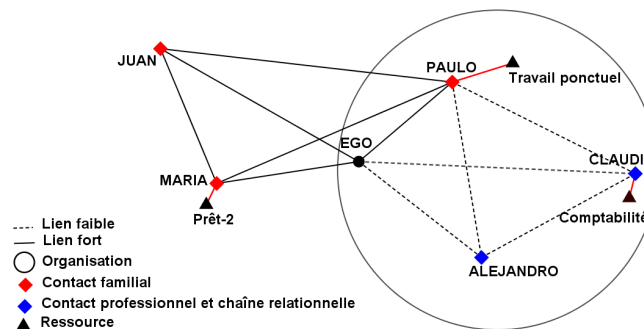
Encadré 13. L'évolution : extension du réseau via l'apparition de liens faibles et professionnels

À la fin du chantier en mai 2008 et avec de l'argent prêté par sa mère, aide-soignante dans un hôpital public du centre, il a pu investir dans du matériel plus efficace. À partir de 2009, Freddy a ensuite enchaîné un ensemble de chantiers semblables à celui de 2008 dans le même quartier, employant occasionnellement son frère Paulo, alors en formation professionnelle au SENA. En 2011, Freddy participe à une fête –chez un ami du quartier– en compagnie de son frère, devenu agent de sécurité dans un supermarché depuis fin 2010, et d'un collègue de travail de ce dernier, Alejandro. Au cours d'une discussion plutôt infor-

melle, Freddy leur fait part de sa volonté de déclarer son activité à la chambre de commerce de Bogota afin d'obtenir des contrats plus importants encore. Alejandro lui indique qu'une amie éloignée, Claudia, que Paulo a déjà rencontrée une fois ou deux, est comptable et qu'elle pourrait l'aider avec les tâches administratives et la comptabilité. Quelques semaines plus tard, Freddy rencontre Claudia par l'intermédiaire d'Alejandro, et à partir de fin 2011, elle fait la comptabilité de l'entreprise et la déclaration à la chambre de commerce de Bogota. L'activité de Freddy prospère jusqu'en 2015, sans pour autant obtenir de contrats substantiellement plus importants.

Source : entretien#1 (2017).

Les liens plus faibles, reposant moins sur la confiance (Figure 5.6b), font leur apparition dans la mesure où les relations organisationnelles sont peu découplées du milieu professionnel qui leur a donné naissance et, *in fine*, le réseau des salariés comme des indépendants

FIGURE 5.7 – Le réseau de *Freddy* durant le développement de son activité

Note : graphe réalisé à partir de la trajectoire de Freddy, *narration* #1 (2017).
Source : Auteur.

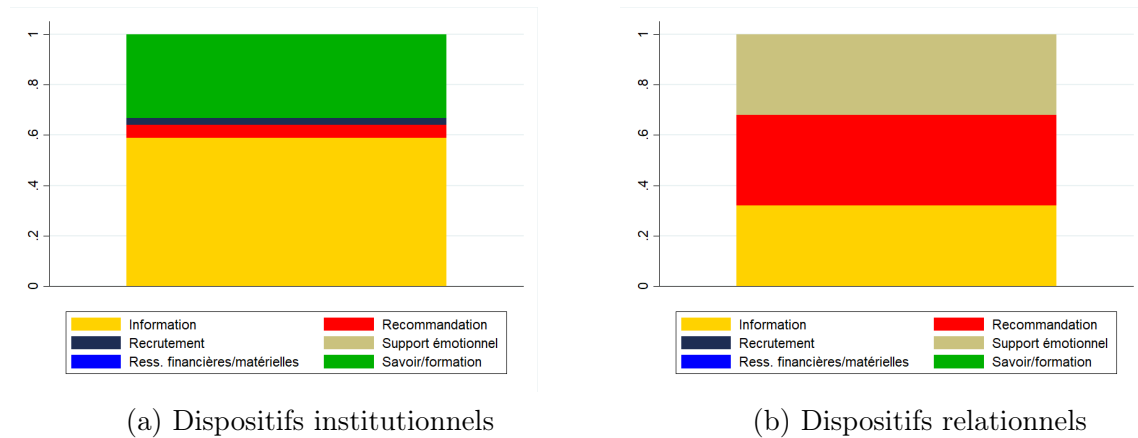
devient moins dense, liant des groupes séparés les uns des autres (Wrzus *et al.*, 2013 ; Burt et Burzynska, 2017 ; Burt et Oppen, 2017 ; Zhao et Burt, 2018).

5.2.2.3 Le retour à l'emploi : informations, support émotionnel, *reconcentration* du réseau et liens de confiance

Le retour à l'emploi s'accompagne d'une importante transformation des ressources concernant les deux types de dispositifs permettant de les obtenir (Tableaux E.6 et E.7, pages 512-512). En effet, les moyens plus institutionnels véhiculent essentiellement de l'information (Figure 5.8a, page 342), tandis que les relations permettent d'accéder également à du support émotionnel et à de la recommandation (Figure 5.8b, page 342), confirmant ce que nous avançons dans le chapitre précédent. Rappelons que le support émotionnel apparaît comme une ressource importante à ce moment précis de la trajectoire (McArdle *et al.*, 2007). Ce support obtenu à travers ses contacts et ses relations inscrites dans une proximité émotionnelle offre un soutien nécessaire durant un certain temps dans cette situation intermédiaire pourvoyeuse de stress et d'anxiété avant de retrouver une activité (Lazarus et Folkman, 1984). Enfin, ce soutien est nécessaire pour recouvrer l'estime de soi et pouvoir appréhender positivement ce changement de trajectoire et le retour à l'emploi (McIntosh, 1991).

À la différence de la phase précédente, le moment du retour à l'emploi fait apparaître un *recouplage* (une reconcentration) du réseau, qui devient plus dense et se resserre sur des relations familiales et amicales (Figure 5.10, page 343). Le cas de Freddy est assez éloquent sur ce point. Ce dernier se voit contraint d'abandonner son activité pour s'occuper

FIGURE 5.8 – Ressources véhiculées par les différents dispositifs lors du retour à l’emploi



Note : 39 ressources sont véhiculées par des dispositifs institutionnels au moment du retour à l’emploi, contre 25 pour des dispositifs relationnels.

Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

de son père ; le réseau se concentre et c’est par l’intermédiaire de son frère que Freddy obtiendra son nouvel emploi (Encadré 14). Toutefois, ce *recouplage* semble différent du *couplage* lors de la phase d’insertion dans la mesure où les individus conservent quelques relations professionnelles et l’ensemble des contacts liés au travail antérieur ne sont pas totalement rompus. Par ailleurs, remarquons que cette phase de retour à l’emploi tend à diminuer la part des relations construites au sein d’autres groupes sociaux (Figure 5.9a, page 343). Cette observation semble cohérente avec la littérature avançant l’idée d’une moindre socialisation extérieure au foyer des chômeurs et des inactifs (Bidart *et al.*, 2011 ; Wrzus *et al.*, 2013). Enfin, constatons que les liens reposent essentiellement sur la confiance à ce moment précis de la trajectoire (Figure 5.9b, page 343).

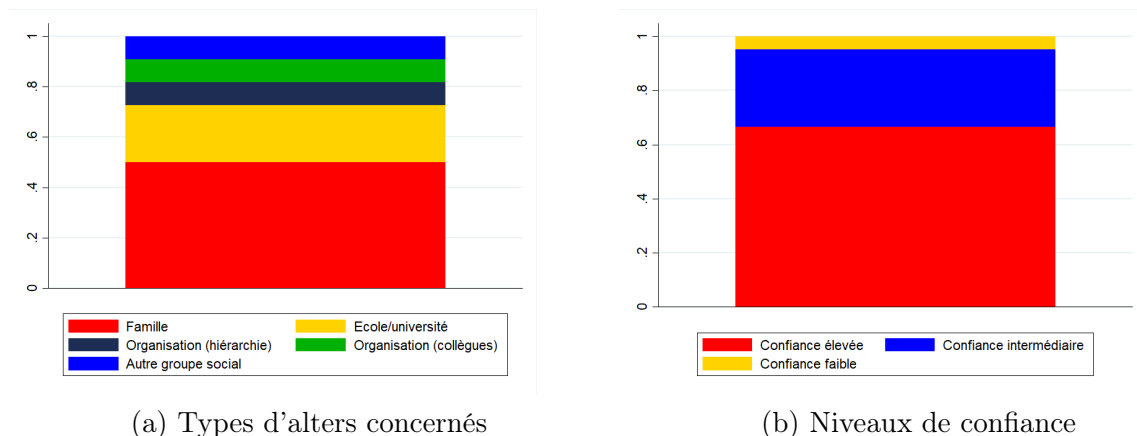
Encadré 14. Le retour à l’emploi : *reconcentration* du réseau sur la famille

En novembre 2015, le père de Freddy a un accident sur son lieu de travail, il perd toute autonomie et son activité professionnelle de chauffeur de bus. À partir de décembre 2015, Freddy arrête son activité et ses relations professionnelles avec Claudia pour s’occuper de son père et de sa mère qui doit désormais travailler à mi-temps pour s’occuper de Juan. Ana, une voisine, remplace Maria lorsqu’elle

part travailler. Eduardo, un cousin, appelle et passe tous les quinze jours voir la famille. En février 2016, Freddy demande alors à Paulo s’il ne serait pas possible de travailler avec lui comme agent de sécurité à mi-temps. Paulo informe son supérieur hiérarchique et Freddy est embauché comme agent de sécurité de nuit dans le supermarché où travaille son frère à plein temps et souvent la journée.

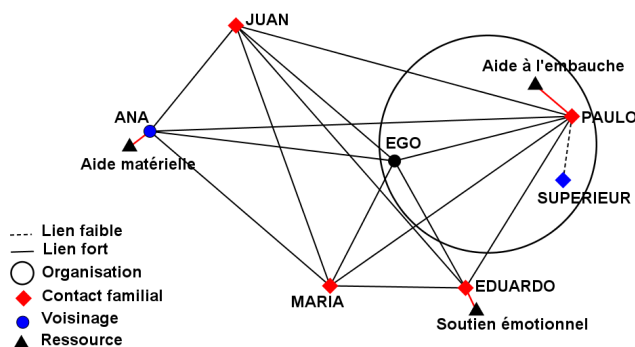
Source : *entretien#1 (2017)*.

FIGURE 5.9 – Types d’alters et niveaux de confiance au moment du retour à l’emploi



Note : l’échantillon comprend respectivement 25 et 22 ressources.
 Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

FIGURE 5.10 – Le retour à l’emploi de *Freddy* après la cessation d’activité



Note : graphe réalisé à partir de la trajectoire de Freddy, *entretien #1* (2017).
 Source : Auteur.

En définitive, l’analyse des trajectoires et des trois étapes importantes qui les composent font apparaître des configurations et des reconfigurations à la fois des ressources et des relations permettant de les obtenir, allant dans le sens d’une contextualisation cette fois-ci temporelle des réseaux et des liens.

Conclusion du cinquième chapitre

Ce chapitre nous a tout d’abord permis de présenter le système d’enquêtes mixtes REDES développé à Bogota afin de recueillir des données originales concernant les dimensions importantes des réseaux dans le cadre de l’approche analytique détaillée précédemment

(cf. Chapitre 4, page 211). D'un point de vue méthodologique, ce mode de collecte s'inscrit dans une démarche égocentrée et mixte, reposant sur l'enchaînement d'une première phase quantitative et d'une seconde plus qualitative. Dans un premier temps, l'originalité de l'étape (1) de ce système tient à la sélection d'un sous-échantillon d'actifs occupés à Bogota à partir de la base de sondage de la GEIH, offrant un certains nombre d'avantages vérifiés dans le cas de l'enquête déployée à Bogota : (i.) un appariement facilité entre les données REDES et celles GEIH, (ii.) une optimisation du temps de passation du questionnaire REDES dans la mesure où les informations sur le ménage, l'individu et son emploi avaient déjà été recueillies à travers un premier passage concernant la GEIH, (iii.) une convergence de l'échantillon REDES et GEIH. Par ailleurs, l'intégration au sein du questionnaire standardisé REDES d'outils classiques développés par l'analyse des réseaux personnels –*générateurs de positions, de noms, interpréteurs de liens, de noms, matrice relationnelle* (Crossley *et al.*, 2015)– nous permet de collecter efficacement des informations de première main à la fois sur les dimensions du réseau potentiel et celles du réseau actif. Dans un second temps, l'étape (2) repose sur un échantillon de 104 actifs occupés sélectionnés en fonction de quotas établis à partir du croisement de différentes variables issues de l'étape (1) –genre et strate socioéconomique puis secteur et occupation–. Sur la base de cet échantillon, nous appliquons la technique de collecte et d'analyse mixte appelée *narrations quantifiées* qui présente une certaine fluidité dans le passage d'une narration à la constitution d'une base de données, favorisant l'aller-retour entre l'analyse qualitative du matériau narratif et une étude quantitative à partir des informations séquencées puis codées. En définitive, sur les 104 entretiens réalisés, 76 ont été quantifiés, constituant une base de données de plus de 850 ressources et, par ailleurs, 15 entretiens ont été sélectionnés afin d'explorer qualitativement les mécanismes et les processus relationnels à l'œuvre au sein des trajectoires professionnelles. L'exploration de ces données recueillies lors de la phase (1) et (2) du système REDES nous a ensuite permis d'explorer la contextualisation à la fois sociale et temporelle des réseaux personnels sur le marché du travail à Bogota.

Tout d'abord, à partir des informations issues du questionnaire standardisé REDES nous observons que la formation du réseau potentiel et actif se différencie significativement en fonction du genre, de la strate socioéconomique et du niveau d'éducation, confirmant l'intuition qui émergeait déjà lors de l'analyse des entretiens collectifs réalisée au chapitre 3 (cf. Section 3.3.2, page 3.3.2). Conformément à la littérature (McDonald et Day, 2010 ; McDonald, 2011 ; Smith, 2016), les femmes, les individus les plus vulnérables et les moins éduqués disposent d'un réseau potentiel limité en termes d'accessibilité aux positions les

plus élevées dans la hiérarchie, de diversité des positions et d'accumulation des ressources tandis que, *a contrario*, les autres acteurs détiennent un réseau potentiel plus étendu –*i.e.* plus divers, rendant plus accessible les ressources détenues par les positions les plus hautes dans la hiérarchie et leur accumulation–. Bien que les résultats soient plus contrastés notamment au niveau du genre, nous constatons une logique similaire au niveau du réseau actif, corroborant certains résultats empiriques produits dans d'autres contextes que la Colombie. Plus précisément, le réseau actif des femmes n'apparaît pas *structurellement* différent de celui des hommes, mais celles-ci ont tendance à utiliser des liens plus forts et moins homophiles en termes de genre et de revenu (McPherson *et al.*, 2001 ; Bezanson, 2006 ; Bastani, 2007 ; Torkelsson, 2007). Par ailleurs, les réseaux actifs des strates et des niveaux d'éducatifs inférieurs font état d'une structure plus dense, d'une taille moins importante, de liens plus forts et plus homophiles pour ce qui est du genre et du revenu (Moore, 1990 ; Ibarra, 1997 ; Smith, 2000, 2016 ; Mouw, 2003 ; Parks-Yancy, 2006 ; Marques, 2012). En revanche, les strates supérieures et les individus les plus éduqués utilisent des réseaux actifs moins denses, plus grands en taille, reposant sur des liens plus faibles et des relations peu homophiles à l'exception du niveau d'éducation (Tholen *et al.*, 2013). Ensuite, les données issues des narrations quantifiées –phase (2)– nous permettent d'envisager de dépasser le cadre de la « photo instantanée » et de s'intéresser plus précisément à la reconfiguration des ressources et des relations au cours de la trajectoire socioprofessionnelle des acteurs à Bogota. En reprenant le découpage analytique des trajectoires présenté dans le chapitre précédent (*cf.* Chapitre 4, Section 4.3.2.2, page 273), nous remarquons dans un premier temps que l'insertion dans l'emploi repose bien sur des ressources de formation et de recommandation, s'accordant avec certains travaux mis en évidence précédemment (Yakubovich, 2006 ; Cusin, 2012 ; Chauvac, 2013 ; Aalbers et Dolfsma, 2015 ; Berrou et Gondard-Delcroix, 2018). De plus, ces ressources s'obtiennent à travers un réseau *concentré* sur des liens de confiance, avec la famille *et/ou* les amis d'école en l'absence de relations professionnelles, confirmant à nouveau des résultats avancés dans des contextes différents (Requena Santos, 1991 ; Kramarz et Skans, 2014 ; Smith, 2016 ; Burt et Oppen, 2017 ; Zhao et Burt, 2018). Dans un second temps, nous constatons que l'évolution professionnelle génère une recomposition des ressources et une ouverture du réseau de relations des acteurs. Corroborant certains des résultats avancés par la littérature (Bidart et Lavenu, 2005 ; Bidart *et al.*, 2011 ; Wrzus *et al.*, 2013 ; Burt et Burzynska, 2017 ; Burt et Oppen, 2017 ; Zhao et Burt, 2018), cette phase de bifurcation dans l'emploi repose sur une plus grande diversité des ressources, et ces dernières sont véhiculées à travers des liens plus faibles en termes de confiance. De

nouvelles relations apparaissent notamment celles construites au sein des organisations professionnelles, venant remplacer les relations issues du milieu éducatif. Enfin, l'analyse du retour à l'emploi après avoir quitté le statut d'actif occupé tend également à confirmer certains résultats exposés dans le chapitre précédent (Jackson, 1988; McArdle *et al.*, 2007; Wrzus *et al.*, 2013). Cette phase de la trajectoire professionnelle repose en effet essentiellement sur des ressources informationnelles et du support émotionnel, obtenus grâce à un réseau *reconcentré* sur des liens de confiance avec la famille et les amis de l'école.

Cette première exploration des données mixtes recueillies à travers les différentes phases du système REDES nous a permis de décrire précisément les réseaux d'accès à l'emploi à Bogota à travers leurs dimensions à la fois sociale et temporelle. Cependant, les questions concernant leurs effets sur les performances des acteurs sur le marché du travail à Bogota restent posées. Dans le chapitre suivant, nous proposons de nous attacher tout particulièrement à cette relation afin d'apporter des éléments de réponse aux questions soulevées à la fin du chapitre précédent (*cf.* Chapitre 4, page 279). Pour ce faire, nous utilisons les données mixtes présentées et décrites dans ce chapitre, en envisageant cette fois les informations sur les réseaux personnels sous le prisme de variables pouvant déterminer des résultats sur le marché du travail dans la capitale colombienne.

COMBINAISONS RÉTICULAIRES,
CONTEXTUALISATION DE LA FORCE DES
LIENS, RESSOURCES ET RELATIONS FACE
AUX CHANGEMENTS PROFESSIONNELS À
BOGOTA

« Identifying a typology of egocentric networks has been atleast an implicit task in social network analysis since its early years ».

- Eric GIANNELLA et Claude FISCHER (2016, p. 15),
An inductive typology of egocentric networks

« [...] We still do not know –after decades of research– how and why tie strength affects job market outcomes ».

- Elena OBUKHOVA (2012, p. 570),
Motivation vs. relevance : Using strong ties to find a job in urban China

« Life course events [work transitions] shape social networks by both creating and eliminating opportunities [...] ».

- Peter MARSDEN (2018, p. 109),
Life course events and network composition

Introduction

Maintenant que la contextualisation socioéconomique des réseaux sociaux sur le marché du travail et leurs reconfigurations au cours des trajectoires professionnelles ont été exposées dans le chapitre précédent (*cf.* Section 5.2, page 323), il s'agit désormais d'analyser ce qu'ils produisent sur différents résultats liés à la recherche d'emploi et à la qualité de ce dernier à Bogota. Basé sur les données de première main issues des deux phases du système REDES (*cf.* Chapitre 5, Section 5.1, page 285), ce sixième et dernier chapitre à visée empirique offre des éléments de réponse aux questions soulevées en conclusion du chapitre 4 (*cf.* page 279).

À partir de la proposition analytique avancée dans le chapitre 4 (*cf.* Section 4.3.1, page 259), nous appliquons dans un premier temps une double classification ascendante hiérarchique (CAH) afin d'explorer tout d'abord les différentes configurations qui composent à la fois le réseau potentiel et le réseau actif à travers leurs différentes dimensions respectives. Constatant l'existence de deux formes au sein du réseau potentiel et actif –identifiées respectivement comme *étendue/restreinte* et *ouverte/cohésive*– et l'absence d'association entre elles, nous envisageons ensuite les différentes combinaisons entre les configurations des deux types de réseaux et évaluons leurs effets sur le temps de recherche d'emploi et la qualité de l'appariement sur le marché du travail. Issus de l'application d'un modèle quasi-expérimental approprié pour conduire cette évaluation, nos résultats démontrent notamment l'importance d'un réseau potentiel étendu et actif cohésif afin de pouvoir passer plus de temps à évaluer les différentes opportunités possibles et *in fine* obtenir un emploi le plus satisfaisant à Bogota (**Section 6.1**). En dépit de ce résultat important, les effets des combinaisons réticulaires apparaissent toutefois non-significatifs sur la qualité de l'appariement en matière de revenu. Pour cette raison, nous nous attachons dans un second temps à la question de la relation entre les réseaux et le revenu en avançant l'idée d'une contextualisation de la force des liens au regard des différents problèmes d'asymétrie d'information qui se posent aux acteurs sur le marché du travail. Ainsi, nous envisageons, d'une part, le fait que les liens faibles permettraient de résoudre un problème d'asymétrie d'information associé plus spécifiquement au revenu dans l'emploi actuel en donnant accès à une plus grande quantité d'informations et, d'autre part, le fait que les liens forts seraient quant à eux plus efficaces face au problème d'asymétrie associé à une évolution substantielle du revenu entre deux emplois et à la transition professionnelle que cela suppose. Les résultats, issus d'abord d'une analyse quantitative basée sur les données REDES-GEIH puis d'un approfondissement qualitatif

offert par l'exploration thématique des entretiens narratifs, tendent à corroborer cette idée d'une dimension contextuelle de la force des liens (**Section 6.2**). Toujours est-il que les sections précédentes n'envisagent le changement professionnel que sous son aspect le plus uniforme –transition *vs.* pas de transition–. Or, comme l'indique la littérature en sociologie des carrières professionnelles, les acteurs peuvent être amenés à évoluer de multiples manières sur le marché (Slocum, 2006 ; Glaser, 2017), et les résultats produits par la force des liens pourraient également être contextualisés au sein de dynamiques organisationnelles *et/ou* sectorielles. Par conséquent, adopter cette vision et ce degré de précision dans le dernier temps de notre étude semble essentiel dans la mesure où de cette hétérogénéité de la notion de changement peuvent jaillir différentes façons de répondre aux problèmes d'asymétrie d'information sous-jacents à la transition dans l'emploi, abordés dans la section 6.2. Face à cet enjeu important pour l'analyse des réseaux sur le marché du travail, nous commençons par établir une distinction entre une évolution *incrémentale* et une évolution plus *radicale* dans la trajectoire des acteurs. Cette distinction permet d'envisager la différenciation des ressources et des relations nécessaires dans ces deux cas comme le propose le chapitre 4 (*cf.* Section 4.3.2, page 267). Nos résultats issus cette fois de l'exploration quantitative et qualitative des *narrations quantifiées* tendent à montrer que les acteurs utilisent la formation professionnelle et les liens organisationnels moins basés sur la confiance lors d'un changement *incrémental*, alors qu'ils recourent à des recommandations et à des liens familiaux et de confiance lors d'une transition plus *radicale* (**Section 6.3**).

6.1 Des configurations aux combinaisons réticulaires : l'importance du réseau potentiel étendu et actif cohésif

Afin de saisir avec précision les effets des relations sur le marché du travail, la nécessité de considérer l'articulation entre les configurations du réseau potentiel et celles du réseau actif soulève plusieurs questions. Bien que de nombreux travaux aient bien balayé les effets individuels des différentes dimensions de ces deux types de réseaux (*cf.* Chapitre 4, Section 4.2, page 228), il demeure une certaine ambiguïté quant aux configurations qui pourraient les composer, leur association et l'influence de leurs combinaisons possibles sur les performances dans l'emploi. À partir des résultats mis en évidence par la littérature, nous proposons d'étudier deux propositions analytiques : (*i.*) les deux types de réseaux identifiés –potentiel et actif– se structurent respectivement autour de deux configurations –*étendue* ou *restreinte* pour le réseau potentiel et *ouverte* ou *cohésive* pour le réseau actif– n'entretenant pas de relation statistique entre elles, (*ii.*) en raison de cette absence de relation, toutes les combinaisons qu'elles pourraient former sont susceptibles de produire des effets sur le marché du travail (Section 6.1.1). L'application successive d'une classification ascendante hiérarchique et de régressions à choix qualitatifs, nous permet de vérifier les hypothèses formulées à partir de la première proposition (Section 6.1.2). Sur la base de cette première série de résultats, nous proposons par la suite de recourir à une stratégie empirique quasi-expérimentale afin d'évaluer l'influence des différentes combinaisons sur le temps de recherche d'emploi et la qualité de l'appariement. Les résultats produits *via* cette méthode tendent à confirmer certaines des hypothèses sous-jacentes à la seconde proposition, et mettent particulièrement en évidence l'efficacité de l'articulation entre un réseau potentiel étendu et un réseau actif cohésif (Section 6.1.3).

6.1.1 Des configurations aux effets de leurs combinaisons sur le *job search* et le *job matching* : la formulation des hypothèses

Dans cette section, nous présentons les deux propositions analytiques desquelles découlent certaines hypothèses qui accompagneront notre travail empirique. Tout d'abord, nous avançons l'idée de deux configurations au sein du réseau potentiel et actif, avant d'envisager leur absence de relation (Section 6.1.1.1). Nous considérons ensuite les différentes articulations entre les mécanismes supportant les types de réseaux potentiel et actif susceptibles d'affec-

ter les performances sur le marché du travail. Nous présentons alors les hypothèses quant aux effets des combinaisons possibles sur la recherche d'emploi et l'appariement (Section 6.1.1.2).

6.1.1.1 Les différentes configurations possibles du réseau potentiel et actif

Au regard de la revue de littérature réalisée dans le chapitre 4 (*cf.* Section 4.2, page 228), deux types de réseaux, appelés potentiel et actif, caractérisent l'encastrement réticulaire des acteurs sur le marché du travail. Chacun de ces deux types de réseaux semble être composé de deux configurations spécifiques, générant ainsi une certaine ambiguïté quant à leurs effets sur les performances dans l'emploi déjà discutée dans le chapitre 4 (*cf.* Sections 4.2.1 et 4.2.2, pages 229 et 239). D'un côté, un réseau potentiel étendu donne accès à une plus grande quantité d'informations et permet un meilleur signalement impliquant une insertion plus rapide (Bian et Ang, 1997 ; Erickson, 2003 ; Lin et Ao, 2008 ; Lin et Erickson, 2008, Hsung *et al.*, 2010 ; Son et Lin, 2012 ; Lin *et al.*, 2013b), et l'obtention d'un emploi assorti d'un meilleur appariement en termes de revenu et de satisfaction (Lu *et al.*, 2013 ; Bian *et al.*, 2015). D'un autre côté, un réseau potentiel restreint peut produire les mêmes effets dans des situations d'échange social inégal (Lomnitz, 1988 ; Lourenço-Lindell, 2002 ; Meagher, 2005, 2006 ; Berrou et Combarous, 2011). Par ailleurs, les réseaux actifs ouverts permettent d'accéder à des informations nouvelles, non-redondantes et pertinentes –donnant un avantage informationnel *et/ou* stratégique– permettant de réduire le temps de recherche d'emploi et d'améliorer la qualité de l'appariement (Yakubovich, 2005 ; Lutter, 2015 ; Greenberg et Fernandez, 2016). *A contrario*, d'autres travaux empiriques montrent que des réseaux plus cohésifs tendent également à améliorer les performances sur le marché du travail en permettant d'accéder à une meilleure qualité de l'information, de résoudre les problèmes d'asymétrie d'information et d'accroître la motivation des alters impliqués dans le processus d'insertion ou de transition d'ego (Cheung et Gui, 2006 ; Dustmann *et al.*, 2015 ; Obukhova et Zhang, 2017 ; Gee *et al.*, 2017a, 2017b ; Greenberg et Fernandez, 2016 ; Jahn et Neugart, 2017).

Face à cette double distinction, rarement étudiée en tant que telle dans la littérature, le premier enjeu consiste à explorer les dimensions réticulaires et à vérifier si ces deux configurations respectivement au sein des réseaux potentiel et actif permettent bien d'appréhender concrètement l'encastrement réticulaire des acteurs. Deux premières hypothèses peuvent être mises en évidence à partir du débat empirique détaillé dans le chapitre 4 (*cf.* Section 4.2, page 228) rappelé succinctement précédemment :

H1a *Il existe un réseau potentiel étendu et un réseau potentiel restreint en termes d'accumulation des ressources, d'accessibilité et de diversité des relations.*

H1b *Il existe un réseau actif ouvert et un réseau actif cohésif en termes de contenu des liens, de structure relationnelle et d'homophilie/hétérophilie.*

Dans le cas où ces deux premières hypothèses seraient confirmées, la question de la liaison entre les configurations du réseau potentiel et celles du réseau actif doit être étudiée. À ce propos, certains travaux indiquent qu'il n'y aurait pas d'association empirique entre ces deux types de réseaux sur le marché du travail (Obukhova et Lan, 2013)¹, allant jusqu'à conclure que le réseau potentiel ne peut être considéré comme un déterminant du réseau actif (Lai *et al.*, 1998 ; Mouw, 2003). Par ailleurs, la littérature sur la mobilisation du réseau actif abonde dans ce sens en arguant que le processus de mobilisation du réseau actif ne serait pas lié aux capacités du réseau potentiel mais plutôt à différents facteurs tels que l'âge ou les capacités cognitives des acteurs. D'une part, les acteurs tendent à activer des liens différents en fonction des moments de leur vie (Bidart *et al.*, 2011 ; Wrzus *et al.*, 2013), dans la mesure où l'expérience leur permet d'acquérir une meilleure connaissance de l'efficacité des liens par rapport à chaque situation qui se présente (Burt, 2018). D'autre part, Smith *et al.* (2012) démontrent que la mobilisation d'un réseau actif est issue d'un processus de sélection cognitive. Pour faire l'objet d'une activation concrète, les alters doivent être au préalable perçus par ego comme pouvant rendre service dans une situation spécifique (Marin, 2012). Or, pour Smith *et al.* (2012), cette association ne se fait pas automatiquement en fonction des capacités potentielles du réseau de relations régulières, mais dépend beaucoup plus de facteurs psycho-cognitifs tels que la représentation que peut avoir ego de ses alters et de sa propre capacité à les percevoir comme des soutiens concrets². Small et Sukhu (2016) indiquent par ailleurs que les individus agissent par intuition et activent certains liens tout en en délaissant d'autres qui auraient peut-être été très utiles. Ils expliquent cette idée par le fait que la décision d'activation des liens est supportée par une multiplicité de processus à la fois réflexifs, accessoires et spontanés³, relativement indépendants du réseau

1. Obukhova et Lan (2013, p. 2206) synthétisent les résultats de ces études en indiquant que : « [...] they expect to gain by doing so, job seekers with more social capital should be more likely to use contacts than otherwise identical job seekers with less social capital. Yet a growing number of studies find no association between having social capital and finding a job through social networks ».

2. Cette capacité tend d'ailleurs à varier en fonction de certaines caractéristiques socioéconomiques : « Smith *et al.* (2012) show that an individual's perception of her status shapes the network that she activates –that is, calls to mind– when faced with a job threat. They argue that higher-status people, because they have more power, are more likely to act optimistically. In contrast, because low-status people have less power, the threat of joblessness might lead to self-doubt. Confirming these predictions, the authors find that higher-status individuals activate larger subsections of their networks than do low-status individuals » (Obukhova et Lan, 2013, p. 2206).

3. Ces trois processus renvoient aux différentes formes de la rationalité présentées au chapitre 1 (*cf.*

potentiel. En définitive, ces travaux tendent à démontrer que les configurations du réseau potentiel ne constitueraient pas un élément déterminant du processus de mobilisation du réseau actif. Sur cette base, nous pouvons avancer une autre hypothèse :

H2 *Les configurations du réseau potentiel ne déterminent pas les configurations du réseau actif mobilisées spécifiquement pour accéder à l'emploi.*

De cette absence d'association présumée découle la possibilité analytique d'articuler désormais les mécanismes des différentes configurations du réseau potentiel et actif et d'envisager leurs effets joints sur le marché du travail.

6.1.1.2 Combinaisons de mécanismes réticulaires et leurs effets attendus sur la recherche d'emploi et l'appariement

En raison de cette potentielle absence d'association entre les diverses configurations possibles, nous pouvons envisager différentes articulations probables entre les logiques sous-jacentes aux formes des réseaux potentiels et actifs influençant les performances sur le marché du travail. Conformément au cadre analytique développé dans le chapitre 4 (*cf.* Figure 4.6, page 262), différentes articulations peuvent être mises en évidence en fonction du degré d'extension/restriction du réseau potentiel et d'ouverture/cohésion au sein du réseau actif. Sur la base de ces articulations pertinentes d'un point de vue analytique entre les mécanismes du réseau potentiel et actif, différentes hypothèses peuvent être formulées quant à leur influence à la fois sur le *job search* et la qualité du *matching*. Toutefois, en raison de la grande diversité des résultats, nous proposons de mettre en évidence les hypothèses correspondantes à chaque articulation en retenant uniquement les cas où les effets du réseau potentiel et actif convergent à propos de la recherche d'emploi d'une part, et de la qualité de l'appariement, d'autre part. *De facto*, nous ne présentons pas ici les situations –appelées « indéterminées »– où les effets du réseau potentiel apparaissent contradictoires avec ceux du réseau actif. En définitive, nous pouvons présenter les effets des différentes articulations/comбинаisons sur les performances dans l'emploi sous la forme de cinq hypothèses, synthétisées dans le tableau 6.1 (page 357).

La *combinaison 1* correspondrait à toutes les articulations qui associeraient un réseau potentiel plutôt restreint (faible accumulation de ressources potentielles, faible diversité et accessibilité limitée) avec un réseau actif plutôt cohésif (liens forts, structure plus dense et relations plus homophiles). Conformément à ce qui a été détaillé dans le

Tableau 1.6, page 65).

chapitre précédent, un réseau potentiel plutôt restreint devrait offrir peu d'accès à des opportunités différentes *et/ou* d'occasions de signaler ses compétences sociales auprès des employeurs ou des partenaires pour les indépendants. Dans le même temps, un réseau actif cohésif devrait faciliter la diffusion d'informations redondantes dans la mesure où les sources de ces dernières sont interconnectées entre elles au sein d'un réseau plus dense, composé de liens forts et où les acteurs se ressemblent. En outre, bien que les alters soient plus motivés pour aider ego dans son processus de recherche, et qu'ils soient plus disposés à lui transmettre des informations, ces dernières sont limitées par la forme du réseau potentiel. Ainsi, nous pouvons avancer l'hypothèse selon laquelle (Tableau 6.1, page 357) :

H3 *Les individus présentant une combinaison entre un réseau potentiel plutôt restreint et actif plutôt cohésif devraient mettre plus de temps à trouver un emploi –temps d'attente contraint– en raison de l'indisponibilité de l'information. L'effet est par ailleurs indéterminé sur la qualité de l'appariement.*

La *combinaison 2* identifierait toutes les combinaisons qui associeraient un réseau potentiel plutôt restreint (faible accumulation de ressources potentielles, faible diversité et accessibilité limitée) et un réseau actif plutôt ouvert (liens faibles, structure comportant plus de trous structuraux et relations plus hétérophiles). Conformément au cadre analytique, un réseau potentiel restreint tend à limiter l'accès à des opportunités différentes et les capacités à se signaler, il est donc moins probable d'obtenir une opportunité de meilleure qualité. Dans le même temps, un réseau actif ouvert repose sur une structure peu dense composée de liens faibles et d'alters hétérophiles. Or, ces différents éléments offrent peu de possibilités de recevoir des informations plus complexes et spécifiques sur les qualités requises par le poste ou l'activité, et de réduire l'asymétrie d'information avec l'employeur ou les partenaires potentiels à travers une recommandation plus crédible. Ainsi, une autre hypothèse peut être avancée (Tableau 6.1, page 357) :

H4 *Les individus présentant une combinaison entre un réseau potentiel plutôt restreint et actif plutôt ouvert devraient obtenir un appariement de moindre qualité en raison de la faible accessibilité des meilleures opportunités, de la faiblesse du support lié à la plus faible cohésion et à la moindre confiance. L'effet reste par ailleurs indéterminé sur le temps de recherche d'emploi.*

La *combinaison 3* correspondrait aux combinaisons qui articuleraient quant à elles un réseau potentiel plutôt étendu (forte accumulation de ressources, diversité et accessibilité élevées) avec un réseau actif plutôt cohésif (liens forts, structure plus dense et relations

plus homophiles). De ce point de vue, un réseau potentiel étendu offre un meilleur accès à des opportunités différentes *et/ou* aux occasions de signaler ses compétences auprès des employeurs ou des partenaires possibles. De plus, ce type de réseau potentiel facilite l'accès à des opportunités différentes, il est donc plus probable pour les individus présentant cette configuration d'obtenir un emploi de meilleure qualité. Dans le même temps, un réseau actif cohésif facilite le soutien et le support social permettant à ego d'attendre afin d'obtenir cette meilleure opportunité⁴. Par ailleurs, la cohésion sociale basée sur la réciprocité et la confiance permet de recevoir des informations plus complexes et spécifiques sur les qualités requises par le poste ou l'activité et de réduire l'asymétrie d'information avec l'employeur à travers une recommandation crédible. De fait, nous pouvons envisager une hypothèse concernant le *job search* et une concernant la qualité du *matching* (Tableau 6.1, page 357) :

H5a et H5b : *Les individus présentant la combinaison entre un réseau potentiel plutôt étendu et actif plutôt cohésif devraient mettre plus de temps à trouver un emploi – temps d'attente volontaire– mais ce dernier devrait être de meilleure qualité.*

La *combinaison 4* associerait enfin un réseau potentiel plutôt étendu (forte accumulation de ressources, diversité et accessibilité élevées) avec un réseau actif plutôt ouvert (liens faibles, structure comportant plus de trous structuraux et relations plus hétérophiles). Nous le savons désormais, un réseau potentiel plutôt étendu tend à faciliter l'accès à des opportunités différentes *et/ou* à multiplier les occasions de signaler ses compétences auprès des employeurs ou des partenaires. Dans le même temps, un réseau actif ouvert permet une plus grande diffusion d'informations nouvelles, non-redondantes et plus pertinentes sur les opportunités. Ainsi, une dernière hypothèse peut être formulée (Tableau 6.1, page 357) :

H6 : *Les individus présentant une combinaison entre un réseau potentiel plutôt étendu et actif plutôt ouvert devraient trouver plus rapidement un emploi en raison de la plus grande accessibilité de l'information. L'effet est par ailleurs indéterminé sur la qualité de l'appariement.*

Suite aux différentes hypothèses soulevées dans cette section, nous allons dorénavant présenter la stratégie empirique qui nous permettra dans un premier temps de vérifier l'existence des différentes configurations sous-jacentes au réseau potentiel et actif et leur possible indépendance à Bogota, avant d'envisager dans un second temps –en fonction des résultats obtenus– les effets de leurs combinaisons sur le marché du travail de la capitale colombienne.

4. Rappelons qu'une cohésion sociale –densité– plus élevée au sein d'un réseau isole les membres d'un groupe des autres groupes possibles et permet alors une meilleure diffusion de l'information intra-groupe et sa restriction inter-groupe (*cf.* Chapitre 4, page 4.2.2.2).

TABLEAU 6.1 – Les effets attendus des différentes articulations possibles sur le marché du travail

<i>Combinaisons</i>	<i>Job search</i>	<i>Job matching</i>
	Temps de recherche	Performances dans l'emploi
Réseau actif cohésif et potentiel restreint	– (H3)	
Réseau actif ouvert et potentiel restreint		– (H4)
Réseau actif cohésif et potentiel étendu	– (H5a)	+ (H5b)
Réseau actif ouvert et potentiel étendu	+ (H6)	

Source : Auteur.

6.1.2 Les configurations du réseau potentiel et actif et leur absence d'association

Afin de vérifier la première série d'hypothèses formulée précédemment (*cf.* Section 6.1.1.1, page 352), il s'agit tout d'abord d'identifier les catégories homogènes qui composent les réseaux potentiels et actifs sur le marché du travail à Bogota. De ce point de vue, la réalisation de typologies fait aujourd'hui partie intégrante de la palette des approches utilisée par l'analyse empirique des réseaux sociaux (McCarty, 2002; Giannela et Fischer, 2016; Martí *et al.*, 2017). Sous un angle plus méthodologique, ces classifications relationnelles se construisent de plus en plus à travers des stratégies d'analyse multivariée reposant en particulier sur la classification ascendante hiérarchique (CAH), reconnue comme un des outils performants pour analyser les regroupements entre les différentes dimensions relationnelles (Borgatti *et al.*, 2013; Alhajj et Rokne, 2018). Pour cette raison, nous proposons dans un premier temps de décrire cette méthode afin d'explorer les différentes configurations du réseau potentiel d'une part –hypothèse *H1a*–, et du réseau actif d'autre part –hypothèse *H1b*–, avant de présenter un modèle empirique utilisé pour vérifier l'absence d'association entre elles –hypothèse *H2*– (Section 6.1.2.1). Suite à l'application de cette stratégie en deux étapes successives, nous constatons, d'une part, que le réseau potentiel comme le réseau actif des acteurs à Bogota se composent bien de deux configurations respectives, et d'autre part, que ces dernières ne sont pas liées entre elles, nous permettant enfin d'appréhender statistiquement les quatre combinaisons possibles entre les différentes configurations des deux types de réseaux (Section 6.1.2.2).

6.1.2.1 Typologies des réseaux potentiel et actif et régressions à choix qualitatifs

Au sein de la palette d'instruments multidimensionnels utilisée pour réaliser des typologies de réseaux, la classification ascendante hiérarchique occupe une place de premier choix (Gomez *et al.*, 2015), *a fortiori* s'agissant des réseaux égocentrés (Lubbers *et al.*, 2007; Berrou et Combarous, 2017). Pour cette raison, dans l'objectif de regrouper les observations au sein d'ensembles homogènes à partir du caractère multidimensionnel du réseau potentiel d'une part et du réseau actif d'autre part (*cf.* Chapitre 4, Figure 4.6, page 262), nous proposons d'utiliser deux CAH simultanément –l'une par rapport au réseau potentiel et l'autre concernant le réseau actif–.

De façon générale, cette technique algorithmique, basée sur un processus d'agglomération progressive (Gordon, 1999; Everitt *et al.*, 2011), consiste à proposer différents regroupements pertinents de l'ensemble des éléments considérés. Remarquons toutefois que cette méthode ne fournit aucune partition définitive des n objets (observations ou encore éléments) en k classes (groupes ou encore regroupements), mais plutôt un éventail *des partitions*, présenté sous la forme d'un « arbre » –appelé dendrogramme– contenant différentes partitions et dont chaque découpage fournit une *clusterisation* possible de plus en plus homogène en « descendant » le long de cet « arbre » de classification (Lebart *et al.*, 2006, p. 262). L'algorithme itératif de classification utilisé par la CAH est basé sur la formule récursive de Lance et Williams (1967)⁵, se déroulant en quatre étapes successives à partir des n éléments à classer (Lebart *et al.*, 2006, p. 263) : *(i.)* définir la matrice des distances entre les n observations, *(ii.)* chercher les deux éléments les plus proches, *(iii.)* les agréger en un nouvel objet –il s'agit alors de la première partition avec $n - 1$ classes–, *(iv.)* définir une nouvelle matrice des distances entre les éléments restants et l'objet issu de la première agrégation. Enfin, le processus itératif recommence à l'étape *(i.)* avec seulement $n - 1$ éléments en fonction du critère d'agglomération retenu, jusqu'à ce que l'ensemble des n éléments soient classés.

La réalisation d'une CAH est soumise à deux conditions : *(i.)* déterminer une règle de dissimilarité –distance– entre observations et *(ii.)* définir une règle d'agrégation permettant de les rassembler. Comme le rappellent Gordon (1999) ou Lebart *et al.* (2006), le respect de ces deux critères suppose un ancrage fort dans la structure des données. Lorsque les variables utilisées sont quantitatives et continues, comme dans notre cas

5. Pour une présentation plus détaillée, le lecteur pourra consulter Everitt *et al.* (2011).

(Tableaux F.1 et F.2, pages 515 et 516), la dissimilarité peut être définie à partir des distances euclidiennes (Everitt *et al.*, 2011)⁶. En d'autres termes, l'écart entre deux éléments i_1 et i_2 se caractérise par la distance géométrique suivante :

$$d(i_1, i_2) = \sqrt{\sum (i_1 - i_2)^2} \quad (6.1)$$

Bien que la sélection d'un critère de distance soit une condition nécessaire, elle reste toutefois insuffisante pour conduire efficacement une CAH dans la mesure où l'adoption d'une méthode d'agrégation demeure tout aussi essentielle. À ce propos, la méthode de Ward (1963), basée sur les propriétés de la variance reste la plus utilisée (Everitt *et al.*, 2011)⁷. Plus formellement, le critère de Ward consiste à minimiser le gain d'inertie intra-groupe à chaque étape de l'agrégation, conduisant ainsi à rendre minimale la perte d'inertie inter-groupe (Lebart *et al.*, 2006, p. 278). Pour ce faire, la méthode de regroupement de Ward consiste à minimiser la variance intra-groupe. Par ailleurs, il est important de noter qu'en sciences sociales la combinaison de cette règle spécifique de dissimilarité à travers la distance euclidienne simple et de cette technique particulière d'agrégation à travers la méthode de Ward, reste l'une des complémentarités les plus utilisées dans les travaux usant de CAH sur des variables continues (Lorr, 1983 ; Burns et Burns, 2009 ; Hair *et al.*, 2009).

Toutefois, ces techniques exploratoires se concentrent uniquement sur la production de groupes homogènes, et n'offrent pas directement de moyens non-discrétionnaires permettant de « découper » le dendrogramme afin de retenir le partitionnement optimal⁸. Face à cette limite, deux courants fournissent des réponses différentes mais néanmoins

6. D'autres méthodes existent telles que la distance euclidienne au carré, permettant de sur-pondérer les valeurs des éléments les plus éloignés, ou encore celle de Manhattan (dite du *City-block*), définie comme la somme des différences absolues entre les éléments. Néanmoins, la distance euclidienne simple reste la plus utilisée (Kaufman et Rousseeuw, 1990), en raison notamment de sa complémentarité avec la méthode de Ward dans le cas de variables continues (*infra* dans cette section).

7. Rappelons que de nombreuses autres techniques existent, toutes présentant certains avantages mais aussi des inconvénients. Par exemple la méthode du saut minimal (*single linkage*) permet de rassembler deux éléments lorsque la distance entre deux observations est minimale (Johnson, 1967). Bien que cette méthode présente des propriétés mathématiques intéressantes, elle souffre de ce que l'on appelle un « effet de chaîne » ou de « classification absorbante » (Lebart *et al.*, 2006, p. 276). Dit autrement, l'agrégation qui résulte de l'application du saut minimal peut se faire par intégration de l'élément terminal à la classe précédente, traduisant alors un effet d'*emboitement* difficile à analyser. Pour cette raison, d'autres méthodes visent à résoudre cette difficulté, notamment le lien moyen, le lien complet ou encore le saut maximal (Lebart *et al.*, 2006). Néanmoins, ces stratégies rencontrent certaines limites quant à la résolution de la formule de Lance et Williams (1967) dans le cas de variables continues. Pour plus de détails sur cette question, nous renvoyons le lecteur à Kaufman et Rousseeuw (1990, p. 21).

8. Cette limite avait déjà été mise en évidence lors du chapitre 3 (Section 3.2.2.1, page 178).

complémentaires. D'une part, à l'instar de Le Guen et Jaffeux (1989) ou Lebart *et al.* (2006), l'école dite « *francophone* » envisage le découpage du dendrogramme comme une étape permettant de saisir *le sens* de l'agrégation produite, et de *donner du sens* aux éléments agrégés. Considérant que la CAH est une des méthodes d'analyse exploratoire plus inductive que déductive, il est important de revenir à *l'essence* des données afin de déterminer un partitionnement *faisant sens* par rapport à la problématique posée. D'autre part, l'approche dite « *anglo-saxonne* » renverse le raisonnement et propose de formaliser le découpage du dendrogramme à travers l'usage de différents indices sans attacher plus d'importance au sens émanant des données recueillies (Gordon, 1999 ; Everitt *et al.*, 2011). Dans cette perspective, Milligran et Cooper (1985) démontrent notamment que l'indice de Duda et Hart (1973 ; Duda *et al.*, 2001) correspond à l'une des mesures les plus efficaces afin de déterminer le nombre optimal de regroupements⁹. Cet indice repose sur un calcul itératif consistant à diviser la somme des carrés des erreurs dans la partition en $t + 1$ par la somme des carrés des erreurs dans la partition en t . Autrement dit, plus cet indice est élevé et plus le partitionnement est efficace. Chaque approche ayant ses avantages et ses inconvénients, nous optons pour une démarche mixte mêlant les deux courants. De cette manière, à la suite des deux CAH conduites sur les dimensions du réseau potentiel d'une part et celles du réseau actif d'autre part, la détermination du nombre de regroupements s'effectuera dans un premier temps à travers l'utilisation de l'indice de Duda et Hart avant de soumettre ce découpage *formel* à l'examen plus *pragmatique* des données et à leur caractérisation d'un point de vue relationnel.

Après avoir identifié chacune des configurations qui composent le réseau potentiel et actif à l'aide de deux CAH distinctes, nous pouvons étudier empiriquement la dépendance entre ces deux formes de réseaux. Tout d'abord, un tableau croisant les différentes sous-catégories nous permet de vérifier l'existence ou l'absence de relation à travers la réalisation du test du χ^2 de Pearson –et en précisant le degré de dépendance à travers la statistique V de Cramer–. Cependant, afin de dépasser ce niveau d'analyse assez limité, nous proposons d'étudier ensuite l'association entre les catégories du réseau potentiel et celles du réseau actif en contrôlant par les caractéristiques individuelles et celles du ménage. À cet égard, sachant que la variable dépendante sera composée des différentes configurations du réseau actif –au minimum deux–, nous utilisons un modèle logistique binomial ou multinomial. Nous optons alors pour un modèle Probit permettant d'identifier les déterminants de la probabilité d'appartenance à une configuration de réseau actif par rapport à une

9. L'indice de Calinsky est également très efficace. Pour plus de détails sur l'efficacité de cet indice par rapport aux autres existants, nous renvoyons le lecteur vers Milligran et Cooper (1985, p. 167).

configuration de référence. Par conséquent, si les formes du réseau potentiel ne sont pas associées avec la probabilité de présenter l'une ou l'autre des configurations du réseau actif, nous pourrions conclure prudemment à l'absence de liaison entre ces deux types de réseaux.

Afin de réaliser ces deux premières sous-étapes de l'analyse empirique, nous utilisons les données issues du module REDES appariées avec celles de l'enquête GEIH (*cf.* Chapitre 5, Section 5.1, page 285). Rappelons qu'à l'aide d'outils de collecte adaptés, nous avons réuni les informations sur plusieurs dimensions à la fois du réseau potentiel –diversité, accessibilité et accumulation à partir du générateur de positions (Lin, 2001 ; Van der Gaag *et al.*, 2008)– et du réseau actif –structure, contenu des liens et caractéristiques des alters à partir du générateur de noms et de la matrice relationnelle (Requena Santos, 1996 ; Bidart et Charbonneau, 2011 ; Crossley *et al.*, 2015)–. Les tableaux F.1 et F.2 (pages 515 et 516) présentent de façon synthétique les différentes mesures utilisées à ce stade pour réaliser les deux CAH respectives pour le réseau potentiel et actif. Au moment d'étudier les relations qu'entretiennent les différentes configurations entre elles, nous incluons dans le modèle Probit des caractéristiques individuelles telles que le niveau d'éducation, le genre, le statut marital et l'âge (*cf.* Chapitre 5, Section 5.2, page 323). Nous intégrons également les caractéristiques du ménage telles que la strate socioéconomique et la densité au sein du ménage (nombre de personnes dans le ménage divisé par le nombre de pièces dans le foyer). Nous utilisons cette variable comme une *proxy* du niveau de vie permettant d'affiner l'information des strates, comme le proposent certaines études urbaines en Amérique latine (Dureau *et al.*, 2015). Bien que la stratification soit un bon indicateur de la répartition des différentes catégories sociales au sein de l'espace urbain (*cf.* Chapitre 2, Section 5.1.2, page 293), certains quartiers tendent toutefois à relativiser quelque peu cette association¹⁰, nécessitant le recours à un indicateur de conditions de vie précisant l'influence des strates.

10. Prenons l'exemple de la localité de la *Candelaria* pour illustrer notre propos. Cette dernière est un quartier historique de style colonial, fondé à partir de 1538 autour du *Choro de Quevedo* et situé dans la *zona centro* de Bogota (Carte C.1, page 487). La majeure partie de cette localité appartient aux strates 1 et 2 (DANE, 2017). Pourtant, à la différence d'autres localités appartenant à des strates similaires, une part importante des habitants gagne plus de deux salaires minimum –estimée à plus de 20% pour la *Candelaria* contre 14% pour *Bosa* ou encore 9% pour *Ciudad Bolívar* (Dureau *et al.*, 2015, p. 65)–. Ce phénomène pourrait s'expliquer par le processus de densification de l'habitat dans la zone à travers la réalisation de projets immobiliers d'envergure (par exemple la *Torre Bacata*, le *Triángulo de Fenicia* ou encore la *Torre Barcelona*). Ce faisant, une population de jeunes actifs tend à réinvestir cette localité du centre, bénéficiant alors de tarifs très bas sur les services publics par rapport à leur niveau de vie et reléguant les habitants plus pauvres vers des quartiers adjacents tels que *San Cristóbal* ou *Los Martires* (Dureau *et al.*, 2015, p. 258).

6.1.2.2 Les configurations du réseau potentiel et du réseau actif et leur absence d'association à Bogota

Bien que l'analyse du dendrogramme concernant les dimensions du réseau potentiel soit peu évidente comparée à celle du dendrogramme des dimensions du réseau actif (Figures F.1a et F.1b, page 517), les outils proposés par le courant *anglophone* de l'analyse multivariée nous poussent clairement à retenir un découpage en deux sous-catégories au sein des deux types de réseaux (Tableau F.3, page 517)¹¹. Cependant, si deux configurations « optimales » respectives émergent bien statistiquement, seul l'examen des données qui ont servi au partitionnement nous permet de donner du sens à ce découpage.

Le tableau 6.2 (page 363) reporte pour chaque configuration du réseau potentiel et actif les statistiques descriptives des différentes variables utilisées pour chacune des dimensions respectives. Nous constatons qu'au sein du réseau potentiel, les individus appartenant au premier groupe apparaissent marqués par une moindre accessibilité, une moindre diversité et une moindre accumulation par rapport à la moyenne globale. À l'inverse, les acteurs du second groupe se démarquent par une plus forte accessibilité, une diversité et une accumulation plus élevées par rapport à la moyenne globale. Par ailleurs, les individus des deux groupes ne se distinguent pas par rapport aux variables considérées pour caractériser le réseau actif, à l'exception toutefois de la taille et de l'éloignement géographique pour le second groupe du réseau potentiel. Intuitivement, cette observation peut s'expliquer par le fait qu'un individu qui connaîtrait de nombreuses positions (réseau potentiel diversifié) aurait plus de chances de connaître des alters « éparpillés » dans la ville et d'en activer un plus grand nombre au moment d'accéder à l'emploi. Au-delà de cette remarque, ce premier résultat concernant le découpage du réseau potentiel à partir des différentes dimensions qui le composent, tend à vérifier l'hypothèse *H1a* dans la mesure où l'analyse descriptive oppose clairement un réseau potentiel plutôt restreint à un réseau potentiel plutôt étendu (*cf.* Section 6.1.1.1, page 352).

Concernant le réseau actif, nous observons que les individus appartenant au premier groupe apparaissent marqués par une densité plus élevée, un contenu des liens plus fort –en termes de confiance, de fréquence et de durée moyenne des relations–, une plus grande part des liens familiaux –une moindre part des relations amicales et professionnelles– et des liens d'une plus grande proximité spatiale (Tableau 6.2). En

11. Les valeurs des indices de Duda et Hart sont les plus importantes pour un découpage en deux groupes au sein des deux types de réseaux (*cf.* Section 6.1.2.1, page 358).

TABLEAU 6.2 – Description réticulaire des différentes configurations

	Réseau potentiel		Réseau Actif		Total
	Restreint	Étendu	Cohésif	Ouvert	
<i>Diversité du réseau potentiel</i>					
Diversité	18.95* (5.54)	20.61* (2.49)	19.22 (5.06)	19.38 (4.92)	19.47 (5.11)
Dissymétrie	0.89* (0.98)	1.08* (0.78)	0.94 (0.80)	0.94 (0.92)	0.94 (0.94)
Taille (potentiel)	8.21 (3.31)	16.30*** (2.53)	10.52 (5.12)	10.25 (4.79)	10.17 (4.87)
Nombre d'alters mobilisables	5.09* (7.15)	8.07*** (11.55)	6.25 (8.76)	6.46 (8.68)	5.82 (8.57)
<i>Accessibilité du réseau potentiel</i>					
Accessibilité	29.17* (14.27)	34.84*** (12.99)	32.31 (13.87)	30.74 (14.03)	30.68 (14.12)
<i>Accumulation (ressources et positions)</i>					
Prestige moyen	44.46* (9.93)	50.88** (4.04)	46.03 (9.43)	46.79 (9.72)	46.54 (9.67)
Prestige total	373.61*** (170.96)	824.56*** (113.67)	500.03 (267.65)	490.16 (253.70)	485.19 (257.98)
<i>Structure du réseau actif</i>					
Densité	0.70 (0.28)	0.67 (0.31)	0.71* (0.28)	0.67 (0.30)	0.69 (0.29)
Taille (actif)	1.77* (1.04)	2.03* (1.13)	1.86 (1.08)	1.84 (1.08)	1.85 (1.08)
<i>Caractéristiques des liens du réseau actif</i>					
Fréquence élevée (%)	68.15 (41.94)	64.61 (40.54)	74.10*** (38.82)	62.77*** (42.54)	67.01 (41.54)
Confiance élevée (%)	44.53 (44.57)	51.81 (42.68)	60.63*** (43.15)	37.66*** (42.25)	46.25 (44.00)
Confiance réciproque élevée (%)	43.93 (44.41)	50.69 (42.15)	59.30*** (43.51)	37.15*** (41.80)	45.43 (43.76)
Durée (moyenne)	146.82 (131.80)	146.96 (117.98)	273.42*** (112.76)	69.99*** (48.83)	146.08 (126.24)
Liens familiaux (%)	38.99 (44.74)	34.99 (41.88)	67.83*** (41.57)	19.95*** (34.39)	37.86 (43.84)
Liens amicaux (%)	43.46 (44.30)	49.38 (43.73)	24.39*** (37.09)	57.48*** (43.30)	45.11 (44.09)
Liens professionnels (%)	3.34 (16.25)	3.97 (17.38)	1.07** (7.75)	4.90** (19.70)	3.47 (16.40)
<i>Caractéristiques des alters du réseau actif</i>					
Age (actif)	38.47 (11.09)	38.58 (10.91)	42.13* (11.15)	36.42* (10.36)	38.56 (11.01)
Proximité géographique (%)	19.54 (36.27)	13.53* (30.51)	27.07*** (41.38)	17.96 (28.99)	17.82 (34.85)
Voisinage (%)	23.24 (37.74)	21.41 (35.15)	18.08** (34.37)	25.75** (38.18)	22.75 (36.96)
Autres parties de la ville (%)	50.84 (45.09)	58.25*** (42.37)	48.51** (44.83)	55.07 (43.88)	52.61 (44.33)
Même genre (%)	70.97 (39.61)	65.09 (38.36)	70.32 (38.49)	68.63 (39.50)	69.26 (39.12)
Même revenu (%)	31.59 (41.82)	24.36* (36.67)	26.17 (38.76)	31.25 (41.25)	29.35 (40.40)
Même niveau d'éduc. (%)	40.80 (45.02)	53.41 (44.07)	42.06 (43.91)	45.79 (45.81)	44.39 (45.12)
N	1142	407	437	728	1588

Note : les tests de comparaison de moyenne sont réalisés avec le total. Nous indiquons en gras les valeurs qui sont significativement supérieures et en italique dans le cas contraire.

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, GEIH-REDES, 2016-2017.

revanche, les acteurs du second groupe se distinguent par des liens plus faibles, une moindre part des liens familiaux, mais une plus grande proportion de liens plus éloignés socialement –relations amicales et professionnelles– et géographiquement (Tableau 6.2). Malgré la clarté de cette distinction, remarquons toutefois que ni le premier ni le second groupe ne se distinguent du point de vue des variables d'homophilie de genre, de revenu et d'éducation. Par ailleurs, les individus ne se distinguent pas par rapport aux variables considérées pour caractériser le réseau potentiel. Ce second résultat concernant

le découpage du réseau actif sur la base des différentes dimensions qui le composent, tend à vérifier l'hypothèse *H1b* dans la mesure où l'analyse descriptive oppose clairement un réseau actif plutôt cohésif à un réseau actif plutôt ouvert (*cf.* Section 6.1.1.1, page 352).

Maintenant que les différentes configurations des deux types de réseaux ont été clairement identifiées, nous devons focaliser notre analyse sur les relations qu'elles entretiennent entre elles. Pour ce faire, nous ventilons dans un premier temps les individus selon les différentes configurations du réseau potentiel et actif. Le tableau croisé 6.3 et le test du χ^2 correspondant nous poussent à accepter l'hypothèse d'indépendance entre les différentes sous-catégories. En d'autres termes, le croisement des configurations des deux formes de réseaux ne fait pas apparaître de liaison statistique, marquant ainsi une première étape dans la confirmation de l'hypothèse *H2*.

TABLEAU 6.3 – Dépendance entre les configurations du réseau potentiel et celles du réseau actif

		Réseau potentiel	
		<i>Restreint</i>	<i>Étendu</i>
Réseau actif	<i>Cohésif</i>	305 (311.3)	123 (116.7)
	<i>Ouvert</i>	522 (515.7)	187 (193.3)
<i>Chi² de Pearson</i>		0.75	
<i>V de Cramer</i>		-0.03	

Note : entre parenthèses sont indiquées les valeurs attendues.
Source : Auteur, REDES-GEIH, 2016-2017.

Approfondissant cette analyse, le modèle (1) reporté dans le tableau 6.4 (page 365) tend à confirmer le constat fait précédemment. En effet, le fait de présenter un réseau potentiel étendu ne détermine pas significativement la probabilité d'activer un réseau actif ouvert –par rapport à un réseau actif cohésif–. Seul l'âge détermine de façon significative cette probabilité. Notons que l'effet de cette variable est négatif, signifiant que plus les individus sont âgés et moins ils ont tendance à activer un réseau actif ouvert, ce que confirme la littérature (Burt, 2018). Par ailleurs, en guise de test de robustesse, nous réalisons à nouveau ces estimations au sein des deux configurations du réseau potentiel en retirant les modalités du réseau potentiel des variables explicatives afin de vérifier la stabilité des coefficients des variables de contrôle (caractéristiques individuelles et du ménage en particulier). À travers les résultats reportés par les modèles (2) et (3) du tableau 6.4 (page 365), nous constatons que les coefficients des caractéristiques individuelles et du ménage ne changent pas sensiblement de signe –à l'exception du niveau d'éducation (*ICFES* et *technologique*) dans le modèle (3)– ni de significativité –à l'exception du genre dans le modèle (3)– au sein des différentes sous-catégories du réseau potentiel, confirmant

TABLEAU 6.4 – Effets marginaux (mobilisation d’un réseau actif ouvert)

	Probit (1)*	Probit (2)*†	Probit (3)*‡
Réseau potentiel étendu	-0.05 (0.04)		
Genre (<i>femme</i>)	-0.04 (0.03)	-0.02 (0.04)	-0.11* (0.06)
Age	-0.00** (0.00)	-0.00* (0.00)	-0.01* (0.00)
Éducation (<i>ICFES</i>)	-0.00 (0.06)	-0.02 (0.06)	0.15 (0.14)
Éducation (<i>Techno</i>)	-0.05 (0.05)	-0.07 (0.06)	0.11 (0.14)
Éducation (<i>Univers.</i>)	0.07 (0.06)	0.08 (0.06)	0.16 (0.14)
Marié	-0.06 (0.05)	-0.01 (0.06)	-0.12 (0.08)
Strate 2	0.04 (0.06)	0.04 (0.07)	0.02 (0.13)
Strate 3	0.05 (0.06)	0.06 (0.06)	0.02 (0.13)
Strates 4, 5, 6	0.04 (0.10)	0.07 (0.13)	-0.02 (0.17)
Densité (<i>ménage</i>)	0.01 (0.03)	0.03 (0.04)	-0.07 (0.08)
Predict. P.	0.629	0.642	0.60
LR χ^2	44.68***	25.19**	28.70**
AIC	1.312	1.319	1.374
Pseudo R^2 (McFadden)	0.03	0.03	0.07
R^2 (Effron)	0.04	0.03	0.13
N	1049	757	292

Note : *La modalité de base des modèles (1), (2) et (3) correspond à la configuration cohésive du réseau actif. †Le modèle (2) présente les déterminants de l’activation pour les individus présentant un réseau potentiel restreint. ‡Le modèle (2) présente les déterminants de l’activation pour les individus présentant un réseau potentiel étendu. Les écarts types sont rapportés entre parenthèses. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

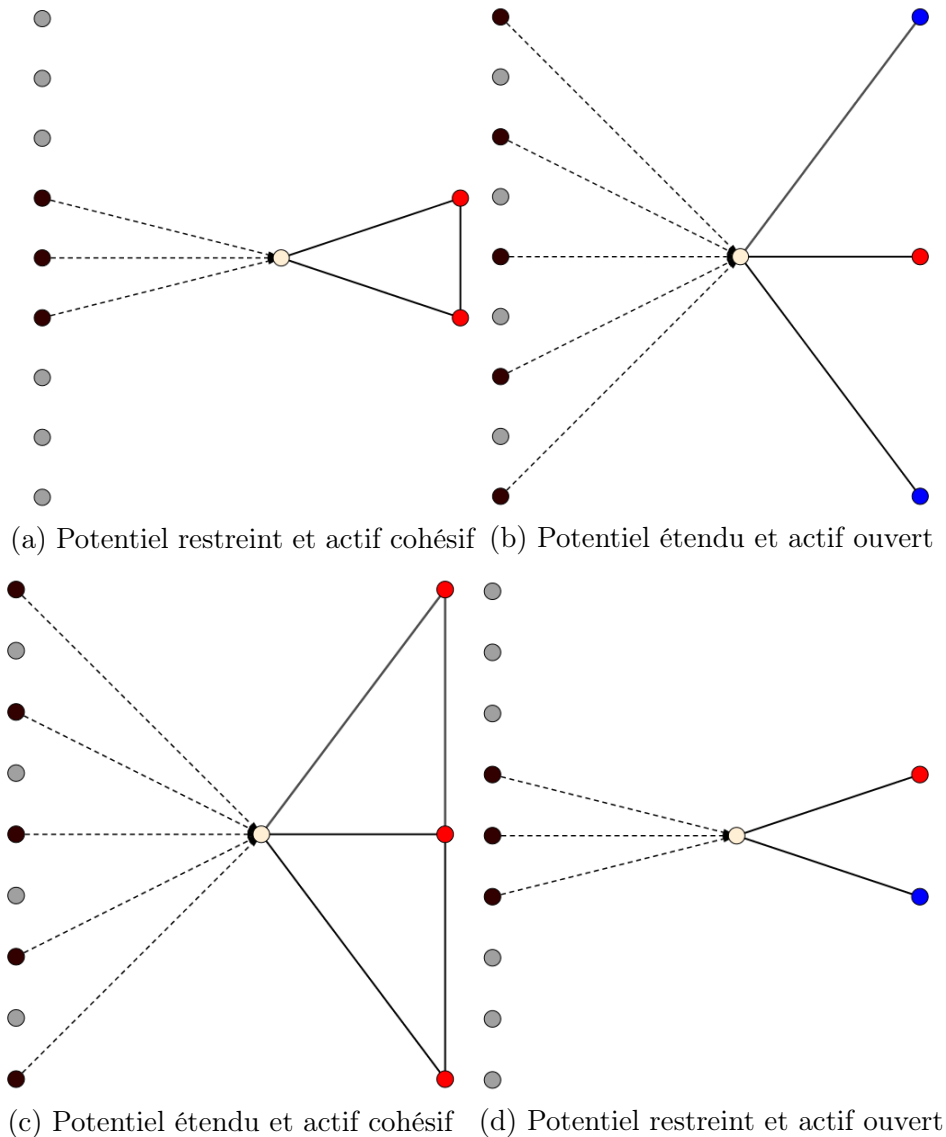
Source : Auteur, REDES-GEIH, 2016-2017.

l’interprétation du modèle (1).

Ainsi, les résultats du tableau 6.4 tendent à vérifier l’hypothèse $H2$, dans la mesure où les configurations du réseau potentiel ne déterminent pas significativement celles du réseau actif (Lai *et al.*, 1998 ; Mouw, 2003 ; Obukhova et Lan, 2013). Toutefois, les estimations reportées dans le tableau 6.4 dénotent un faible pouvoir explicatif, qui pourrait être probablement dû à l’importance de facteurs cognitifs inobservés (*cf.* Section 6.1.1.1, page 352). Or, la base de données originales GEIH-REDES que nous utilisons ne propose aucune information vis-à-vis de ces caractéristiques, affaiblissant très certainement le pouvoir explicatif du modèle.

En dépit de cette limite, cette absence d’association entre les configurations du réseau

FIGURE 6.1 – Combinaisons entre les types de réseaux potentiels et actifs



Source : Auteur.

actif et potentiel a une implication importante. Comme nous le précisons d'un point de vue analytique dans la section 6.1.1.2 (*cf.* page 354), dans la mesure où ces différentes configurations ne sont pas liées entre elles, nous pouvons désormais envisager toutes les combinaisons articulant réseau potentiel et actif telles que le propose la figure 6.1. Le tableau F.4 (page 518) décrit statistiquement la composition –selon les différentes dimensions du réseau potentiel et actif– des quatre combinaisons schématisées par la figure 6.1. D'un point de vue statistique, nous constatons que les réseaux *restreint/cohésif* et *étendu/ouvert* se traduisent respectivement par des valeurs significativement inférieures et supérieures à

la moyenne globale en termes de diversité, d'accessibilité et d'accumulation pour le réseau potentiel, et de structure, de composition des liens et des alters pour le réseau actif (Figure 6.1, page 366). Concernant les deux autres combinaisons intermédiaires, *étendu/cohésif* et *restreint/ouvert*, les statistiques descriptives sont tout aussi cohérentes avec la synthèse proposée par la figure 6.1 (page 366). *In fine*, en raison de la vérification des hypothèses $H1a$, $H1b$ et $H2$, nous pouvons raisonnablement envisager désormais d'évaluer l'influence de quatre combinaisons –à la fois pertinentes d'un point de vue analytique et dorénavant cohérentes d'un point de vue statistique– sur le *job search* et la qualité du *matching* dans l'emploi à Bogota.

6.1.3 Les effets des combinaisons réticulaires sur la recherche d'emploi et la qualité de l'appariement

En raison de cette absence d'association entre les différentes configurations du réseau potentiel et actif, nous pouvons désormais évaluer les effets des quatre combinaisons réticulaires à la fois sur le *job search* et la qualité du *job matching*, conformément à la seconde série d'hypothèses proposée dans la section 6.1.1.2 (*cf.* page 354). Pour ce faire, nous présentons dans un premier temps la stratégie empirique adoptée reposant sur une méthode quasi-expérimentale, connue sous le nom d'*inverse-probability-weighted regression adjustment* (IPWRA), de plus en plus utilisée par les travaux usant de techniques d'évaluation d'impact (Section 6.1.3.1). Suite à l'application de cette méthode, nous confirmons trois des cinq hypothèses mises en évidence d'un point de vue analytique (*cf.* Tableau 6.1, page 357), et constatons notamment qu'une articulation entre un réseau potentiel étendu et actif cohésif tend à augmenter le temps de recherche d'emploi à Bogota tout en permettant d'en obtenir un plus satisfaisant professionnellement (Section 6.1.3.2).

6.1.3.1 Évaluation de l'impact des combinaisons réticulaires : une stratégie quasi-expérimentale

Afin d'évaluer l'effet des différentes combinaisons réticulaires sur le *job search* et la qualité du *job matching* (*cf.* Section 6.1.1.2, page 354), nous utilisons une méthode quasi-expérimentale. Délaissant les estimateurs par appariement des scores de propension (PSM) en raison de la multiplicité des expositions possibles au « traitement »¹², nous optons pour un modèle connu sous le nom d'*Inverse-Probability-Weighted Regression*

12. Précisons que ces techniques ont été développées dans le cadre d'analyses épidémiologiques ; pour cette raison nous adoptons le vocabulaire qui leur est attaché et utilisons notamment le terme de « traitement », bien qu'il ne soit pas l'un des plus pertinents pour parler des réseaux sociaux.

Adjustment (IPWRA), de plus en plus utilisé en économie de la santé (McCarthy, 2016), en économie environnementale et du développement (Berhane *et al.*, 2017; Kebebe et Shibru, 2017; Kebebe, 2017; Wossen *et al.*, 2017) et désormais en économie du travail (Meara *et al.*, 2017). En raison de l'intérêt de la littérature empirique pour ce modèle, nous proposons tout d'abord de le présenter avant d'aborder sa spécification.

Description du modèle IPWRA et de son fonctionnement

Une approche quasi-expérimentale offre la possibilité de mener une évaluation précise des hypothèses détaillées précédemment à partir de données d'enquêtes, pour lesquelles la variable de « traitement » n'a pas été, au préalable, aléatoirement distribuée¹³. L'enjeu de ces méthodes porte ainsi sur la reconstruction *ex-post* d'un groupe de contrôle qui ressemblerait aux différents groupes d'exposition au « traitement » sur la base des caractéristiques observées, à l'exception du « traitement » lui-même (Khandker *et al.*, 2009; Li, 2012). Dans la littérature méthodologique portant sur les effets des réseaux sur les performances dans l'emploi, Mouw (2006) propose d'utiliser des estimateurs par appariement des scores de propensions¹⁴ capables, sous certaines conditions, d'identifier une possible relation causale entre l'usage des réseaux et des variables de résultat sur le marché du travail. Au niveau empirique, cette méthode a été utilisée pour étudier l'usage des relations sur les performances dans l'emploi en termes de revenu et de prestige social (Tegegne, 2015), ou encore l'effet d'une connexion inter-entreprises sur le revenu des salariés (Kemeny *et al.*, 2016). Toutefois, un élément important limite l'utilisation que nous pourrions faire de cette technique : cette dernière repose nécessairement sur une variable d'exposition binaire distinguant un groupe exposé au « traitement » et un autre non-exposé, constituant une condition stricte et contraignante à l'estimation par la méthode PSM.

Nous souhaitons pour notre part tester l'influence des quatre combinaisons réticulaires définies précédemment sur le marché du travail. Autrement dit, la condition imposée par l'estimateur PSM ne peut être respectée dans la mesure où nous considérons quatre types d'expositions au « traitement » possibles. Afin de résoudre cette difficulté, Wooldridge (2010) et Cattaneo (2010) proposent un modèle en deux étapes, connu sous le nom

13. Si cela avait été le cas, nous aurions plutôt opté pour une stratégie expérimentale (Angrist et Pischke, 2009; Bernal et Peña, 2011).

14. Pour plus de détails sur cet estimateur, nous renvoyons le lecteur à l'encadré présenté en annexe (page 500).

d'*Inverse-Probability-Weighted Regression Adjustment* (IPWRA). Selon eux, l'utilisation de ce type de modèle s'avère, par construction, plus flexible et permet d'observer l'influence de variables nominales comme ordinales. En combinant un modèle de traitement et un modèle estimant les résultats potentiels moyens, la méthode IPWRA intègre simultanément les variables observées, appelées aussi facteurs de confusion, qui expliquent l'exposition au « traitement » (le fait de présenter l'une des différentes combinaisons possibles) et celles qui influencent les variables dépendantes. L'objectif de cette prise en compte simultanée est bien d'isoler et de mesurer l'effet de chaque forme d'exposition au « traitement » sur les variables de résultat par rapport à un groupe de contrôle (Khandker *et al.*, 2009). Notons que le modèle IPWRA est considéré comme doublement robuste et apparaît pour cette raison plus efficace que le modèle PSM (Brookhart *et al.*, 2006; Imbens et Wooldridge, 2009; Wooldridge, 2010; Cattaneo, 2010)¹⁵.

Dans un premier temps, le modèle de traitement va estimer les scores de propension en utilisant un modèle logit multinomial en raison de la multiplicité des expositions possibles au « traitement ». Dans notre cas, le score de propension pour un individu i correspond à la probabilité estimée d'avoir utilisé une combinaison réticulaire spécifique, conditionnellement aux différents facteurs de confusion. Admettons T_i^k la variable d'exposition au « traitement » identifiant les différentes combinaisons possibles (Figure 6.1, page 366) comprenant un réseau dit de « contrôle »¹⁶ ($k = 0$); un réseau potentiel restreint et actif cohésif ($k = 1$); un réseau potentiel étendu et actif cohésif ($k = 2$); un réseau potentiel restreint et actif ouvert ($k = 3$); un réseau potentiel étendu et actif ouvert ($k = 4$). Les scores de propension $P(X_i)$ sont alors estimés en fonction des facteurs de confusion :

$$\text{Multinomial Logit } (T_i^k) = P(X_i) = \beta X_i + \varepsilon_i \quad (6.2)$$

Dans un deuxième temps¹⁷, le modèle IPWRA propose d'ajuster les estimations des résultats potentiels moyens (*infra* page 371) concernant les variables dépendantes par

15. Lors de l'application d'un modèle PSM, si le modèle de traitement n'est pas correctement spécifié (variables manquantes ou forme fonctionnelle erronée), les estimations produites sont biaisées. *A contrario*, en associant un modèle de traitement et d'estimation des résultats potentiels moyens, le modèle IPWRA ne rencontre pas cette difficulté. En effet, si le modèle de traitement n'est pas correctement spécifié, les estimations peuvent néanmoins être valides si le modèle de régression est quant à lui bien spécifié et vice-versa (Imbens et Wooldridge, 2009).

16. Ce groupe de contrôle est caractérisé un peu plus loin (page 375).

17. La deuxième et troisième étapes sont très souvent réunies (Imbens et Wooldridge, 2009), pour cette raison la littérature parle de modèle en deux étapes et non trois comme la présentation que nous en faisons ici.

les scores de propension estimés précédemment. Ainsi, au moment d'estimer les résultats potentiels moyens, si un individu présente une probabilité plus élevée d'appartenir à un groupe d'exposition au « traitement », il sera considéré comme sur-représenté et sera assorti d'un poids inférieur. Alternativement, si un individu connaît une probabilité plus faible d'être dans un groupe d'exposition, il sera considéré comme sous-représenté et recevra alors une pondération supérieure. Ces pondérations introduites lors de la régression correspondent à l'inverse de la probabilité d'être exposé au « traitement » et rendent les estimations plus efficaces que celles produites avec un appariement simple des scores de propension (Berhane *et al.*, 2017)¹⁸. De plus, ces pondérations permettent également de rendre ces estimations plus robustes à un potentiel biais d'échantillonnage (Xie et Liu, 2005; Imbens et Wooldridge, 2009). Bien que les individus n'aient pas été affectés aléatoirement par les différentes expositions au « traitement » pouvant de fait générer un biais de sélection, Imbens et Wooldridge (2009, pp. 38-39) expliquent que ce problème peut être potentiellement résolu par l'application des pondérations aux individus venant « compenser » l'assignation non-aléatoire¹⁹. En dépit de cette remarque importante, une certaine prudence reste de mise dans l'interprétation des résultats (Bernal et Peña, 2011).

Une fois les scores de propension estimés et les pondérations définies, ces deux éléments sont combinés à travers un modèle d'ajustement. L'estimateur mesure alors les résultats potentiels moyens –*potential outcome mean* (POM)– des différentes variables dépendantes possibles ajustées par les facteurs de confusion observés (X_i) pour chaque groupe k d'exposition et de contrôle, tandis que dans le même temps chaque individu i est pondéré à partir du score de propension lui ayant été attribué suite à l'équation (6.2, page 369). Dans notre cas, nous obtenons cinq résultats potentiels moyens (POM_k) pour

18. Pour rappel, la méthode PSM compare chaque observation « traitée » avec une ou plusieurs observations de contrôle qui présentent la même probabilité d'être exposées au « traitement ». Ainsi, cette méthode attribue la pondération de 1 à la ou les plus proches observations au sein du groupe de contrôle et celle de 0 aux autres observations. Le modèle IPWRA pour sa part compare chaque observation avec toutes les autres, et attribue une pondération plus élevée aux observations qui présentent une même probabilité d'être dans les groupes d'exposition au « traitement » et de contrôle et inversement pour les autres. *In fine*, plus d'observations sont considérées dans ce modèle augmentant les possibilités de remplir la condition de support commun et permettant ainsi d'accroître la précision statistique des estimations.

19. Pour plus de détails sur cette question, nous renvoyons le lecteur à Imbens et Wooldridge (2009).

chaque variable dépendante issues des cinq équations suivantes :

$$\left. \begin{aligned} POM^{k=0} &= \frac{Y_i^{k=0}}{P(X_i)} - \frac{Y_i^{k=0}(1 - P(X_i))}{P(X_i)} \\ POM^{k=1} &= \frac{Y_i^{k=1}}{P(X_i)} - \frac{Y_i^{k=1}(1 - P(X_i))}{P(X_i)} \\ POM^{k=2} &= \frac{Y_i^{k=2}}{P(X_i)} - \frac{Y_i^{k=2}(1 - P(X_i))}{P(X_i)} \\ POM^{k=3} &= \frac{Y_i^{k=3}}{P(X_i)} - \frac{Y_i^{k=3}(1 - P(X_i))}{P(X_i)} \\ POM^{k=4} &= \frac{Y_i^{k=4}}{P(X_i)} - \frac{Y_i^{k=4}(1 - P(X_i))}{P(X_i)} \end{aligned} \right\} \quad (6.3)$$

Il est alors possible d'observer les résultats potentiels moyens concernant chaque variable dépendante (Y) pour les individus du groupe de contrôle ($POM^{k=0}$), pour ceux présentant la première combinaison entre les configurations du réseau potentiel et actif *–restreint/cohésif–* ($POM^{k=1}$), pour ceux présentant la deuxième combinaison entre les configurations du réseau potentiel et actif *–étendu/cohésif–* ($POM^{k=2}$), pour ceux présentant la troisième combinaison entre les configurations du réseau potentiel et actif *–restreint/ouvert–* ($POM^{k=3}$) et pour ceux présentant la quatrième combinaison entre les configurations du réseau potentiel et actif *–étendu/ouvert–* ($POM^{k=4}$). Par ailleurs, ajoutons que le modèle IPWRA apparaît une fois encore plus efficace que l'appariement des scores de propension dans la mesure où l'estimation des résultats potentiels moyens permet d'inclure des variables supplémentaires qui n'influenceraient pas le traitement mais agiraient directement sur les variables de résultats (Berhane *et al.*, 2017, p. 13)²⁰.

En plus d'estimer les résultats potentiels moyens en fonction des modalités k de la variable d'exposition, la combinaison d'un modèle de traitement et d'un modèle d'estimation des résultats potentiels moyens offre l'opportunité de calculer l'effet moyen du traitement *–average treatment effect (ATE)–* entre le groupe de contrôle et les groupes exposés *–les quatre combinaisons réticulaires–*. L'ATE correspond à la différence entre

20. « Rubin and Thomas (1996) derived approximations for the reduction in the bias and variance of an estimated exposure effect from PS-matched analysis. They suggest including all variables thought to be related to the outcome, whether or not they are related to exposure » (Brookhart *et al.*, 2006, p. 1150). D'une certaine manière, ce gain en efficacité obtenu par l'intégration de variables supplémentaires peut être vu comme l'inclusion de contrôles additionnels dans l'évaluation d'un essai randomisé (*randomized control trial* ou RCT) : « [...] Comparing the difference between outcomes in the randomly selected treatment and control groups is unbiased, including covariates in addition to the treatment status absorbs variance and thus allows a more precise estimate of the treatment effect » (Berhane *et al.*, 2017, p. 14).

les résultats potentiels moyens présentés dans les équations (6.3, page 371), entre le groupe de contrôle et chaque groupe d'exposition. De plus, à partir des différents POM, il est également possible de mesurer l'effet moyen du traitement uniquement sur la population traitée – *average treatment effect on the treated* (ATET)–. Rappelons que l'ATET se base sur l'estimation du contrefactuel. Autrement dit, il s'intéresse au fait de savoir ce qu'auraient été les variables dépendantes pour les individus du groupe de contrôle si ces derniers avaient été exposés au « traitement ». Les effets moyens des quatre combinaisons réticulaires différentes sont calculés à partir des résultats potentiels moyens (équations 6.3, page 371) sous la condition que l'ensemble de l'échantillon soit exposé au « traitement » (ATET) :

$$\left. \begin{aligned} ATET^{k=1} &= E(POM^{k=1}|T_i^{k=1}) - E(POM^{k=0}|T_i^{k=1}) \\ ATET^{k=2} &= E(POM^{k=2}|T_i^{k=2}) - E(POM^{k=0}|T_i^{k=2}) \\ ATET^{k=3} &= E(POM^{k=3}|T_i^{k=3}) - E(POM^{k=0}|T_i^{k=3}) \\ ATET^{k=4} &= E(POM^{k=4}|T_i^{k=4}) - E(POM^{k=0}|T_i^{k=4}) \end{aligned} \right\} \quad (6.4)$$

Par ailleurs, précisons qu'à l'instar des nombreuses méthodes d'évaluation quasi-expérimentales, le modèle IPWRA se base sur deux hypothèses principales (Caliendo et Kopeinig, 2008; Khandker *et al.*, 2009; Li, 2012; Imbens et Rubin, 2015) : (*i.*) l'existence d'un support commun pertinent (SC) et (*ii.*) l'indépendance conditionnelle (IC). L'hypothèse SC suppose que le groupe de contrôle contienne un nombre suffisant d'individus dans la mesure où les individus présentant le même vecteur des variables de confusion (X_i) sont caractérisés par une probabilité équivalente d'être dans le groupe de contrôle et d'exposition, et sont alors comparables. Cette probabilité similaire permet alors de comparer un individu « traité » et son « clone » dans le groupe de contrôle. Il s'agit alors d'observer la région de support commun correspondant à la zone où les distributions des scores de propension se chevauchent pour les individus du ou des groupes de « traitement » et du groupe de contrôle²¹. L'hypothèse IC suppose, quant à elle, que sur la base de caractéristiques observées (X_i) non affectées par l'exposition au « traitement », les variables dépendantes (Y_i) soient indépendantes de la variable d'exposition (T_i). De nombreux travaux rappellent que si l'hypothèse IC n'est pas respectée, les résultats pourraient être biaisés (Bernal et Peña, 2011). Or, selon Wooldridge (2010) l'ATET peut être estimé sous des conditions relativement plus flexibles que l'ATE vis-à-vis de ce biais (équations 6.4, page 372). Au lieu de devoir supposer une indépendance conditionnelle

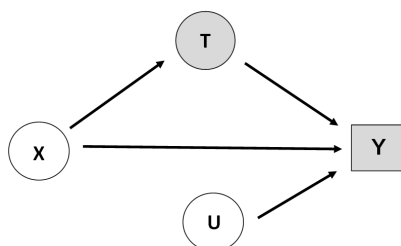
21. Un chevauchement restreint peut se traduire par un biais apparent, notamment associé aux caractéristiques observées (Bernal et Peña, 2011).

complète du résultat en fonction de l'exposition au « traitement », l'hypothèse d'indépendance conditionnelle ne s'applique pour l'ATET qu'au groupe de contrôle. Pour cette raison, nous ne reproduisons que les effets moyens des expositions au « traitement » sur les individus traités.

La spécification du modèle

Afin d'évaluer l'effet des différentes combinaisons réticulaires sur la recherche d'emploi et la qualité de l'appariement, la spécification du modèle IPWRA comprend quatre blocs (Figure 6.2) : les variables de résultats (Y), la variable d'exposition au « traitement » (T), les variables de confusion (X) et les variables additionnelles (U).

FIGURE 6.2 – Spécification du modèle IPWRA



Source : Auteur.

Il est dans un premier temps nécessaire de caractériser les variables dépendantes (Y), prises en compte pour saisir à la fois le *job search* et la qualité du *matching* sur le marché du travail à Bogota (Tableau F.6, page 520). Concernant la recherche d'emploi, nous utilisons la durée de recherche exprimée en mois, conformément à la littérature (Caliendo *et al.*, 2015 ; Baker et Fradkin, 2017). Cependant, en raison de sa distribution très fortement leptocurtique et étalée à droite (les coefficients d'aplatissement et d'asymétrie de Fisher sont respectivement de 21,92 et 3,64), nous avons décidé de la traduire sous une forme binaire. Ainsi, notre variable de *Job search* prend la valeur 1 lorsque les acteurs ont passé moins d'un mois à chercher leur emploi actuel et 0 dans le cas contraire (Tableau F.6, page 520). Par rapport à la qualité de l'appariement sur le marché, nous considérons deux variables bien identifiées dans la littérature (Belfield et Harris, 2002 ; Vieira, 2005 ; Moscarini, 2005) : la satisfaction professionnelle et l'évolution du revenu par rapport à l'activité précédente (*income mobility*). Dans l'enquête REDES-GEIH, nous avons demandé aux individus d'évaluer leur satisfaction dans l'emploi sur une échelle allant de 1 à 3 vis-à-vis de différents *items* –sept au total– relatifs à leur revenu, les tâches réalisées, le

temps de travail, les perspectives professionnelles dans l'activité, l'ambiance sur le lieu de travail (les relations avec les collègues et la hiérarchie) et leur situation générale dans l'emploi. Sur la base de ces informations, nous avons construit un indicateur de satisfaction exprimé comme la moyenne arithmétique des différentes mesures, compris par construction entre 1 et 3, conformément à la littérature en socioéconomie et en management (Stanton *et al.*, 2002; Rogelberg *et al.*, 2010)²². À l'instar de certains travaux utilisant ce type d'indice, nous avons opté dans un second temps pour une discrétisation de cette variable en séparant les individus les moins satisfaits (dans le premier tiers de la distribution), des individus satisfaits (le deuxième tiers), des individus très satisfaits (dernier tiers). Sachant que l'objectif consiste à évaluer la qualité de l'appariement sur le marché du travail, nous retenons en définitive une variable binaire prenant la modalité 1 lorsque les individus sont très satisfaits²³ et 0 dans le cas contraire, satisfaits ou insatisfaits (Tableau F.6, page 520). À propos de l'évolution du revenu, nous calculons dans un premier temps une variable continue définie par l'écart entre le revenu obtenu dans l'emploi actuel et antérieur divisé par le revenu antérieur. En raison de l'objectif poursuivi dans cette section, il nous semble nécessaire de discrétiser cette variable afin de distinguer les individus ayant connu une évolution que nous appellerons « substantielle » de leur revenu. Sur la base de la distribution de la variable continue très fortement oblique à gauche et leptocurtique (les coefficients d'aplatissement et d'asymétrie de Fisher sont respectivement de 165,14 et 11,29), nous avons fait le choix d'identifier un seuil à partir duquel une évolution du revenu pourrait être considérée comme substantielle sur le marché du travail. Afin de distinguer ce type d'évolution d'une évolution non-substantielle ou négative du revenu, nous retenons le seuil de 15% d'accroissement positif²⁴. Ce seuil de 15% a été défini en supposant que cette évolution substantielle du revenu devait être supérieure à l'augmentation légale du salaire minimum –fixée par le ministère du travail à la suite des négociations tripartites– liée à l'inflation²⁵. De cette façon, nous prenons en compte une variable binaire d'évolution du revenu prenant la valeur 1 lorsque le revenu a progressé de plus de 15% et 0 dans le cas contraire (Tableau F.6, page 520).

22. Précisons qu'à la différence de notre indice structuré à partir de sept variables, les travaux en management utilisent notamment le *Job Descriptive Index* (JDI) construit de la même façon mais sur un nombre beaucoup plus important de variables oscillant entre 18 et 75 (Stanton *et al.*, 2002; Rogelberg *et al.*, 2010).

23. Autrement dit, il s'agit des 33% les plus satisfaits.

24. Indiquons que des estimations ont également été conduites avec des seuils différents (10% et 20%). Ces dernières (non reportées) confirment bien les résultats présentés plus loin (*infra* Section 6.1.3.2, page 377).

25. En 2016, cette revalorisation légale du salaire minimum était de 7%. Entre 2010 et 2016 le taux moyen de revalorisation correspondait à 4,26%.

Sur ces différentes variables de résultat (Y) agit directement la variable de traitement (T), c'est-à-dire les différentes modalités d'exposition définies par les quatre combinaisons réticulaires et le groupe de « référence ». Or, si nous connaissons bien d'un point de vue analytique et statistique les quatre articulations entre le réseau potentiel et le réseau actif (*cf.* Figure 6.1 et Tableau F.4, pages 366 et 518), il reste à préciser ce groupe de « base » avec lequel ces dernières vont être comparées. La caractérisation de ce dernier suppose de définir une situation de référence concernant les deux types de réseaux –actif et potentiel–. Conformément à certains travaux analysant les effets du réseau actif sur le marché du travail à travers un modèle PSM (Tegegne, 2015), nous avons choisi d'associer ce groupe de référence à l'absence de mobilisation du réseau actif. En effet, si les acteurs détiennent un certain réseau potentiel, ils ne disposent pas que de leur réseau actif pour accéder à l'emploi, mais peuvent également recourir à des dispositifs institutionnels, comme le montre l'analyse quantitative des entretiens narratifs (Figures E.4a et E.4b, page 510). Eu égard à cette remarque, considérons que si les individus peuvent choisir d'utiliser soit leur réseau actif soit d'autres types de médiation pour chercher un emploi *et/ou* leur appariement sur le marché, tous disposent bien d'un réseau potentiel dans la mesure où ce dernier correspond aux relations régulières indépendamment d'un objectif précis. Pour cette raison, nous associons également cette situation de référence au fait de ne pas avoir un réseau potentiel spécifique –qui se démarquerait du réseau potentiel moyen pour l'ensemble de l'échantillon– en matière de diversité, d'accessibilité et d'accumulation. Ainsi, comme tendent à le montrer les statistiques descriptives par groupe au niveau réticulaire (Tableau F.5, page 519), l'association de ces deux situations permet d'identifier ce groupe de référence par le fait de posséder à la fois un réseau potentiel « moyen » et de ne pas avoir activé un quelconque lien pour obtenir son emploi actuel.

Avant de caractériser les facteurs de confusion (X), rappelons que Brookhart *et al.* (2006) déconseillent d'inclure des variables exclusivement liées à la probabilité d'être traité, sous peine d'accroître la variance de l'estimation sans forcément réduire l'influence de l'hétérogénéité inobservée²⁶. Autrement dit, les variables de confusion (X) doivent à la fois agir sur la variable d'exposition au « traitement » (T) et sur les variables de résultat (Y). L'étude de la littérature existante nous permet de sélectionner trois blocs

26. Comme le rappelle Levasseur (2017), certains travaux ont mis en évidence que les meilleures estimations opéraient lorsque seules les variables affectant potentiellement et simultanément les variables de traitement et de résultats étaient incluses dans le modèle. Pour plus de détails sur ce point, le lecteur pourra consulter Austin *et al.* (2007).

de variables dont les statistiques descriptives sont présentées dans le tableau F.6 (page 520) : (i) les caractéristiques individuelles, (ii) les caractéristiques du ménage et (iii) les caractéristiques de l'emploi.

Caractéristiques individuelles : le genre des individus apparaît comme un déterminant fondamental des performances sur le marché du travail (Altonji et Blank, 1999 ; Bertrand, 2011). Dans le même temps, le genre influence la formation et la composition du réseau potentiel et actif. En effet, de nombreux travaux en sciences sociales démontrent que le réseau potentiel des femmes tend à être plus restreint que celui des hommes (Bezanson, 2006 ; McDonald *et al.*, 2009 ; McDonald et Day, 2010 ; McDonald, 2011). De plus, le réseau actif des femmes apparaît plus dense, reposant sur des liens forts et des alters homophiles –en particulier en termes de genre– que celui des hommes, notamment dans les pays en développement (Bastani, 2007 ; Torkelessen, 2007 ; D'Exelle et Holvoet, 2011)²⁷. L'éducation représente également une variable cruciale pour expliquer les résultats individuels sur le marché du travail dans la littérature économique (Card, 1999). À l'instar de la description produite au chapitre antérieur, les individus qui possèdent un niveau d'éducation supérieur tendent à avoir un réseau potentiel plus étendu et un réseau actif plus ouvert que ceux ayant un niveau d'éducation inférieur (Tholen *et al.*, 2013 ; Carolan, 2014 ; Smith, 2016). Le fait d'être marié constitue également une variable explicative fréquemment utilisée sur le marché du travail. Dans le même temps, les individus qui se marient bénéficient du réseau de relations du conjoint ; ce dernier est alors plus étendu et plus ouvert (Bidart *et al.*, 2011 ; Wrzus *et al.*, 2013). Enfin, l'âge produit aussi bien des effets sur les performances dans l'emploi, que sur les configurations réticulaires. En effet, les jeunes actifs ont tendance à se socialiser dans différents cercles et ainsi développent des réseaux potentiel et actif plus étendus et ouverts. À l'inverse, les réseaux des actifs plus âgés se concentrent sur la famille et les liens d'amitiés établis de plus longue date (Bidart *et al.*, 2011).

Caractéristiques du ménage : la place occupée dans la hiérarchie sociale par le ménage auquel appartient l'individu est un facteur explicatif à la fois des résultats sur le marché du travail et des combinaisons réticulaires. Les résultats produits dans ce sens au chapitre précédent corroborent le fait que les individus situés en haut de la hiérarchie disposent de réseaux plus étendus et plus ouverts –excepté en termes d'homophilie éducative– que ceux situés en bas de la hiérarchie (Lin *et al.*, 1981 ;

27. Rappelons que les analyses descriptives produites au chapitre précédent convergent avec ces résultats à propos de la force des liens (*cf.* Chapitre 5, Section 5.2, page 323).

Granovetter, 1982, 1983; Bidart *et al.*, 2011; Tholen *et al.*, 2013). Par ailleurs, Marques (2012, 2015) et Smith (2016) indiquent que les conditions de vie au sein du ménage peuvent aussi influencer les configurations et la composition du réseau. Pour cette raison, nous incluons la densité au sein du ménage dans cette catégorie de variables.

Caractéristiques de l'emploi : nous intégrons dans cette catégorie le secteur d'activité antérieur des individus²⁸ qui apparaît comme une variable importante pour expliquer les résultats sur le marché et les combinaisons réticulaires à travers le développement de liens homophiles intra-sectoriels permettant d'étendre son réseau potentiel et de rendre plus cohésif son réseau actif (Son, 2012; Berrou et Combar-nous, 2012; Son et Lin, 2012; Lin *et al.*, 2013; Chen et Völker, 2016).

Enfin, la spécification proposée inclut également certaines variables additionnelles (U) qui pour leur part n'agissent pas directement sur l'exposition au « traitement » mais influencent les variables dépendantes (Rubin et Thomas, 1996; Brookhart *et al.*, 2006). À ce titre, nous intégrons l'âge au carré afin de contrôler un effet quadratique sur les variables de résultat, bien mis en évidence contrairement à celui que pourrait avoir cette même variable sur les différentes combinaisons réticulaires (Tableau F.6, page 520). Concernant particulièrement les variables d'appariement sur le marché, l'expérience dans l'activité actuelle est elle aussi considérée pour la même raison (Tableau F.6, page 520).

6.1.3.2 La force de la combinaison entre un réseau potentiel étendu et actif cohésif à Bogota

Une première analyse graphique nous permet tout d'abord de constater que la zone de chevauchement des densités estimées des scores de propension pour les différents groupes de « traitement » et celui de contrôle est assez large pour chacune des variables dépendantes (Figure F.2 et F.3, page 521). De plus, dans chaque cas la région de support commun n'est ni trop proche de 0 ni de 1, indiquant que pour chaque combinaison donnée, il existe un contre-factuel dans chacun des autres groupes. Ces deux observations nous poussent à rejeter l'idée d'un possible biais associé aux caractéristiques observées et à confirmer l'hypothèse de support commun (SC) requise afin de pouvoir entamer l'examen des résultats des estimations reportées dans le tableau 6.5 (page 378).

28. Précisons que pour cette raison l'échantillon se limite aux individus ayant eu au moins une activité avant l'activité actuelle (1468 observations contre 1601 au total). Aucun biais sur l'ensemble des variables de confusion et additionnelles –excepté l'âge et l'expérience– n'apparaît à l'issue de cette sélection (tests non reportés).

TABLEAU 6.5 – Effets des combinaisons sur la recherche d’emploi et l’appariement (IPWRA)

	<i>Job search</i>		<i>Job matching</i>			
	Temps de recherche		Mobilité mon.		Satisfaction pro.	
<i>ATET</i>						
Potentiel restreint/Actif cohésif	-0.09**	(0.04)	0.05	(0.04)	0.02	(0.04)
Potentiel étendu/Actif cohésif	-0.12**	(0.05)	-0.08	(0.05)	0.14**	(0.06)
Potentiel restreint/Actif ouvert	-0.00	(0.04)	-0.05	(0.04)	0.02	(0.03)
Potentiel étendu/Actif ouvert	0.04	(0.06)	-0.10*	(0.05)	0.01	(0.05)
<hr/>						
Groupe de contrôle (<i>résultat potentiel moyen</i> , POM)	0.47	(0.03)	0.47	(0.03)	0.28	(0.03)
<hr/>						
<i>Caractéristiques individuelles</i>						
Genre (<i>femme</i>)	✓		✓		✓	
Éducation (<i>catégories</i>)	✓		✓		✓	
Marié	✓		✓		✓	
Age	✓		✓		✓	
Age ² (<i>dernière étape</i>)	✓		✓		✓	
<i>Caractéristiques du ménage</i>						
Strates (<i>catégories</i>)	✓		✓		✓	
Densité (<i>ménage</i>)	✓		✓		✓	
<i>Caractéristiques professionnelles</i>						
Secteur antérieur	✓		✓		✓	
Expérience activité actuelle (<i>dernière étape</i>)			✓		✓	
<hr/>						
N	1336		1463		1463	

Note : les écarts types sont rapportés entre parenthèses. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, GEIH-REDES 2016-2017.

L’analyse des effets reportés dans le tableau 6.5, nous conduit dans un premier temps à remarquer que la combinaison entre une configuration restreinte du réseau potentiel et une forme cohésive du réseau actif diminue significativement la probabilité de passer moins d’un mois à chercher un emploi par rapport au groupe de contrôle (réseau potentiel moyen et non-utilisation du réseau actif). En d’autres termes, cette combinaison spécifique tend à augmenter le temps de recherche des individus sur le marché du travail à Bogota. Par ailleurs, comme attendu, cette articulation n’a pas d’effets significatifs sur la qualité de l’appariement. Ainsi, le fait de passer plus de temps à chercher un emploi pour finalement ne pas en trouver un de meilleure qualité quant au revenu ou à la satisfaction professionnelle tend à corroborer l’idée d’un temps d’attente contraint par cette combinaison réticulaire. Cette contrainte qui pèse sur les individus présentant cette articulation peut s’expliquer par la faiblesse des ressources et des informations sous-jacentes aux configurations du réseau potentiel et actif concernées. Rappelons qu’un réseau potentiel restreint repose sur une moindre diversité des positions connues, une

moindre accessibilité des acteurs les plus haut placés dans la hiérarchie et une moindre accumulation des ressources. Or, la littérature indique qu'une plus faible accumulation tend à limiter les capacités des acteurs à pouvoir bénéficier des ressources lorsqu'elles sont nécessaires (Lin et Ao, 2008). De plus, une faible diversité et une moindre accessibilité diminuent également la quantité d'informations disponibles et donc les chances d'obtenir une plus grande quantité d'opportunités –permettant de trouver plus rapidement un emploi– (Lin, 1999a, 2001, 2008). De façon complémentaire, un réseau actif cohésif permet aux alters de soutenir et de supporter ego dans son processus de recherche (Obukhova, 2012), mais diffuse également des informations souvent redondantes dans la mesure où ces dernières demeurent au sein d'un groupe d'individus interconnectés (Granovetter, [1974] 1995 ; Burt, 1995 ; Yakubovich, 2005). De cette façon, les acteurs présentant cette combinaison subissent un *sur-coût* en temps de recherche en raison des faiblesses vis-à-vis des capacités de leur réseau potentiel et du canal informationnel de leur réseau actif.

Dans un deuxième temps, nous pouvons remarquer que la combinaison entre une configuration étendue du réseau potentiel et une forme cohésive du réseau actif diminue significativement la probabilité de passer moins d'un mois à chercher un emploi à Bogota par rapport au groupe de contrôle (Tableau 6.5, page 378). Toutefois, dans le même temps, cette dernière affecte positivement la probabilité d'obtenir un emploi plus satisfaisant. Ainsi, le fait de passer plus de temps à chercher un emploi permet aussi d'en trouver un de meilleure qualité relativement à la satisfaction professionnelle pour les individus présentant cette combinaison à Bogota. Ces résultats peuvent s'expliquer par la capacité des ressources obtenues à travers l'extension du réseau potentiel et par le support *et/ou* le soutien offert par la cohésion du réseau actif. Concernant le temps de recherche, un réseau potentiel étendu tend à augmenter la quantité d'informations disponibles et les capacités des acteurs à signaler leurs ressources sociales pouvant intéresser les employeurs et les partenaires (Erickson, 2003 ; Lin et Ao, 2008). Du côté du réseau actif, une configuration plus cohésive tend à augmenter la confiance et la réciprocité dans les échanges ce qui permet aux acteurs de bénéficier d'un soutien et d'un support plus important (Coleman, 1988 ; Obukhova, 2012). Ce support peut faire office de filet de sécurité accompagnant les individus dans leur recherche en leur permettant d'accéder à des ressources tangibles (financières) ou intangibles (support moral, soutien affectif), ce que tendent à mettre en avant l'analyse des entretiens narratifs portant sur la phase de retour à l'emploi (*cf.* Chapitre 5, Section 5.2, page 323). Concernant la qualité du *matching*, les acteurs disposent d'une plus grande quantité d'opportunités par l'extension de leur réseau potentiel, ce

qui tend à augmenter la probabilité de recevoir des propositions assorties de conditions correspondant à leurs attentes (Lin, 1999a, 2001, 2008). Par ailleurs, la cohésion sociale génère un plus fort engagement des alters envers ego permettant de réduire les problèmes d'asymétrie d'information sous-jacents à l'appariement (Karlan *et al.*, 2009). En effet, les alters de confiance connaissent bien les attentes et les compétences d'ego, ce qui leur permet de lui transmettre des informations plus précises et de le recommander de façon crédible auprès des employeurs et des partenaires possibles. *In fine*, l'ensemble de ces éléments repérés par la littérature confirme que les individus présentant cette combinaison sur le marché du travail à Bogota passent plus de temps à attendre les meilleures opportunités véhiculées par leur réseau potentiel dans la mesure où ils peuvent se le permettre grâce au support du réseau actif. Lorsque les acteurs décident de saisir une opportunité disponible au sein de leur réseau potentiel qui correspondrait à leurs attentes en termes de conditions d'emploi, le réseau actif les aide dans ce sens et ils en sont donc plus satisfaits.

Le tableau 6.5 (page 378) met en évidence un dernier résultat plutôt contre-intuitif, concernant la combinaison entre un réseau potentiel étendu et un réseau actif ouvert. Cette dernière affecterait négativement la probabilité d'obtenir un emploi assorti d'une augmentation substantielle du revenu. Cependant, ce résultat semble sujet à caution dans la mesure où ce dernier perd sa significativité lorsque nous reconduisons le même modèle en retirant les 25% d'individus qui gagnent le plus (Tableau F.7, page 522)²⁹. Sur la base de cette observation, nous pouvons penser que le résultat concernant cette combinaison pourrait bien être « tiré » par les catégories les plus aisées, mais n'affecterait pas le reste des individus. Cette constatation tend à être confirmée par certains travaux sur les élites scolaires et économiques qui indiquent que ces dernières bénéficient plus facilement de réseaux cohésifs basés sur la confiance et la réciprocité afin de maintenir leur position sociale (Bourdieu, 1980a, 1986; Tholen *et al.*, 2013). Pour les individus qui n'appartiennent pas aux catégories qui obtiennent les revenus les plus élevés sur le marché, cette combinaison entre un réseau potentiel étendu et actif ouvert n'a pas d'effets sur l'emploi, comme nous l'avons envisagé précédemment dans le tableau 6.1 (page 357).

Enfin, nous proposons de réaliser deux types de tests afin de vérifier la robustesse de nos résultats. Le premier, plus pragmatique, entend confirmer que les résultats des combinaisons sont bien cohérents avec ceux pouvant être produits par les deux sous-catégories au sein des deux formes de réseaux, et ainsi corroborer les différents

29. Nous avons reconduit cette estimation en retirant également les 15% d'individus qui gagnent le plus (non reporté). Les résultats confirment ce que nous avançons ici.

éléments avancés. Pour ce faire, nous conduisons deux estimations alternatives (IPWRA) permettant d'évaluer d'une part l'effet des configurations du réseau potentiel par rapport au groupe de contrôle ne regroupant que les individus ayant les relations potentielles les plus « moyennes » possibles. D'autre part, nous évaluons l'effet des configurations du réseau actif par rapport au groupe de contrôle ne regroupant que les individus n'ayant pas mobilisé leurs relations actives. De ce point de vue, les résultats reportés dans les tableaux F.9 et F.10 (pages 524 et 525) tendent à confirmer les effets des combinaisons par rapport aux effets spécifiques de chaque configuration prise individuellement. Le second test de robustesse correspond à une vérification plus conforme à la littérature empirique utilisant cette technique d'estimation, notamment en économie agricole (Binam *et al.*, 2015 ; Smale *et al.*, 2018). Ces travaux complètent les estimations IPWRA par un autre modèle similaire : l'*augmented inverse-probability weighted estimator* (AIPW). Cette méthode d'estimation ajoute un terme de correction de biais à l'estimateur IPW. De cette façon, si le modèle de traitement est mal spécifié mais que le modèle de résultat est quant-à-lui correctement spécifié, le terme de correction corrige l'estimateur. De cette façon, le terme de correction donne à l'estimateur AIPW la même propriété de double robustesse que l'estimateur IPWRA. Nous constatons que les résultats indiqués dans le tableau F.8 (page 523) confirment l'ensemble des effets avancés précédemment.

TABLEAU 6.6 – Synthèse des effets des combinaisons sur le marché du travail à Bogota

<i>Combinaisons</i>	<i>Job search</i>		<i>Job matching</i>	
	Temps de recherche	Satisfaction pro.	Mobilité mon.	
Réseau actif cohésif et potentiel restreint	– – [‡] (H3 ✓)			
Réseau actif ouvert et potentiel restreint				
Réseau actif cohésif et potentiel étendu	– – (H5a ✓)		+ + (H5b ✓)	
Réseau actif ouvert et potentiel étendu				– [†]

Note : [‡]Le degré de significativité est représenté par le nombre de signes moins ou plus respectivement dans le cas d'effets négatifs ou positifs. [†]Ce résultat (significatif seulement à 10%) semble être « tiré » par les individus qui obtiennent les revenus les plus élevés sur le marché du travail. Rappelons toutefois que cet effet devient non-significatif si nous retirons les 25% des individus qui gagnent le plus.

Source : Auteur, GEIH-REDES, 2016-2017.

Au terme de cette étude empirique, nous pouvons conclure que trois des cinq hypothèses formulées dans la section 6.1.1.2 (page 354) ont bien été vérifiées sur le marché du travail à Bogota comme le résume le tableau 6.6 : (*i.*) l'articulation entre un réseau potentiel restreint et actif cohésif accroît la probabilité de chercher plus longtemps, (*ii.*) la combinaison entre un réseau potentiel étendu et actif cohésif accroît également la

probabilité de passer plus de temps à chercher, (*iii.*) mais seule cette dernière combinaison augmente la probabilité d'être plus satisfait dans l'emploi trouvé.

Au regard de la faiblesse de l'ensemble des combinaisons sur la qualité de l'appariement en matière de revenu, nous proposons désormais d'étudier plus précisément cette question à travers l'approche par la force des liens au sein du réseau actif.

6.2 La contextualisation de la force des liens : effets différenciés sur le revenu et son évolution

Au terme de l'exploration des combinaisons réticulaires sur le marché du travail, nous avons constaté que ces dernières ne produisaient pas ou peu d'effets significatifs sur l'évolution du revenu, considéré comme un élément de la qualité du *matching* dans l'emploi. Cette absence d'effet sur cette variable n'est pas si surprenante en considération de l'ambiguïté qui entoure les résultats empiriques autour de la relation entre le réseau potentiel ou actif et le revenu (*cf.* Chapitre 4, Section 4.2, pages 228). Au sein de cette grande diversité de résultats, la théorie de la force des liens actifs focalise ces enjeux sur le revenu à la fois d'un point de vue théorique et méthodologique. Si certains travaux indiquent que les liens faibles permettraient une amélioration du revenu tandis que d'autres estiment que ce seraient plutôt les liens forts, c'est sans doute parce que ces deux types de liens pourraient reposer sur des mécanismes qui dépendent du contexte. Ainsi, nous formulons tout d'abord une proposition d'ordre théorique en indiquant que les liens faibles seraient plus à même d'influer sur le revenu, lorsque les liens forts seraient quant à eux plus efficaces pour connaître une amélioration substantielle du revenu entre deux emplois (Section 6.2.1). Par ailleurs, les travaux empiriques sur la force des liens soulèvent un autre problème concernant la mesure tout aussi hétérogène de cette notion. Pourtant, trois dimensions émergent de ces études pour saisir la force des liens. Sur cette base, nous proposons dans un second temps une mesure tridimensionnelle de la force des liens afin de capter pleinement tout ce que cette notion recouvre (Section 6.2.2). Enfin, nos résultats empiriques basés sur les données quantitatives et qualitatives des phases (1) et (2) du système REDES tendent à corroborer la dimension contextuelle de la force des liens et de ses effets sur le revenu à Bogota (Section 6.2.3).

6.2.1 La complexité de la relation entre la force des liens et le revenu : la variété des problèmes d'asymétrie d'information

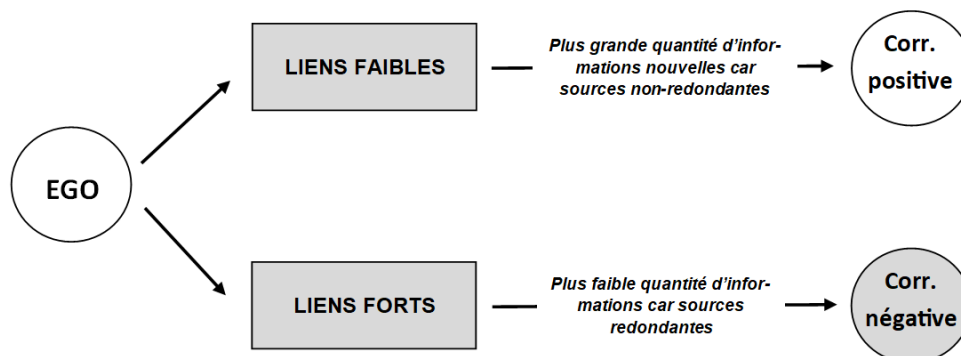
La littérature théorique en économie du travail indique que les acteurs sont confrontés à deux problèmes d'asymétrie d'information principaux sur le marché (Mortensen, 1986 ; Petrongolo et Pissarides, 2001 ; Spence, 2002) : (*i.*) avoir accès à l'information sur les opportunités possibles, (*ii.*) pouvoir sélectionner les meilleures d'entre elles et se signaler comme étant un bon candidat. De ce point de vue, les travaux sur les réseaux d'accès à l'emploi associent les questions de revenu au premier problème (Tassier, 2006), alors que l'évolution de ce dernier entre deux emplois est souvent associée au second (Karlan *et al.*, 2009). En parallèle, ces travaux mettent également en avant trois éléments particulièrement importants véhiculés par les relations sociales : (*i.*) une quantité plus importante d'informations disponibles, (*ii.*) une plus grande crédibilité de la recommandation, (*iii.*) une meilleure qualité de l'information. Or sur ce point précis, certaines analyses empiriques portant sur la question de la force des liens indiquent que les relations faibles favoriseraient le point (*i.*), tandis que les relations fortes seraient plus à même de faciliter les points (*ii.*) et (*iii.*) (Granovetter, 1973, [1974] 1995, 1982, 1983 ; Yakubovich, 2005 ; Karlan *et al.*, 2009 ; Obukhova, 2012 ; Kim et Fernandez, 2017). Sur la base de cet ensemble d'éléments, nous pouvons avancer la proposition théorique d'une contextualisation de la force des liens selon laquelle les liens forts seraient peu pertinents face au premier problème d'asymétrie d'information, et par conséquent ne permettraient pas d'améliorer le revenu dans l'emploi actuel (Section 6.2.1.1). En revanche, ces liens pourraient devenir très utiles face au second problème d'asymétrie et agiraient alors positivement sur l'évolution substantielle du revenu par rapport à celui obtenu dans l'activité précédente (Section 6.2.1.2).

6.2.1.1 La force des liens faibles sur le revenu : l'importance de la quantité d'informations disponibles

Le premier problème auquel sont confrontés les acteurs sur le marché du travail concerne l'accès à l'information sur les opportunités d'emplois. En effet, moins les individus ont accès à des informations différentes et plus le « prisme des choix » qui s'offre à eux est limité, restreignant par la même occasion la possibilité d'obtenir de meilleurs revenus (Zenou, 2015). À l'inverse, plus l'information sur les opportunités d'emploi et de partenariat –pour les indépendants– est abondante et plus la probabilité d'obtenir une proposition assortie d'un meilleur revenu est élevée (Calvo-Armengol et Jackson, 2007 ; Bramoullé et Saint-Paul, 2010). En parallèle, certains travaux empiriques mettent en évidence l'association

entre l'usage de liens faibles et l'obtention d'un emploi assorti d'une meilleure rémunération (Wegener, 1991 ; Granovetter, [1974] 1995 ; Tassier, 2006). En joignant ces deux éléments, le cadre théorique offert par Granovetter (1973) et Burt (1995) tend à expliquer qu'un réseau composé de liens faibles relierait des individus déconnectés les uns des autres permettant de faire converger vers ego des informations de sources différentes et autonomes, ce qui augmenterait alors la quantité d'informations non-redondantes disponibles (*cf.* Chapitre 4, Section 4.2.2.1, page 239). Par conséquent, nous pouvons avancer l'idée qu'en permettant la réception d'une plus grande quantité d'informations nouvelles –dans la mesure où ces dernières sont non-redondantes, provenant de sources isolées– ces liens faibles se révèlent particulièrement utiles pour résoudre le premier problème d'asymétrie d'information (Zenou, 2015). Ainsi, cette plus grande quantité d'informations obtenue à travers des liens faibles confère aux individus des possibilités plus importantes d'obtenir de meilleures opportunités d'emploi ou de partenariat et *in fine* un meilleur revenu (Tassier, 2006), à l'inverse des liens forts (Figure 6.3). En se concentrant sur ces derniers³⁰, une première hypothèse peut être formulée :

FIGURE 6.3 – Relation entre la force des liens et le revenu



Source : Auteur.

H1 *Les liens forts devraient être anti-corrélés avec le revenu obtenu dans l'emploi actuel dans la mesure où ils limitent l'accès à une plus grande quantité d'informations nouvelles et non-redondantes.*

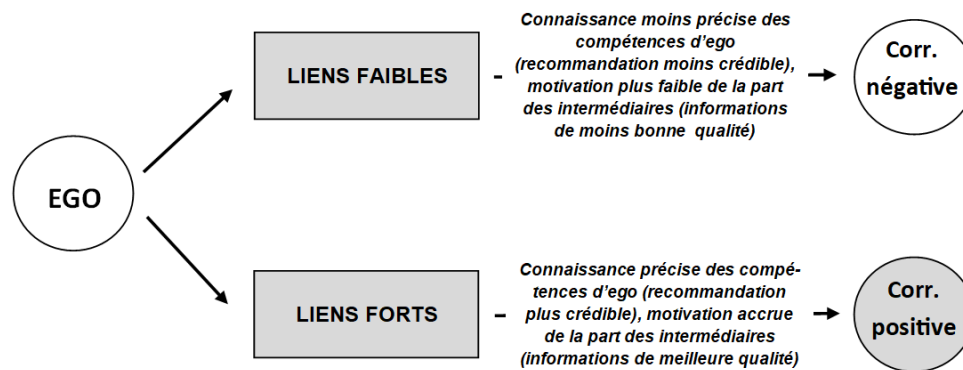
Ajoutons que cette corrélation négative ne devrait pas être vérifiée pour les individus qui gagnent le plus sur le marché du travail. En effet, ces derniers bénéficient plus volontiers de liens forts avec des acteurs situés également dans le haut de la hiérarchie sociale comme l'indiquent Granovetter (1982, 1983) ou encore Tholen *et al.* (2013).

30. Ce choix est expliqué plus loin (*infra* Section 6.2.2, page 386).

6.2.1.2 La force des liens forts sur l'évolution substantielle du revenu : la qualité de l'information et la crédibilité de la recommandation

L'évolution du revenu entre deux activités suppose un changement d'emploi à partir duquel découle un autre problème d'asymétrie d'information que les liens forts sont plus à même de résoudre (Karlan *et al.*, 2009 ; Iversen *et al.*, 2009). Du côté de la demande de travail, l'évaluation des compétences et des qualités d'un individu qui change d'emploi par rapport à celui qu'il occupait précédemment suppose des coûts importants pour l'employeur ou les futurs partenaires –pour un indépendant–. Dans ce cas, la confiance associée à l'existence d'un intermédiaire en relation avec les deux parties et avec qui ego entretient un lien fort, permet de réduire ces coûts dans la mesure où l'intermédiaire dispose d'une connaissance très précise des compétences et des attentes d'ego (Cheung et Gui, 2006 ; Lu *et al.*, 2013 ; Obukhova et Zhang, 2017). Du fait de cette connaissance approfondie, cet intermédiaire aide l'employeur ou le partenaire à identifier plus rapidement les habilités d'ego en le recommandant (Montgomery, 1991 ; Topa, 2011). Cependant, pour l'employeur ou le partenaire, cette recommandation des compétences d'ego n'est crédible que du fait de la confiance qui réside dans la relation entre l'intermédiaire et l'acteur (Karlan *et al.*, 2009). Du côté de l'offre de travail, l'identification des opportunités de meilleure qualité est également très longue et donc très coûteuse pour l'individu en recherche dans la mesure où de nombreuses précisions sur les conditions d'exercice de l'emploi sont rarement indiquées sur des offres diffusées plus largement –à travers des canaux institutionnels ou des réseaux virtuels par exemple–. Or, les relations fortes basées sur la confiance sont plus à même de faire circuler des informations plus complexes et plus spécifiques qui sont parfois indisponibles sans ce type de contacts –à qui précisément envoyer son CV dans l'entreprise, quelle compétence fera vraiment la différence à l'embauche...– (Aral, 2016 ; Kim et Fernandez, 2017). La littérature explique souvent cette idée par le fait que l'intermédiaire de confiance est plus motivé pour aider ego dans la mesure où cette transmission d'informations si spécifiques va créer une obligation de réciprocité d'ego envers l'intermédiaire dont ce dernier pourra bénéficier à plus ou moins long terme sous la forme d'un « renvoi d'ascenseur » (*cf.* Chapitre 4, Section 4.2.2.2, page 251). Ainsi, à travers la meilleure connaissance des compétences d'ego rendant crédible sa recommandation, et par l'accroissement de la motivation des intermédiaires à s'impliquer dans la recherche d'ego permettant la transmission d'informations de meilleure qualité, les liens forts confèrent aux individus une probabilité plus importante de connaître un accroissement substantiel de leur revenu lors d'un changement d'emploi, à l'inverse des liens faibles (Figure 6.4, page 386). Ainsi une seconde hypothèse peut être mise en évidence :

FIGURE 6.4 – Relation entre la force des liens et la mobilité de revenu



Source : Auteur.

H2 *Les liens forts devraient être positivement corrélés avec l'évolution substantielle du revenu entre l'emploi antérieur et l'emploi actuel dans la mesure où ils offrent un accès à des informations plus spécifiques et une recommandation plus crédible de la part des intermédiaires.*

Maintenant que les enjeux théoriques vis-à-vis de la contextualisation de la force des liens sur le marché du travail ont été présentés, nous devons dès à présent passer à l'évaluation empirique des différentes hypothèses soulevées. Pour ce faire, nous proposons tout d'abord d'appréhender la mesure de cette force des liens, avant d'envisager la stratégie empirique utilisée pour évaluer sa corrélation avec les performances dans l'emploi à Bogota.

6.2.2 De la nature de la force des liens à la stratégie empirique adoptée pour observer ses effets sur le revenu et son évolution

Bien que le concept de la force des liens fasse aujourd'hui consensus, sa définition pose beaucoup plus de problèmes dans la littérature. En effet, certains auteurs appréhendent cette notion à travers sa dimension expressive (Marsden et Campbell, 1984), d'autres à travers sa dimension sociale (Kramarz et Skans, 2014), et d'autres encore à travers sa dimension géographique (Bayer *et al.*, 2008). Devant cette pluralité des approches, nous proposons tout d'abord de caractériser la nature de la force des liens à travers son aspect tridimensionnel entendu comme le croisement des trois éléments évoqués (Section 6.2.2.1). Sur la base de cette définition, nous abordons un point plus méthodologique concernant la construction d'un indice qui tiendrait compte de ces trois dimensions et vérifions sa

pertinence à Bogota (Section 6.2.2.2). Enfin, avant de soumettre nos hypothèses à l'épreuve de ce nouvel indice tridimensionnel de force des liens, nous présentons la stratégie empirique adoptée et la spécification des modèles utilisés (Section 6.2.2.3).

6.2.2.1 La caractérisation de la force des liens : une approche tridimensionnelle

Depuis le travail analytique présenté au chapitre 4 (*cf.* Section 4.2.2, page 239), nous savons que le concept de force des liens –faibles en l'occurrence– élaboré par Granovetter dans les années 1970 demeure l'un des plus influents en sciences sociales, en particulier pour l'analyse socioéconomique du marché du travail (Granovetter, 1973, [1974] 1995 ; Yakubovich, 2005 ; Sharone, 2014 ; Zenou, 2015 ; Aral, 2016 ; Gee *et al.*, 2017a, 2017b). Cependant, la caractérisation de cette notion demeure très large depuis sa définition initiale³¹, laissant *de facto* la possibilité d'utiliser une grande quantité de mesures différentes afin de l'appréhender et de la rendre opérationnelle. Or, pour certains auteurs cette hétérogénéité de la mesure peut être considérée comme une des sources de l'aspect parfois contradictoire des effets produits par la force des liens (Marsden et Campbell, 1984, 2012 ; Gomez et Verd, 2013). En dépit de ce constat, un « *triptyque* » dimensionnel sur lequel repose-rait ce concept (Tableau 6.7, page 388) semble toutefois émerger de l'analyse des travaux empiriques. Bien que ces derniers adoptent souvent individuellement une approche unidimensionnelle ou bidimensionnelle, réunis ils tendent à distinguer trois grandes dimensions permettant de mesurer la force des liens (Figure 6.5, page 389) : (*i.*) expressive lorsqu'elle est perçue à travers l'intensité et la fréquence d'interaction, (*ii.*) sociale lorsqu'elle est associée au rôle social des membres du réseau vis-à-vis d'ego, (*iii.*) géographique lorsqu'elle envisage la distance spatiale entre ego et ses alters.

- ***Dimension expressive*** : Marsden et Campbell (1984, 2012) proposent de s'attacher à la « profondeur » des relations en termes de confiance et de fréquence afin de mesurer la force des liens. Sous cet aspect très dyadique, un lien fort correspond à une relation avec un alter avec lequel ego passe beaucoup de temps –les deux interagissant très fréquemment– et envers lequel ego a confiance, partageant une certaine intensité émotionnelle *et/ou* affective. À l'inverse, un lien est faible lorsque les contacts sont très sporadiques et que la relation est beaucoup plus superficielle. D'après Marsden et Campbell (1984, 2012), cette façon d'appréhender la force des

31. Pour rappel, Granovetter (1973, p. 1361, 2008, pp. 46-47) envisage la force des liens comme « une combinaison (probablement linéaire) de la quantité de temps, de l'intensité émotionnelle, de l'intimité (la confiance mutuelle) et des services réciproques qui caractérisent ce lien ».

TABLEAU 6.7 – Travaux utilisant les différentes dimensions pour mesurer la force des liens

<i>Dimensions</i>		
Expressive	Sociale	Géographique
Bian (1997) Hansen (1999) Atterton (2007) Gil de Zúñiga et Valenzuela (2011) Tian et Lin (2016)	Bian (1997) Stoloff <i>et al.</i> (1999) Matthews <i>et al.</i> (2009) Gil de Zúñiga et Valenzuela (2011) Sharone (2014) Brady (2015) Kramarz et Skans (2014) Tian et Lin (2016) Giulletti <i>et al.</i> (2018)	Topa (2001) Bayer <i>et al.</i> (2008) Shearmur et Motte (2009) Zenou (2011) Giulletti <i>et al.</i> (2018)

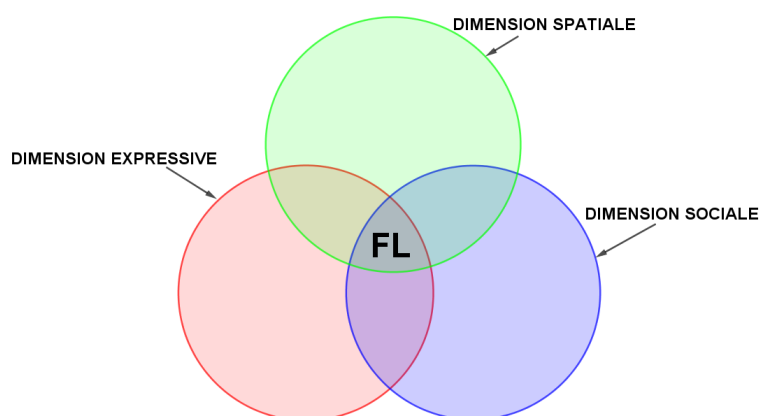
Source : Auteur, réalisé à partir de Gomez et Verd (2013).

liens est la plus efficace et, pour cette raison, elle est utilisée par les travaux présentés dans la première colonne du tableau 6.7.

- ***Dimension sociale*** : de nombreux travaux ont retenu cette dimension de la force des liens comme l'indique la deuxième colonne du tableau 6.7. À l'instar de Kramarz et Skans (2014), Nordman et Pasquier-Doumer (2015) ou encore Brady (2015), ces travaux associent les liens forts aux liens familiaux et souvent les liens faibles aux liens professionnels, faisant l'hypothèse que les interactions familiales sont plus fréquentes et basées sur la confiance et la réciprocité. Toutefois, certains liens sont par définition difficiles à classer à partir de cette typologie. C'est le cas notamment des liens amicaux, parfois considérés comme faibles (Kramarz et Skans, 2014), parfois comme forts (Requena Santos, 1991). Comme nous le verrons plus loin (page 392), cette ambiguïté apparaît clairement dans les données collectées à Bogota dans la mesure où les liens d'amitié pourraient être classés en tant que liens faibles suivant la dimension expressive mais peut-être aussi en tant que liens forts suivant la dimension géographique (Tableaux 6.8 et 6.9, page 392). Cette remarque tend à justifier le croisement de cette dimension de la force des liens avec les deux autres (Figure 6.5, page 389).
- ***Dimension géographique*** : les autres travaux présentés dans la troisième colonne du tableau 6.7 proposent d'identifier la force des liens en fonction de la distance géographique qui sépare ego et ses alters. Cette approche spatiale fait l'hypothèse que plus les liens sont proches dans l'espace plus les possibilités d'interaction, d'échange et de construction de liens de confiance sont fortes (Bayer *et al.*, 2008). Autrement dit, les travaux mentionnés dans le tableau 6.7 appréhendent un lien fort comme un lien de proximité et un lien faible comme un lien plus lointain géographiquement. Tout comme pour la dimension précédente, ces travaux sont également limités dans

la mesure où une certaine ambiguïté entoure la catégorie « voisinage », supposant un choix discrétionnaire de la part des auteurs pour l'associer soit à des liens forts, soit à des liens plus faibles. Une nouvelle fois, cette remarque justifie bien le croisement de cette dimension de la force des liens avec les deux autres (Figure 6.5).

FIGURE 6.5 – *Tridimensionnalité* de la force des liens



Note : « FL » correspond à la force des liens.
Source : Auteur.

Bien que la littérature identifie et utilise ces trois dimensions, elle les articule peu, choisissant une ou deux d'entre elles afin de cerner cette idée de force des liens (Tableau 6.7, page 388). De notre point de vue, toutes ces dimensions doivent être considérées conjointement pour pouvoir saisir pleinement ce concept. Ainsi, en raison de la multiplicité des caractérisations, nous retenons une approche multidimensionnelle afin de mesurer précisément ce « triptyque » mis en évidence et ne pas délaissier un élément important, tel que le proposent Berrou et Combarous (2012) ou encore Gomez et Verd (2013). Autrement dit, nous adoptons une définition tridimensionnelle de la force des liens se situant schématiquement à la conjonction des dimensions expressive, sociale et géographique comme le présente la figure 6.5.

6.2.2.2 L'opérationnalisation d'une mesure tridimensionnelle de la force des liens à Bogota

Afin de tenir compte au niveau méthodologique de cet aspect multidimensionnel de la force des liens, nous adoptons l'approche de Berrou et Combarous (2011) consistant à construire un indice à partir d'une Analyse des Correspondances Multiples (ACM). Nous ne détaillerons pas la méthode utilisée ici dans la mesure où la construction d'un indice de ce type a déjà fait l'objet d'une présentation détaillée dans le chapitre 3 à propos de la

qualité de l'emploi (*cf.* Section 3.1.1.1, page 146)³². Toutefois, il nous semble nécessaire de préciser les variables catégorielles et les modalités que nous avons retenues pour chacune des trois dimensions –expressive, sociale et géographique–.

Nous appréhendons la dimension expressive des liens à travers une typologie construite sur la base des variables de confiance et de fréquence d'interaction exprimées au niveau du réseau et caractérisées dans le chapitre précédent (*cf.* Chapitre 5, Section 5.2.1.2, page 328). Dans un premier temps, nous mesurons la confiance à travers une variable continue envisagée au niveau du réseau comme la multiplication d'un indice de confiance (d'ego envers ses alters) et d'un indice de confiance réciproque (des alters envers ego)³³, sur la base des variables de confiance présentées au chapitre précédent (*cf.* Chapitre 5, Section 5.2.1.2, page 328). Dans un second temps, nous définissons une variable binaire prenant la valeur 1 lorsque cet indice de confiance est supérieur à la médiane et 0 dans le cas contraire. Pour la fréquence d'interaction, nous appliquons la même méthode à travers la définition d'un indice de fréquence des relations au niveau du réseau avant de le discrétiser de la même façon par rapport à la médiane. Enfin, nous croisons les deux configurations de confiance et de fréquence afin de construire une typologie de la « profondeur » des liens : (*i.*) faible confiance et faible fréquence, (*ii.*) faible confiance et forte fréquence, (*iii.*) forte confiance et faible fréquence, (*iv.*) forte confiance et forte fréquence. En définitive nous définissons à partir de cette typologie une variable catégorielle comportant quatre modalités permettant de saisir la « profondeur » expressive des liens.

La dimension sociale de la force des liens est abordée à travers la construction d'une variable catégorielle basée sur celles identifiant la proportion de liens familiaux, amicaux, de travail... dans le réseau d'ego (*cf.* Chapitre 5, Section 5.2.2, page 335). Vis-à-vis de ces variables, nous proposons une variable catégorielle correspondante au rôle social majoritaire des alters dans le réseau en discrétisant chacune de ces variables en fonction du rôle social représentant la part la plus importante des liens au sein du réseau. Autrement dit, si un individu dispose de trois alters et que deux d'entre eux correspondent

32. Rappelons seulement que la valeur de l'indice de force des liens correspond à la moyenne des scores normalisés des différentes modalités portées par l'individu i sur le premier axe factoriel (F_1^i) issu de l'ACM.

Cette idée peut être formalisée de la façon suivante : $FL_i = F_1^i = \frac{\sum_{q=1}^Q \sum_{j_q=1}^{j_q} \frac{w_{j_q}^{1,q}}{\sqrt{k_1}} K_{i,j_q}^q}{Q}$, où FL_i correspond à l'indice multidimensionnel de force des liens pour l'individu i , Q au nombre de variables considérées, $\frac{w_{j_q}^{1,q}}{\sqrt{k_1}}$ au score normalisé sur le premier axe factoriel de la modalité j de la variable q et K_{i,j_q}^q une variable binaire prenant la valeur 1 lorsque l'individu porte la modalité j_q et 0 sinon.

33. Ces deux indices sont calculés à partir de la moyenne des différentes variables de confiance –élevée et faible– et de confiance réciproque.

à des membres de la famille (66,67%), notre variable prendra la modalité famille et ainsi de suite. Cependant, dans le cas où le réseau d'ego serait composé de plusieurs liens chacun correspondant à des rôles sociaux différents, nous associons la modalité correspondante au premier lien cité³⁴. En définitive, cette variable catégorielle comporte six modalités : (i.) relations familiales, (ii.) amicales, (iii.) relations réactivées, (iv.) relations professionnelles, (v.) relations issues d'un autre groupe social (club de sport, église...) et (vi.) relations issues d'une chaîne relationnelle (contact obtenu par ego à travers l'intermédiation d'un membre de la famille ou d'un ami).

De la même manière que pour la dimension précédente, nous caractérisons la dimension géographique sur la base d'une variable catégorielle basée sur celles identifiant la part des alters du réseau vivant dans le même foyer ou le même bloc, dans le même voisinage ou dans d'autres parties de la ville (*cf.* Chapitre 5, Section 5.2.2, page 335). Vis-à-vis de ces variables, nous proposons de construire une variable catégorielle correspondant à la localisation majoritaire des alters dans le réseau en discrétisant chacune de ces variables en fonction de la localisation représentant la part la plus importante dans le réseau d'ego. En d'autres termes, lorsque ego dispose de trois liens dont deux correspondent à des relations de voisinage (66,67% des liens du réseau), notre variable prendra la modalité voisinage et ainsi de suite. À l'instar de la dimension précédente, dans le cas où le réseau d'ego serait composé de plusieurs liens chacun correspondant à des rôles sociaux différents, nous associons la modalité correspondante au premier lien cité. En définitive, cette variable catégorielle comporte trois modalités : (i.) proximité (si même foyer ou même bloc), (ii.) voisinage et (iii.) autres parties de la ville.

Les tableaux 6.8 et 6.9 (page 392) croisent les différentes dimensions et font état de leur association, justifiant alors le recours à l'analyse multidimensionnelle. Commençons par indiquer que les trois dimensions apparaissent bien significativement dépendantes les unes des autres au vu des tests du χ^2 , bien que ces associations ne soient pas d'une intensité très élevée au regard des statistiques V de Cramer. Par ailleurs, à travers le report en gras et italique des résidus ajustés de Pearson³⁵, les tableaux 6.8 et 6.9 (page 392) mettent en évidence les cellules dont les valeurs sont significatives. Confirmant notre intuition initiale à propos de la nature tridimensionnelle de la force des liens, nous pouvons constater que lorsque les réseaux des individus contiennent des relations majoritairement familiales, ces dernières ont aussi tendance à être plus « profondes » (en termes de fréquence et de confiance) et

34. Indiquons que sur les 1171 réseaux actifs étudiés, ces cas particuliers représentent moins de 7%.

35. Rappelons que ces derniers font l'objet d'un encadré présenté en annexe, page 511.

TABLEAU 6.8 – Association entre la dimension expressive et sociale

	Conf-/Freq-	Conf-/Freq+	Conf+/Freq-	Conf+/Freq+
Famille	<i>14.81%</i>	<i>13.25%</i>	13.25%	58.70%
Ami	35.41%	17.43%	15.41%	<i>31.74%</i>
Relation réactivée	58.43%	19.10%	7.87%	<i>14.61%</i>
Travail	35.71%	33.33%	9.52%	<i>21.43%</i>
Groupe social	30.95%	21.43%	19.05%	28.57%
Chaîne relationnelle	55.26%	21.05%	15.79%	<i>7.89%</i>
Total	30.76%	17.00%	14.02%	38.21%
	<i>Chi² de Pearson</i>			155.79***
	<i>V de Cramer</i>			0.21

Note : nous ne reportons que les fréquences en ligne. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ pour le test du χ^2 . Concernant les résidus ajustés, nous indiquons en gras les cellules qui sont significativement supérieures et en italique dans le cas contraire. Source : Auteur, REDES-GEIH, 2016-2017.

TABLEAU 6.9 – Association entre la dimension expressive et géographique

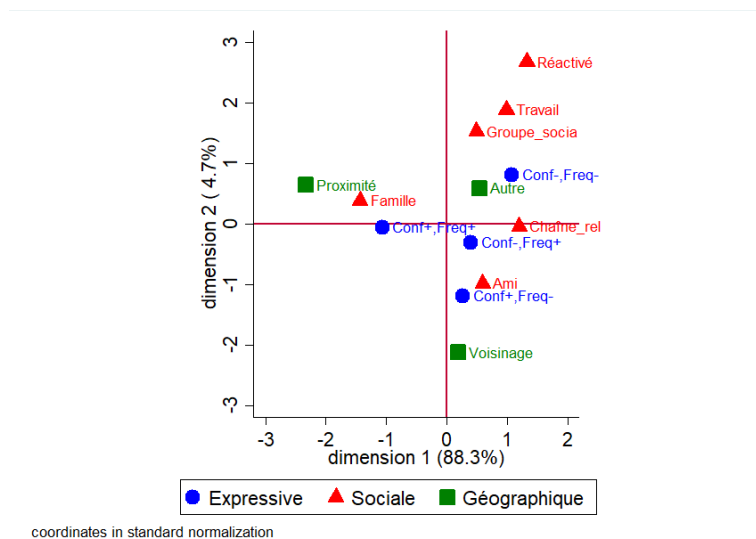
	Proximité	Voisinage	Autre dans la ville
Famille	41.83%	<i>15.79%</i>	<i>42.38%</i>
Ami	<i>3.52%</i>	29.30%	67.19%
Réactivé	<i>0.00%</i>	15.12%	84.88%
Travail	<i>0.00%</i>	10.26%	89.74%
Groupe social	9.76%	9.76%	80.49%
Chaîne relationnelle	<i>2.94%</i>	26.47%	70.59%
Total	16.22%	22.09%	61.70%
	<i>Chi² de Pearson</i>		287.58***
	<i>V de Cramer</i>		0.37

Note : nous ne reportons que les fréquences en ligne. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ pour le test du χ^2 . Concernant les résidus ajustés, nous indiquons en gras les cellules qui sont significativement supérieures et en italique dans le cas contraire. Source : Auteur, REDES-GEIH, 2016-2017.

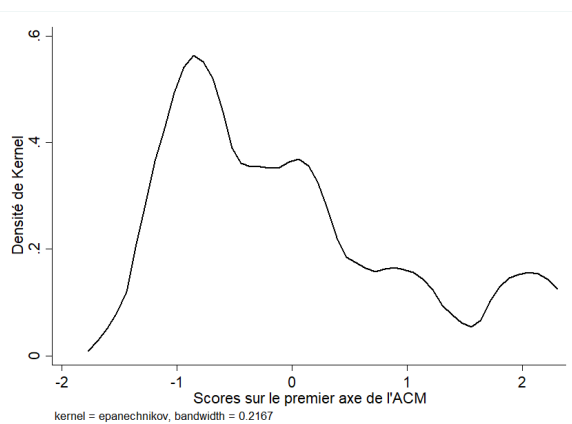
à s'inscrire dans la proximité géographique. En revanche, quand les réseaux sont composés majoritairement de liens amicaux, les relations sont aussi moins « profondes » et plus lointaines géographiquement, construites dans le voisinage ou d'autres parties de la ville. De plus, lorsque les réseaux comportent majoritairement des liens professionnels, les relations sont aussi plus fréquentes mais véhiculent moins de confiance. Par ailleurs, pour des réseaux composés majoritairement de relations qui ne sont ni familiales ni amicales, les liens apparaissent plus éloignés géographiquement. Enfin, nous pouvons remarquer que ces résultats sont tout à fait cohérents avec la distribution des variables continues retenues

pour caractériser la dimension sociale et géographique en fonction des différentes modalités de notre variable catégorielle concernant la dimension expressive (Tableau F.11, page 526).

FIGURE 6.6 – Indice tridimensionnel de force des liens à Bogota



(a) Projection des modalités des variables caractérisant la force des liens



(b) Distribution de l'indice tridimensionnel de force des liens[†]

Note : [†]l'indice multidimensionnel correspond à la moyenne des scores sur le premier axe de l'ACM multiplié par -1 pour en faciliter l'interprétation.

Source : Auteur, GEIH-REDES, 2016-2017.

La réalisation de l'ACM, dont la projection des modalités des trois variables dimensionnelles au niveau du réseau sur les deux premiers axes est présentée à la figure 6.6a, confirme bien ces associations entre les différentes dimensions. Par ailleurs, le premier axe factoriel représenté sur la figure 6.6a capte plus de 88% de l'information statistique multivariée, justifiant son utilisation comme indicateur de force des liens (Tableau F.12 et Figure F.4, page 526).

Par conséquent, au regard des modalités projetées nous pouvons dire que plus les valeurs sont négatives sur cet axe et plus les liens du réseau sont forts –articulant des relations familiales, profondes et proches géographiquement– (Figure 6.6a, page 393). Inversement, plus les valeurs sont positives et plus les liens tendent à être faibles. Toutefois, afin d’en faciliter l’interprétation en tant qu’indicateur de force des liens, nous multiplions les valeurs portées par les individus sur ce premier axe par -1 . Ainsi, plus cet indicateur est élevé et plus les liens sont forts et inversement. Enfin, au regard de la distribution de cet indicateur tridimensionnel de force des liens (Figure 6.6b, page 393), notons que les réseaux des actifs occupés à Bogota tendent à être composés plutôt de liens faibles. Ce constat corrobore certains résultats indiquant que les liens faibles sont présents en plus grande quantité que les liens forts dans les réseaux d’accès à l’emploi (Yakubovich, 2005 ; Gee *et al.*, 2017a).

En définitive, cet indicateur tridimensionnel apparaît bien comme un outil efficace afin d’opérationnaliser la force des liens à Bogota. Nous proposons désormais de présenter notre stratégie empirique autour de cette mesure afin d’évaluer sa corrélation avec les variables de revenu et d’évolution.

6.2.2.3 Stratégie empirique et spécification

Afin de vérifier les hypothèses listées précédemment (*cf.* Section 6.2.1, page 383), nous utilisons un modèle linéaire –correspondant à une équation de gains traditionnelle (Mincer, 1974)– estimé par les moindres carrés ordinaires (MCO) et un modèle logistique de type Probit (équations 6.5 et 6.6, page 395). Ces choix s’expliquent par la nature des variables dépendantes étudiées : le revenu est mesuré par une variable quantitative continue correspondant au logarithme du revenu obtenu dans l’emploi actuel, tandis que son évolution substantielle est appréhendée par une variable binaire prenant la valeur 1 si l’individu a obtenu une augmentation de plus de 15% par rapport à son emploi précédent et 0 sinon (*cf.* Section 6.1.3.1, page 367)³⁶.

La spécification des deux modèles intègre notre indice multidimensionnel de force des liens (FL_i) en tant que variable d’intérêt et différents « blocs » de covariables que nous connaissons : (X_i) les caractéristiques individuelles (genre, âge, âge au carré, éducation et statut matrimonial), (Z_i) les caractéristiques du ménage (strate socioéconomique et densité), (E_i) les caractéristiques de l’emploi (secteur de l’emploi précédent et expérience).

36. Indiquons que des estimations ont également été conduites avec des seuils différents (10% et 20%). Ces dernières (non reportées) confirment bien les résultats présentés plus loin (*infra* Section 6.2.3.2, page 401).

Par ailleurs, à l’instar de Combarrous et Berrou (2011, 2012), précisons que nous incluons également des variables réticulaires (R_i) afin de contrôler les possibles effets de structure et de composition du réseau qui pourraient limiter la corrélation entre la force des liens et le revenu ou son évolution. Conformément à la littérature (Combarrous et Berrou, 2011, 2012; Nordman et Pasquier-Doumer, 2015), nous intégrons la taille du réseau actif à travers une variable binaire prenant la valeur 1 si le réseau contient au moins deux alters et 0 s’il n’en contient qu’un³⁷. En plus de la taille du réseau actif, la littérature fait état de l’importance des relations professionnelles nouées dans l’environnement professionnel (Mouw, 2003; Berrou et Combarrous, 2011; Cingano and Rosolia, 2012; Gee *et al.*, 2017a, 2017b). Toutefois, Son (2013), Son et Lin (2012), Lin *et al.* (2013b) et Chen et Völker (2016) précisent qu’il ne s’agit pas des relations tissées sur le lieu de travail actuel mais au cours de l’activité précédente qui permettraient de mieux contrôler les estimations. Ainsi, nous intégrons également cette « homophilie professionnelle antérieure » en tant que contrôle à l’aide d’une variable binaire prenant la valeur 1 si au moins un alter appartient au secteur d’activité d’ego dans son emploi précédent et 0 dans le cas contraire.

Par ailleurs, selon ce que nous indiquions déjà dans le chapitre 3 (*cf.* Section 3.2.2.3, page 185), un potentiel biais de sélection pourrait apparaître du fait de ne s’attacher ici qu’au simple réseau actif délaissant *de facto* l’ensemble des individus (27%) qui n’ont pas mobilisé ce type de relations pour obtenir leur emploi actuel et l’ont sans doute obtenu à travers d’autres dispositifs de médiation plus institutionnels. Afin de corriger ce biais de sélection potentiel, nos modèles intègrent également un régresseur λ_i correspondant à l’inverse du ratio de Mills (IMR), calculé de la même manière et respectant les mêmes conditions que celui détaillé au chapitre 3 (*cf.* Section 3.2.2.3, page 185). *In fine*, nos deux modèles –linéaire et logistique– peuvent être formalisés de la façon suivante :

$$\ln Y_i = \beta_0 + FL_i\beta_1 + X_i\beta_2 + Z_i\beta_3 + E_i\beta_4 + R_i\beta_5 + \lambda_i\beta_6 + \varepsilon_i \quad (6.5)$$

$$P(Y = 1|FL, X, Z, E, R, \lambda) = G(\beta_0 + FL_i\beta_1 + X_i\beta_2 + Z_i\beta_3 + E_i\beta_4 + R_i\beta_5 + \lambda_i\beta_6) \quad (6.6)$$

Par ailleurs, ces estimations peuvent également être biaisées en raison de l’endogénéité souvent mise en avant par rapport aux études de réseaux sur le marché du travail (Mouw, 2006), notamment du fait d’une possible simultanéité, causalité inverse *et/ou* omission de variables explicatives (Angrist et Pischke, 2009; Wooldridge, 2010). Du point de vue de la stratégie empirique, l’endogénéité entre une variable dépendante et une variable

37. Ce choix s’explique d’autant plus que 36% des individus ayant utilisé leur réseau actif pour accéder à l’emploi n’ont utilisé qu’un seul lien.

d'intérêt suppose que cette dernière et le résidu estimé soient corrélés (Li, 2012). Cette corrélation tend alors à rompre avec les hypothèses d'efficacité d'un estimateur, ne permettant pas au coefficient estimé d'être convergent (Wooldridge, 2010; Greene, 2011). Pour remédier à ce problème, nous proposons de recourir à des estimations utilisant des variables instrumentales (IV) (Angrist et Pischke, 2009; Wooldridge, 2010). Le principe consiste à trouver un « instrument » adapté pour une variable endogène qui va « permettre d'isoler la composante exogène de la variable supposée endogène » (Berrou, 2010, p. 298). Rappelons que cet « instrument » doit respecter trois critères fondamentaux : (i.) le nombre d'instruments doit être au moins égal au nombre de variables supposées endogènes; (ii.) ils doivent être corrélés avec les variables endogènes; (iii.) ils doivent être exogènes, c'est-à-dire indépendants des résidus estimés. Eu égard aux deux modèles estimés sans instruments indiqués précédemment, nous proposons d'utiliser d'une part les estimateurs MCO en deux étapes (« *two-stage least square (2SLS)* » ou « double moindres carrés DMC ») par rapport au revenu et d'autre part les estimateurs par maximum de vraisemblance à travers un Probit avec IV (IVPROBIT) concernant l'évolution du revenu. Dans les deux cas, la première étape consiste à régresser chacune des variables endogènes sur les variables exogènes du modèle et sur les instruments afin d'en extraire les prédictions des variables endogènes. Dans une seconde étape, les modèles décrits précédemment (équations 6.5 et 6.6, page 395) sont estimés en substituant aux variables endogènes les valeurs prédites lors de la première étape.

Toute la difficulté de cette méthode tient au choix des instruments respectant les trois conditions évoquées et pouvant être cohérents d'un point de vue théorique sur ses effets présumés. Dans la littérature, des variables d'« antériorité » concernant la formation des liens sont utilisées pour instrumenter la force des liens ou l'homophilie professionnelle sur des variables de résultats telles que les gains des indépendants informels (Berrou et Combarous, 2011, 2012). Au sein de l'enquête REDES-GEIH, nous ne disposons pas directement d'informations sur les liens au moment de leur formation. Cependant, la durée d'interaction apparaît comme un instrument intéressant de cette dimension afin d'instrumenter la force des liens sur le marché du travail. En effet, certains travaux sociologiques indiquent que plus la relation se maintient dans le temps, plus les liens ont tendance à se découpler du contexte initial de formation et plus ils reposeront sur la confiance et la réciprocité (Mitchell, 1969; Bott, [1957] 2002; Bidart *et al.*, 2011; Marsden et Campbell, 2012; Marsden, 2018). Ainsi, la corrélation avec la variable endogène devrait être forte. De plus, nous supposons que l'influence de la durée de la relation

fait bien l'objet d'une médiation complète de la part de la force des liens pour agir sur les variables de résultat sur le marché. Pour ces raisons, nous avons décidé de retenir la durée minimale d'interaction dans le réseau pour instrumenter la force de l'ensemble des liens. Cet instrument est par construction peu affecté par l'hétérogénéité qui existe entre toutes les durées d'interaction avec chaque alter du réseau, à l'inverse de la durée moyenne notamment. Intuitivement, nous pensons que plus le temps d'interaction avec l'alter rencontré le plus récemment est long et plus l'ensemble des liens sont supposés forts, ce que tend à corroborer le coefficient de corrélation linéaire (significatif) entre l'indice de force des liens et cette durée minimale d'interaction ($r = 0,43$). Par ailleurs, à notre connaissance il n'y a pas de raisons théoriques *et/ou* empiriques, qui justifierait une causalité inverse entre nos deux variables de résultats (revenu actuel et son évolution substantielle entre les deux derniers emplois) et la durée minimale d'interaction dans le réseau. Ces deux éléments tendent à justifier l'usage de cette variable pour instrumenter la force des liens sur le marché du travail.

Afin de vérifier que notre variable supposée endogène l'est véritablement dans les deux modèles, un test des scores du χ^2 (Wooldridge, 1995), remplaçant le test d'Hausman lorsque le modèle est corrigé pour l'hétéroscédasticité, et un test d'exogénéité de Wald ont été réalisés respectivement pour les estimations (DMC) et (IVPROBIT). Précisons que nous ne réalisons pas de test de *suridentification* dans la mesure où nous utilisons un instrument pour une variable supposée endogène. Enfin, nous vérifions également l'absence de *sous-identification* (à l'aide de la statistique de Kleibergen-Paap –maximum de vraisemblance–) (Kleibergen, 2007), ainsi que la force de notre instrument à l'aide des tests de Stock et Yogo (la statistique F de Cragg-Donald) (Stock et Yogo, 2005 ; Angrist et Pischke, 2009 ; Wooldridge, 2010).

6.2.3 De la faiblesse des liens forts sur le revenu à leur force sur l'évolution du revenu

Les résultats des estimations et l'exploration qualitative des entretiens narratifs tendent à vérifier les hypothèses présentées précédemment. Nous constatons notamment que la force des liens est corrélée négativement avec le revenu en raison d'une limitation de la quantité d'informations diffusées par les relations fortes (Section 6.2.3.1). À l'inverse, la force des liens apparaît positivement corrélée avec l'évolution substantielle du revenu en raison de l'importance de la recommandation et de la qualité de l'information accessible à travers les relations fortes (Section 6.2.3.2).

6.2.3.1 La limite des liens forts sur le revenu

Tout d'abord, indiquons que les estimations reportées dans les tableaux introduisent les quatre blocs de covariables pas à pas, et toutes ont été corrigées pour le biais d'hétéroscédasticité par la méthode de White. Par ailleurs, les régressions linéaires présentées dans le tableau 6.10 (page 399) expliquent de manière satisfaisante le revenu, et ne sont pas sujettes à un biais sévère de multicollinéarité entre les variables explicatives ($VIF < 10$). De plus, la significativité de l'IMR démontre qu'il est nécessaire de corriger le biais de sélection identifié. Enfin, les tests des scores du χ^2 de Wooldridge (1995) pour les estimations DMC nous poussent à rejeter l'idée d'un biais d'endogénéité de notre variable d'intérêt (Tableau 6.10, page 399).

Les résultats reportés dans le tableau 6.10 (page 399) mettent en évidence une forte stabilité de la corrélation négative entre notre indicateur multidimensionnel de force des liens et le revenu. En d'autres termes, plus les liens du réseau actif des individus sont forts et plus ils tendent à obtenir un moindre revenu dans leur emploi actuel. Constatons également qu'au niveau relationnel, seule la force des liens est significativement corrélée avec le revenu à la différence de la taille du réseau ou de l'homophilie professionnelle. En dépit de la stabilité de ce résultat sur l'échantillon total, nous avons également évoqué l'idée qu'une certaine hétérogénéité pourrait affecter cet effet en fonction de la position des acteurs sur le marché. De ce point de vue, le tableau F.15 (page 528) met en avant que cette corrélation négative entre la force des liens et le revenu n'est plus significative pour les 25% qui gagnent le plus dans l'emploi actuel³⁸. Ainsi, nous pouvons indiquer que la faiblesse des liens forts, et de façon réciproque la force des liens faibles (Tassier, 2006), sur le revenu concerne précisément les individus qui obtiennent les revenus les moins élevés, ce qui tend à confirmer les résultats mis en avant par Lin *et al.* (1981) et ceux des *focus groups* commentés au chapitre 3 (*cf.* Section 3.3.2, page 196).

D'un point de vue qualitatif, ces résultats semblent cohérents avec l'analyse des entretiens narratifs, ces derniers faisant apparaître à la fois la faiblesse du canal informationnel pour les liens familiaux et l'importance des informations transmises à travers les liens plus faibles afin d'obtenir un meilleur revenu dans l'emploi obtenu. Après des études d'esthéticienne dans le département du *Nariño*, Laura (mère de famille célibataire de 45

38. Nous avons reconduit cette estimation uniquement sur les 15% des individus qui obtiennent le plus sur le marché du travail. Les résultats sont cohérents de ce point de vue avec ceux présentés pour les 25% (non reportés).

TABLEAU 6.10 – Estimations pour le logarithme du revenu

	MCO			DMC		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Force des liens	-0.06** (0.02)	-0.05** (0.02)	-0.05** (0.02)	-0.09* (0.05)	-0.09* (0.05)	-0.09* (0.05)
Taille du réseau actif			-0.02 (0.04)			-0.03 (0.04)
Homophilie professionnelle			0.03 (0.04)			0.02 (0.04)
Genre (<i>femme</i>)	-0.16*** (0.05)	-0.25*** (0.05)	-0.25*** (0.05)	-0.16*** (0.05)	-0.24*** (0.05)	-0.24*** (0.05)
Age	0.03*** (0.01)	0.02* (0.01)	0.02* (0.01)	0.03*** (0.01)	0.02 (0.01)	0.02 (0.01)
Age ²	-0.00*** (0.00)	-0.00*** (0.00)	-0.00*** (0.00)	-0.00*** (0.00)	-0.00*** (0.00)	-0.00*** (0.00)
Éducation (<i>ICFES</i>)	0.22*** (0.07)	0.37*** (0.07)	0.37*** (0.07)	0.22*** (0.07)	0.36*** (0.07)	0.37*** (0.07)
Éducation (<i>Techno</i>)	0.17*** (0.06)	0.19*** (0.06)	0.19*** (0.06)	0.17*** (0.06)	0.19*** (0.06)	0.19*** (0.06)
Éducation (<i>Univers.</i>)	0.54*** (0.07)	0.39*** (0.08)	0.40*** (0.08)	0.53*** (0.07)	0.39*** (0.08)	0.40*** (0.08)
Marié	0.04 (0.07)	0.03 (0.07)	0.03 (0.04)	0.04 (0.07)	0.04 (0.07)	0.03 (0.07)
Strate 2	0.08 (0.07)	0.03 (0.07)	0.04 (0.07)	0.08 (0.07)	0.03 (0.07)	0.04 (0.07)
Strate 3	0.14** (0.07)	0.25*** (0.07)	0.25*** (0.07)	0.14* (0.07)	0.24*** (0.07)	0.24*** (0.07)
Strates 4, 5, 6	1.17*** (0.16)	1.46*** (0.17)	1.46*** (0.17)	1.16*** (0.16)	1.44*** (0.17)	1.44*** (0.17)
Densité (<i>ménage</i>)	-0.08** (0.04)	-0.08** (0.04)	-0.08** (0.04)	-0.07* (0.04)	-0.08* (0.04)	-0.08** (0.04)
λ	0.83*** (0.31)	2.92*** (0.47)	2.93*** (0.47)	0.81** (0.32)	2.84*** (0.48)	2.84*** (0.48)
Constante	7.12*** (0.21)	6.31*** (0.25)	6.29*** (0.25)	7.15*** (0.21)	6.37*** (0.25)	6.36*** (0.25)
Secteur	.	✓	✓	.	✓	✓
Expérience	.	✓	✓	.	✓	✓
R^2 ajusté	0.25	0.29	0.27			
VIF (moyenne)	7.80	6.79	6.29			
Score χ^2 [†]				0.585	0.778	0.892
Statistique F*				308.45	308.28	280.57
Maximum vraisemblance [†]				159.85***	160.55***	151.34***
N	1033	1033	1033	1033	1033	1033

Note : Les estimations MCO sont reportées en (1), (2) et (3), les autres correspondent aux estimations DMC. Les écarts-types dits « robustes »-corrigés par la méthode d'Eicker-White- sont reportés entre parenthèses. [†]L'absence de significativité des tests des scores du χ^2 (Wooldridge, 1995), nous permet de rejeter l'hypothèse d'endogénéité de notre variable de force des liens. * La statistique F de Cragg-Donald permet de réaliser les tests de Stock et Yogo (2005). Toutes permettent de rejeter l'hypothèse de la faiblesse de notre instrument. [†]Le maximum de vraisemblance correspond à la statistique de Kleibergen-Paap, dont la significativité permet de rejeter l'hypothèse de sous-identification.

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, REDES-GEIH, 2016-2017.

ans et résidant strate 2) arriva à Bogota et s'installa chez un cousin. Ce dernier essaya de l'aider à trouver un emploi, mais cela n'a pas fonctionné car selon elle il ne disposait pas d'informations sur les opportunités offertes dans les salons d'esthétique. Face à ce manque d'information de la part de son cousin, Laura trouva son premier emploi « un peu par hasard », mais ce dernier ne correspondait pas du tout à ses attentes, notamment en matière

de revenu (*entretien #4*). Différemment, Carlos (homme de 34 ans résidant dans la strate 4) indique qu'une enseignante de l'université qu'il avait eu en licence avait travaillé dans une organisation publique qui l'intéressait, mais il n'avait aucune idée du processus de recrutement. Carlos avait différentes propositions qui ne correspondaient pas exactement à ses attentes. À ce moment là, cette enseignante, qu'il avait seulement contacté une fois, lui transmet l'information qu'un poste se libérait au sein de l'institution. Carlos contacta directement la coordinatrice du département du poste vacant, lui permettant de passer un entretien. Il fut recruté et son revenu augmenta. Cependant cette amélioration n'était pas à la hauteur de ses espérances et après deux ans d'expérience, il commença à chercher un autre emploi au sein puis en dehors de l'organisation (*entretien #3*). De la même façon, Manuela (femme de 38 ans vivant strate 3) était vendeuse mais se sentait « déclassée » par rapport à sa formation universitaire en design textile. Elle cherchait un nouvel emploi et avait déjà quelques entretiens programmés. Simultanément, elle demanda également à une vendeuse de son organisation de l'aider car cette dernière connaissait la gérante commerciale d'une entreprise importante dans l'importation textile en Colombie. Cette vendeuse, que Manuela considérait seulement comme une relation professionnelle avec qui elle discutait parfois mais « sans plus », lui relaya l'information que cette entreprise cherchait quelqu'un pour son département de design. Manuela envoya sa candidature, elle fut recrutée et bénéficia d'un meilleur salaire sans que ses conditions de vie puissent changer radicalement (*entretien #13*).

Ces résultats à la fois quantitatifs et qualitatifs tendent à confirmer d'une part l'idée d'une corrélation négative entre les liens plus forts et le revenu, et d'autre part l'hypothèse selon laquelle cette corrélation reposerait sur l'importance du canal informationnel et plus précisément sur la moindre quantité d'informations disponibles à travers ce type de liens. Afin d'approfondir cette seconde sous-question, nous proposons de discrétiser notre indice de force des liens en quatre catégories vis-à-vis des différents quartiles et d'identifier chaque lien du réseau des acteurs par rapport à cette classification. De ce point de vue dyadique, les tableaux F.13 et F.14 (page 527) présentent les différentes ressources pour les salariés et les indépendants en fonction des différentes catégories de force des liens. Nous remarquons alors que les liens plutôt faibles permettent bien d'accéder à une plus grande quantité d'informations à propos de l'emploi pour les salariés et à d'autres types de ressources –qui pourraient être d'ordre informationnel dans la mesure où cette catégorie ne faisait pas partie de la liste des modalités explicitées– pour les indépendants. À l'inverse, les liens forts donnent accès à moins d'informations mais offrent un accès privilégié à

tout autre type de ressources (Tableaux F.13 et F.14, page 527). *In fine*, l'ensemble de ces résultats tend à confirmer l'hypothèse *H1*, dans la mesure où nous observons une corrélation négative entre la force des liens et le revenu obtenu dans l'emploi actuel et où les liens forts semblent véhiculer moins de ressources informationnelles que les relations plus faibles.

6.2.3.2 L'avantage des liens forts sur l'évolution substantielle du revenu

En dépit de la faiblesse des *pseudo R*², les estimations logistiques sont également satisfaisantes au regard des tests et de la bonne prédiction des observations (Tableau 6.11, page 402). Remarquons par ailleurs que l'IMR (λ) n'est pas significatif –à l'exception du modèle (5)– pour les régressions logistiques reportées, cependant les valeurs *p* restent très proches du seuil de 10%. Enfin, les tests d'endogénéité pour les estimations IVPROBIT nous poussent à rejeter ici encore l'idée de ce biais à propos de notre variable d'intérêt.

Les résultats reportés dans le tableau 6.11 (page 402) mettent en évidence une forte stabilité de la corrélation positive cette fois entre notre indicateur multidimensionnel de force des liens et la probabilité de connaître une évolution substantielle du revenu. En d'autres termes, plus les liens du réseau actif des individus sont forts et plus ils ont de chance d'obtenir un « saut substantiel » de leur revenu entre leurs deux dernières occupations, ce qui tend à être corroboré par certains résultats empiriques (Karlan *et al.*, 2009). Notons également qu'au niveau relationnel, seule la force des liens est significativement corrélée avec l'évolution substantielle du revenu à la différence de la taille du réseau ou de l'homophilie professionnelle. Par ailleurs, à l'inverse de l'hétérogénéité de la relation entre la force des liens et le revenu en fonction de la position des individus dans la distribution de ce dernier, la corrélation avec la probabilité de connaître une évolution substantielle demeure stable après avoir retiré les 25% des acteurs qui gagnent le plus dans leur emploi actuel (Tableau F.16, page 529).

Ces résultats apparaissent cohérents avec l'analyse des entretiens narratifs mettant en avant l'importance de la confiance sous-jacente aux liens forts pour connaître un « saut substantiel » du revenu entre deux emplois. Raissa (femme de 28 ans vivant strate 6), travaillait pour un cabinet d'avocats avant de trouver un emploi comme juriste assistante à la Cour Constitutionnelle par l'intermédiaire de son père. Ce dernier lui présenta un magistrat avec lequel il avait travaillé quelques années auparavant, et lui recommanda sa fille dont il dit qu'elle était très compétente. Le magistrat lui indiqua qu'il allait considérer

TABLEAU 6.11 – Estimations pour une évolution substantielle du revenu (plus de 15%)

	PROBIT			IVPROBIT		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Force des liens	0.09** (0.04)	0.09** (0.04)	0.08** (0.04)	0.19** (0.09)	0.18** (0.09)	0.17* (0.09)
Taille du réseau actif			-0.04 (0.08)			-0.02 (0.08)
Homophilie professionnelle			-0.05 (0.08)			-0.04 (0.08)
Genre (<i>femme</i>)	-0.02 (0.08)	-0.13 (0.09)	-0.14 (0.09)	-0.04 (0.09)	-0.16* (0.10)	-0.16* (0.10)
Age	0.02 (0.02)	0.02 (0.02)	0.02 (0.02)	0.03 (0.02)	0.02 (0.02)	0.02 (0.02)
Age ²	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)
Éducation (<i>ICFES</i>)	0.19 (0.15)	0.14 (0.09)	0.14 (0.16)	0.19 (0.15)	0.13 (0.16)	0.13 (0.16)
Éducation (<i>Techno</i>)	0.47*** (0.13)	0.48*** (0.14)	0.48*** (0.14)	0.47*** (0.13)	0.47*** (0.14)	0.48*** (0.14)
Éducation (<i>Univers.</i>)	0.30** (0.15)	0.38** (0.15)	0.38** (0.16)	0.28* (0.15)	0.37** (0.15)	0.37** (0.16)
Marié	-0.16 (0.12)	-0.16 (0.12)	-0.16 (0.12)	-0.17 (0.12)	-0.17 (0.12)	-0.17 (0.12)
Strate 2	0.34** (0.16)	0.28* (0.16)	0.29* (0.16)	0.34** (0.16)	0.28* (0.16)	0.28* (0.16)
Strate 3	0.30* (0.16)	0.32** (0.16)	0.33** (0.16)	0.32** (0.16)	0.35** (0.17)	0.35** (0.17)
Strates 4, 5, 6	0.81*** (0.26)	0.94*** (0.30)	0.95*** (0.30)	0.84*** (0.26)	0.98*** (0.30)	0.98*** (0.30)
Densité (<i>ménage</i>)	-0.08 (0.09)	-0.09 (0.09)	-0.09 (0.09)	-0.09 (0.09)	-0.10 (0.09)	-0.10 (0.09)
λ	0.33 (0.57)	1.53 (1.01)	1.50 (1.01)	0.40 (0.57)	1.69* (1.02)	1.66 (1.03)
Constante	-0.66 (0.41)	-0.97* (0.52)	-0.93* (0.52)	-0.77* (0.42)	-1.12** (0.53)	-1.08** (0.53)
Secteur	.	✓	✓	.	✓	✓
Expérience	.	✓	✓	.	✓	✓
Predict. P.	0.639	0.638	0.638			
LR χ^2	37.32***	57.31***	58.08***			
AIC	1.363	1.358	1.361			
Pseudo R^2 (McFadden)	0.03	0.04	0.04			
R^2 (Effron)	0.04	0.05	0.05			
Test de Wald*				1.47	1.38	1.17
N	1083	1083	1083	1083	1083	1083

Note : Les estimations PROBIT sont reportées en (1), (2) et (3), les autres correspondent aux estimations IVPROBIT. Les écarts-types dits « robustes » – corrigés par la méthode d'Eicker-White – sont reportés entre parenthèses. * L'absence de significativité des tests d'exogénéité de Wald, nous permet de rejeter l'hypothèse d'endogénéité de notre variable de force des liens.

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, REDES-GEIH, 2016-2017.

son profil et suivre les prochains départs pour pouvoir la recruter. Un poste se libéra et Raissa passa un entretien très bienveillant selon elle. Elle fût recrutée directement au cabinet du magistrat en question et obtint un salaire bien supérieur à son emploi antérieur (*entretien #5*). Pour sa part, Martina (mère de famille de 49 ans vivant strate 2) allait se retrouver au chômage après la fermeture de l'hôtel pour lequel elle travaillait comme employée domestique. Cependant, un enseignant d'une université et très bon ami de la

famille selon elle, pour lequel sa mère avait très longtemps travaillé comme employée domestique, la recommanda auprès de l'université pour laquelle il travaillait. Elle fut embauchée dans cette institution comme employée de ménage et gagna un revenu bien supérieur à celui qu'elle obtenait à l'hôtel. Martina dit de ce nouvel emploi « qu'elle n'a pas de mots pour décrire les bonnes conditions de travail à tout point de vue » (*entretien #7*). Abigdail (mère célibataire de 55 ans résidant strate 1) a quitté son emploi dans un commissariat de proximité (C.A.I) car il ne lui permettait pas de subvenir seule aux besoins de sa famille de trois enfants. Grâce à l'aide d'une psychologue devenue petit à petit l'une de ses meilleures amies, elle fut présentée à l'ancien « régulateur informel », et décida de travailler avec lui au départ puis toute seule à la gestion des taxis devant une université. Ce travail lui apporte beaucoup de reconnaissance mais aussi un revenu bien supérieur à celui qu'elle obtenait au C.A.I, lui permettant de subvenir aux nouveaux besoins de sa famille sur le point de s'agrandir, dans la mesure où sa fille attendait un petit garçon (*entretien #9*).

Les résultats à la fois quantitatifs et qualitatifs tendent à confirmer d'une part la corrélation positive entre les liens plus forts et l'évolution du revenu, et d'autre part l'hypothèse selon laquelle cette corrélation reposerait sur l'importance de la recommandation et de la qualité de l'information véhiculée spécifiquement par ce type de liens. Afin d'approfondir cette seconde sous-question d'un point de vue plus dyadique, nous revenons aux tableaux F.13 et F.14 (page 527) qui présentent les différentes ressources pour les salariés et les indépendants en fonction des différentes catégories de force des liens. Nous remarquons alors que les relations plutôt fortes pour les salariés sont associées significativement à des recommandations auprès d'un tiers en charge du recrutement, et à de l'aide pour trouver des fournisseurs et des clients –sûrement à travers un intermédiaire– pour les indépendants. De plus, ces liens tendent également à véhiculer plus de conseils pour les salariés comme pour les indépendants, ce qui pourrait être associé à des informations de meilleure qualité dans la mesure où les conseils engagent beaucoup plus les acteurs que ne le feraient de simples informations. *In fine*, l'ensemble de ces résultats tend à confirmer l'hypothèse H2, dans la mesure où nous observons bien une corrélation positive entre la force des liens et l'évolution substantielle du revenu et que les liens forts véhiculent des ressources informationnelles de meilleure qualité et des recommandations.

En définitive, le contexte dans lequel se trouvent les individus constitue un élément important pour pouvoir juger de la force des liens puisque les liens faibles et forts agissent

différemment sur le revenu et son évolution en fonction des ressources auxquelles ils donnent accès. Face à un changement d'emploi, les liens forts apparaissent fondamentaux pour augmenter substantiellement le revenu en facilitant l'accès à des informations de meilleure qualité et des recommandations ou à de l'aide intermédiée pour les indépendants. Cependant, le contexte du changement a jusqu'ici été appréhendé de manière uniforme. Pourtant, rien n'est moins sûr dans la mesure où le changement est lié à la structure des organisations et des secteurs d'emploi sur le marché. À ce propos, les résultats de Brown et Konrad (2001) soulignent l'importance des liens faibles pour les individus lors d'un changement intra-organisationnel dans un secteur en croissance, et des liens forts lors d'un changement en dehors de l'organisation à partir d'un secteur en déclin. Ainsi, en distinguant la variété des évolutions possibles au sein des trajectoires d'emploi, nous pourrions très certainement approfondir et préciser les résultats concernant les liens forts et les ressources présentés dans cette section.

6.3 Différenciation des ressources et des relations en fonction du type de changement d'emploi

L'usage de liens forts apparaît comme un élément important pour résoudre le problème d'asymétrie d'information sous-jacent au changement d'emploi et ainsi augmenter la probabilité de connaître une évolution substantielle du revenu par rapport à l'activité antérieure. Nonobstant, ce processus de mobilité est loin d'être aussi uniforme que nous l'envisagions précédemment, comme tendent à le montrer les entretiens narratifs (*cf.* Chapitre 5, Section 5.2.2, page 335). Les individus peuvent connaître un changement d'occupation à l'intérieur d'une même organisation, par le fait d'acquérir de nouvelles responsabilités par exemple. Mais les acteurs peuvent également connaître une évolution plus *radicale* du contexte de leur emploi, en changeant d'organisation voire d'occupation *et/ou* de secteur. Cette distinction au sein de l'évolution des trajectoires professionnelles n'est pas anecdotique pour l'analyse des réseaux sur le marché du travail. En effet, nous pouvons penser que les ressources nécessaires à la résolution des problèmes de signalement et d'identification des meilleures opportunités peuvent différer en fonction du type de changement auquel sont confrontés les individus, générant par conséquent des variations dans les liens qui peuvent être en mesure de véhiculer ces différents types de ressources. Face à cet enjeu, nous proposons dans un premier temps de formuler différentes hypothèses par rapport à ces questions (Section 6.3.1), avant d'envisager une exploration à la fois quantitative et qualitative des

informations fournies par l'analyse des entretiens narratifs³⁹ (Section 6.3.2).

6.3.1 Différenciation des mécanismes de résolution de l'asymétrie d'information en fonction du type de changement

D'un point de vue théorique, nous abordons les différents mécanismes permettant de répondre au problème d'asymétrie d'information sous-jacente au changement d'emploi en réalisant une distinction entre une évolution *incrémentale* et *radicale* au sein des trajectoires d'emploi. En raison de cette différenciation, nous avançons l'idée que différents types de ressources supportées par différentes catégories de liens pourraient permettre de répondre à cette question d'asymétrie d'information en fonction du contexte du changement d'emploi. Ainsi, nous envisageons que le signalement et l'identification des opportunités reposent sur la formation professionnelle et les liens organisationnels lors d'une transition *incrémentale* (Section 6.3.1.1), mais un changement *radical* dans la trajectoire est supporté par la recommandation et les liens plus forts (Section 6.3.1.2).

6.3.1.1 Changement *incrémental* : l'importance du signalement de ses compétences professionnelles et des liens organisationnels

Rappelons que l'acteur qui ne change pas radicalement d'emploi, ni de secteur productif ni d'occupation mais évolue au sein de son organisation pour occuper une autre position, fait face à une évolution que nous pouvons appeler *incrémentale* au sein de sa propre trajectoire socioprofessionnelle. En dépit de la spécificité de ce type de changement, l'individu change néanmoins d'emploi et se trouve à nouveau face au problème d'asymétrie d'information concernant le fait de pouvoir sélectionner les meilleures opportunités et de se signaler comme étant un bon candidat possible (*cf.* Section 6.2.1.2, page 385).

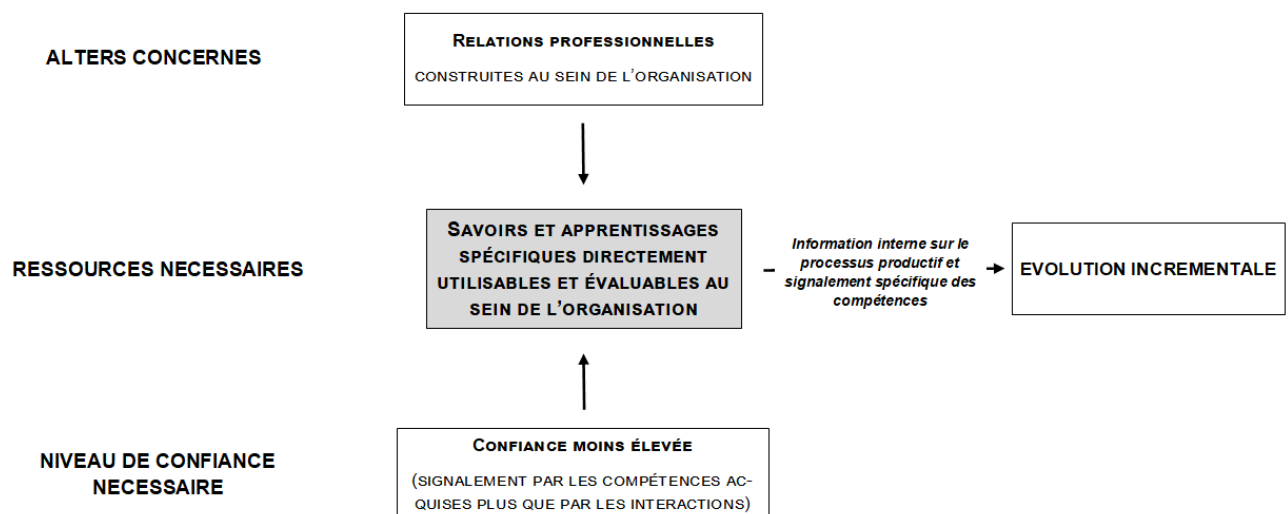
En raison de la nature intra-organisationnelle de ce type de changement, le problème d'asymétrie d'information lié tout d'abord au signalement des compétences de l'acteur peut se résoudre grâce à la formation professionnelle et à sa propre connaissance du processus productif. En effet, le développement de ses compétences à travers des processus informels de *on-the-job learning* ou institutionnels de *career training* constituent autant de signaux importants et directement évaluables par les employeurs ou les partenaires

39. Rappelons que près de 70% des 858 ressources codées à partir des 76 entretiens narratifs concernent la phase d'évolution professionnelle (Figure E.4c, page 510). Ce constat justifie d'autant plus que nous explorions cette phase des trajectoires dans l'emploi.

potentiels (Sicherman et Galor, 1990; Stevens, 1994)⁴⁰. Autrement dit, ses compétences professionnelles suggèrent à l'employeur ou au partenaire qu'il est le « bon » individu doté d'une bonne connaissance des savoirs nécessaires pour accomplir les tâches qui lui seront confiées sur son nouveau poste au sein de l'organisation (Dekker *et al.*, 2002; Slocum, 2006). De plus, l'ensemble de ses savoirs professionnels accumulés dans le cadre spécifique de l'activité *et/ou* du secteur d'emploi permettent au travailleur d'évaluer avec précision la qualité des offres par rapport à son profil et à ses attentes, résolvant ainsi la seconde partie de ce problème d'asymétrie lié à l'évolution professionnelle. Du fait de cette meilleure connaissance du processus productif, l'individu peut alors savoir quelles sont les tâches et les conditions afférant à chaque proposition qui lui est faite. Ainsi, une première hypothèse concernant les ressources nécessaires par rapport à ce type de changement peut être formulée de cette manière (Figure 6.7) :

H1 *Le changement incrémental dépend de l'accumulation de connaissances internes à travers la formation (formelle ou informelle) et l'expérience professionnelle.*

FIGURE 6.7 – Ressources, alters et confiance pour un changement *incrémental*



Source : Auteur.

En raison de l'importance de l'apprentissage professionnel nécessaire pour ce type de chan-

40. Rappelons l'exemple que nous donnons au chapitre 4 (*cf.* Section 4.3.2.2, page 273) : « un menuisier employé d'une menuiserie souhaite évoluer au poste de contre-maître au sein de la même entreprise. Il est clair que l'employeur ne détient pas l'information nécessaire *a priori*, mais qu'au fil de l'expérience d'ego dans cette entreprise, il peut petit à petit identifier précisément la maîtrise que ce dernier peut avoir des routines organisationnelles et des processus productifs et ainsi savoir si ce dernier pourrait correspondre au poste en question ».

gement, la question de savoir quels sont les alters qui peuvent signaler ces compétences acquises est importante. À ce propos, l'analyse qualitative de la dernière partie des entretiens propose certaines pistes de réflexion. Au moment de clore l'entretien nous avons posé deux questions concernant à la fois les alters et le niveau de confiance nécessaire par rapport à deux situations hypothétiques d'évolution professionnelle : un changement *incrémental* et *radical*⁴¹. Dans le cas d'un hypothétique changement *incrémental*, le tableau F.17 (page 530) indique clairement que les individus interrogés ont tendance à s'adresser à des alters plus éloignés socialement, souvent des collègues de travail avec qui ils entretiennent des relations moins basées sur la confiance. Sur cette base, nous pouvons envisager que ce signalement s'effectue tout particulièrement à travers ce type d'alters –certainement au sein même de l'organisation– dans la mesure où ces derniers ont peut-être participé directement à la formation d'ego (*on-the-job training*) ou peuvent être également les mieux placés pour évaluer l'expérience et des compétences professionnelles accumulées par ego puisqu'ils partagent le même milieu de travail (Glaser, 2017). En plus, ces contacts organisationnels peuvent également relayer auprès d'ego des informations importantes, auxquelles ils sont parfois les seuls à avoir accès au sein de l'organisation, permettant à ego de bien évaluer les différentes opportunités qui lui sont offertes. Par ailleurs, ces liens organisationnels permettant de véhiculer ce type de ressources reposent moins sur la confiance entre les acteurs que sur leur fréquence d'interactions entretenues chaque jour au sein du milieu socioprofessionnel auquel appartient ego, ce que tend à confirmer l'analyse des questions hypothétiques (Tableau F.17, page 530). Ainsi, deux hypothèses supplémentaires concernant les relations nécessaires par rapport à ce type de changement peuvent être formulées (Figure 6.7, page 406) :

H2a *Le changement incrémental dépend plus des relations organisationnelles que d'autres types de liens.*

H2b *Le changement incrémental dépend de liens qui reposent moins sur la confiance.*

41. Pour les besoins de l'exercice, le changement *radical* était associé à un changement d'organisation mais aussi de secteur et d'occupation, le changement *incrémental* était lié au changement d'organisation dans le même secteur et pour une même occupation. Les questions posées étaient les suivantes : « dans le cas hypothétique où vous voudriez changer d'emploi pour un qui lui soit similaire (même secteur et même occupation), où pourriez-vous chercher, qui pourrait vous aider et quel niveau de confiance avez-vous dans cette ou ces personnes ? », « dans le cas hypothétique où vous voudriez changer d'emploi pour un qui lui soit totalement différent (secteur et occupation), où pourriez-vous chercher, qui pourrait vous aider et quel niveau de confiance avez-vous dans cette ou ces personnes ? ».

6.3.1.2 Changement *radical* : l'importance de la recommandation, des liens familiaux et de la confiance

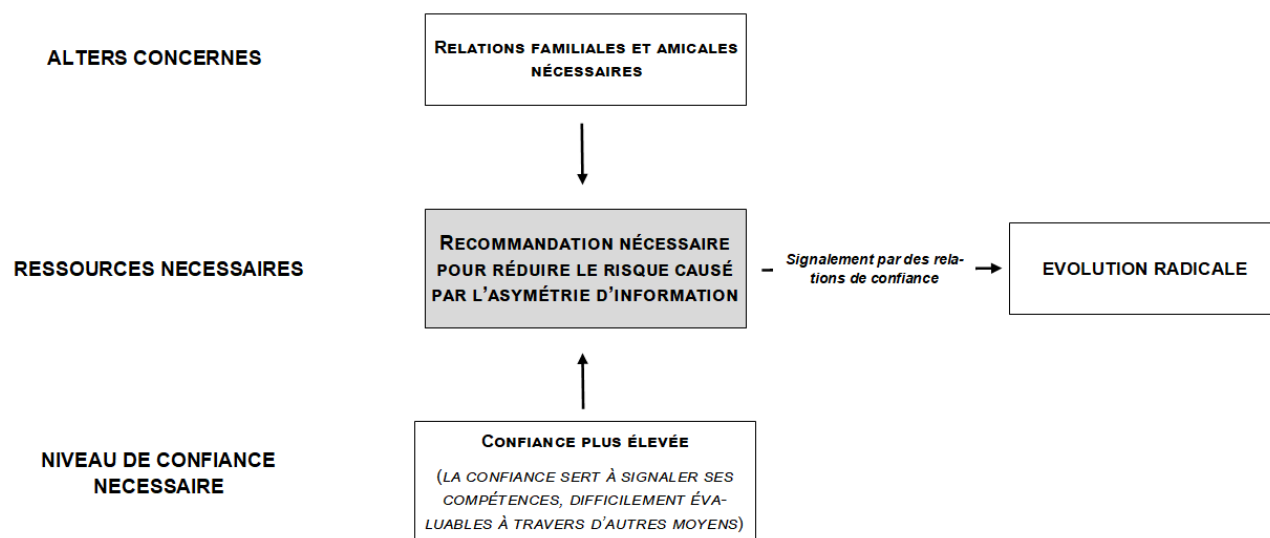
Rappelons que les acteurs sont à la recherche d'un emploi dans une organisation différente, voire un secteur *et/ou* une occupation, de celle à laquelle ils appartiennent ; ils font face à un changement que nous nommerons *radical* dans leur propre trajectoire. De la même façon que pour un changement *incrémental*, l'individu se trouve à nouveau face au même problème d'asymétrie d'information (*cf.* Section 6.2.1.2, page 385).

Dans le cas d'un changement *radical*, il est peu probable que les compétences développées sur le poste précédent puissent être utiles à son signalement et à l'évaluation des opportunités. En effet, les employeurs ou les partenaires potentiels, nouveaux par définition, ne sont pas capables d'évaluer les connaissances et les expériences professionnelles d'ego, dans la mesure où elles ne sont pas liées au processus productif (Yakubovich et Lup, 2006 ; Glaser, 2017)⁴². D'autre part, les offres qui ne s'inscrivent pas directement dans son propre champ de compétences sont difficiles à évaluer pour un acteur, dans la mesure où ces compétences reposent sur des savoirs qu'il ne maîtrise pas *a priori* (Slocum, 2006). Or, il est essentiel pour le chercheur d'emploi d'être en mesure d'évaluer avec précision l'adéquation des offres externes avec ses propres attentes et de pouvoir se signaler comme étant potentiellement le « bon » candidat. Puisque ce dernier ne peut faire valoir son profil sur la base de son savoir professionnel accumulé et qu'il ne dispose pas des compétences pour évaluer les opportunités, il est alors crucial qu'un intermédiaire lui fournisse les informations spécifiques nécessaires et garantisse l'adéquation de son profil avec ce que recherche l'employeur ou le partenaire sur la base d'une recommandation (Hensvik et Skans, 2016). Ainsi, une première hypothèse concernant les ressources nécessaires par rapport à ce type de changement peut être formulée ainsi (Figure 6.8, page 409) :

H3 *Le changement radical dépend beaucoup plus de la recommandation.*

Face à cette nécessité d'être recommandé pour résoudre le problème d'asymétrie d'information sous-jacent au changement, l'analyse de la littérature et des questions hypothétiques reportées dans le tableau F.18 (page 531) nous permet de penser que les relations proches socialement et de confiance peuvent se poser comme un élément de réponse (Mobius et

42. Rappelons l'exemple que nous donnions au chapitre 4 (*cf.* Section 4.3.2.2, page 273) : « un apprenti boulanger, ayant une expérience en boulangerie, souhaite désormais travailler dans une menuiserie. Il est peu probable qu'un menuisier susceptible de l'employer puisse considérer précisément sa maîtrise des routines organisationnelles dans la boulangerie au sein de laquelle ego a exercé, les connaissances spécifiques étant trop distantes de celles attendues dans la nouvelle activité ».

FIGURE 6.8 – Ressources, alters et confiance pour un changement *radical*

Source : Auteur.

Szeidl, 2007 ; Clots-Figueras *et al.*, 2016). Tout d'abord, nous savons que cette confiance entre ego et l'alter jouant le rôle d'intermédiaire permet à ce dernier de relayer auprès de l'acteur une information plus spécifique sur les opportunités, lui permettant d'évaluer plus précisément les aptitudes requises par le poste par rapport à celles dont il dispose. De plus, nous savons également qu'un alter de confiance tend à rendre crédible la recommandation auprès de l'employeur ou du partenaire, ce qui s'avère fondamental dans le cas d'un changement *radical* en l'absence de compétences directement observables (Karlan *et al.*, 2009 ; Aral et Van Alstyne, 2011). Ainsi, deux hypothèses supplémentaires concernant les relations nécessaires par rapport à ce type de changement peuvent être formulées de la façon suivante (Figure 6.8) :

H4a *Le changement radical dépend moins des liens organisationnels.*

H4b *Le changement radical dépend plus des liens de confiance.*

6.3.2 L'exploration quantitative et qualitative des entretiens narratifs

L'exploration à la fois quantitative et qualitative des entretiens permise grâce à l'utilisation des *narrations quantifiées* tend à aller dans le sens des hypothèses présentées précédemment. Nous constatons notamment que la formation professionnelle est associée au chan-

gement *incrémental* quand la recommandation est pour sa part liée au changement plus *radical* de trajectoire (Section 6.3.2.1). Nous observons par ailleurs que les relations organisationnelles et de moindre confiance sont importantes lors d'une évolution *incrémentale* mais que les liens familiaux et de confiance le sont lors d'une transition *radicale* (Section 6.2.3.2).

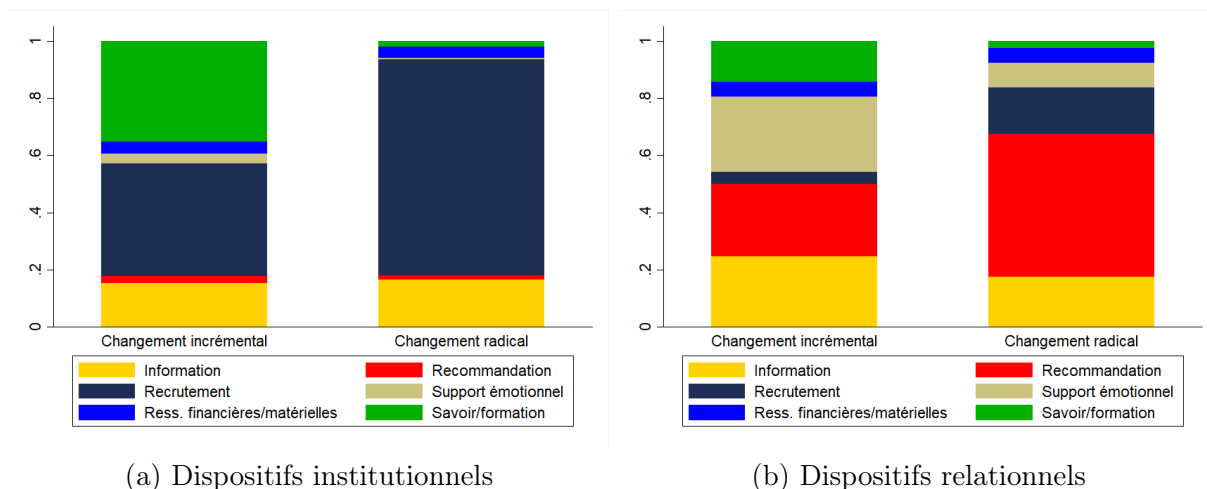
6.3.2.1 Variation des ressources en fonction du type d'évolution : formation professionnelle *vs.* recommandation

Rappelons que l'échantillon issu de la quantification des entretiens narratifs portant sur les trajectoires d'emploi comprend une majorité de ressources obtenues grâce à des dispositifs institutionnels (Figure E.4a, page 510), bien que les réseaux de relations représentent une part plus importante au moment de l'évolution professionnelle (Figure E.4b, page 510). Pour cette raison, nous devons réaliser une première comparaison entre les ressources obtenues en fonction des dispositifs de médiation utilisés. D'un point de vue général, les figures 6.9a et 6.9b (page 411) indiquent tout d'abord qu'au moment de l'évolution sur le marché, le recrutement constitue une ressource presque exclusivement institutionnalisée, reposant très souvent sur un processus formalisé –entretiens, tests d'aptitudes...– ce qui est cohérent avec la littérature sur la question (Chauvac, 2013; Barbulescu, 2015). Par ailleurs, l'information et la formation représentent des ressources mixtes, véhiculées à la fois par des dispositifs relationnels et institutionnels (Figures 6.9a et 6.9b, page 411). Cette observation correspond à la littérature dans la mesure où les ressources informationnelles sur les opportunités nouvelles d'emploi peuvent circuler facilement à travers des canaux formels (sites internet, listes de diffusion...) mais aussi à travers le « bouche à oreille » (*cf.* Section 6.2.2.3, page 394). De la même manière, la formation peut également être réalisée formellement⁴³ ou au contact de travailleurs –salariés ou indépendants– plus expérimentés à travers un processus de *on-the-job learning*. Enfin, de façon cohérente avec certains travaux (Jackson, 1988; Chauvac, 2013; Wrzus *et al.*, 2013; Barbulescu, 2015), la recommandation et le support émotionnel constituent des ressources exclusivement supportées par des formes de médiation relationnelle.

Les tableaux 6.12 et 6.13 (page 412) croisent les différents types de ressources en fonction du type de changement et font état de leur association. Commençons par préciser que les

43. Cela peut être le cas lorsqu'il s'agit d'une formation professionnelle respectant le cadre légal du droit à la formation. Cette dernière pouvant être financée pour les salariés au moins pour partie par l'employeur, ou prise en charge par des administrations en charge de la *capacitacion* des indépendants notamment informels comme le prévoient les différents plans de développement municipaux.

FIGURE 6.9 – Ressources véhiculées par les différents dispositifs en fonction du type d'évolution



Note : 326 ressources (55%) sont véhiculées par des dispositifs institutionnels au moment de l'évolution dans la trajectoire professionnelle, contre 271 (45%) pour des dispositifs relationnels.
 Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

ressources sont bien significativement dépendantes du type d'évolution professionnelle au vu des tests du χ^2 . Par ailleurs, à travers le report en gras et en italique des résidus ajustés de Pearson⁴⁴, les tableaux 6.12 et 6.13 (page 412) font apparaître l'importance des cellules dont les valeurs sont significativement différentes de la situation d'indépendance.

TABLEAU 6.12 – Ressources obtenues à travers des dispositifs institutionnels et types d'évolution

	Info.	Recommand.	Recrut.	Émotion	Fin. et mat. (ind.)	Formation
Changement <i>incrémental</i>	15.13%	2.52%	<i>39.50%</i>	3.36%	4.20%	35.29%
Changement <i>radical</i>	16.43%	1.45%	75.85%	<i>0.48%</i>	3.86%	<i>1.93%</i>
Total	15.95%	1.84%	62.58%	1.53%	3.99%	14.11%
	<i>Chi² de Pearson</i>					80.21***
	<i>V de Cramer</i>					0.50

Note : l'échantillon comprend 326 ressources véhiculées par des dispositifs institutionnels. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ pour le test du χ^2 . Concernant les résidus ajustés, nous indiquons en gras les cellules qui sont significativement supérieures et en italique dans le cas contraire.
 Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

En observant plus spécifiquement les ressources obtenues pour un changement *incrémental*, nous constatons que la formation et les compétences professionnelles apparaissent bien comme des éléments fondamentaux au regard des tableaux 6.12 et 6.13. En effet, plus de

44. cf. Encadré présenté page 511.

TABLEAU 6.13 – Ressources obtenues à travers des dispositifs relationnels et types d'évolution

	Info.	Recommand.	Recrut.	Émotion	Fin. et mat. (ind.)	Formation
Changement <i>incrémental</i>	24.49%	<i>25.51%</i>	<i>4.08%</i>	26.53%	5.10%	14.29%
Changement <i>radical</i>	17.34%	50.29%	16.18%	<i>8.67%</i>	5.20%	<i>2.31%</i>
Total	19.93%	41.33%	11.81%	15.13%	5.17%	6.64%
	<i>Chi² de Pearson</i>					45.36***
	<i>V de Cramer</i>					0.41

Note : l'échantillon comprend 271 ressources véhiculées par des dispositifs relationnels. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ pour le test du χ^2 . Concernant les résidus ajustés, nous indiquons en gras les cellules qui sont significativement supérieures et en italique dans le cas contraire.

Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

35% des ressources obtenues à travers des dispositifs institutionnels et plus de 14% de celles obtenues à travers des relations correspondent à de la formation lors d'un changement *incrémental*. Dans une perspective plus qualitative, les entretiens narratifs font état de l'importance de la formation professionnelle formelle et informelle pour évoluer au sein des organisations. Camilo, architecte de 35 ans, évoque notamment l'apprentissage en « autodidacte » d'un logiciel, qui lui a été très utile pour obtenir plus de responsabilités dans son organisation puisque ce logiciel était utilisé par les architectes confirmés (*entretien #6*). Raissa, juriste de 28 ans, indique pour sa part avoir connu un processus plus formalisé de formation au sein de son organisation. Ce développement professionnel lui a permis d'acquérir une connaissance plus précise de l'institution qui a été valorisée par sa direction en lui attribuant des responsabilités qui dépassaient le cadre de sa fiche de poste initiale (*entretien #5*). Juli et Manuela, designer et employée manufacturière de 28 et 38 ans dans une grande entreprise du secteur textile en Colombie, précisent qu'elles ont évolué dans leurs emplois respectifs parce que leur hiérarchie reconnaissait l'apprentissage qu'elles avaient réalisé au contact de leurs collègues plus anciens dans l'organisation (*entretiens #2 et #13*). Par ailleurs, notons la faiblesse de la recommandation pour ce type de transition (Tableaux 6.12 et 6.13). En raison de l'importance du signalement par le développement des compétences professionnelles, certains travaux signalent qu'une recommandation pourrait affecter négativement la réputation de celui qui recommande auprès de l'employeur en envoyant précisément le signal d'une absence de compétences adaptées du côté du recommandé (Smith, 2012). *In fine*, tous ces éléments tendent à aller dans le sens de l'hypothèse *H1* dans la mesure où la formation professionnelle –plus ou moins institutionnalisée– lors d'un changement *incrémental* de trajectoire semble bien constituer un des éléments de réponse au problème d'asymétrie d'information en offrant

une opportunité de signalement interne, à la différence de la recommandation.

Par ailleurs, remarquons que le support émotionnel semble aussi important au moment d'un changement *incrémental* contrairement au changement *radical*. Cette observation assez contre-intuitive *a priori*, peut néanmoins s'expliquer pour partie par l'existence de rapports conflictuels –parfois avec la hiérarchie– au sein des organisations au moment d'une évolution *incrémentale* de la trajectoire professionnelle. Juli indique notamment que son évolution professionnelle et ses nouvelles responsabilités au sein d'une grande entreprise de production textile ont déclenché une certaine « animosité » de la part de ses responsables hiérarchiques directs qui voyaient d'un mauvais œil une promotion aussi rapide bien que basée sur son acquisition de compétences. En dépit de ses rapports hiérarchiques difficiles, elle bénéficiait du soutien de ses collègues avec lesquels elle partageait beaucoup. Cependant le conflit était tellement marqué qu'elle a fini par démissionner et quitter l'organisation (*entretien #2*). De la même façon, Laura, coiffeuse/esthéticienne de 48 ans, explique que les relations professionnelles en tant que nouvelle associée dans un salon de coiffure ont été particulièrement difficiles avec l'associée principale. Toutefois, pour l'aider et la soutenir dans cette période difficile, elle pouvait compter sur des relations amicales avec les employés qu'elle connaissait très bien (*entretien #3*).

En délaissant les ressources de recrutement et leur aspect très institutionnalisé (Figure 6.9a, page 411), nous constatons que la recommandation obtenue à travers des dispositifs essentiellement relationnels apparaît comme une ressource fondamentale lors d'un changement *radical* de trajectoire (Figure 6.9b et Tableau 6.13, pages 411-412). En effet, plus de 50% des ressources relationnelles obtenues lors de cette étape correspondent à de la recommandation, contre seulement 25,5% lors d'une évolution plus *incrémentale*. Plus qualitativement, les entretiens font état d'une nécessité d'être recommandé lorsqu'on change d'organisation –voire de secteur et d'occupation–, dans la mesure où les autres formes de signalement paraissent moins accessibles ou efficaces. Camilo évoque par exemple l'importance de la recommandation d'une amie de sa femme pour changer totalement d'occupation et passer d'ingénieur du bâtiment à architecte après quelques années dans cette première activité. Il explique cette nécessité par le fait que les cabinets d'architecture auxquels il avait fait parvenir son CV étaient réticents à l'embaucher sans un minimum d'expérience, mais qu'avec cette recommandation son profil devenait plus crédible. De fait, les employeurs l'ont alors considéré et convoqué à des entretiens (*entretien #6*). Dans le même sens, Carlos, conseiller en politique publique de 38 ans,

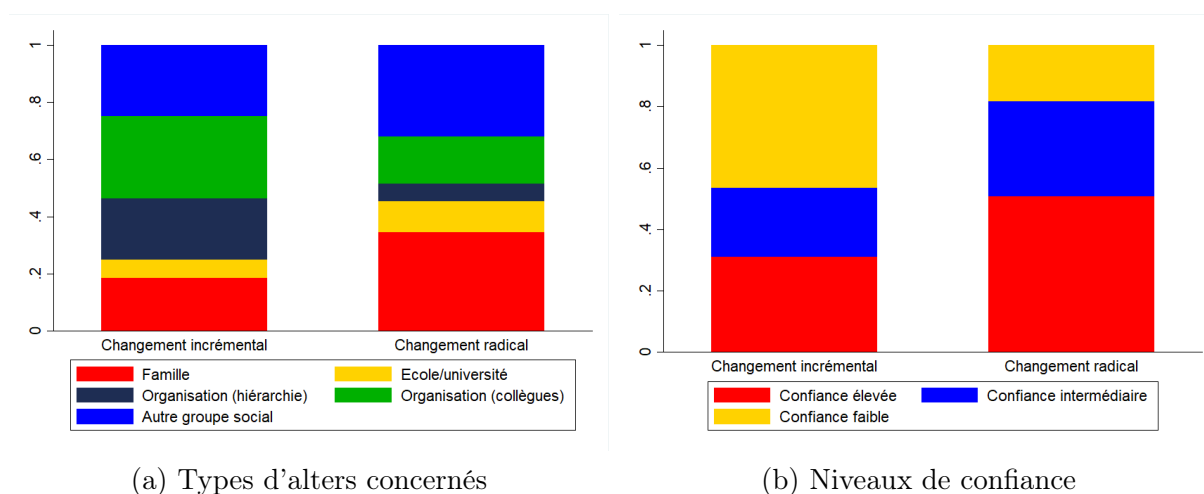
passé d'une administration publique au secteur privé grâce à la recommandation d'un employé de l'entreprise rencontré lors d'un dîner organisé par son meilleur ami. Grâce à l'intermédiation de ce dernier, le contact en question conseille à Carlos de lui envoyer son CV pour qu'il le transmette personnellement au responsable du recrutement. Carlos précise qu'auparavant, il avait directement envoyé son profil à l'entreprise en question, sans obtenir de réponse positive, et seule ce type d'intermédiation lui a bien permis d'être embauché (*entretien #3*). Laura évolue depuis son entreprise d'origine vers une autre organisation dans le même secteur d'activité. Elle note qu'elle a bénéficié de la recommandation d'un ancien collègue qui a très bien joué son rôle d'intermédiaire avec le propriétaire de l'entreprise en mettant en valeur ses compétences à la fois professionnelles et sociales pour s'intégrer rapidement dans la nouvelle organisation (*entretien #4*). *In fine*, l'ensemble des éléments avancés tendent à corroborer l'hypothèse *H3* dans la mesure où la recommandation constitue bien une ressource majeure lors d'un changement *radical* de trajectoire professionnelle, permettant très certainement de répondre aux problèmes d'asymétrie d'information en offrant une opportunité de signalement plus crédible et en facilitant parfois l'accès à des informations plus précises (Karlan *et al.*, 2009).

6.3.2.2 Différenciation des types de liens et du niveau de confiance en fonction du type de transition

Face à l'importance de cette différenciation des ressources en fonction du type de changement professionnel, la figure 6.10a (page 415) nous permet d'identifier également une différenciation évidente du type d'alters permettant de les obtenir dans chaque situation. Confirmant notre intuition élaborée à partir des questions hypothétiques (Tableau F.17, page 530), les ressources proviennent beaucoup plus de relations organisationnelles lors d'un changement *incrémental*, qu'il s'agisse de collègues ou de la hiérarchie au sein de l'institution (Tableaux 6.14 et 6.15, page 415). Comme nous avons déjà pu le voir dans certains entretiens, ces contacts professionnels sont utiles à la fois pour soutenir émotionnellement ego notamment lors de conflits organisationnels, mais aussi pour reconnaître les différentes formations et acquisitions de compétences des acteurs permettant la prise de nouvelles responsabilités dans l'organisation. De plus, nous constatons que ces liens importants pour une évolution *incrémentale* ne reposent qu'accessoirement sur la confiance (Figure 6.10b). Certains travaux justifient ce résultat en indiquant qu'en raison de l'importance du savoir-faire pour ce type d'évolution, les alters ayant une forte intensité affective et émotionnelle avec ego font preuve de réticences à le recommander car ils prendraient alors un risque trop important par rapport à leur propre réputation dans l'organisation si les compétences

d'ego ne correspondaient pas à celles recherchées par l'institution (Smith, 2005, 2012 ; Marin, 2012). En conformité avec ce que nous venons de dire, la famille, les amis issus de la période de scolarisation et les liens de confiance apparaissent de fait beaucoup moins importants à cette étape (Tableaux 6.14 et 6.15, page 416). En définitive, ces résultats tendent à confirmer les hypothèses *H2a* et *H2b* dans la mesure où ce sont bien les liens organisationnels et de moindre confiance qui faciliteraient le signalement des compétences formelles et informelles acquises, offrant par la même occasion un moyen privilégié pour résoudre le problème d'asymétrie d'information dans le cas d'un changement *incrémental* au sein de la trajectoire professionnelle.

FIGURE 6.10 – Types d'alters et niveaux de confiance en fonction du type de changement



Note : l'échantillon comprend respectivement 256 et 238 ressources.
Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

TABLEAU 6.14 – Alters ayant permis d'obtenir les ressources et types de changement professionnel

	Famille	Ecole/unive.	Orga. (hiéra.)	Orga. (collègues)	Autre groupe
Changement <i>incrémental</i>	18.28%	6.45%	21.51%	29.03%	24.73%
Changement <i>radical</i>	34.36%	11.04%	6.13%	16.56%	31.90%
Total	28.52%	9.38%	11.72%	21.09%	29.30%
	<i>Chi² de Pearson</i>				24.04***
	<i>V de Cramer</i>				0.31

Note : l'échantillon comprend 256 ressources, les cas manquants correspondent aux situations dans lesquelles nous n'avons aucune information permettant de savoir le rôle de l'alter pour ego. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ pour le test du χ^2 . Concernant les résidus ajustés, nous indiquons en gras les cellules qui sont significativement supérieures et en italique dans le cas contraire.

Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

TABLEAU 6.15 – Niveaux de confiance et types de changement professionnel

	Confiance faible	Confiance intermédiaire	Confiance élevée
Changement <i>incrémental</i>	46.43%	22.62%	<i>30.95%</i>
Changement <i>radical</i>	<i>18.18%</i>	31.17%	50.65%
Total	28.15%	28.15%	43.70%
	<i>Chi² de Pearson</i>		21.64***
	<i>V de Cramer</i>		0.30

Note : l'échantillon contient 238 ressources, les cas manquants correspondent aux situations dans lesquelles nous n'avons aucune information permettant d'inférer la confiance entre ego et son alter. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ pour le test du χ^2 . Concernant les résidus ajustés, nous indiquons en gras les cellules qui sont significativement supérieures et en italique dans le cas contraire.

Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

A contrario, lors d'une évolution professionnelle plus *radicale* ce sont plutôt les relations familiales et de confiance et moins les liens organisationnels qui permettraient d'accéder aux ressources nécessaires (Tableaux 6.14 et 6.15), confirmant ainsi ce que mettaient déjà en avant les questions hypothétiques (Tableau F.18, page 531). D'un point de vue plus qualitatif, le lien entre le recours à la famille et la recommandation apparaît assez évident. Raissa reconnaît par exemple que son père, qui était avocat, l'a beaucoup aidée à entrer à la cour constitutionnelle en parlant de son profil à certains magistrats et en la recommandant auprès d'eux (*entretien #5*). D'une manière un peu différente, Camilo, qui a changé de secteur d'activité, connaissait certaines difficultés pour s'insérer du fait semble-t-il de son manque d'expérience. Cependant, par l'intermédiaire de sa femme, il fut recommandé par une amie architecte et a ainsi pu obtenir un premier poste dans un cabinet d'architecture (*entretien #6*). De plus, nous constatons que ces liens plutôt familiaux utiles pour une évolution *radicale* reposent également sur une plus grande confiance (Figure 6.10b, page 415). En revanche, les contacts organisationnels et de confiance moindre apparaissent beaucoup moins importants face à ce type de transition (Tableaux 6.14 et 6.15). Toutes ces observations tendent à corroborer les hypothèses $H4a$ et $H4b$ dans la mesure où ce sont bien les liens familiaux et de confiance qui faciliteraient la recommandation.

In fine, cette analyse confirme notamment que le changement dans la trajectoire professionnelle ne peut être considéré comme uniforme. Une distinction dans l'évolution des trajectoires professionnelles doit être faite entre une transformation plus *incrémentale* supportée par la formation professionnelle et le support émotionnel, et une évolution plus *radicale* supportée par la recommandation. Cette distinction importante est d'autant plus nécessaire pour l'analyse des réseaux de relations dans la mesure où les liens

organisationnels moins basés sur la confiance favorisent le signalement des ressources lors d'une évolution plus *incrémentale*, tandis que les liens familiaux basés sur la confiance semblent plus efficaces que les contacts professionnels lors d'une transition plus *radicale*.

Conclusion du sixième chapitre

L'exploration empirique des réseaux de relations sur le marché du travail à Bogota à partir de la mixité des données offerte par le système REDES apporte certains éléments de réponse aux questions posées en conclusion du chapitre 4 (*cf.* page 279) :

- (i.) L'analyse multivariée tend à confirmer que le réseau potentiel et le réseau actif des actifs occupés sont bien composés de deux configurations respectives : *étendue/restreinte* et *ouverte/cohésive*. Par ailleurs, l'absence d'association statistique entre ces différentes sous-catégories permet d'envisager les quatre combinaisons possibles afin d'évaluer leur influence sur le temps de recherche et la qualité de l'appariement. À travers l'application d'une stratégie quasi-expérimentale nous vérifions que la combinaison entre un réseau potentiel étendu et actif cohésif constitue l'articulation permettant de chercher plus longtemps pour attendre les bonnes opportunités et ainsi obtenir un emploi plus satisfaisant sur le marché.
- (ii.) Au regard de l'absence quasi-totale d'effet des combinaisons sur la qualité de l'appariement en matière de revenu, nous avons choisi d'approfondir cette question en revisitant le concept de force des liens au sein du réseau actif. Les résultats empiriques, issus des données quantitatives de l'enquête REDES-GEIH complétées par l'analyse qualitative des entretiens narratifs, nous permettent d'envisager la dimension contextuelle de cette notion. De ce point de vue, nous constatons que la force des liens est négativement corrélée avec le revenu dans l'emploi actuel. Ce phénomène circonscrit aux actifs occupés qui obtiennent les revenus inférieurs au percentile 75, tend à s'expliquer par le fait que les liens forts limitent l'accès à une plus grande quantité d'informations et donc d'opportunités. À l'inverse, la force des liens est positivement corrélée avec l'évolution substantielle du revenu entre deux emplois dans la mesure où les liens forts favorisent la recommandation et la diffusion d'informations plus précises et nécessaires au signalement et à la bonne identification des opportunités lors d'une transition sur le marché. En définitive, les liens faibles et forts recouvrent des avantages et des inconvénients en fonction du contexte dans lequel se trouvent les acteurs et des problèmes d'asymétrie auxquels ils sont confrontés.

(iii.) Afin d'approfondir l'importance de cette dimension contextuelle permettant de différencier à la fois les ressources et les relations qui les véhiculent, nous considérons enfin la variété des types de transitions au sein des trajectoires professionnelles en distinguant les changements *incrémentaux* (au sein de l'organisation) de ceux plus radicaux (hors de l'organisation). À travers l'analyse quantitative et qualitative des narrations, cette distinction apparaît importante tout d'abord du point de vue des ressources nécessaires à chaque type d'évolution. Un changement *incrémental* est associé à la formation professionnelle formelle ou informelle alors qu'une transition plus *radicale* est, quant à elle, supportée par la recommandation. En s'interrogeant ensuite sur les relations susceptibles de véhiculer ces ressources en fonction du type de changement de trajectoire, nous constatons que les liens organisationnels et moins axés sur la confiance sont plus mobilisés dans le premier cas alors que la famille et les relations de confiance le sont beaucoup plus dans le second.

Suivant la proposition faite par Granovetter (1983, p. 220), l'ensemble de ces résultats peuvent être discutés à la lumière du contexte macro-institutionnel du marché du travail dans les économies émergentes. De ce point de vue, nos résultats produits dans la capitale colombienne apparaissent cohérents par rapport aux travaux mettant en évidence l'importance et le rôle des réseaux actifs cohésifs reposant sur des liens forts au sein des économies en transition notamment en Russie et en Chine (Clarke, 2000 ; Gerber et Mayorova, 2010 ; Lu *et al.*, 2013 ; Obukhova et Zhang, 2017). Malgré les spécificités distinguant ces différents contextes macro-institutionnels, certaines études s'accordent sur le fait d'expliquer l'importance de tels réseaux en raison des transformations structurelles du marché coïncidant avec certaines lacunes institutionnelles et engendrant soit une persistance de pratiques socio-relationnelles héritées d'un système antérieur, soit le développement idiosyncratique d'un nouveau modèle d'accès à l'emploi. Le cas chinois illustre bien le premier facteur (Bian, 1994 ; Lu *et al.*, 2013 ; Obukhova et Zhang, 2017), lorsque le cas russe tend à être associé au second (Clarke, 2000 ; Gerber et Mayorova, 2010).

Avant la transition vers une forme de « communisme de marché » (Aglietta et Bai, 2012), l'État chinois disposait d'un outil de planification concernant l'appariement entre les individus et les emplois disponibles à travers un *State-job-assignment system*. Bian (1994) indique que ce système public était très contraignant et, pour cette raison, les acteurs cherchaient à le contourner pour obtenir des emplois qu'ils jugeaient plus favorables. De fait, ils utilisaient leurs relations de confiance, les liens forts et les contacts fiables afin d'influer sur le processus d'affectation et prendre le moins de risques possibles

en raison des lourdes sanctions encourues. Après le démantèlement de ce système de planification et des contraintes qu'il représentait, de nombreux travaux constatent une véritable persistance de ce recours aux liens forts et de confiance pour s'insérer et évoluer professionnellement (Cheung et Gui, 2006 ; Lu *et al.*, 2013). Les auteurs expliquent alors ce phénomène original dans le contexte chinois par le fait que ce démantèlement a affaibli les institutions formelles de placement de la main-d'œuvre, rendant plus difficile encore la transmission de l'information sur les opportunités d'emploi qu'à l'époque du *State-job-assignment system* (Bian, 2002 ; Bian et Huang, 2009). En d'autres termes, les mêmes réseaux de relations qui servaient initialement à contourner les contraintes de l'assignation étatique sont désormais utilisés pour pallier les imperfections et les difficultés institutionnelles du marché du travail nouvellement créé (Lu *et al.*, 2013). De la même manière, les réseaux cohésifs et les liens forts apparaissent essentiels à partir de la transition effectuée au début des années 1990 en Russie, sans pour autant que ce pays ait connu précédemment un système de *State-job-assignment*. Dans le contexte de cette transformation structurelle brutale (Sapir, 1997), Clarke (2000) remarque que la popularité des institutions de placement de la main-d'œuvre sur le marché du travail a diminué à mesure que les conditions d'emploi se détérioraient sur le marché et, parallèlement à ce phénomène, l'importance des relations personnelles dans la recherche d'un emploi a augmenté de façon spectaculaire. En se servant d'une enquête sur les forces de travail, Clarke (2000, p. 486) montre qu'en 1998, 58% des employeurs avaient utilisé l'aide d'amis et de parents, contre seulement 30% en 1992 pour recruter des salariés. Dans le même temps, la part des demandeurs d'emploi aidés par des amis et des parents est passée de 22% avant 1992 à 38% en 1998, et environ un quart de tous les placements depuis 1991 dépendaient directement de l'intercession d'un intermédiaire qui fournissait une recommandation (Clarke, 2000, p. 492). Malgré la diversité des contextes macro-institutionnels, ces éléments font suggérer à Zhao (2013) qu'à mesure que les différentes lacunes institutionnelles seront comblées, les avantages des liens forts et des réseaux cohésifs diminueront.

À la différence des deux contextes précédents, la Colombie est une économie de marché qui n'a jamais connu un tel degré d'implication étatique sur le marché du travail comme dans le cas chinois, ni de transition aussi brutale qu'en Russie. Toutefois, la combinaison de trois éléments d'ordre institutionnel et structurel viennent étayer les résultats constatés dans le contexte colombien. Tout d'abord, le conflit armé et l'extension des territoires contrôlés par le narco-trafic entre 1980 et 2000 ont généré un accroissement de la migration interne et des déplacements forcés de populations. Bien que la mesure de

la migration forcée soit délicate, Dureau *et al.* (2015, p. 35) estiment que Bogota a reçu entre 2000 et 2005 entre 260 000 et 360 000 *desplazados* (déplacés). Or, ces personnes quittant dans l'urgence leurs habitations en zone rurale se réfugient le plus souvent chez des membres de leur famille déjà à Bogota et avec qui ils entretiennent une certaine relation de confiance. En l'absence de liens amicaux et professionnels –rompus en raison du déplacement forcé– ce petit cercle familial va devenir prépondérant pour les *desplazados* et jouer le rôle de dernier filet de sécurité les aidant notamment à obtenir un emploi souvent de nécessité (Ibañez et Vélez, 2008; Ibañez et Moya, 2010). Par ailleurs, un système de patronage, appelé *padrinazgo*, reposant sur des liens forts extérieurs au cercle familial tend à constituer une pratique sociale maintenue au moins depuis le XVIII^e siècle (Salcedo, 2008). En effet, les relations hiérarchiques et souvent paternalistes structurées dans le système *latifundiste* colombien, ont transformé la figure de l'homme de pouvoir –historiquement le propriétaire terrien– en une source d'influence sociale et envers qui les acteurs subalternes devaient loyauté et reconnaissance (Salcedo, 2008). Au cours du XIX^e siècle, le patronage d'une personne et plus encore d'un cercle d'acteurs disposant d'un certain capital économique et culturel dépasse le cadre de l'organisation *latifundiste* et devient un outil nécessaire au franchissement des obstacles se levant devant la mobilité sociale. Ce jeu entre connaissance, reconnaissance et influence intègre alors tout au long du XX^e siècle les représentations et les pratiques sociales percevant la *palanca* (« piston ») permettant d'accéder aux *roscas*⁴⁵ comme l'un des instruments nécessaires à la réussite socioéconomique *et/ou* politique (Salcedo, 2008). Dans ce contexte, le *padrino* (parrain), découplé de son aspect strictement religieux, constitue une ressource fondamentale pour l'acteur parrainé mais aussi pour la famille à laquelle il est lié. Le parrain est une personne de confiance pour la famille restreinte dont la fonction est de rendre service à travers la *palanca* et de faire bénéficier des *roscas* auxquelles il participe notamment lors des étapes sociales importantes du parrainé –financement des études, mariage...– (Salcedo, 2009). Concernant le marché du travail, le parrain et son influence jouent un rôle crucial en particulier pour les classes moyennes inférieures et les ménages vulnérables. En effet, le recours au parrain est une obligation sociale constituant très souvent la première porte d'entrée vers l'univers professionnel (Salcedo, 2009). À cet égard, un programme mené en 2012 à Cucuta et directement piloté par la Présidence de la République de Colombie visait à conduire une expérimentation autour de l'idée d'un « emploi sans *palancas* », afin de réduire les inégalités sur le marché du travail et le sous-emploi par la mauvaise utilisation des compétences (Garcia Rangel *et al.*, 2015). Enfin, à l'instar du cas de la Russie des

45. Le terme *rosca* correspond en Colombie à des petits groupes d'aide mutuelle entre acteurs qui se reconnaissent comme membres d'une institution.

années 1990, rappelons que les faiblesses institutionnelles du système d'orientation de la main-d'œuvre constituent bien un phénomène structurel qui pourrait être pour partie à l'origine de la convergence de nos résultats avec ceux produits dans ces différentes économies émergentes. À ce propos, indiquons que le *Servicio Publico de Empleo* (SPE) et ses dispositifs institutionnels de placement de la main-d'œuvre sont très récents en Colombie (fin 2013), faiblement dotés en moyens humains et matériels, et rencontrent certaines difficultés notamment concernant le ciblage des actifs au sein du segment inférieur sur le marché du travail (*cf.* Chapitre 3). En raison de cette faiblesse institutionnelle et en correspondance avec la suggestion de Zhao (2013), nos résultats permettent de mettre en lumière trois éléments importants à propos des politiques publiques de l'emploi en Colombie en général et à Bogota en particulier (Encadré *infra*).

Encadré 15. Recommandations de politiques publiques

(i.) Renforcer le SPE : encadrer la diffusion institutionnelle de l'information

En raison de l'importance des problèmes d'asymétrie d'information à l'origine du recours aux différents types de réseaux de relations, nous pouvons interroger les mécanismes institutionnels de diffusion de l'information concernant les opportunités d'emploi. La récente création du *Servicio Publico de Empleo* a permis de sortir les outils de placement de la main-d'œuvre du cadre du *Servicio Nacional de Aprendizaje* (SENA) et leur insertion dans le giron exclusif des politiques publiques de l'emploi et du ministère du travail colombien. En dépit de l'exclusivité de ce nouveau service d'accompagnement des actifs inoccupés et de sa popularité grandissante –de plus de 216000 inscrits à Bogota en 2014 à 476000 en 2015– (SPE, 2017), il semble que les instruments dont il dispose demeurent en retrait par rapport à l'ambition de la loi 1636 et au décret d'application 2521 de 2013, notamment au regard de la progression du recours aux réseaux de relations pour s'insérer sur le marché du travail entre 2013 et 2016 (Figure D.5, page 495). Tout d'abord, ce cadre juridique ne fixe aucune norme quant aux informations nécessaires devant être fournies par les employeurs, ne facilitant pas la bonne diffusion des offres en question et créant de fait des distorsions face auxquelles les réseaux cohésifs et les relations fortes constituent des réponses efficaces. Rappelons également qu'au-delà du fait que les offres proposées par le SPE soient sous-renseignées par les demandeurs de travail, elles appartiennent également majoritairement au segment supérieur du marché (*cf.* problème de *targetting*). Face à ces lacunes, une piste de réflexion pourrait être de renforcer les dispositions légales encadrant les conditions de diffusion des offres et permettre l'intégration des employeurs des segments inférieurs au sein du SPE.

(ii.) Réintégrer l'allocation chômage au sein du SPE pour permettre son universalisation

L'importance de l'« attente volontaire » permise par l'une des combinaisons réticulaires pour obtenir un emploi plus satisfaisant, nous fait nous interroger sur l'importance de l'allocation chômage (*Mecanismo de Protección al Cesante*). En dépit du fait que cette dernière soit désormais inconditionnelle en vertu de la loi 1636 de 2013, de nombreuses restrictions viennent entraver son universalisation qui permettrait aux actifs d'attendre les offres les plus favorables et d'obtenir des emplois plus satisfaisants autrement qu'en recourant aux réseaux de relations. En effet, l'allocation chômage en Colombie nécessite l'inscription au SPE mais dépend des caisses de compensation familiales auxquelles les actifs doivent contribuer pour pouvoir prétendre à cette allocation. Or, comme le montre le chapitre 3 (*cf.* Tableau 3.2, page 161), les travailleurs

les plus vulnérables à Bogota contribuent très rarement à ces caisses de compensation. Au final, seuls 384000 actifs en Colombie avaient reçu cette allocation entre 2013 et 2016, pour un montant moyen de 427000 pesos et pour une durée de six mois maximum (environ 55% du salaire minimum moyen sur la période). Ainsi, une seconde piste de réflexion consisterait à intégrer ce système d'allocation comme une compétence du SPE. Cette réintégration permettrait alors de relâcher la condition de cotisation aux caisses de compensation pour les non-cotisants afin de créer un système d'allocation chômage *subsidiado* s'adressant aux actifs exclus du premier mécanisme. De plus, la part du salaire compensé pourrait être réévaluée afin d'offrir des capacités réelles –et décentes– d'attente aux travailleurs.

(iii.) Doter le SPE d'un outil de recommandation formalisé

L'importance de la recommandation permise à travers les liens forts afin de connaître une évolution substantielle du revenu ou lors d'un changement *radical* de trajectoire, implique que nous nous intéressions à cette question du point de vue des institutions intervenant sur le marché du travail. Aux États-Unis, une enquête conduite en 2010 par le site internet de recherche d'emploi *CareerBuilder* a indiqué qu'une majorité des employeurs inscrits développent des programmes formels de recommandation avec l'aide de leurs salariés et que près de 30% des nouveaux accédants à l'emploi étaient issus de ces mécanismes (Ekinci, 2016, p. 688). Dans cette perspective et en sachant l'importance de la recommandation sur le marché du travail à Bogota, nous pourrions envisager un outil équivalent pris en charge par le SPE et qui viserait à permettre la recommandation des travailleurs postulant sur les offres relayées par ce service.

CHAPITRE

CONCLUSION GÉNÉRALE

En raison des changements opérés depuis les années 1990 et de l'inscription du *travail décent* à l'agenda des Objectifs de Développement Durable (ODD) à partir de 2015 (PNUD, 2016 ; Oudin, 2017 ; OIT, 2018d), les problématiques relatives à la qualité de l'emploi, à la structure du marché du travail et à l'effet de l'usage des réseaux sociaux pour obtenir un « bon » emploi représentent des enjeux majeurs pour les politiques de l'emploi dans les PED en général et dans les pays d'Amérique latine en particulier. Ces enjeux semblent être encore plus importants dans le contexte des pays andins, façonnés par une forte urbanisation et marqués par des faiblesses structurelles au niveau des dispositifs institutionnels de protection et d'insertion professionnelle des travailleurs (ONU-HABITAT, 2012 ; OIT, 2018a, 2018b, 2018c). Ainsi, depuis le début des années 2010, certains travaux cherchent à revisiter l'analyse du marché du travail et s'interrogent sur les relations sociales qui encadrent et déterminent les performances des actifs occupés au sein de ces pays au régime d'emploi spécifique (Diaz, 2012 ; Nicodemo et Garcia, 2015). En s'inscrivant dans ce champ de la littérature et en adoptant une démarche résolument pluridisciplinaire –croisant économie et sociologie– tant sur le plan théorique et méthodologique que sur le plan empirique, notre thèse s'est donnée pour objectif d'identifier et d'analyser la structure des emplois, la nature, la composition et l'influence des réseaux sociaux sur les performances et la dynamique des acteurs sur le marché du travail urbain dans les pays andins, en retenant Bogota pour terrain d'étude. Ainsi, cette conclusion générale se propose de synthétiser la démarche de recherche qui a animé l'ensemble de ce travail, de résumer les principaux résultats empiriques et leurs éventuelles implications en matière de politiques publiques et, enfin, de dégager certaines pistes de réflexion et prolongements possibles.

De la segmentation de la qualité de l'emploi à la nature, la composition des réseaux sociaux et à leurs effets sur le marché du travail à Bogota : démarche théorique et méthodologique

D'un point de vue théorique et analytique, notre thèse s'est articulée en deux temps, s'efforçant d'adopter à chaque fois un prisme pluridisciplinaire. En premier lieu, nous avons rebalayé les débats d'ordre conceptuel, théorique et empirique autour de la manière d'aborder l'emploi dans les PED en général et en Amérique latine en particulier. Ce retour historique nous a alors permis de repérer les différents obstacles auxquels sont confrontées les typologies classiques –opposant formel et informel, salariat et indépendance– pour saisir précisément les processus d'*hybridation* de l'emploi (Azaïs et Carleial, 2017). En

raison de ces limites, nous avons proposé de revisiter les performances des acteurs sur le marché du travail à travers la notion à la fois interdisciplinaire, multidimensionnelle et contextualisée de qualité de l'emploi (Burchell *et al.*, 2014). Cependant, en dépit de sa reconnaissance d'un point de vue académique comme institutionnel (Guergoat-Larivière et Marchand, 2012; OIT, 2013; Osterman, 2013; Ramos *et al.*, 2015), ce concept suscite certains débats méthodologiques et empiriques. À partir d'une revue des quatre grandes catégories de travaux s'attachant à la caractérisation de cette notion, nous avons établi un « socle commun » de six dimensions permettant de définir la qualité de l'emploi en Amérique latine (Floro et Messier, 2011; Ocampo et Sehnbruch, 2015) : (i.) un niveau de revenu *décent*, (ii.) des conditions de travail réglementaires, (iii.) une sécurité sociale, (iv.) l'existence et le respect des droits collectifs, (v.) la possibilité de concilier vie familiale et vie professionnelle, (vi.) une satisfaction retirée de son activité. Cette nouvelle manière d'appréhender l'emploi dans la région nous a ensuite amené à nous interroger sur le fonctionnement du marché du travail, thématique qui occupe une place importante dans la discussion entre économistes et sociologues. En revenant sur ces vifs débats entre les deux disciplines, nous avons pu saisir toute la complexité de ce marché et l'importance d'adopter le regard sociologique afin de ne pas tomber, à l'instar des modèles classiques développés par la théorie économique, dans le triple écueil qui consisterait à : (i.) considérer l'éducation comme un investissement individuel et non une institution sociale (Bourdieu et Passeron, 1964, 1970), (ii.) adopter une vision *sous-socialisée* des acteurs évacuant la dimension sociale de leurs comportements (Granovetter, 1985, 2008, 2017), (iii.) délaissier les multiples formes de la rationalité dépassant le cadre de la simple rationalité instrumentale (Simon, 1986; Weber, [1921] 2003). En raison de la nécessité d'intégrer ces éléments soulevés par les approches sociologiques au cœur de l'analyse économique, nous avons trouvé dans les théories de la segmentation du marché du travail (SLM) une manière tout à fait pertinente d'analyser sa morphologie et son fonctionnement, permettant de distinguer des groupes d'acteurs en fonction de leur niveau de vulnérabilité ou de protection et de leur place dans la structure sociale. Toutefois, bien que ces approches SLM soient adaptées d'un point de vue théorique et empirique pour décrire la forme du marché du travail, qu'il soit dual ou composé de plusieurs segments, elles demeurent peu appropriées pour repérer les déterminants de cette segmentation, et éventuellement son évolution, sans s'en remettre à la notion de culture conçue comme une « boîte noire » aux yeux de la sociologie économique. Afin de surpasser cette limite et d'analyser plus précisément les phénomènes à l'origine de cette structure segmentée des emplois, nous avons alors proposé de revenir sur le travail pionnier de Granovetter

([1974] 1995), révélant le rôle fondamental qu'occupent les réseaux sociaux sur le marché du travail. Sur cette base, nous avons entrepris de passer en revue la littérature théorique et empirique à propos de cette question. Cette exploration a laissé émerger deux types de réseaux induisant des performances différenciées dans l'emploi conformément aux approches SLM. D'un côté, certains travaux mettent en évidence que les acteurs des segments supérieurs du marché bénéficient plus probablement de *réseaux d'opportunité* leur permettant d'accéder à des emplois de meilleure qualité (Granovetter, 1982, 1983; Tholen *et al.*, 2013). D'un autre côté, d'autres études indiquent que des acteurs déjà plus vulnérables ne disposent quant à eux que de *réseaux de nécessité* impliquant une altération probable de leur qualité de l'emploi (Smith, 2000, 2016; Marques, 2012, 2015). Ainsi, la segmentation des acteurs trouve une explication tout à fait pertinente à travers le recours aux différents types de réseaux sociaux en fonction de leur segment d'appartenance sur le marché du travail.

À la suite de ce premier développement théorique plaçant l'usage des réseaux sociaux au centre de notre analyse du marché du travail, nous avons proposé d'approfondir la compréhension du rôle de ces derniers par un regard plus particulier sur leur nature, leur composition et leurs effets sur les performances dans l'emploi. Pour ce faire, nous avons adopté le cadre de l'encastrement réticulaire développé par Granovetter (1985) à partir du travail de Polanyi ([1944] 2009), en raison de la pertinence du niveau d'analyse *méso-socioéconomique* qui lui est attaché. En plaçant l'analyse relationnelle, structurale et temporelle des réseaux de relations que propose Granovetter (2017) à un stade intermédiaire –entre individus et structures sociales–, nous pouvons considérer à la fois les phénomènes d'ordre structurel qui façonnent les réseaux sociaux des acteurs et les facteurs relationnels qui agissent sur les actions des individus engagés sur le marché du travail (Marsden et Gorman, 2001; Bott [1957] 2002; Smith, 2016). À partir de ce cadre général, nous avons par la suite entrepris de balayer les travaux économiques et sociologiques, d'ordre théorique et empirique, afin de repérer les dimensions et les mécanismes supportant les effets des réseaux de relations sur le marché du travail. Dans cette optique, nous avons commencé par opérer une première distinction entre le réseau potentiel, correspondant aux ressources potentielles obtenues à travers les relations régulières qu'entretiennent les acteurs (Bourdieu, 1980a, 1986; Lin, 1999a, 2008), et le réseau actif, identifié comme les liens et les contacts effectivement activés/mobilisés pour accéder à l'emploi. Concernant le réseau potentiel, associé sur le plan théorique à la caractérisation que Bourdieu (1980a) et Lin (1999a) donnent du capital social et aux dimensions qu'il

recouvre –(i.) diversité des relations potentielles, (ii.) accessibilité aux positions les plus haut placées dans la hiérarchie socioprofessionnelle, (iii.) accumulation des ressources– nous avons alors observé un certain contraste dans les résultats empiriques. D’un côté, les acteurs disposant d’un réseau potentiel étendu –en termes de diversité d’accessibilité et d’accumulation– auraient accès à de meilleures opportunités, pourraient être plus à même de signaler leurs compétences sociales et, *in fine*, auraient des performances plus élevées que les autres sur le marché du travail (Lin et Ao, 2008 ; Lin et Erickson, 2008). D’un autre côté, certains travaux soulèvent qu’un réseau plus restreint pourrait être plus efficace en fonction du type de population et de sa position dans la hiérarchie sociale en raison d’une relation plus égalitaire et d’un accès à des ressources plus adaptées aux besoins de leurs membres (Meagher, 2006 ; Smith, 2008 ; Berrou et Combarous, 2011). Concernant le réseau actif, nous avons constaté un contraste de même nature à propos des trois dimensions qui composent ce type de réseau : (i.) le contenu des liens (Granovetter, 1973 ; Obukhova et Lan, 2013), (ii.) la structure du réseau (Burt, 1992, 2006), (iii.) l’homophilie entre les acteurs du réseau (McPherson *et al.*, 2001). D’un côté, la théorie des liens faibles, celle des trous structuraux et celle de la diversité des membres du réseau supportent de nombreux résultats empiriques. Ainsi, l’ouverture du réseau actif –liens faibles, structure peu dense et contacts (alters) hétérophiles– fournirait, entre autre, un accès privilégié à une plus grande quantité d’information –nouvelle et non-redondante– permettant alors une amélioration des performances sur le marché du travail (Yakubovich, 2005 ; Zenou, 2015). D’un autre côté, d’autres études tendent à indiquer que de meilleures performances proviendraient de l’activation de réseaux plus cohésifs en raison du support et du soutien qu’offrirait ce type de réseau, notamment pour résoudre les problèmes d’asymétrie d’information liés au signalement des acteurs et à leur sélection (Karlan *et al.*, 2009 ; Obukhova, 2012). Sur la base de ce constat loin d’être univoque, nous avons alors proposé l’idée que les effets des réseaux sur le marché du travail pouvaient être mieux compris en joignant le réseau potentiel et le réseau actif. À partir de travaux théoriques et empiriques, nous avons alors construit une proposition analytique visant à articuler les différents types de réseau potentiel –*étendu/restreint*– et les différentes formes du réseau actif –*ouverte/cohésive*– (Lin et Ao, 2008 ; Smith, 2008). Reconsidérant enfin la dimension temporelle de l’encastrement réticulaire (Granovetter, 1985), nous avons envisagé un cadre analytique permettant de saisir à la fois la dynamique des acteurs sur le marché du travail et l’évolution de leurs ressources comme de leurs réseaux de relations (Bidart *et al.*, 2011 ; Wrzus *et al.*, 2013). Nous avons alors proposé de saisir la trajectoire socioprofessionnelle des acteurs à partir de trois grandes étapes : (i.) l’insertion

professionnelle, (ii.) l'évolution dans l'emploi, (iii.) la sortie et le retour à l'emploi, chacune correspondant à une configuration spécifique des ressources et des réseaux permettant d'y accéder. Approfondissant cette idée de reconfiguration des ressources nécessaires et des réseaux de relations au cours de la trajectoire des acteurs, nous avons enfin développé l'idée d'une subdivision au sein de l'étape d'évolution professionnelle, en distinguant, d'une part, un changement *radical* associé alors à certains problèmes d'asymétrie d'information –signallement et sélection–, d'autre part, un changement *incrémental* lié à un autre problème d'asymétrie d'information –accès aux opportunités–.

L'adoption de ce cadre conceptuel et analytique nous a conduit à la mise en œuvre d'une approche méthodologique originale en deux grandes étapes afin de recueillir des données adaptées dans la métropole de Bogota en Colombie. Dans un premier temps, une articulation des données de première main (collectées en 2016) et de seconde main (portant sur l'année 2013) a été proposée à travers l'utilisation de la méthode mixte séquentielle explicative. Cette méthode, reposant sur deux étapes enchaînées (Ivanova *et al.*, 2006; Tashakkori et Creswell, 2007), nous a amenés à retenir en premier lieu des données quantitatives. Nous avons eu alors recours aux informations (concernant le ménage, les individus et l'emploi) contenues dans l'enquête continue sur les ménages (*Gran Encuesta Integrada de Hogares*) représentative à l'échelle métropolitaine. Cette enquête a été retenue en raison de son double intérêt pour notre démarche de recherche : (i.) elle constitue l'enquête de référence en Colombie pour toutes les problématiques du travail et de l'emploi (Farné et Vergara, 2015; Mora et Muro, 2017), (ii.) elle comprend une question unique concernant les moyens d'accès à l'emploi permettant de distinguer les dispositifs institutionnels et le recours aux réseaux sociaux (Diaz, 2012; Nicodemo et Garcia, 2015). En second lieu, l'adaptation que nous avons réalisés de la méthode séquentielle explicative nous a conduit à recueillir des informations qualitatives sur les pratiques relationnelles pour accéder à l'emploi. Pour ce faire, nous avons alors proposé de collecter des données sous la forme de *focus groups* (six groupes de cinq personnes en moyenne), et de réaliser une analyse thématique du matériau obtenu. Associée à un protocole rigoureux, cette méthode nous alors permis de produire une compréhension plus précise des résultats observés quantitativement et d'explorer les mécanismes et les ressorts sous-jacents aux usages des réseaux sociaux pour s'insérer professionnellement.

Dans un second temps, ne disposant pas d'informations précises pour explorer les dimensions et la dynamique des réseaux sociaux d'accès à l'emploi, nous avons envisagé

une méthode de collecte originale permettant de recueillir des données de réseaux égocentrés à travers le déploiement entre 2016 et 2018 d'un système d'enquêtes mixtes (REDES) en deux étapes. Sur la base d'un échantillon apparié de 1600 actifs occupés à Bogota, sélectionnés à partir de la base de sondage de la GEIH de 2016, la première étape du système REDES permettait tout d'abord d'utiliser les données contenues dans la GEIH et de les compléter par des informations quantitatives originales concernant à la fois l'ensemble des dimensions du réseau potentiel des acteurs, à travers l'application d'un *générateur de positions*, et celles du réseau actif d'accès à l'emploi, par la mise en œuvre d'un *générateur de noms unique*. Par la suite, la mobilisation de la méthode mixte des *narrations quantifiées* (Grossetti et Barthe, 2008 ; Grossetti, 2011), nous a permis d'appréhender la dynamique temporelle des ressources et des relations dans la trajectoire socioprofessionnelle des acteurs à Bogota. Plus spécifiquement, cette technique reposait, dans un premier temps, sur la réalisation de 104 entretiens narratifs (utilisant la méthode des récits de vie) puis, dans un second temps, un séquençage et un codage systématique des informations recueillies en prenant une ressource pour unité statistique. Ainsi, plus de 858 ressources ont en définitive été codées à partir du matériau narratif de 76 entretiens sur les 104 réalisés.

Résultats et recommandations de pistes de réflexion en matière de politiques publiques

L'analyse empirique a été organisée de manière à répondre aux questions structurant notre problématique générale et permet de mettre en évidence des résultats importants dans le contexte de la capitale colombienne :

- (i.) L'application de la notion de la qualité de l'emploi a consisté à construire, à partir d'une analyse en correspondances multiples (ACM), une mesure multidimensionnelle et contextualisée sur la base de treize variables correspondant aux six grandes dimensions qui la constituent. L'analyse de la distribution de cet indicateur original a permis de mettre au jour la forte polarisation sur le marché du travail à Bogota opposant deux groupes distincts conformément à l'approche dualiste (Doeringer et Piore, 1971) : travailleurs vulnérables et protégés. En outre, cette polarisation du marché du travail en termes de qualité de l'emploi tend à transcender les dichotomies couramment utilisées. Ainsi, une grande majorité des travailleurs informels se révèlent être très peu sécurisés et clairement en situation de vulnérabilité. Dans le même temps, une proportion non-négligeable des individus exerçant dans le formel

n'apparaissent pas plus protégés, suggérant alors une tendance à la « précarisation » et à la « *déprotection* » des travailleurs formels à Bogota, tendance déjà mise en évidence par certains auteurs en Amérique latine (Galli et Kucera, 2004 ; Tokman, 2007b). Par conséquent, cette polarisation très marquée de la qualité de l'emploi se traduisant sous la forme d'un *continuum* entre les statuts des actifs occupés questionne très sérieusement l'efficacité empirique des distinctions statutaires et des politiques publiques établies sur cette base.

(ii.) Sur la base de cette structure polarisée des performances sur le marché du travail, nous nous sommes ensuite penchés sur la liaison entre le recours aux réseaux et la qualité de l'emploi au sein des deux segments d'actifs occupés à Bogota. Les résultats produits à l'aide d'une méthode d'estimation semi-paramétrique FMRM ont alors permis de montrer que les travailleurs vulnérables sont pénalisés en matière de qualité de l'emploi lorsqu'ils avaient recours à leurs relations pour trouver leur emploi plutôt qu'à l'utilisation de dispositifs institutionnels. À l'inverse, l'usage des réseaux pour les individus protégés n'est quant à lui pas corrélé significativement avec la qualité de leurs emplois. Sur la base de ces résultats, l'application de la démarche séquentielle, désormais au stade de l'analyse, a permis d'explorer un peu plus cette relation différenciée. Ainsi, les données qualitatives issues de l'analyse des *focus groups* ont alors révélé une différenciation des types de relations et de contacts entre les deux catégories de travailleurs : (i.) les plus vulnérables ont tendance à recourir plus largement à des liens plus forts, homophiles et de même niveau social, pouvant alors expliquer la corrélation négative constatée entre l'usage des relations et leur qualité de l'emploi ; (ii.) les liens plus faibles, bâtis à travers des relations professionnelles, hétérophiles et de niveau social plus élevé, semblent quant à eux constituer un bon canal de diffusion de l'information pour les travailleurs plus protégés. Toutefois, ce type de relations suscite également quelques limites pour ce type d'acteurs, pouvant alors expliquer pourquoi les réseaux sociaux n'apparaissent pas corrélés significativement avec leur qualité d'emploi.

(iii.) À partir des informations quantitatives originales issues de la phase (1) du système REDES, nous avons tout d'abord pu constater que le réseau potentiel et le réseau actif à Bogota se différencient significativement en fonction du genre, de la strate socioéconomique et du niveau d'éducation, confirmant alors l'analyse des entretiens collectifs. Les femmes, les individus résidant dans les strates inférieures et les moins éduqués disposent d'un réseau potentiel limité en termes d'accessibilité aux positions les plus élevées, de diversité et d'accumulation des ressources tandis que, *a*

contrario, les hommes, les individus moins vulnérables et plus éduqués détiennent un réseau potentiel plus étendu. Selon la même logique, les réseaux actifs des strates et des niveaux d'éducation inférieurs, et dans une moindre mesure ceux des femmes, sont supportés par une structure plus dense, une taille moins importante, des liens plus forts et plus homophiles pour ce qui est du genre et du revenu. Par la suite, les données mixtes issues des *narrations quantifiées* (phase (2) du système REDES) nous ont permis de nous intéresser plus précisément à la reconfiguration des ressources et des relations au cours de la trajectoire socioprofessionnelle des acteurs à Bogota. En reprenant le découpage analytique des parcours dans l'emploi, nous avons d'abord remarqué que l'insertion dans l'emploi repose sur des ressources de formation et de recommandation, obtenues à travers un réseau *concentré* sur des liens de confiance, familiaux *et/ou* amicaux. L'évolution dans l'emploi tend à générer une recombinaison des ressources et une ouverture du réseau de relations des acteurs. Cette phase de bifurcation dans l'emploi repose alors sur une plus grande diversité des ressources véhiculées à travers des liens plus faibles en terme de confiance. Enfin, la phase de retour à l'emploi repose, quant à elle, essentiellement sur des ressources informationnelles et du support émotionnel, obtenus grâce à un réseau *reconcentré* sur des liens de confiance, familiaux *et/ou* amicaux.

(iv.) À travers l'application d'une classification ascendante hiérarchique (CAH), d'une part, sur les dimensions du réseau potentiel et, d'autre part, sur celles du réseau actif, nous avons pu vérifier que ces deux types de réseaux sont bien composés de deux configurations respectives à Bogota : *étendue/restreinte* et *ouverte/cohésive*. Par ailleurs, l'absence d'association statistique entre ces différentes sous-catégories a permis d'envisager les quatre combinaisons possibles afin d'évaluer leur influence sur le temps de recherche et la qualité de l'appariement sur le marché du travail de la capitale colombienne. Enfin, l'application d'un modèle d'estimation quasi-expérimental (IPWRA) nous a conduit à conclure que la combinaison entre un réseau potentiel étendu et actif cohésif constitue l'articulation permettant de chercher plus longtemps pour attendre les bonnes opportunités et ainsi obtenir un emploi plus satisfaisant sur le marché.

(v.) Au regard de l'absence quasi-totale d'effet des combinaisons sur la qualité de l'appariement en matière de revenu, nous avons été amenés à approfondir cette question en revisitant le concept de force des liens au sein du réseau actif. Les résultats empiriques, issus des données quantitatives de l'enquête REDES-GEIH complétées par l'analyse qualitative des entretiens narratifs, nous ont alors permis de saisir la di-

mension contextuelle de cette force des liens sur le marché du travail bogotain. Après avoir construit une mesure originale de la force des liens à l'aide d'une ACM basée sur trois dimensions –expressive, sociale et géographique–, nous avons pu vérifier que la force des liens était négativement corrélée avec le revenu dans l'emploi actuel. Ce phénomène circonscrit aux actifs occupés qui n'obtiennent pas les revenus les plus élevés, pouvait alors s'expliquer par le fait que les liens forts limitaient l'accès à une plus grande quantité d'informations. À l'inverse, la force des liens est positivement corrélée avec l'évolution substantielle du revenu entre deux emplois. Ces résultats intéressants mettent alors en lumière le fait que les liens forts favorisent bien la recommandation et la diffusion d'informations plus précises et nécessaires au signalement et à la bonne identification des opportunités lors d'une transition sur le marché. En définitive, les liens faibles et forts présentent des avantages et des inconvénients en fonction du contexte dans lequel se trouvaient les acteurs et des problèmes d'asymétrie auxquels ils sont confrontés.

- (vi.) Dans l'objectif d'approfondir l'importance de cette dimension contextuelle permettant de différencier à la fois les ressources et les relations qui les véhiculent, nous avons considéré la variété des types de transitions au sein des trajectoires professionnelles en distinguant les changements *incrémentaux* (au sein de l'organisation) de ceux plus *radicaux* (hors de l'organisation). À travers l'analyse mixte des données collectées lors de la phase (2), cette distinction s'est révélée importante tout d'abord du point de vue des ressources. En effet, un changement *incrémental* est plutôt associé à la formation professionnelle formelle ou informelle alors qu'une transition plus *radicale* apparaît, quant à elle, supportée par la recommandation. En nous interrogeant ensuite sur les relations susceptibles de véhiculer ces ressources en fonction du type de changement de trajectoire, nous avons constaté que les liens organisationnels et moins axés sur la confiance sont plus mobilisés dans le premier cas, alors que la famille et les relations de confiance le sont beaucoup plus dans le second.

Ces résultats originaux révélant une structure polarisée du marché du travail à Bogota et l'importance prise par les réseaux sociaux font prendre conscience des faiblesses des institutions encadrant le marché du travail et des dispositifs d'accès à l'emploi, en dépit des objectifs de travail décent au cœur du champ de l'action publique depuis les années 2010 et du développement récent d'instruments de placement de la main-d'œuvre. Ainsi, les résultats présentés dans cette thèse peuvent être utiles à l'ajustement des politiques d'emploi *et/ou* à l'identification de nouveaux leviers d'action. Ainsi, plusieurs lignes de

recommandations ont été indiquées en conclusion des différents chapitres de résultats et peuvent désormais être rappelées dans cette conclusion générale :

Recommandations de politiques publiques

(i.) Le renforcement du contrôle du respect des normes de droit social : l'inspection du travail

Au regard du faible respect des normes légales, le renforcement de l'inspection du travail colombienne constitue une question importante dans la perspective de l'amélioration de la qualité des emplois pour les travailleurs vulnérables à Bogota. Cette institution de contrôle des conditions de travail fait face à de grandes faiblesses institutionnelles en termes de moyens (*cf.* Encadré 6, page 205). Un levier d'action pourrait résider dans le renforcement de l'inspection du travail en étendant le nombre d'inspecteurs et en développant leurs moyens d'action pour accentuer le contrôle du respect des normes.

(ii.) La question des protections collectives dans l'emploi

Nos résultats font état des insuffisances structurelles des capacités collectives des travailleurs (*cf.* Encadré 6, page 205). En raison de ces insuffisances et des atteintes graves aux droits syndicaux en Colombie (Convention 87 de l'OIT, 1948), de larges pans du marché du travail sont exclus des négociations et des garanties des droits collectifs, malgré le décret 160 de 2014 venant corriger cette difficulté pour les employés du secteur public. Ainsi, une piste de réflexion pourrait résider dans l'assouplissement des restrictions législatives en matière de liberté syndicale comme dans l'extension des conventions collectives intra-entreprises à des accords sectoriels afin de réduire l'hétérogénéité des protections sociales.

(iii.) L'importance du développement des dispositifs institutionnels d'accès à l'emploi pour les travailleurs vulnérables

Nos résultats mettent en avant l'importance cruciale du *Servicio Publico del Empleo* (SPE) pour les travailleurs vulnérables. Rappelons que le SPE voit le jour seulement au dernier trimestre de 2013, grâce au vote de la loi 1636 de 2013. Toutefois, en dépit d'une popularité grandissante, une large part des inscrits au SPE en 2017 sont des travailleurs du segment supérieur sur le marché du travail (SPE, 2017). En raison de sa récente création, il pourrait être judicieux que cette agence publique de placement de la main-d'œuvre réoriente son action et cible plus spécifiquement les travailleurs vulnérables qui tireraient avantage de passer par des moyens d'intermédiation formels et non par leurs réseaux, sous peine d'affecter leur qualité de l'emploi sur le marché du travail.

(iv.) Renforcer le SPE : encadrer la diffusion institutionnelle de l'information

En raison de l'importance des problèmes d'asymétrie d'information à l'origine du recours aux différents types de réseaux de relations, nous pouvons interroger les mécanismes institutionnels de diffusion institutionnelle de l'information concernant les opportunités d'emploi. La création du *Servicio Publico de Empleo* a permis de sortir les outils de placement de la main-d'œuvre du cadre du *Servicio Nacional de Aprendizaje* (SENA) et leur insertion dans le giron exclusif des politiques publiques de l'emploi du ministère du travail colombien. En dépit de cette exclusivité de ce nouveau service d'accompagnement des actifs inoccupés, il semble que les instruments dont il dispose demeurent en retrait par rapport à l'ambition de la loi 1636 et au décret d'application 2521 de 2013 (*cf.* Encadré 15, page 421). Face à ces lacunes, une piste de réflexion pourrait être de renforcer les dispositions légales encadrant les conditions de diffusion des offres et permettre l'intégration des employeurs des segments inférieurs au sein du SPE.

(v.) Réintégrer l'allocation chômage au sein du SPE pour permettre son universalisation

L'importance de l'« attente volontaire » permise par l'une des combinaisons réticulaires pour obtenir un emploi plus satisfaisant, nous fait nous interroger sur l'importance de l'allocation chômage (*Mecanismo de Protección al Cesante*). En dépit du fait que cette dernière soit désormais inconditionnelle en vertu de la loi 1636 de 2013, de nombreuses restrictions viennent entraver son universalisation qui permettrait aux actifs d'attendre les offres les plus favorables et d'obtenir des emplois plus satisfaisants autrement qu'en recourant aux réseaux de relations. En effet, l'allocation chômage en Colombie nécessite l'inscription au SPE mais dépend des caisses de compensation familiale auxquelles les actifs doivent contribuer pour pouvoir prétendre à cette allocation, excluant alors des pans entiers de travailleurs. De cette manière, une piste de réflexion consisterait à intégrer ce système d'allocation comme une compétence du SPE. Cette réintégration permettrait alors de relâcher la condition de cotisation aux caisses de compensation pour les non-cotisants afin de créer un système d'allocation chômage *subsidiado* s'adressant aux actifs exclus du premier mécanisme. De plus, la part du salaire compensé pourrait être réévaluée (55% du salaire minimum en moyenne actuellement) afin d'offrir des capacités réelles –et décentes– d'attente aux travailleurs.

(vi.) Doter le SPE d'un outil de recommandation formalisé

L'importance de la recommandation permise à travers les liens forts afin de connaître une évolution substantielle du revenu ou lors d'un changement *radical* de trajectoire, implique que nous nous intéressions à cette question du point de vue des institutions intervenant sur le marché du travail. Aux États-Unis, une enquête conduite en 2010 par le site internet de recherche d'emploi *CareerBuilder* a indiqué qu'une majorité des employeurs inscrits développent des programmes formels de recommandation avec l'aide de leurs salariés et que près de 30% des nouveaux accédants à l'emploi étaient issus de ces mécanismes (Ekinci, 2016, p. 688). Dans cette perspective et en sachant l'importance de la recommandation sur le marché du travail à Bogota, nous pourrions envisager un outil équivalent pris en charge par le SPE et qui viserait à permettre la recommandation des travailleurs postulant sur les offres relayées par ce service.

Les prolongements envisagés

Notre thèse présente bien entendu un certain nombre de limites en considération desquelles nous envisageons pour l'avenir deux catégories d'approfondissements et de pistes pour des recherches futures. Le premier type de prolongement pourra être conduit sur la base des différentes sources de données collectées et utilisées dans cette thèse, le second nécessitera, quant à lui, de nouvelles informations et l'exploration de nouveaux terrains d'études.

- (i.) *Une exploration complémentaire des différentes sources de données utilisées : l'évolution de la qualité de l'emploi, les composantes sociales des réseaux et l'étude approfondie des transitions dans l'emploi*

La définition et l'analyse de la distribution d'un indicateur de qualité de l'emploi sur la base des données de la GEIH pour les années postérieures à 2013 pourraient constituer un premier travail intéressant. Sur le modèle des travaux de Farné et Vergara (2015) en Colombie et Huneus *et al.* (2015) au Brésil sur des données allant de 2002 à 2011, cette étude pourrait alors permettre, tout d'abord, de saisir l'évolution de la segmentation sur

le marché du travail de Bogota, avant de la décomposer dimension par dimension afin d'étudier les conséquences des différentes politiques publiques focalisées sur l'amélioration du *travail décent* en Colombie. En réalisant des analyses en correspondances multiples par années successives nous pourrions projeter les modalités des treize variables sur l'ACM réalisée à partir des données de 2013 et ainsi percevoir les améliorations ou les dégradations des différentes dimensions de la qualité de l'emploi à Bogota.

Par ailleurs, si nous avons bien décrit les différenciations qui existaient dans la composition du réseau potentiel et actif des acteurs dans la métropole en fonction de leur genre, leur strate et leur niveau d'éducation, une analyse économétrique plus approfondie, à partir de la base de données originale issue de la phase (1) du système REDES, apparaît nécessaire afin de vérifier certaines hypothèses mises en avant dans la littérature empirique (Elliott et Sims, 2001; McDonald et Day, 2010; D'Exelle et Holvoet, 2011; Marques, 2012). De ce point de vue, nous pourrions alors analyser tout particulièrement l'effet des différentes dimensions du réseau potentiel et actif sur les disparités de revenus entre les hommes et les femmes, les catégories sociales inférieures et supérieures, et les individus les plus éduqués et ceux qui le sont moins.

À partir de ces mêmes données REDES-GEIH, la question des déterminants des différentes dimensions du réseau potentiel et actif pourrait également constituer un approfondissement important. De cette manière, confronter l'idée d'une « transmission » des attributs du réseau potentiel et actif à travers le ménage et la strate (Bourdieu, 1980a, 1986; Marques, 2015) et celle d'une « construction » de ces attributs par les acteurs eux-mêmes à travers la fréquentation d'institutions sociales telles que l'école (Lin, 1999a; Carolan, 2013; Tholen *et al.*, 2013), pourrait être pertinent afin de comprendre l'interaction entre la formation des réseaux sociaux et la socialisation dans le contexte colombien. Cette étude pourrait par ailleurs être renforcée par l'exploration qualitative des entretiens à partir des différents cas ayant conservé des relations avec des contacts rencontrés durant leur scolarisation.

Enfin, la codification des 28 entretiens narratifs restants et l'analyse qualitative approfondie de l'ensemble des entretiens réalisés lors de la phase (2) du système REDES permettraient d'envisager au moins deux types d'étude. En premier lieu, l'extension de la base de données « ressources » pourrait donner lieu à une exploration économétrique permettant de comprendre l'effet des relations sur les transitions entre les trois étapes

dans les trajectoires socioprofessionnelles des acteurs. De plus, en reprenant la subdivision de l'évolution dans l'emploi, cette analyse pourrait permettre de vérifier, d'une part, l'effet des relations de confiance et familiales sur le changement *radical* et, d'autre part, celui des liens organisationnels sur le changement *incrémental*. En second lieu, une analyse qualitative des entretiens serait opportune afin de proposer une mise en perspective de l'évolution des trajectoires les plus longues à la lumière des transformations institutionnelles sur le marché du travail. Cette analyse permettrait alors de percevoir le parcours des acteurs au regard des changements structurels connus par la Colombie depuis les années 1980.

(ii.) *Des questions liant le niveau micro et macro-socioéconomique : régularités spatiales et temporelles et la relation entre les réseaux sociaux et les inégalités*

Par la reconduite du système REDES à Bogota ou son extension sous la forme d'un panel, nous pourrions réaliser une analyse précise de l'évolution des réseaux d'accès à l'emploi dans le temps, s'approchant alors des travaux de Fisher (1982, 2011) et de ceux de Bidart *et al.* (2011). Cette appréhension plus quantitative de la dimension temporelle pourrait offrir une entrée intéressante sur les régularités des dimensions du réseau potentiel et actif dans la capitale colombienne. Par ailleurs, à travers la transposition du système REDES sur différentes métropoles, d'abord latino-américaines puis sans doute parmi d'autres régions en développement, nous pourrions réaliser une analyse comparative inédite visant à étudier les régularités et les singularités des réseaux d'accès à l'emploi. Indiquons à ce propos qu'une proposition de projet est en train d'être réfléchi en ce sens afin de structurer un observatoire des réseaux et de l'emploi en Amérique latine.

Enfin, l'étude de la relation de causalité entre les réseaux plutôt cohésifs –supportés notamment par des liens plus forts– et les inégalités apparait comme un enjeu important à l'issue de cette thèse, en raison de l'importance de la cohésion pour trouver un emploi à Bogota et du niveau très élevé des inégalités en Colombie. À travers une étude menée sur 55 pays, Gee *et al.* (2017b) démontrent qu'il existe bien une corrélation solide entre l'aide obtenue pour trouver un emploi à travers un lien fort au niveau individuel et le niveau d'inégalité de revenu au stade macroéconomique. Ainsi, les liens individuels forts sont plus importants pour trouver un emploi dans des sociétés plus inégalitaires sans pouvoir toutefois déterminer de lien de causalité entre les deux phénomènes. Or, cette relation allant des réseaux cohésifs vers les inégalités et inversement se retrouve au cœur de la littérature économique et sociologique. D'un côté, certains auteurs tels que Granovetter (1973, 1982, 1983), Blau (1974), Montgomery (1994), DiMaggio et Garip (2011) ou encore

Jackson *et al.* (2017) estiment que ce sont les liens forts qui engendrent une fragmentation de la société (isolant les groupes d'acteurs entre eux) à la différence des liens faibles qui eux produisent du lien social (permettant de créer des ponts entre les différents groupes). D'un autre côté, la relation inverse est aussi avancée par d'autres auteurs tels que Clarke (2000), Bjornskov (2007) ou encore Gee *et al.* (2017b), indiquant que la faiblesse de la confiance dans les pays plus inégalitaires renforce les avantages de la cohésion sociale intra-groupe.

À bien des égards, l'ensemble de ces perspectives de recherche rappellent que l'appréhension de l'emploi et de l'effet des réseaux sociaux sur le marché du travail dans les pays en développement est profondément complexe, rentrant en interaction avec de nombreuses institutions qui structurent les sociétés. Ainsi, si le marché du travail dans les pays latino-américains est encore considéré, à juste titre, comme une « boîte noire » qu'il s'agit encore et toujours d'ouvrir (Ocampo et Sehnbruch, 2015), nous espérons que cette thèse aura permis d'apporter des éléments contribuant à éclairer son fonctionnement à la lumière des réseaux sociaux.

BIBLIOGRAPHIE

- AALBERS, R. et DOLFSMA, W. (2015). *Innovation networks : Managing the networked organization*. Routledge, Boulder.
- ABBOTT, A. (2001). *Time matters : On theory and method*. University of Chicago Press, Chicago.
- ABBOTT, A. (2009). À propos du concept de Turning Point. *In Bifurcations*, pages 187–211. La Découverte, Paris.
- ACEMOGLU, D. (2001). Good jobs versus bad jobs. *Journal of Labor Economics*, 19(1):1–21.
- ADAMS, C. P. (2016). Finite mixture models with one exclusion restriction. *The Econometrics Journal*, 19(2):150–165.
- ADORNO, T. W. (2002). *Introduction to sociology*. Stanford University Press, San Francisco.
- AFFICHARD, J., LYON-CAEN, A. et VERNAC, S. (2009). De l’analyse économique à l’évaluation du droit du travail : quelques leçons d’un programme de recherche. *Revue de Droit du Travail*, 11(1):631–638.
- AGLIETTA, M. et BAI, G. (2012). *China’s development : Capitalism and empire*. Routledge, Boulder.
- AGRESTI, A. (2013). *Categorical data analysis*. Wiley-Blackwell, Hoboken.
- AGUILERA, M. B. (2003). The impact of the worker : How social capital and human capital influence the job tenure of formerly undocumented Mexican immigrants. *Sociological Inquiry*, 73(1):52–83.
- AGUILERA, M. B. (2005). The impact of social capital on the earnings of Puerto Rican migrants. *The Sociological Quarterly*, 46(4):569–592.
- AGUILERA, M. B. et MASSEY, D. S. (2003). Social capital and the wages of Mexican migrants : New hypotheses and tests. *Social Forces*, 82(2):671–701.
- AHAMADA, I. et FLACHAIRE, E. (2008). *Econométrie non-paramétrique*. Economica, Paris.
- AHMED, I. (2003). Decent work and human development. *International Labour Review*, 142(2):263–271.
- AKAIKE, H. (1974). A new look at the statistical model identification. *IEEE Transactions on Automatic Control*, 19(6):716–723.
- AKERLOF, G. A. (1970). The market for lemons : Qualitative uncertainty and the market mechanism. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(3):488–500.
- AKERLOF, G. A. (1984). Gift exchange and efficiency-wage theory : Four views. *The American Economic Review*, 74(2):79–83.
- AKERLOF, G. A. et MIYAZAKI, H. (1980). The implicit contract theory of unemployment meets the wage bill argument. *The Review of Economic Studies*, 47(2):321–338.
- ALANIZ, E., ESPINO, A. et GINDLING, T. H. (2015). *Ingresando y avanzando : Dinámica de las mujeres en el mercado laboral nicaraguense*. FIDEG/IDRC, Managua.
- ALBOUY, V. et WANECQ, T. (2003). Les inégalités sociales d’accès aux grandes écoles suivi d’un commentaire de Louis-André Vallet. *Économie & Statistique*, 361(1):27–52.
- ALGER, I. et WEIBULL, J. W. (2010). Kinship, incentives, and evolution. *The American Economic Review*, 100(4):1725–1758.
- ALHAJJ, R. et ROKNE, J. (2018). *Encyclopedia of Social Network Analysis and mining*. Springer-Verlag, New York.
- ALTER, N. (2012). *Sociologie du monde du travail*. Presses Universitaires de France, Paris.
- ALTMANN, J. (1974). Observational study of behavior : Sampling methods. *Behaviour*, 49(3):227–266.
- ALTMANN, S., FALK, A., GRUNEWALD, A. et HUFFMAN, D. (2013). Contractual incompleteness, unemployment, and labour market segmentation. *The Review of Economic Studies*, 81(1):30–56.
- ALTONJI, J. G. et BLANK, R. M. (1999). Race and gender in the labor market. *In Handbook of labor economics*, pages 3143–3259. Elsevier, Amsterdam.
- ALVAREDO, F., CHANCEL, L., PIKETTY, T., SAEZ, E. et ZUCMAN, G. (2018). *World inequality report (2018)*. The Belknap Press, Cambridge.

- ALVAREZ, M. J., CASTRO, C., CORREDOR, J., LONDONO-VELEZ, J., MALDONADO, C., RODRIGUEZ, C., SÁNCHEZ, F., VELASCO, T., ANGEL, D., AYALA, M. C. et PULIDO, X. (2017). Ser Pilo Paga educational program : Initial impacts on equity in access to higher education and academic performance. SSRN Scholarly Paper 3051436, Social Science Research Network, Rochester.
- ALWIN, D. F., FELMLEE, D. H. et KREAGER, D. A. (2018). Together through time : Social networks and the life course. In *Social Networks and the Life Course : Integrating the Development of Human Lives and Social Relational Networks*, pages 3–26. Springer International Publishing, Cham.
- AMABLE, B. (2014). Who wants the Contrat de Travail Unique? Social support for labor market flexibilization in France. *Industrial Relations : A Journal of Economy and Society*, 53(4):636–662.
- AMADIEU, J.-F. (1990). Salaire d'efficience, contrat implicite et théorie des organisations. *Revue Française de Sociologie*, 31(2):225–242.
- ANGRIST, J., BETTINGER, E. et KREMER, M. (2006). Long-term educational consequences of secondary school vouchers : Evidence from administrative records in Colombia. *The American Economic Review*, 96(3):847–862.
- ANGRIST, J. D. et PISCHKE, J.-S. (2009). *Mostly harmless econometrics : An empiricist's companion*. Princeton University Press, New York.
- ANKER, R., CHERNYSHEV, I., EGGER, P., MEHRAN, F. et RITTER, J. A. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *International Labour Review*, 142(2):147–178.
- ANTONINIS, M. (2006). The wage effects from the use of personal contacts as hiring channels. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 59(1):133–146.
- ARAL, S. (2016). The future of weak ties. *American Journal of Sociology*, 121(6):1931–1939.
- ARAL, S. et VAN ALSTYNE, M. (2011). The diversity-bandwidth trade-off. *American Journal of Sociology*, 117(1):90–171.
- ARCHILA NEIRA, M., ANGULO NOVOA, A. et DELGADO GUZMAN, A. (2012). *Violencia contra el sindicalismo 1984-2010*. CINEP, Bogota.
- ARIMAH, B. C. (2001). Nature and determinants of the linkages between informal and formal sector enterprises in Nigeria. *African Development Review*, 13(1):114–144.
- ARNOTT, R. J. et STIGLITZ, J. E. (1985). Labor turnover, wage structures, and moral hazard : The inefficiency of competitive markets. *Journal of Labor Economics*, 3(4):434–462.
- ARROW, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2(3):193–216.
- ARROW, K. J. (1974). *The limits of organization*. W. W. Norton & Company, New York.
- ASHENFELTER, O. et CARD, D. (2011). *Handbook of labor economics*. Elsevier, Amsterdam.
- ASHENFELTER, O. et ROUSE, C. (1998). Income, schooling, and ability : Evidence from a new sample of identical twins. *The Quarterly Journal of Economics*, 113(1):253–284.
- ASKENAZY, P. (2004). *Les désordres du travail : Enquête sur le nouveau productivisme*. Seuil, Paris.
- ASSELIN, L.-M. (2009). *Analysis of multidimensional poverty : Theory and case studies*. Springer-Verlag, New York.
- ATTANASIO, O., BARR, A., CARDENAS, J. C., GENICOT, G. et MEGHIR, C. (2012). Risk pooling, risk preferences, and social networks. *American Economic Journal : Applied Economics*, 4(2):134–67.
- ATTERTON, J. (2007). The 'strength of weak ties' : Social networking by business owners in the Highlands and Islands of Scotland. *Sociologia Ruralis*, 47(3):228–245.
- AUSTIN, P. C., GROOTENDORST, P. et ANDERSON, G. M. (2007). A comparison of the ability of different propensity score models to balance measured variables between treated and untreated subjects : A Monte Carlo study. *Statistics in Medicine*, 26(4):734–753.
- AZARIADIS, C. (1975). Implicit contracts and underemployment equilibria. *Journal of Political Economy*, 83(6):1183–1202.
- AZARIADIS, C. et STIGLITZ, J. E. (1983). Implicit contracts and fixed price equilibria. *The Quarterly Journal of Economics*, 98(2):2–22.
- AZAÏS, C. (2003). Labour hybridisation and territorial dynamics. *Revue d'Économie Régionale & Urbaine*, 3(1):379–394.

- AZAÏS, C. (2014). Normes d'emploi, hybridation et zone grise chez les pilotes d'hélicoptère au Brésil. *Revue Tiers Monde*, 218(2):53–70.
- AZAÏS, C. et CARLEIAL, L. (2017). *La zone grise du travail : Dynamiques d'emploi et négociation au Sud et au Nord*. P.I.E-Peter Lang, Bruxelles.
- BACK, M. D., SCHMUKLE, S. C. et EGLOFF, B. (2008). Becoming friends by chance. *Psychological Science*, 19(5):439.
- BADEL, A. et PEÑA, X. (2010). Decomposing the gender wage gap with sample selection adjustment : Evidence from Colombia. SSRN Scholarly Paper 1720987, Social Science Research Network, Rochester.
- BADUEL, B. (2011). Los sistemas de protección social. In *Los desafíos del desarrollo en América Latina. Dinámicas socioeconómicas y políticas públicas*, pages 212–253. AFD/IDA, Paris.
- BAFFOE-BONNIE, J. (2003). Distributional assumptions and a test of the dual labor market hypothesis. *Empirical Economics*, 28(3):461–478.
- BAILEY, M. J. et DANZIGER, S. (2013). *Legacies of the war on poverty*. Russell Sage Foundation, New York.
- BAILLEUX, A. et OST, F. (2013). Droit, contexte et interdisciplinarité : refondation d'une démarche. *Revue Interdisciplinaire d'Etudes Juridiques*, 70(1):25–44.
- BAILY, M. N. (1974). Wages and employment under uncertain demand. *The Review of Economic Studies*, 41(1):37–50.
- BAKER, S. R. et FRADKIN, A. (2017). The Impact of unemployment insurance on job search : Evidence from Google search data. *Review of Economics and Statistics*, 99(5):756–768.
- BAKER, W. E. et IYER, A. V. (1992). Information networks and market behavior. *Journal of Mathematical Sociology*, 16(4):305–332.
- BALSAN, D., HANCHANE, S. et WERQUIN, P. (1995). Salaire d'efficiencia et théorie de la recherche d'emploi : la mobilité de l'emploi vers un autre emploi. *Economie & Statistique*, 290(1):51–67.
- BANDIERA, O., BARANKAY, I. et RASUL, I. (2005). Cooperation in collective action. *Economics of Transition*, 13(3):473–498.
- BANDIERA, O., BARANKAY, I. et RASUL, I. (2013). Team incentives : Evidence from a firm level experiment. *Journal of the European Economic Association*, 11(5):1079–1114.
- BANERJEE, A. V., CHANDRASEKHAR, A. G., DUFLO, E. et JACKSON, M. O. (2013). The diffusion of microfinance. *Science*, 341(6144):363–370.
- BANERJEE, A. V. et DUFLO, E. (2009). The experimental approach to development economics. *Annual Review of Economics*, 1(1):151–178.
- BANERJEE, A. V. et DUFLO, E. (2011). *Repenser la pauvreté*. Points, Paris.
- BARBER, B. (1995). All economies are "embedded" : The career of a concept, and beyond. *Social Research*, 62(2):387–413.
- BARBOUR, R. (2008). *Doing focus groups*. SAGE Publications, Londres.
- BARBULESCU, R. (2015). The strength of many kinds of ties : Unpacking the role of social contacts across stages of the job search process. *Organization Science*, 26(4):1040–1058.
- BARIBEAU, C. (2009). Analyse des données des entretiens de groupe. *Recherches Qualitatives*, 28(1):133–148.
- BARIBEAU, C. et GERMAIN, M. (2010). L'entretien de groupe : considérations théoriques et méthodologiques. *Recherches Qualitatives*, 29(1):28–49.
- BARNES, J. A. (1954). Class and committees in a Norwegian island parish. *Human Relations*, 7(1):39–58.
- BARR, A. M. (2002). The functional diversity and spillover effects of social capital. *Journal of African Economies*, 11(1):90–113.
- BARRERA-OSORIO, F., BERTRAND, M., LINDEN, L. L. et PEREZ-CALLE, F. (2011). Improving the design of conditional transfer programs : Evidence from a randomized education experiment in Colombia. *American Economic Journal : Applied Economics*, 3(2):167–195.
- BARTHOLOMEW, D. J., STEELE, F., GALBRAITH, J. et MOUSTAKI, I. (2008). *Analysis of multivariate social science data*. Chapman and Hall/CRC, Boca Raton.

- BARUCH, Y. (2004). Transforming careers : from linear to multidirectional career paths : organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1):58–73.
- BASTANI, S. (2007). Family comes first : Men's and women's personal networks in Tehran. *Social Networks*, 29(3):357–374.
- BAYER, P., ROSS, S. L. et TOPA, G. (2008). Place of work and place of residence : Informal hiring networks and labor market outcomes. *Journal of Political Economy*, 116(6):1150–1196.
- BEAMAN, L. (2016). Social networks and the labor market. In *The Oxford handbook of the economics of networks*, pages 649–674. Oxford University Press, Oxford.
- BEAMAN, L., KELEHER, N. et MAGRUDER, J. (2018). Do job networks disadvantage women? Evidence from a recruitment experiment in Malawi. *Journal of Labor Economics*, 36(1):121–157.
- BEAMAN, L. et MAGRUDER, J. (2012). Who gets the job referral? Evidence from a social networks experiment. *The American Economic Review*, 102(7):3574–3593.
- BEAUD, S. et WEBER, F. (2010). *Guide de l'enquête de terrain*. La Découverte, Paris.
- BECKER, G. S. (1964). *Human capital theory*, volume 1964. Columbia University Press, New York.
- BECKER, G. S. (1976). Altruism, egoism, and genetic fitness : Economics and sociobiology. *Journal of Economic Literature*, 14(3):817–826.
- BECKER, G. S. (1993). The economic way of looking at behavior. *Journal of Political Economy*, 101(3):385–409.
- BECKER, G. S. et LEWIS, H. G. (1973). On the interaction between the quantity and quality of children. *Journal of Political Economy*, 81(2):S279–S288.
- BECKER, H. S. (1967). *Other side : Perspectives on deviance*. Free Press, New York.
- BECKER, H. S. (2013). *Les ficelles du métier*. [1998]. La Découverte, Paris.
- BECKER, H. S. (2017). *Evidence*. University of Chicago Press, Chicago.
- BECKER, H. S., GEER, B., HUGHES, E. C. et STRAUSS, A. L. (2004). *Boys in white : Student culture in medical school*. [1961]. University of Chicago Press, Chicago.
- BEHRENDT, C. et WOODALL, J. (2015). Pensions and other social security income transfers. In *Labour markets, institutions and inequality*, pages 242–262. Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- BEHTOUI, A. (2007). The distribution and return of social capital : Evidence from Sweden. *European Societies*, 9(3):383–407.
- BEHTOUI, A. (2016). Beyond social ties : The impact of social capital on labour market outcomes for young Swedish people. *Journal of Sociology*, 52(4):711–724.
- BELFIELD, C. R. et HARRIS, R. (2002). How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels? Evidence for UK graduates. *Applied Economics*, 34(5):535–548.
- BELLOTTI, E. (2008). What are friends for? Elective communities of single people. *Social Networks*, 30(4):318–329.
- BELLOTTI, E. (2015). *Qualitative Networks : Mixed methods in sociological research*. Routledge, London.
- BEN SALEM, M. et BENSIDOUN, I. (2012). The heterogeneity of informal employment and segmentation in the Turkish labour market. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 17(4):578–592.
- BENHABIB, J., BISIN, A. et JACKSON, M. O. (2011). Social economics : A brief introduction to the handbook. In *Handbook of social economics*, pages xvii–xxi. Elsevier, Amsterdam.
- BENTOLILA, S., MICHELACCI, C. et SUAREZ, J. (2010). Social contacts and occupational choice. *Economica*, 77(305):20–45.
- BERG, I. (1970). *Education for jobs ; The great training robbery*. Praeger Publishers, New York.
- BERG, I. et KALLEBERG, A. L. (2001). Emerging labor market structures. In *Sourcebook of labor markets : Evolving structures and processes*, pages 3–26. Springer, Boston.
- BERG, J. (2015). *Labour markets, institutions and inequality : Building just societies in the 21st Century*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- BERG, J. et CAZES, S. (2007). The Doing Business indicators : Measurement issues and political implications. Economic and Labour Market Paper No. 6, Organisation Internationale du Travail, Genève.

- BERGER, P. et LUCKMANN, T. (1966). *The social construction of knowledge : A treatise in the sociology of knowledge*. Penguin Books, New York.
- BERHANE, G., HODDINOTT, J. F. et KUMAR, N. (2017). The impact of Ethiopia's Productive Safety Net Programme on the nutritional status of children : 2008-2012. Working Paper 1604, International Food Policy Research Institute.
- BERNAL, R. (2009). The informal labor market in Colombia : identification and characterization. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 63(1):145–208.
- BERNAL, R. et PEÑA, X. (2011). *Guía práctica para la evaluación de impacto*. Ediciones Uniandes-Universidad de los Andes, Bogota.
- BERNHEIM, B. D. (1994). A theory of conformity. *Journal of Political Economy*, 102(5):841–877.
- BERNSTEIN, B. (1975). *Class, Codes and Control. Volume 3 : Towards a theory of educational transmissions*. Routledge, Londres.
- BERR, E. et COMBARNOUS, F. (2007). The false promises of the (second) Washington consensus : Evidence from Latin America and the Caribbean (1990-2003). *Brazilian Journal of Political Economy*, 27(4):525–545.
- BERROU, J.-P. (2010). *Encastrement, réseaux sociaux et dynamique des micro et petites entreprises informelles en milieu urbain africain*. Thèse de Doctorat, Université Montesquieu - Bordeaux IV, Bordeaux.
- BERROU, J.-P. et COMBARNOUS, F. (2011). Testing Lin's social capital theory in an informal African urban economy. *The Journal of Development Studies*, 47(8):1216–1240.
- BERROU, J.-P. et COMBARNOUS, F. (2012). The personal networks of entrepreneurs in an informal African urban economy : Does the 'strength of ties' matter ? *Review of Social Economy*, 70(1):1–30.
- BERROU, J.-P. et COMBARNOUS, F. (2017). Beyond solidarity and accumulation networks in urban informal African economies. *The European Journal of Development Research*, 30(4):652–675.
- BERROU, J.-P. et GONDARD-DELCROIX, C. (2012). Dynamique des réseaux sociaux et trajectoire d'entreprises informelles à Bobo-Dioulasso (Burkina Faso). *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 110(1):26–44.
- BERROU, J.-P. et GONDARD-DELCROIX, C. (2018). Dynamics of social networks of urban informal entrepreneurs in an African economy. *Review of Social Economy*, 76(2):167–197.
- BERTAUX, D. (1997). *Les récits de vie : Perspective ethnosociologique*. Nathan Université, Paris.
- BERTAUX, D. (2010). *Le récit de vie - L'enquête et ses méthodes*. Armand Colin, Paris.
- BERTRAND, M. (2011). New perspectives on gender. In *Handbook of labor economics*, pages 1543–1590. Elsevier, Amsterdam.
- BERTRAND, W. E. et MICKLIN, M. (1979). Attitudinal classification of health manpower in Colombia : a research note on urban/rural differences in occupational prestige. *Social Science & Medicine*, 13(1):235–240.
- BERTRAND, W. E. et MICKLIN, M. (2016). Prestigio y las ocupaciones de salud : evaluaciones sociales del personal de salud en países en vías de desarrollo. *Colombia Médica*, 8(1):35–39.
- BESCOND, D., CHATAIGNIER, A. et MEHRAN, F. (2003). Seven indicators to measure decent work : An international comparison. *International Labour Review*, 142(2):179–212.
- BESSIN, M., BIDART, C. et GROSSETTI, M. (2009). Les bifurcations, un état de la question en sociologie. In *Bifurcations*, pages 23–35. La Découverte, Paris.
- BESSY, C. et MARCHAL, E. (2009). Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements. *Revue Française de Socio-Économie*, 3(1):121–146.
- BEUF, A. (2011). *Les centralités à Bogotá, entre compétitivité urbaine et équité territoriale*. Thèse de Doctorat, Université de Nanterre - Paris X, Nanterre.
- BEZANSON, K. (2006). Gender and the limits of social capital. *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie*, 43(4):427–443.
- BIAN, Y. (1994). Guanxi and the allocation of urban jobs in China. *The China Quarterly*, 140(1):971–999.
- BIAN, Y. (1997). Bringing strong ties back in : Indirect ties, network bridges, and job searches in China. *American Sociological Review*, 62(3):366–385.

- BIAN, Y. (2002). Chinese social stratification and social mobility. *Annual Review of Sociology*, 28(1):91–116.
- BIAN, Y. (2008). The formation of social capital among Chinese urbanites : Theoretical explanation and empirical evidence. In *Social capital : An international research program*, pages 81–104. Oxford University Press, Oxford.
- BIAN, Y. et ANG, S. (1997). Guanxi networks and job mobility in China and Singapore. *Social Forces*, 75(3):981–1005.
- BIAN, Y. et HUANG, X. (2009). Network resources and job mobility in China's transitional economy. In *Work and organizations in China after thirty years of transition*, pages 255–282. Emerald Group Publishing Limited, Bingley.
- BIAN, Y., HUANG, X. et ZHANG, L. (2015). Information and favoritism : The network effect on wage income in China. *Social Networks*, 40(1):129–138.
- BIDART, C. (1997). *Amitié, un lien social*. La Découverte, Paris.
- BIDART, C. (2009). Bifurcations biographiques et ingrédients de l'action. In *Bifurcations*, pages 224–238. La Découverte, Paris.
- BIDART, C. et CACCIUTTOLO, P. (2013). Combining qualitative, quantitative and structural dimensions in a longitudinal perspective. The case of network influence. *Quality & Quantity*, 47(5):2495–2515.
- BIDART, C. et CHARBONNEAU, J. (2011). How to generate personal networks : Issues and tools for a sociological perspective. *Field Methods*, 23(3):266–286.
- BIDART, C., DEGENNE, A. et GROSSETTI, M. (2011). *La vie en réseau. Dynamique des relations sociales*. Presses Universitaires de France, Paris.
- BIDART, C., DEGENNE, A. et GROSSETTI, M. (2018). Characterizing personal networks : An empirical and structural approach. *Social Networks*, 54(1):1–11.
- BIDART, C. et LAVENU, D. (2005). Evolutions of personal networks and life events. *Social Networks*, 27(4):359–376.
- BIDET, A. et VATIN, F. (2013). Mesure et acteur au travail. In *Traité de sociologie économique*, pages 711–748. Presses Universitaires de France, Paris.
- BINAM, J. N., PLACE, F., KALINGANIRE, A., HAMADE, S., BOUREIMA, M., TOUGIANI, A., DAKOUO, J., MOUNKORO, B., DIAMINATOU, S. et BADJI, M. (2015). Effects of farmer managed natural regeneration on livelihoods in semi-arid West Africa. *Environmental Economics and Policy Studies*, 17(4):543–575.
- BIZBERG, I. (2015). *Varietades de capitalismo en América Latina : los casos de México, Brasil, Argentina y Chile*. El Colegio de México, Mexico.
- BIZBERG, I. et THÉRET, B. (2012). La diversité des capitalismes latino-américains : les cas de l'Argentine, du Brésil et du Mexique. *Revue de la Régulation. Capitalisme, Institutions, Pouvoirs*, 11(1):1–28.
- BJORNSKOV, C. (2007). Determinants of generalized trust : A cross-country comparison. *Public Choice*, 130(1):1–21.
- BLANCHET, A. et GOTMAN, A. (2010). *L'entretien : L'enquête et ses méthodes*. Armand Colin, Paris.
- BLAU, J. R. (1992). *The shape of culture : A study of contemporary cultural patterns in the United States*. Cambridge University Press, New York.
- BLAU, P. M. (1974). Parameters of social structure. *American Sociological Review*, 39(5):615–635.
- BLAU, P. M. (1993). Multilevel structural analysis. *Social Networks*, 15(2):201–215.
- BLAUG, M. (1985). Where are we now in the economics of education? *Economics of Education Review*, 4(1):17–28.
- BLOCK, F. (2003). Karl Polanyi and the writing of the Great Transformation. *Theory and Society*, 32(3):275–306.
- BOCQUIER, P., NORDMAN, C. J. et VESCOVO, A. (2010). Employment vulnerability and earnings in urban West Africa. *World Development*, 38(9):1297–1314.
- BOHNET, I., GREIG, F., HERRMANN, B. et ZECKHAUSER, R. (2008). Betrayal aversion : Evidence from Brazil, China, Oman, Switzerland, Turkey, and the United States. *The American Economic Review*, 98(1):294–310.

- BOHNET, I., HERRMANN, B. et ZECKHAUSER, R. (2010). Trust and the reference points for trustworthiness in Gulf and Western countries. *The Quarterly Journal of Economics*, 125(2):811–828.
- BOISSEVAIN, J. (1974). *Friends of friends : Networks, manipulators and coalitions*. St. Martin's Press, New York.
- BOISSEVAIN, J. (1979). Network analysis : A reappraisal. *Current Anthropology*, 20(2):392–394.
- BOLTON, G. E. et OCKENFELS, A. (2000). ERC : A theory of equity, reciprocity, and competition. *The American Economic Review*, 90(1):166–193.
- BONTEMPS, C. (2004). Les modèles de recherche d'emploi d'équilibre. *Revue Economique*, 55(1):103–122.
- BORGATTI, S., EVERETT, M. et JOHNSON, J. (2013). *Analyzing Social Networks*. SAGE Publications, Los Angeles.
- BOSTON, T. D. (1990). Segmented labor markets : New evidence from a study of four race-gender groups. *ILR Review*, 44(1):99–115.
- BOTELHO, F. et PONCZEK, V. (2011). Segmentation in the Brazilian labor market. *Economic Development and Cultural Change*, 59(2):437–463.
- BOTT, E. (2002). *Family and Social Network : Roles, Norms and External Relationships in Ordinary Urban Families*. [1957]. Routledge, Boulder.
- BOURDIEU, P. (1966). L'école conservatrice. Les inégalités devant l'école et devant la culture. *Revue Française de Sociologie*, 7(3):325–347.
- BOURDIEU, P. (1979). Les trois états du capital culturel. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 30(1):3–6.
- BOURDIEU, P. (1980a). Le capital social. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 31(1):2–3.
- BOURDIEU, P. (1980b). *Le sens pratique*. Les Editions de Minuit, Paris.
- BOURDIEU, P. (1986). The forms of capital. In *Handbook of theory and research for the sociology of education*, pages 241–258. Greenwood Publishing Group, New York.
- BOURDIEU, P. (1987). What makes a social class? On the theoretical and practical existence of groups. *Berkeley Journal of Sociology*, 32:1–17.
- BOURDIEU, P. (1994). Stratégies de reproduction et modes de domination. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 105(1):3–12.
- BOURDIEU, P. (2000). *Les Structures sociales de l'économie*. Seuil, Paris.
- BOURDIEU, P. (2005). Principles of an economic anthropology. In *The handbook of economic sociology*, pages 75–89. Princeton University Press, New York.
- BOURDIEU, P. et PASSERON, J. C. (1964). *Les héritiers : Les étudiants et la culture*. Les Editions de Minuit, Paris.
- BOURDIEU, P. et PASSERON, J.-C. (1970). *La Reproduction : Éléments d'une théorie du système d'enseignement*. Les Editions de Minuit, Paris.
- BOUVIER, P. (1989). *Le travail au quotidien. Démarche socio-anthropologique*. Presses Universitaires de France, Paris.
- BOWKER, G. C. et STAR, S. L. (2000). *Sorting things out : Classification and its consequences*. MIT Press, Boston.
- BOWLES, P. (2010). Globalization's problematic for labour : Three paradigms. In *Globalization and labour in China and India*, pages 3–21. Palgrave Macmillan, Londres.
- BOXMAN, E. A., DE GRAAF, P. M. et FLAP, H. D. (1991). The impact of social and human capital on the income attainment of Dutch managers. *Social Networks*, 13(1):51–73.
- BOYER, R. (2006). How do institutions cohere and change? The institutional complementarity, hypothesis and its extension. In *Institutions and working life*, pages 13–61. Oxford University Press, Oxford.
- BOYER, R. (2012). Diversité et évolution des capitalismes en Amérique latine. De la régulation économique au politique. Introduction au numéro spécial. *Revue de la Régulation. Capitalisme, Institutions, Pouvoirs*, 11(1):i–xx.
- BOYER, R. (2013). Marché, État et capitalismes. In *Traité de sociologie économique*, pages 51–86. Presses Universitaires de France, Paris.

- BOYER, R. (2015). *Economie politique des capitalismes : Théorie de la régulation et des crises*. La Découverte, Paris.
- BRADY, G. (2015). Network social capital and labour market outcomes : Evidence for Ireland. *The Economic and Social Review*, 46(2):163–195.
- BRAMOULLÉ, Y., GALEOTTI, A. et ROGERS, B. W. (2016). *The Oxford handbook of the economics of networks*. Oxford University Press, Oxford.
- BRAMOULLÉ, Y. et SAINT-PAUL, G. (2010). Social networks and labor market transitions. *Labour Economics*, 17(1):188–195.
- BREEN, R. et JONSSON, J. O. (2007). Explaining change in social fluidity : educational equalization and educational expansion in twentieth-century Sweden. *American Journal of Sociology*, 112(6):1775–1810.
- BREZA, E. (2016). Field experiments, social networks, and development. In *The Oxford handbook of the economics of networks*, pages 430–460. Oxford University Press, Oxford.
- BRIDGES, W. P. et VILLEMEZ, W. J. (1986). Informal hiring and income in the labor market. *American Sociological Review*, 51(4):574–582.
- BROOKHART, M. A., SCHNEEWEISS, S., ROTHMAN, K. J., GLYNN, R. J., AVORN, J. et STÜRMER, T. (2006). Variable selection for propensity score models. *American Journal of Epidemiology*, 163(12):1149–1156.
- BROWN, D. W. et KONRAD, A. M. (2001). Job-seeking in a turbulent economy : Social networks and the importance of cross-industry ties to an industry change. *Human Relations*, 54(8):1015–1044.
- BROWN, P., POWER, S., THOLEN, G. et ALLOUCH, A. (2016). Credentials, talent and cultural capital : a comparative study of educational elites in England and France. *British Journal of Sociology of Education*, 37(2):191–211.
- BRUMMUND, P., MANN, C. et RODRIGUEZ-CASTELAN, C. (2018). Job quality and poverty in Latin America. Policy Research Working Paper No 7927, World Bank Publications.
- BRYSON, A., ERHEL, C. et SALIBEKYAN, Z. (2017). The effects of firm size on job quality : A comparative study for Britain and France. Discussion Paper Series 10659, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- BURCHELL, B., SEHNBRUCH, K., PIASNA, A. et AGLONI, N. (2014). The quality of employment and decent work : definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2):459–477.
- BURNS, R. P. et BURNS, R. (2009). *Business research methods and statistics using SPSS*. SAGE Publications, Londres.
- BURT, R. S. (1976). Positions in networks. *Social Forces*, 55(1):93–122.
- BURT, R. S. (1984). Network items and the General Social Survey. *Social Networks*, 6(4):293–339.
- BURT, R. S. (1992). *Structural holes : The social structure of competition*. Harvard University Press, New York.
- BURT, R. S. (1995). Le capital social, les trous structureaux et l'entrepreneur. *Revue Française de Sociologie*, 36(4):599–628.
- BURT, R. S. (1999). Entrepreneurs, distrust, and third parties : A strategic look at the dark side of dense networks. In *Shared cognition in organizations : The management of knowledge*, pages 213–243. Psychology Press, New York.
- BURT, R. S. (2000). The network structure of social capital. *Research in Organizational Behavior*, 22(1):345–423.
- BURT, R. S. (2002). The social capital of structural holes. In *The new economic sociology : Developments in an emerging field*, pages 202–251. Russell SAGE Foundation, New York.
- BURT, R. S. (2004). Structural holes and good ideas. *American Journal of Sociology*, 110(2):349–399.
- BURT, R. S. (2006). *Brokerage and closure : An introduction to social capital*. Oxford University Press, Oxford.
- BURT, R. S. (2018). Life course and network advantage : Peak periods, Turning Points, and transition ages. In *Social networks and the life course : Integrating the development of human lives and social relational networks*, pages 67–87. Springer International Publishing, Cham.

- BURT, R. S. et BURZYNSKA, K. (2017). Chinese entrepreneurs, social networks, and guanxi. *Management and Organization Review*, 13(2):221–260.
- BURT, R. S., KILDUFF, M. et TASSELLI, S. (2013). Social network analysis : Foundations and frontiers on advantage. *Annual Review of Psychology*, 64(1):527–547.
- BURT, R. S. et OPPER, S. (2017). Early network events in the later success of Chinese entrepreneurs. *Management and Organization Review*, 13(3):497–537.
- BURT, R. S. et TALMUD, I. (1993). Market niche. *Social Networks*, 15(2):133–149.
- BUSTILLO, R. M. d., FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., ESTEVE, F. et ANTÓN, J.-I. (2011). E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators. *Socio-Economic Review*, 9(3):447–475.
- CAHUC, P. et ZYLBERBERG, A. (2001). *Le marché du travail*. De Boeck Supérieur, Louvain-la-Neuve.
- CAHUC, P. et ZYLBERBERG, A. (2003). *Microéconomie du marché du travail*. La Découverte, Paris.
- CAILLÉ, A. (1995). Embeddedness, ordres et contextes. In *L'inscription sociale du marché*, pages 22–30. L'Harmattan, Paris.
- CAIN, G. G. (1976). The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory : a survey. *Journal of Economic Literature*, 14(4):1215–1257.
- CAIRNES, J. E. (1873). *Essays in political economy : Theoretical and applied*. Macmillan and Company, Londres.
- CALIENDO, M., COBB-CLARK, D. A. et UHLENDORFF, A. (2015). Locus of control and job search strategies. *Review of Economics and Statistics*, 97(1):88–103.
- CALIENDO, M. et KOPEINIG, S. (2008). Some practical guidance for the implementation of propensity score matching. *Journal of Economic Surveys*, 22(1):31–72.
- CALLON, M. (1998). *The laws of the markets*. John Wiley & Sons Inc, New York.
- CALLON, M. (2017). *L'emprise des marchés*. La Découverte, Paris.
- CALVÓ-ARMENGOL, A. et JACKSON, M. O. (2004). The effects of social networks on employment and inequality. *The American Economic Review*, 94(3):426–454.
- CALVÓ-ARMENGOL, A. et JACKSON, M. O. (2007). Networks in labor markets : Wage and employment dynamics and inequality. *Journal of Economic Theory*, 132(1):27–46.
- CALVÓ-ARMENGOL, A. et ZENOU, Y. (2005). Job matching, social network and word-of-mouth communication. *Journal of Urban Economics*, 57(1):500–522.
- CAMPBELL, K. E. (1988). Gender differences in job-related networks. *Work and Occupations*, 15(2):179–200.
- CAMPBELL, K. E. et LEE, B. A. (1991). Name generators in surveys of personal networks. *Social Networks*, 13(3):203–221.
- CAMPBELL, K. E., MARSDEN, P. V. et HURLBERT, J. S. (1986). Social resources and socioeconomic status. *Social Networks*, 8(1):97–117.
- CAMPBELL, K. E. et ROSENFELD, R. A. (1985). Job search and job mobility : Sex and race differences. *Research in the Sociology of Work*, 52(3):147–175.
- CAPLOW, T. (1968). *Two against one ; Coalitions in triads*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- CARD, D. (1999). The causal effect of education on earnings. In *Handbook of labor economics*, pages 1801–1863. Elsevier, Amsterdam.
- CARDENAS, J. C. (2009). Experiments in environment and development. *Annual Review of Resource Economics*, 1(1):157–182.
- CAROLAN, B. V. (2014). *Social Network Analysis and education : Theory, methods and applications*. SAGE Publications, Los Angeles.
- CARR, D. (2018). The linked lives principle in life course studies : Classic approaches and contemporary advances. In *Social networks and the life course : Integrating the development of human lives and social relational networks*, pages 41–63. Springer International Publishing, Cham.
- CARRINGTON, P., SCOTT, J. et WASSERMAN, S. (2005). *Models and methods in Social Network Analysis*. Cambridge University Press, New York.

- CARRUTHERS, B. G. et BABB, S. L. (2000). *Economy/society : Markets, meanings, and social structure*. Pine Forge Press, Londres.
- CARSTENSEN, L. L. (1995). Evidence for a life-span theory of socioemotional selectivity. *Current Directions in Psychological Science*, 4(5):151–156.
- CARSTENSEN, L. L., ISAACOWITZ, D. M. et CHARLES, S. T. (1999). Taking time seriously : A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54(3):165–181.
- CASE, A. et MENENDEZ, A. (2011). Requiescat in Pace? The consequences of high-priced funerals in South Africa. In *Explorations in the Economics of Aging*, pages 351–373. University of Chicago Press, Chicago.
- CASSAR, L. (2010). Quality of employment and job satisfaction : evidence from Chile. OPHI research 17, Oxford Poverty & Human Development Initiative, Oxford.
- CASTILLA, E. J. (2005). Social networks and employee performance in a call center. *American Journal of Sociology*, 110(5):1243–1283.
- CASTILLA, E. J., LAN, G. J. et RISSING, B. A. (2013). Social networks and employment : Mechanisms. *Sociology Compass*, 7(12):999–1012.
- CATTANEO, M. (2010). Efficient semiparametric estimation of multi-valued treatment effects under ignorability. *Journal of Econometrics*, 155(2):138–154.
- CAUSA, O., DANTAN, S. et JOHANSSON, S. (2009). Intergenerational social mobility in European OECD countries. OECD Economics Department Working Papers, 709, OECD Publishing, Paris.
- CAZES, S. et LAIGLESIA, J. R. (2015). Temporary contracts and wage inequality. In *Labour market, institutions and inequality*, pages 147–183. Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- CEPALC (2018). Social Panorama of Latin America (2017). Rapport technique, Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, Santiago du Chili.
- CHANTELAT, P. (2002). La Nouvelle Sociologie Économique et le lien marchand : des relations personnelles à l'impersonnalité des relations. *Revue Française de Sociologie*, 43(3):521–556.
- CHARMES, J. (2012). The informal economy worldwide : Trends and characteristics. *Margin : The Journal of Applied Economic Research*, 6(2):103–132.
- CHAUVAC, N. (2011). *L'embauche, une histoire de relations ? Réseaux et dispositifs de médiation au coeur du marché de l'emploi*. Thèse de Doctorat, Toulouse 2, Toulouse.
- CHAUVAC, N. (2013). Les deux extrémités de la chaîne : employeurs et recrutés dans les processus d'embauche. *Socio-logos. Revue de l'Association Française de Sociologie*, 8(1):0–0.
- CHEN, Y. et VÖLKER, B. (2016). Social capital and homophily both matter for labor market outcomes : Evidence from replication and extension. *Social Networks*, 45(1):18–31.
- CHEUNG, C.-K. et GUI, Y. (2006). Job referral in China : The advantages of strong ties. *Human Relations*, 59(6):847–872.
- CHEVALIER, A., HARMON, C., WALKER, I. et ZHU, Y. (2004). Does education raise productivity, or just reflect it? *The Economic Journal*, 114(499):F499–F517.
- CHILD, S. T. et LAWTON, L. (2017). Loneliness and social isolation among young and late middle-age adults : Associations with personal networks and social participation. *Aging & Mental Health*, 24(1):1–9.
- CHIU, L. F. et WEST, R. M. (2007). Health intervention in social context : Understanding social networks and neighbourhood. *Social Science & Medicine*, 65(9):1915–1927.
- CHORT, I. (2017). Migrant network and immigrants? occupational mismatch. *The Journal of Development Studies*, 53(11):1806–1821.
- CHOWDHURY, N. T. (2016). The relative efficiency of hired and family labour in Bangladesh agriculture. *Journal of International Development*, 28(7):1075–1091.
- CHUA, V. (2011). Social networks and labour market outcomes in a meritocracy. *Social Networks*, 33(1):1–11.
- CINGANO, F. et ROSOLIA, A. (2012). People I know : job search and social networks. *Journal of Labor Economics*, 30(2):291–332.
- CLARK, A. E. (1997). Job satisfaction and gender : why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4):341–372.

- CLARK, A. E. (2005). What makes a good job? Evidence from OECD countries. *In Job quality and employer behaviour*, pages 11–30. Springer, Amsterdam.
- CLARKE, S. (2000). The closure of the Russian labour market. *European Societies*, 2(4):483–504.
- CLOTS-FIGUERAS, I., GONZÁLEZ, R. H. et KUJAL, P. (2016). Trust and trustworthiness under information asymmetry and ambiguity. *Economics Letters*, 147(1):168–170.
- CLOUTIER-VILLENEUVE, L. (2012). Job quality in Quebec and the United Kingdom : Trends by sex and family status, 1998-2008. *International Labour Review*, 151(1/2):71–95.
- COLEMAN, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94(1):S95–S120.
- COLEMAN, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Harvard University Press, New York.
- COMBARNOUS, F. (2001). Typologie des contrats, mode de rémunération des travailleurs et segmentation dans les entreprises modernes de Côte d’Ivoire. *In L’emploi en Côte d’Ivoire. Mobilisation du travail et production de rapports sociaux*, pages 185–219. Université Montesquieu - Centre d’économie du développement, Pessac.
- COMBARNOUS, F. et DEGUILHEM, T. (2016). Urban labor market revisited : Why quality of employment matters in Bogota. SSRN Scholarly Paper 2784763, Social Science Research Network, Rochester.
- COMBESSIE, J.-C. (2007). *La méthode en sociologie*. La Découverte, Paris.
- COMMAILLE, J. (2013). Les nouveaux enjeux épistémologiques de la mise en contexte du droit. *Revue Interdisciplinaire d’Etudes Juridiques*, 70(1):62–69.
- CONVERT, B., DUCOURANT, H. et ELOIRE, F. (2014). Faire de la sociologie économique avec Pierre Bourdieu. *Revue Française de Socio-Économie*, 13(1):9–22.
- CORAK, M. (2006). Do poor children become poor adults? Lessons from a cross-country comparison of generational earnings mobility. *In Dynamics of inequality and poverty*, pages 143–188. Emerald Group Publishing Limited, Londres.
- CORCORAN, M., DATCHER, L. et DUNCAN, G. (1980). Information and influence networks in labor markets. *In Five thousand American families : Patterns of economic progress*, pages 37–68. Institute of Social Research/University of Michigan, Ann Arbor.
- CORNELISSEN, T., DUSTMANN, C. et SCHÖNBERG, U. (2017). Peer effects in the workplace. *The American Economic Review*, 107(2):425–56.
- CORNIA, G. A. (2010). Income distribution under Latin America’s New left regimes. *Journal of Human Development and Capabilities*, 11(1):85–114.
- CORNWELL, B. et HOAGLAND, E. (2014). Survey methods for social network research. *In Handbook of health survey methods*, pages 275–313. Wiley, Londres.
- CORTADO, T. (2014). L’économie informelle vue par les anthropologues. *Regards Croisés sur l’Economie*, 14(1):194–208.
- COVIELLO, N. E. (2005). Integrating qualitative and quantitative techniques in network analysis. *Qualitative Market Research : An International Journal*, 8(1):39–60.
- COWELL, F. A. et FLACHAIRE, E. (2007). Income distribution and inequality measurement : The problem of extreme values. *Journal of Econometrics*, 141(2):1044–1072.
- CREEDY, J. et WHITFIELD, K. (1988). Job mobility and earnings : An internal labour market analysis. *Journal of Industrial Relations*, 30(1):100–117.
- CRESWELL, J. W. (2010). Mapping the developing landscape of mixed methods research. *In SAGE handbook of mixed methods in social & behavioral research*, pages 45–68. SAGE Publications, Los Angeles.
- CRESWELL, J. W. (2014). *Research design : Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. SAGE Publications, Thousand Oaks.
- CRESWELL, J. W. et PLANO CLARK, V. L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research*. SAGE Publications, Los Angeles.
- CRESWELL, J. W., PLANO CLARK, V. L., GUTMANN, M. et HANSON, W. (2003). Advanced mixed methods research designs. *In Handbook of mixed methods in social & behavioral research*, pages 209–240. SAGE Publications, Thousand Oaks.

- CRONA, B., GELCICH, S. et BODIN, O. (2017). The importance of interplay between leadership and social capital in shaping outcomes of rights-based fisheries governance. *World Development*, 91(1):70–83.
- CROSS, J. L. M. et LIN, N. (2008). Access to social capital and status attainment in the United States : Racial/ethnic and gender differences. In *Social capital : An international research program*, pages 364–379. Oxford University Press, Oxford.
- CROSSLEY, N. (2010). The social world of the network. Combining qualitative and quantitative elements in social network analysis. *Sociologica*, 4(1):0–0.
- CROSSLEY, N., BELLOTTI, E., EDWARDS, G., EVERETT, M. G. et TRANMER, M. (2015). *Social Network Analysis for EGO-Nets : Social network analysis for actor-centred networks*. SAGE Publications, Londres.
- CUNHA, F., HECKMAN, J. J. et SCHENNACH, S. M. (2010). Estimating the technology of cognitive and noncognitive skill formation. *Econometrica*, 78(3):883–931.
- CUNNINGHAM, W. et MALONEY, W. (2001). Heterogeneity among Mexico's microenterprises : An application of Factor and Cluster Analysis. *Economic Development and Cultural Change*, 50(1):131–56.
- CUSIN, F. (2012). La sociologie économique et la socialisation des relations marchandes. In *Sociologie du monde du travail*, pages 159–176. Presses Universitaires de France, Paris.
- CUSIN, F. et BENAMOUZIG, D. (2004). *Économie et sociologie*. Presses universitaires de France, Paris.
- CYPHER, J. M. (2013). Neodevelopmentalism vs. neoliberalism : Differential evolutionary institutional structures and policy response in Brazil and Mexico. *Journal of Economic Issues*, 47(2):391–400.
- DAHAN, M. et GAVIRIA, A. (2003). Parental actions and sibling inequality. *Journal of Development Economics*, 72(1):281–297.
- DALTON, M. (1959). *Men who manage*. John Wiley & Sons Inc, Hoboken.
- DANE (2017). Recoleccion y conceptos basicos - Gran Encuesta Integrada de Hogares. Rapport technique, Direccion de metodologia y produccion estadistica, Bogota.
- DARRAS (1966). *Le partage des bénéfices*. Les Editions de Minuit, Paris.
- DASGUPTA, A. et DASGUPTA, P. (2017). Socially embedded preferences, environmental externalities, and reproductive rights. *Population and Development Review*, 43(3):405–441.
- DATCHER LOURY, L. (2006). Some contacts are more equal than others : Informal networks, job tenure, and wages. *Journal of Labor Economics*, 24(2):299–318.
- DAVENPORT, H. J. (1925). Non-competing groups. *The Quarterly Journal of Economics*, 40(1):52–81.
- DAVERN, M. et HACHEN, D. S. (2006). The role of information and influence in social networks : examining the association between social network structure and job mobility. *American Journal of Economics and Sociology*, 65(2):269–293.
- DAVIDSON, R. et FLACHAIRE, E. (2007). Asymptotic and bootstrap inference for inequality and poverty measures. *Journal of Econometrics*, 141(1):141–166.
- DAVOINE, L., ERHEL, C. et GUERGOAT-LARIVIÈRE, M. (2008). Monitoring quality in work : European Employment Strategy indicators and beyond. *International Labour Review*, 147(2/3):163–198.
- DAWES, R. M. et MESSICK, D. M. (2000). Social dilemmas. *International Journal of Psychology*, 35(2):111–116.
- DAWES, R. M., ORBELL, J. M., SIMMONS, R. T. et VAN DE KRAGT, A. J. (1986). Organizing groups for collective action. *American Political Science Review*, 80(4):1171–1185.
- DE SOTO, H. (1994). *L'autre sentier : La révolution informelle dans le Tiers Monde*. La Découverte, Paris.
- DE VREYER, P. et ROUBAUD, F. (2013). *Urban labor markets in Sub-Saharan Africa*. AFD/World Bank Publications, Paris.
- DEAKIN, S. (2006). 'Capacitas' : Contract law and the institutional preconditions of a market economy. *European Review of Contract Law*, 2(3):317–341.
- DEB, P., GALLO, W. T., AYYAGARI, P., FLETCHER, J. M. et SINDELAR, J. L. (2011). The effect of job loss on overweight and drinking. *Journal of Health Economics*, 30(2):317–327.

- DEB, P. et TRIVEDI, P. K. (1997). Demand for medical care by the elderly : a finite mixture approach. *Journal of Applied Econometrics*, 12(3):313–336.
- DEGENNE, A. et FORSÉ, M. (2004). *Les réseaux sociaux. Une approche structurale en sociologie*. Armand Colin, Paris.
- DEGENNE, A. et FORSÉ, M. (2006). Structure et évolution de la sociabilité : éléments d'une négociation accrue. In *La société française, pesanteurs et mutation : le bilan*, pages 121–158. Armand Colin, Paris.
- DEGENNE, A., FOURNIER-MEARELLI, I., MARRY, C. et MOUNIER, L. (1991). Les relations au coeur du marché du travail. *Sociétés Contemporaines*, 5(1):75–97.
- DEGUILHEM, T., BERROU, J.-P. et COMBARNOUS, F. (2018). Using your ties to get a worse job? The differential effects of social networks on quality of employment in Colombia. SSRN Scholarly Paper 2955379, Social Science Research Network, Rochester.
- DEGUILHEM, T. et FRONTENAUD, A. (2016). Régimes de qualité de l'emploi et diversité des pays émergents. *Revue de la Régulation. Capitalisme, Institutions, Pouvoirs*, 19(1):1–24.
- DEGUILHEM, T. et SEETAHUL, S. (2016). Modèles de mélange fini (FMM) appliqués à la segmentation du marché du travail à Bogota. *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 132(1):26–43.
- DEJUSTICIA (2013). *Separados y desiguales. Educación y clases sociales en Colombia*. Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad, Bogota.
- DEKKER, R., DE GRIP, A. et HEIJKE, H. (2002). The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market. *International Journal of Manpower*, 23(2):106–125.
- DEMPSTER, A. P., LAIRD, N. M. et RUBIN, D. B. (1977). Maximum likelihood from incomplete data via the EM algorithm. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*, 39(1):1–38.
- DERANTY, J.-P. et MAC MILLAN, C. (2013). Qu'est-ce qu'un "travail décent" ? Propositions pour élargir la campagne de l'OIT pour le travail décent à partir de la psychodynamique. *Travailler*, 2(1):147–174.
- DESMOND, M. et GERSHENSON, C. (2016). Housing and employment insecurity among the working poor. *Social Problems*, 63(1):46–67.
- DESROSIÈRES, A. (2008). *Pour une sociologie historique de la quantification : l'argument statistique*. Presses de l'Ecole des Mines, Paris.
- DEVETTER, F.-X. (2002). Vers une nouvelle norme des temps de travail ? Temps subis ou temps choisis ? *Formation Emploi*, 78(1):53–67.
- DEVINE, T. J. et KIEFER, N. M. (1991). *Empirical labor economics : the search approach*. Oxford University Press, Oxford.
- D'EXELLE, B. et HOLVOET, N. (2011). Gender and network formation in rural Nicaragua : a village case study. *Feminist Economics*, 17(2):31–61.
- DI FALCO, S., FERI, F., PIN, P. et VOLLENWEIDER, X. (2018). Ties that bind : Network redistributive pressure and economic decisions in village economies. *Journal of Development Economics*, 131(1):123–131.
- DIAZ, A. M. (2012). Informal referrals, employment, and wages : Seeking causal relationships. *Labour*, 26(1):1–30.
- DICKENS, W. T. et LANG, K. (1985). A test of dual labor market theory. *The American Economic Review*, 75(4):792–805.
- DIKA, S. L. et SINGH, K. (2002). Applications of social capital in educational literature : A critical synthesis. *Review of Educational Research*, 72(1):31–60.
- DIMAGGIO, P. (1994). Stratification, life style, and social cognition. In *Social stratification : Class, race and gender in sociological perspective*, pages 458–465. Westview Press, New York.
- DIMAGGIO, P. (1997). Culture and cognition. *Annual Review of Sociology*, 23(1):263–287.
- DIMAGGIO, P. et GARIP, F. (2011). How network externalities can exacerbate intergroup inequality. *American Journal of Sociology*, 116(6):1887–1933.
- DIMOU, M. (2006). J.-E. Cairnes : groupes non concurrents et organisation industrielle. *Revue d'Economie Industrielle*, 113(1):31–44.

- DODDS, P. S., MUHAMAD, R. et WATTS, D. J. (2003). An experimental study of search in global social networks. *Science*, 301(5634):827–829.
- DOERINGER, P. B. et PIORE, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and manpower analysis*. Heath Lexington Books, Lexington.
- DOMÍNGUEZ, S. et HOLSTEIN, B. (2014). *Mixed methods social networks research : Design and applications*. Cambridge University Press, New York.
- DOSTALER, G. (2015). *Les grands auteurs de la pensée économique*. Les Petits Matins, Paris.
- DOWNEY, D. B., VON HIPPEL, P. T. et BROH, B. A. (2004). Are schools the great equalizer? Cognitive inequality during the summer months and the school year. *American Sociological Review*, 69(5):613–635.
- DUBET, F. (2010). *Les places et les chances*. Seuil, Paris.
- DUBET, F. (2013). *La Préférence pour l'inégalité. Comprendre la crise des solidarités*. Seuil, Paris.
- DUDA, R. O. et HART, P. E. (1973). *Pattern classification and scene analysis*. John Wiley & Sons Inc, New York.
- DUDA, R. O., HART, P. E. et STORK, D. G. (2001). *Pattern classification*. John Wiley & Sons Inc, New York.
- DUNLOP, J. T. (1957). The task of contemporary wage theory. In *The theory of wage determination*, pages 3–27. Springer, Boston.
- DUPUY, J.-P., EYMARD-DUVERNAY, F., FAVEREAU, O., ORLÉAN, A., SALAIS, R. et THÉVENOT, L. (1989). L'économie des conventions. *Revue Economique*, 40(2):141–145.
- DUREAU, F., GOUËSET, V. et MESCLIER, E. (2006). *Géographies de l'Amérique latine*. Presses Universitaires de Rennes, Rennes.
- DUREAU, F., LULLE, T., SOUCHAUD, S. et CONTRERAS, Y. (2015). *Mobilités et changement urbain. Bogota, Santiago et São Paulo*. Presses Universitaires de Rennes, Rennes.
- DURKHEIM, E. (2013). *Les règles de la méthode sociologique*. [1894]. Presses Universitaires de France, Paris.
- DURKHEIM, E. (2014). *L'évolution pédagogique en France*. [1938]. Presses Universitaires de France, Paris.
- DUSTMANN, C., GLITZ, A., SCHÖNBERG, U. et BRÜCKER, H. (2015). Referral-based job search networks. *The Review of Economic Studies*, 83(2):514–546.
- DWORKIN, G. (1994). *Morality, harm, and the law*. Westview Press, Boulder.
- EDELMAN, L. B. et STRYKER, R. (2005). A sociological approach to law and the economy. In *The handbook of economic sociology*, pages 527–551. Princeton University Press, New York.
- EDGELL, S., GOTTFRIED, H. et GRANTER, E. (2015). *The SAGE handbook of the sociology of work and employment*. SAGE Publications, Londres.
- EDWARDS, A. et MACKENZIE, L. (2005). Steps towards participation : The social support of learning trajectories. *International Journal of Lifelong Education*, 24(4):287–302.
- EDWARDS, G. (2010). Mixed-method approaches to social network analysis. Working Paper 15, NCRM.
- EKINCI, E. (2016). Employee referrals as a screening device. *The RAND Journal of Economics*, 47(3):688–708.
- ELDER, G. H. (1994). Time, human agency, and social change : Perspectives on the life course. *Social Psychology Quarterly*, 57(1):4–15.
- ELLIOTT, J. R. (1999). Social isolation and labor market insulation : Network and neighborhood effects on less-educated urban workers. *The Sociological Quarterly*, 40(2):199–216.
- ELLIOTT, J. R. et SIMS, M. (2001). Ghettos and barrios : The impact of neighborhood poverty and race on job matching among blacks and Latinos. *Social Problems*, 48(3):341–361.
- ELSTER, J. (2015). *Explaining social behavior : more nuts and bolts for the social sciences*. Cambridge University Press, New York.
- ENGEL, S. et IBÁÑEZ, A. M. (2007). Displacement due to violence in Colombia : A household-level analysis. *Economic Development and Cultural Change*, 55(2):335–365.

- ENNS, S., MALINICK, T. et MATTHEWS, R. (2008). It's not only who you know, it's also where they are : Using the position generator to investigate the structure of access to embedded resources. *In Social capital : An international research program*, pages 255–281. Oxford University Press, Oxford.
- ERICKSON, B. (2003). Social networks : The value of variety. *Contexts*, 2(1):25–31.
- ERIKSON, R. et GOLDTHORPE, J. H. (1992). *The constant flux : A study of class mobility in industrial societies*. Oxford University Press, Oxford.
- ESPINOZA, V. (1999). Dinámica reticular de la desigualdad social de la pobreza de Santiago de Chile en los noventa. *In Networks in the global village*, pages 147–184. Westview Press, Boulder.
- ETCHEMENDY, S. et COLLIER, R. B. (2007). Down but not out : Union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003-2007). *Politics & Society*, 35(3):363–401.
- EVERITT, B. S., LANDAU, S., LEESE, M. et STAHL, D. (2011). Hierarchical Clustering. *In Cluster Analysis*, pages 71–110. Wiley-Blackwell, New York.
- FAFCHAMPS, M. (2001). Networks, communities and markets in Sub-Saharan Africa : Implications for firm growth and investment. *Journal of African Economies*, 10(2):109–142.
- FAFCHAMPS, M. (2006). Development and social capital. *The Journal of Development Studies*, 42(7):1180–1198.
- FAFCHAMPS, M. (2015). Causal effects in social networks. *Revue Economique*, 66(4):657–686.
- FAFCHAMPS, M. et GUBERT, F. (2007). The formation of risk sharing networks. *Journal of Development Economics*, 83(2):326–350.
- FAFCHAMPS, M. et MORADI, A. (2015). Referral and job performance : Evidence from the Ghana colonial army. *Economic Development and Cultural Change*, 63(4):715–751.
- FAJNZYLBER, P., MALONEY, W. et ROJAS, G. M. (2006). Microenterprise dynamics in developing countries : How similar are they to those in the industrialized world ? Evidence from Mexico. *The World Bank Economic Review*, 20(3):389–419.
- FALCO, P., KERR, A., RANKIN, N., SANDEFUR, J. et TEAL, F. (2011). The returns to formality and informality in urban Africa. *Labour Economics*, 18(1):S23–S31.
- FARNÉ, S. (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Serie : Estudios de economía laboral en Países Andinos, No. 5, Organisation Internationale du Travail, Lima.
- FARNÉ, S. et VERGARA, C. A. (2015). Economic growth, labour flexibilization and employment quality in Colombia, 2002-2011. *International Labour Review*, 154(2):253–269.
- FAVEREAU, O. (1999). Salaire, emploi et économie des conventions. *Cahiers d'Economie Politique/Papers in Political Economy*, 34(1):163–194.
- FEHR, E., KIRCHLER, E., WEICHBOLD, A. et GÄCHTER, S. (1998). When social norms overpower competition : Gift exchange in experimental labor markets. *Journal of Labor Economics*, 16(2):324–351.
- FEHR, E. et SCHMIDT, K. M. (1999). A theory of fairness, competition, and cooperation. *The Quarterly Journal of Economics*, 114(3):817–868.
- FERNANDEZ, R. M. et FERNANDEZ-MATEO, I. (2006). Networks, race, and hiring. *American Sociological Review*, 71(1):42–71.
- FERNANDEZ, R. M. et WEINBERG, N. (1997). Sifting and sorting : Personal contacts and hiring in a retail bank. *American Sociological Review*, 62(6):883–902.
- FERNANDEZ-MACIAS, E. (2012). Job polarization in Europe ? Changes in the employment structure and job quality, 1995-2007. *Work and Occupations*, 39(2):157–182.
- FERRARY, M. et GRANOVETTER, M. (2009). The role of venture capital firms in Silicon Valley's complex innovation network. *Economy and Society*, 38(2):326–359.
- FERTIG, M. (2003). Who's to blame ? The determinants of German students' achievement in the PISA 2000 study. SSRN Scholarly Paper 392040, Social Science Research Network, Rochester.
- FIELDING, N. et SCHREIER, M. (2001). Introduction : On the compatibility between qualitative and quantitative research methods. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum : Qualitative Social Research*, 2(1):1–29.
- FIELDS, G. S. (1980). How segmented is the Bogota labor market ? Staff Working Paper 434, World Bank Publications, Washington, D.C.

- FIELDS, G. S. (1990). Labour market modelling and the urban informal sector : theory and evidence. *In The Informal Sector Revisited*, pages 49–69. OECD Publishing, Paris.
- FIELDS, G. S. (2003). Decent work and development policies. *International Labour Review*, 142(2):239–262.
- FIELDS, G. S. (2011). Labor market analysis for developing countries. *Labour Economics*, 18(1):S16–S22.
- FISCHER, C. S. (1982). *To dwell among friends : Personal networks in town and city*. University of Chicago Press, Chicago.
- FISCHER, C. S. (2011). *Still connected : Family and friends in America since 1970*. Russell SAGE Foundation, New York.
- FISCHER, C. S. et BAYHAM, S. J. (2018). Mode and interviewer effects in egocentric network research. *Field Methods*, Forthcoming(0):0–0.
- FISCHER, C. S. et OLIKER, S. J. (1983). A research note on friendship, gender, and the life cycle. *Social Forces*, 62(1):124–133.
- FISHER, W. D. (1958). On Grouping for Maximum Homogeneity. *Journal of the American Statistical Association*, 53(284):789–798.
- FLIGSTEIN, N. (1996). Markets as politics : A political-cultural approach to market institutions. *American Sociological Review*, 61(4):656–673.
- FLORO, M. S. et MESSIER, J. (2011). Is there a link between quality of employment and indebtedness ? The case of urban low-income households in Ecuador. *Cambridge Journal of Economics*, 35(3):499–526.
- FOLEY, D. K. (2000). Recent developments in the labor theory of value. *Review of Radical Political Economics*, 32(1):1–39.
- FORSÉ, M. (1997). Capital social et emploi. *L'Année Sociologique*, 47(1):143–181.
- FORSÉ, M. (2002). Les réseaux sociaux chez Simmel : les fondements d'un modèle individualiste et structural. *In La sociologie de Simmel (1908), Éléments actuels de modélisation sociale*, pages 63–109. Presses Universitaires de France, Paris.
- FOURNIER, M., MASSEI, N., BAKALOWICZ, M. et DUPONT, J.-P. (2007). Use of univariate clustering to identify transport modalities in karst aquifers. *Comptes Rendus Geoscience*, 339(9):622–631.
- FRÜHWIRTH-SCHNATTER, S., PAMMINGER, C., WEBER, A. et WINTER-EBMER, R. (2012). Labor market entry and earnings dynamics : Bayesian inference using mixtures-of-experts Markov chain clustering. *Journal of Applied Econometrics*, 27(7):1116–1137.
- FRÖLICH, M. et HAILE, G. A. (2011). Labour markets in developing countries. *Labour Economics*, 18(S1):S2–S6.
- FRODEMAN, R. (2013). *Sustainable knowledge : A theory of interdisciplinarity*. Springer, Londres.
- FUNKHOUSER, E. (1997a). Demand-side and supply-side explanations for barriers to labor market mobility in developing countries : The case of Guatemala. *Economic Development and Cultural Change*, 45(2):341–366.
- FUNKHOUSER, E. (1997b). Mobility and labor market segmentation : the urban labor market in El Salvador. *Economic Development and Cultural Change*, 46(1):123–153.
- GALLI, R. et KUCERA, D. (2004). Labor standards and informal employment in Latin America. *World Development*, 32(5):809–828.
- GALLI, R. et KUCERA, D. (2008). Gender, informality and employment adjustment in Latin America. Working Paper No. 85, Organisation Internationale du Travail, Genève.
- GALLIE, D. (2007). *Employment regimes and the quality of work*. Oxford University Press, Oxford.
- GANS, H. (1962). Urbanism and suburbanism as ways of life : A reevaluation of definitions. *In Human behavior and social processes*, pages 625–648. Houghton-Mifflin, Boston.
- GANZEBOOM, H. B., DE GRAAF, P. M. et TREIMAN, D. J. (1992). A standard international socioeconomic index of occupational status. *Social Science Research*, 21(1):1–56.
- GANZEBOOM, H. B. et TREIMAN, D. J. (1996). Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research*, 25(3):201–239.

- GANZEBOOM, H. B. et TREIMAN, D. J. (2003). Three internationally standardised measures for comparative research on occupational status. In *Advances in cross-national comparison*, pages 159–193. Springer, Boston.
- GARCÍA, G. A. et BADILLO, E. R. (2018). Rationing of formal sector jobs and informality : The Colombian case. *Journal of International Development*, 30(5):760–789.
- GARCIA-PARPET, M.-F. (2014). Marché, rationalité et faits sociaux totaux : Pierre Bourdieu et l'économie. *Revue Française de Socio-Économie*, 13(1):107–127.
- GARCIA RANGEL, Y. E. A., AVENDAÑO ROJAS, S. A., RODAS MESA, K. A. et FORERO, M. T. (2015). Implementación del proyecto presidencial "empleo sin palanca" en la ciudad de Cúcuta. *Revista Convicciones*, 2(3):1–6.
- GARVER, M. S., WILLIAMS, Z. et TAYLOR, G. S. (2008). Employing latent class regression analysis to examine logistics theory : an application of truck driver retention. *Journal of Business Logistics*, 29(2):233–257.
- GARZ, M. (2013). Employment and wages in Germany since the 2004 deregulation of the temporary agency industry. *International Labour Review*, 152(2):307–326.
- GEE, L. K., JONES, J. et BURKE, M. (2017a). Social networks and labor markets : How strong ties relate to job finding on Facebook's social network. *Journal of Labor Economics*, 35(2):485–518.
- GEE, L. K., JONES, J. J., FARISS, C. J., BURKE, M. et FOWLER, J. H. (2017b). The paradox of weak ties in 55 countries. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 133(1):362–372.
- GEORGIADIS, A. (2013). Efficiency wages and the economic effects of the minimum wage : Evidence from a low-wage labour market. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(6):962–979.
- GERBER, T. P. et MAYOROVA, O. (2010). Getting personal : Networks and stratification in the Russian labor market, 1985-2001. *American Journal of Sociology*, 116(3):855–908.
- GHAI, D. (2003). Decent work : Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2):113–145.
- GHIGLIONE, R. et MATALON, B. (1978). *Les enquêtes sociologiques*. Armand Colin, Paris.
- GHOSAL, S. et VAN DER VAART, A. W. (2001). Entropies and rates of convergence for maximum likelihood and Bayes estimation for mixtures of normal densities. *Annals of Statistics*, 5(1):1233–1263.
- GHOSE, A. K. (2004). The employment challenge in India. *Economic and Political Weekly*, 39(48):5106–5116.
- GIANNELLA, E. et FISCHER, C. S. (2016). An inductive typology of egocentric networks. *Social Networks*, 47(1):15–23.
- Gil de ZUÑIGA, H. et VALENZUELA, S. (2011). The mediating path to a stronger citizenship : Online and offline networks, weak ties, and civic engagement. *Communication Research*, 38(3):397–421.
- GINDLING, T. H. (1991). Labor market segmentation and the determination of wages in the public, private-formal, and informal sectors in San Jose, Costa Rica. *Economic Development and Cultural Change*, 39(3):585–605.
- GINDLING, T. H. et NEWHOUSE, D. (2014). Self-employment in the developing world. *World Development*, 56(1):313–331.
- GIRAUD, F. et LADOUCEUR, B. (2016). *Sociologie versus économie. Contextualiser et dénaturiser les phénomènes marchands*. Bréal, Paris.
- GIRAUD, O., MOSSI, T. W., REY, F. et ROSENFELD, C. L. (2014). Les normes d'emploi au défi de l'auto-entreprenariat et des micro-entreprises individuelles : Une comparaison France Brésil. *Revue Tiers Monde*, 218(2):35–52.
- GIULIETTI, C., WAHBA, J. et ZENOU, Y. (2018). Strong versus weak ties in migration. *European Economic Review*, 104(1):111–137.
- GLASER, B. (2017). *Organizational careers : A sourcebook for theory*. Routledge, New York.
- GÓMEZ, D., ZARRAZOLA, E., YÁÑEZ, J. et MONTERO, J. (2015). A Divide-and-Link algorithm for hierarchical clustering in networks. *Information Sciences*, 316:308–328.
- GÜNTHER, I. et LAUNOV, A. (2012). Informal employment in developing countries : Opportunity or last resort? *Journal of Development Economics*, 97(1):88–98.

- GOFFMAN, E. (1968). *Asiles. : Etude sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*. [1961]. Les Editions de Minuit, Paris.
- GOMEZ, I. et VERD, J. M. (2013). The strength of ties : a theoretical and empirical exploration of its multiple meanings. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 26(1):149–174.
- GONG, X. et VAN SOEST, A. (2002). Family structure and female labor supply in Mexico City. *Journal of Human Resources*, 37(1):163–191.
- GOOS, M., MANNING, A. et SALOMONS, A. (2009). Job polarization in Europe. *The American Economic Review*, 99(2):58–63.
- GORDON, A. D. (1999). *Classification*. Chapman & Hall/CRC Press, Londres.
- GORDON, D. F. (1974). A neo-classical theory of keynesian unemployment. *Economic Inquiry*, 12(4):431–459.
- GORDON, D. M. (1972). *Theories of poverty and underemployment*. Lexington Books, Lexington.
- GORDON, D. M., EDWARDS, R. et REICH, M. (1982). *Segmented work, divided workers : The historical transformation of labor in the United States*. Cambridge University Press, New York.
- GORTER, C. et OMMEREN, J. v. (1999). Sequencing, timing and filling rates of recruitment channels. *Applied Economics*, 31(10):1149–1160.
- GRANOVETTER, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6):1360–1380.
- GRANOVETTER, M. (1981). Alienation reconsidered : The strength of weak ties. *Connections*, 5(2):4–16.
- GRANOVETTER, M. (1982). The strength of weak ties : A network theory revisited. In *Social structure and network analysis*, pages 104–116. SAGE Publications, Los Angeles.
- GRANOVETTER, M. (1983). The Strength of Weak Ties : A Network Theory Revisited. *Sociological Theory*, 1(1):201–233.
- GRANOVETTER, M. (1985). Economic action and social structure : The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3):481–510.
- GRANOVETTER, M. (1986). Labor mobility, internal markets and job-matching : a comparison of the sociological and economic approaches. *Research in Social Stratification and Mobility*, 5(1):3–39.
- GRANOVETTER, M. (1988). The sociological and economic approaches to labor market analysis. In *Industries, firms, and jobs*, pages 187–216. Springer, New York.
- GRANOVETTER, M. (1990). The old and the New Economic Sociology : A history and an agenda. In *Beyond the marketplace : Rethinking economy and society*, pages 89–112. Aldine de Gruyter, New York.
- GRANOVETTER, M. (1992). Economic institutions as social constructions : A framework for analysis. *Acta Sociologica*, 35(1):3–11.
- GRANOVETTER, M. (1995). *Getting a job : A study of contacts and careers*. [1974]. University of Chicago Press, Chicago.
- GRANOVETTER, M. (2000). The economic sociology of firms and entrepreneurs. SSRN Scholarly Paper 1512272, Social Science Research Network, Rochester.
- GRANOVETTER, M. (2005a). Business groups and social organization. In *The handbook of economic sociology*, pages 429–450. Princeton University Press, New York.
- GRANOVETTER, M. (2005b). The impact of social structure on economic outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1):33–50.
- GRANOVETTER, M. (2008). *Sociologie économique*. Le Seuil, Paris.
- GRANOVETTER, M. (2017). *Society and economy : Framework and principles*. Harvard University Press, New York.
- GRANOVETTER, M., CASTILLA, E., HWANG, H. et GRANOVETTER, E. (2000). Social networks in Silicon Valley. In *The Silicon Valley edge*, pages 218–247. Stanford University Press, San Francisco.
- GRANOVETTER, M. et MCGUIRE, P. (1998). The making of an industry : electricity in the United States. *The Sociological Review*, 46(S1):147–173.
- GRANOVETTER, M. et SWEDBERG, R. (2011). *The sociology of economic life*. Routledge, Boulder.
- GRANOVETTER, M. et TILLY, C. (1988). Inequality and labor processes. In *Handbook of sociology*, pages 175–221. SAGE Publications, Londres.

- GREEN, F., MOSTAFA, T., PARENT-THIRION, A., VERMEYLEN, G., VAN HOUTEN, G., BILETTA, I. et LYLly-YRJANAINEN, M. (2013). Is job quality becoming more unequal? *ILR Review*, 66(4):753–784.
- GREENACRE, M. J. (1993). *Correspondence Analysis in Practice*. Academic Press, Londres.
- GREENBERG, J. et FERNANDEZ, R. M. (2016). The Strength of Weak Ties in MBA job search : A within-person test. *Sociological Science*, 3:296–316.
- GREENE, W. (2011). *Econométrie*. Pearson, Paris.
- GRIBAUDI, M. (1998). *Espaces, temporalités, stratifications : Exercices sur les réseaux sociaux*. Editions de l'EHESS, Paris.
- GRIMM, M., GUBERT, F., KORIKO, O., LAY, J. et NORDMAN, C. J. (2013). Kinship ties and entrepreneurship in Western Africa. *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, 26(2):125–150.
- GRINT, K. (2005). *The sociology of work : Introduction*. Polity, Cambridge.
- GROOT, W. et OOSTERBEEK, H. (1994). Earnings effects of different components of schooling ; Human capital versus screening. *The review of Economics and Statistics*, pages 317–321.
- GROSSETTI, M. (2005). Where do social relations come from? A study of personal networks in the Toulouse area of France. *Social Networks*, 27(4):289–300.
- GROSSETTI, M. (2006). L'imprévisibilité dans les parcours sociaux. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 120(1):5–28.
- GROSSETTI, M. (2007). Are French networks different? *Social Networks*, 29(3):391–404.
- GROSSETTI, M. (2009). Imprévisibilités et irréversibilités : les composantes des bifurcations. *In Bifurcations*, pages 147–159. La Découverte, Paris.
- GROSSETTI, M. (2011). Les narrations quantifiées. *Terrains & Travaux*, 19(1):161–182.
- GROSSETTI, M. et BARTHE, J.-F. (2008). Dynamique des réseaux interpersonnels et des organisations dans les créations d'entreprises. *Revue Française de Sociologie*, 49(3):585–612.
- GROSSETTI, M., BARTHE, J.-F. et CHAUVAC, N. (2011). Studying relational chains from narrative material. *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de méthodologie sociologique*, 110(1):11–25.
- GRUSKY, D. B. et WEEDEN, K. A. (2008). Are there social classes? An empirical test of the sociologist's favorite concept. *In Social Class*, pages 65–90. Russell Sage Foundation, New York.
- GUATAQUÍ-ROA, J. C. et GARCÍA-SUAZA, A. F. (2009). Efectos de la reforma laboral : ¿ Más trabajo y menos empleos? *Ensayos Sobre Política Económica*, 27(60):46–79.
- GUERGOAT-LARIVIÈRE, M. et MARCHAND, O. (2012). Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes. *Économie & Statistique*, 454(1):23–42.
- GUEST, G., NAMEY, E., TAYLOR, J., ELEY, N. et MCKENNA, K. (2017). Comparing focus groups and individual interviews : findings from a randomized study. *International Journal of Social Research Methodology*, 20(6):693–708.
- GUIISO, L., SAPIENZA, P. et ZINGALES, L. (2009). Cultural biases in economic exchange? *The Quarterly Journal of Economics*, 124(3):1095–1131.
- GURTOO, A. et WILLIAMS, C. C. (2009). Entrepreneurship and the informal sector : some lessons from India. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 10(1):55–62.
- GUZMÁN, J. M., RODRÍGUEZ, J., MARTÍNEZ, J., CONTRERAS, J. M. et GONZÁLEZ, D. (2006). La démographie de l'Amérique latine et de la Caraïbe depuis 1950. *Population*, 61(5):623–733.
- HABERMAN, S. J. (1973). The analysis of residuals in cross-classified tables. *Biometrics*, 29(1):205–220.
- HADORN, G. H., BIBER-KLEMM, S., GROSSENBACHER-MANSUY, W., HOFFMANN-RIEM, H., JOYE, D., POHL, C., WIESMANN, U. et ZEMP, E. (2008). The emergence of transdisciplinarity as a form of research. *In Handbook of transdisciplinary research*, pages 19–39. Springer, Amsterdam.
- HAIR, J. F., BLACK, W., BABIN, B. J. et ANDERSON, R. E. (2009). *Multivariate data analysis*. Pearson, Upper Saddle River.
- HALGIN, D. S. et BORGATTI, S. (2012). An introduction to personal network analysis and tie churn statistics using E-NET. *Connections*, 32(1):37–48.
- HAMERMESH, D. S. et STANCANELLI, E. (2015). Long workweeks and strange hours. *ILR Review*, 68(5):1007–1018.

- HANSEN, M. T. (1999). The search-transfer problem : The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits. *Administrative Science Quarterly*, 44(1):82–111.
- HANSON, S. et PRATT, G. (1991). Job search and the occupational segregation of women. *Annals of the Association of American Geographers*, 81(2):229–253.
- HARARY, F. (1969). *Graph theory*. Addison-Wesley Publications & Co., New York.
- HARDING, D., LAMONT, M. et SMALL, M. L. (2010). *Reconsidering culture and poverty*. SAGE Publications, Los Angeles.
- HARRISON, B. (1972). Education and underemployment in the urban ghetto. *The American Economic Review*, 62(5):796–812.
- HARRISON, B. (1973). *Education, training, and the urban ghetto*. Johns Hopkins University Press, Baltimore.
- HARRISON, B. et DURBIN, E. (1970). Education and earnings in ten urban ghettos. *The American Economist*, 14(1):12–21.
- HARRISON, B. et SUM, A. (1979). The theory of "dual" or segmented labor markets. *Journal of Economic Issues*, 13(3):687–706.
- HARRISON, G. W. et LIST, J. A. (2004). Field experiments. *Journal of Economic literature*, 42(4):1009–1055.
- HARRISON, L. et HUNTINGTON, S. (2001). *Culture matters : How values shape human progress*. Basic Books, New York.
- HARRISS-WHITE, B. (2010). Work and wellbeing in informal economies : The regulative roles of institutions of identity and the state. *World Development*, 38(2):170–183.
- HART, K. (1973). Informal income opportunities and urban employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies*, 11(1):61–89.
- HART, K. (2006). Bureaucratic form and the informal economy. In *Linking the formal and informal economy : Concepts and policies*, pages 21–35. Oxford University Press, Oxford.
- HATALA, J.-P. et YAMKOVENKO, B. (2016). Weak Ties and self-regulation in job search : The effects of goal orientation on networking. *Journal of Career Development*, 43(6):541–555.
- HEATH, R. (2018). Why do firms hire using referrals? Evidence from Bangladeshi garment factories. *Journal of Political Economy*, 126(4):1691–1746.
- HECKMAN, J. J. (1976). The common structure of statistical models of truncation, sample selection and limited dependent variables and a simple estimator for such models. In *Annals of Economic and Social Measurement*, pages 475–492. NBER, New York.
- HECKMAN, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47(1):153–161.
- HECKMAN, J. J. (1990). Varieties of selection bias. *The American Economic Review*, 80(2):313–318.
- HECKMAN, J. J. et HONORE, B. E. (1990). The empirical content of the Roy model. *Econometrica*, 58(5):1121–1149.
- HECKMAN, J. J. et HOTZ, V. J. (1986). An investigation of the labor market earnings of Panamanian males evaluating the sources of inequality. *Journal of Human Resources*, 21(4):507–542.
- HECKMAN, J. J., STIXRUD, J. et URZUA, S. (2006). The effects of cognitive and noncognitive abilities on labor market outcomes and social behavior. *Journal of Labor Economics*, 24(3):411–482.
- HECKMAN, J. J. et VYTLACIL, E. (1998). Instrumental variables methods for the correlated random coefficient model : Estimating the average rate of return to schooling when the return is correlated with schooling. *The Journal of Human Resources*, 33(4):974–987.
- HEIDER, F. (1946). Attitudes and cognitive organization. *The Journal of Psychology*, 21(1):107–112.
- HENLEY, A., ARABSHEIBANI, G. R. et CARNEIRO, F. G. (2009). On defining and measuring the informal sector : Evidence from Brazil. *World Development*, 37(5):992–1003.
- HENSVIK, L. et SKANS, O. N. (2016). Social networks, employee selection, and labor market outcomes. *Journal of Labor Economics*, 34(4):825–867.
- HERBST, D. et MAS, A. (2015). Peer effects on worker output in the laboratory generalize to the field. *Science*, 350(6260):545–549.

- HIRSCH, B. J. (1980). Natural support systems and coping with major life changes. *American Journal of Community Psychology*, 8(2):159–172.
- HIRSCHMAN, A. (2011). *Exit, voice, loyalty : Défection et prise de parole*. [1986]. Université de Bruxelles, Bruxelles.
- HÂNCEAN, M.-G., MOLINA, J. L. et LUBBERS, M. J. (2016). Recent advancements, developments and applications of personal network analysis. *International Review of Social Research*, 6(4):137–145.
- HOFFMAN, E., MCCABE, K. et SMITH, V. L. (1996). Social distance and other-regarding behavior in dictator games. *The American Economic Review*, 86(3):653–660.
- HOLZER, H. J. (1988). Search method use by unemployed youth. *Journal of Labor Economics*, 6(1):1–20.
- HSUNG, R.-M. et HWANG, Y.-J. (1992). Social resources and petit bourgeois. *Chinese Sociological Quarterly*, 16(1):107–38.
- HSUNG, R.-M., LIN, N. et BREIGER, R. L. (2010). *Contexts of social capital : social networks in markets, communities and families*. Routledge, Boulder.
- HUDSON, K. (2007). The new labor market segmentation : Labor market dualism in the new economy. *Social Science Research*, 36(1):286–312.
- HUGHES, E. C. (1958). *Men and their work*. Free Press, Glencoe.
- HUGHES, E. C. (1997). Carrières, cycles et tournants de l'existence. In *Le regard sociologique*. [1950]. Editions de l'EHESS, Paris.
- HUGON, P. (2014). L'informel ou la petite production marchande revisités quarante ans après. *Mondes en Développement*, 166(2):17–30.
- HUNEEUS, F., LANDERRETCHÉ, O., PUENTES, E. et SELMAN, J. (2015). A multidimensional employment quality index for Brazil, 2002–2011. *International Labour Review*, 154(2):195–226.
- HURLBERT, J. S., BEGGS, J. et HAINES, V. (2001). Social networks and social capital in extreme environments. In *Social capital theory and practice*, pages 209–231. Aldine de Gruyter, New York.
- HUSSMANN, R. (2004). Measuring the informal economy : From employment in the informal sector to informal employment. Working Paper No. 53, Organisation Internationale du Travail, Genève.
- IADB (2003). Good jobs wanted : Labor markets in Latin America. Rapport technique, Inter-American Development Bank, New York.
- IBARRA, H. (1997). Paving an alternative route : Gender differences in managerial networks. *Social Psychology Quarterly*, 60(1):91–102.
- IBÁÑEZ, A. M. et MOYA, A. (2010). Vulnerability of victims of civil conflicts : empirical evidence for the displaced population in Colombia. *World Development*, 38(4):647–663.
- IBÁÑEZ, A. M. et VÉLEZ, C. E. (2008). Civil conflict and forced migration : The micro determinants and welfare losses of displacement in Colombia. *World Development*, 36(4):659–676.
- IMBENS, G. W. et RUBIN, D. B. (2015). *Causal inference in statistics, social, and biomedical sciences*. Cambridge University Press, New York.
- IMBENS, G. W. et WOOLDRIDGE, J. M. (2009). Recent developments in the econometrics of program evaluation. *Journal of Economic Literature*, 47(1):5–86.
- INFANTE, R. et SUNKEL, G. (2004). Trabajo decente y calidad de vida familiar. Documento interno, Organisation Internationale du Travail, Lima.
- IOANNIDES, Y. M. et DATCHER LOURY, L. (2004). Job information networks, neighborhood effects, and inequality. *Journal of Economic Literature*, 42(4):1056–1093.
- IOANNIDES, Y. M. et SOETEVENT, A. R. (2006). Wages and employment in a random social network with arbitrary degree distribution. *The American Economic Review*, 96(2):270–274.
- IVANKOVA, N. V., CRESWELL, J. W. et STICK, S. L. (2006). Using Mixed-Methods sequential explanatory design : From theory to practice. *Field Methods*, 18(1):3–20.
- IVERSEN, V., SEN, K., VERSCHOOR, A. et DUBEY, A. (2009). Job recruitment networks and migration to cities in India. *The Journal of Development Studies*, 45(4):522–543.
- JACK, S. L. (2010). Approaches to studying networks : Implications and outcomes. *Journal of Business Venturing*, 25(1):120–137.

- JACKSON, M. O. (2014). Networks in the understanding of economic behaviors. *Journal of Economic Perspectives*, 28(4):3–22.
- JACKSON, M. O. (2018). A typology of social capital and associated network measures. SSRN Scholarly Paper 3073496, Social Science Research Network, Rochester.
- JACKSON, M. O., ROGERS, B. W. et ZENOU, Y. (2017). The economic consequences of social-network structure. *Journal of Economic Literature*, 55(1):49–95.
- JACKSON, P. R. (1988). Personal networks, support mobilization and unemployment. *Psychological Medicine*, 18(2):397–404.
- JACQUEMET, N. et YANNELIS, C. (2012). Indiscriminate discrimination : A correspondence test for ethnic homophily in the Chicago labor market. *Labour Economics*, 19(6):824–832.
- JAHN, E. J. et NEUGART, M. (2017). Do neighbors help finding a job? Social networks and labor market outcomes after plant closures. SSRN Scholarly Paper 2903102, Social Science Research Network, Rochester.
- JAMAL, M. (2004). Burnout, stress and health of employees on non-standard work schedules : a study of Canadian workers. *Stress and Health*, 20(3):113–119.
- JARAMILLO, M. (2013). Employment growth and segmentation in Peru, 2001-2011 : Country case study on labour market segmentation. Employment Working Paper No. 151, Organisation Internationale du Travail, Genève.
- JOHNSON, C. A. (2008). Access to social capital and the structure of inequality in Ulaanbaatar, Mongolia. In *Social capital : An international research program*, pages 380–393. Oxford University Press, Oxford.
- JOHNSON, J. C. et ORBACH, M. K. (2002). Perceiving the political landscape : ego biases in cognitive political networks. *Social Networks*, 24(3):291–310.
- JOHNSON, R. C. et CORCORAN, M. E. (2003). The road to economic self-sufficiency : Job quality and job transition patterns after welfare reform. *Journal of Policy Analysis and Management*, 22(4):615–639.
- JOHNSON, S. C. (1967). Hierarchical Clustering schemes. *Psychometrika*, 32(3):241–254.
- JOLIVET, G., POSTEL-VINAY, F. et ROBIN, J.-M. (2006). The empirical content of the job search model : Labor mobility and wage distributions in Europe and the US. *European Economic Review*, 50(4):877–907.
- JONES, W., HASLAM, R. et HASLAM, C. (2014). Measuring job quality : A study with bus drivers. *Applied Ergonomics*, 45(6):1641–1648.
- JOURDAIN, A. et NAULIN, S. (2012). *La théorie de Pierre Bourdieu et ses usages sociologiques : Sociologies contemporaines*. Armand Colin, Paris.
- KAHN, R. et ANTONUCCI, T. (1980). Convoys over the life course : Attachment roles and social support. In *Life span development and behavior*, pages 253 – 267. Academic Press, New York.
- KAHNEMAN, D., KNETSCH, J. L. et THALER, R. (1986). Fairness as a constraint on profit seeking : Entitlements in the market. *The American Economic Review*, 76(4):728–741.
- KALBERG, S. (1980). Max Weber's types of rationality : Cornerstones for the analysis of rationalization processes in history. *American Journal of Sociology*, 85(5):1145–1179.
- KALLEBERG, A. L. (2000). Nonstandard employment relations : Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26(1):341–365.
- KALLEBERG, A. L. (2003). Flexible firms and Labor Market Segmentation : Effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and Occupations*, 30(2):154–175.
- KALLEBERG, A. L. (2012). *Good jobs, bad jobs : The rise of polarized and precarious employment systems in the United States 1970s to 2000s*. Russell SAGE Foundation, New York.
- KALLEBERG, A. L. (2015). Good jobs, bad jobs. In *SAGE handbook of the sociology of work and employment*, pages 111–128. SAGE Publications, Londres.
- KALLEBERG, A. L., RESKIN, B. F. et HUDSON, K. (2000). Bad jobs in America : Standard and non-standard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2):256–278.
- KALLEBERG, A. L. et VAISEY, S. (2005). Pathways to a good job : perceived work quality among the machinists in North America. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3):431–454.

- KAMANZI, P. C. (2006). *Influence du capital humain et du capital social sur les caractéristiques de l'emploi chez les diplômés postsecondaires au Canada*. Thèse de Doctorat, Université Laval.
- KANBUR, R. (2001). Economic policy, distribution and poverty : the nature of disagreements. *World Development*, 29(6):1083–1094.
- KANTOR, P., RANI, U. et UNNI, J. (2006). Decent work deficits in informal economy : Case of Surat. *Economic and Political Weekly*, 41(21):2089–2097.
- KARLAN, D., MOBIUS, M., ROSENBLAT, T. et SZEIDL, A. (2009). Trust and social collateral. *The Quarterly Journal of Economics*, 124(3):1307–1361.
- KAUFMAN, L. et ROUSSEEUW, P. (1990). *Finding groups in data : An introduction to Cluster Analysis*. John Wiley & Sons Inc, New York.
- KEBEBE, E. (2017). Interdependencies and sequential patterns in adoption of dairy technologies in Ethiopia. *Journal of Development and Agricultural Economics*, 9(7):200–209.
- KEBEBE, E. et SHIBRU, F. (2017). Impact of alternative livelihood interventions on household welfare : Evidence from rural Ethiopia. *Forest Policy and Economics*, 75:67–72.
- KEISTER, L. A. (2001). Exchange structures in transition : Lending and trade relations in Chinese business groups. *American Sociological Review*, 66(3):336–360.
- KEMENY, T., FELDMAN, M., ETHRIDGE, F. et ZOLLER, T. (2016). The economic value of local social networks. *Journal of Economic Geography*, 16(5):1101–1122.
- KERIBIN, C. (2000). Consistent estimation of the order of mixture models. *The Indian Journal of Statistics*, 62(1):49–66.
- KERR, C. (1954). Industrial conflict and its mediation. *American Journal of Sociology*, 60(3):230–245.
- KHANDKER, S. R., KOOLWAL, G. B. et SAMAD, H. A. (2009). *Handbook on impact evaluation : Quantitative methods and practices*. World Bank Publications, Washington, D.C.
- KILLICK, T. (2005). *The flexible economy : causes and consequences of the adaptability of national economies*. Routledge, Boulder.
- KIM, M. et FERNANDEZ, R. M. (2017). Strength matters : Tie strength as a causal driver of networks? information benefits. *Social Science Research*, 65:268–281.
- KLEIBERGEN, F. (2007). Generalizing weak instrument robust IV statistics towards multiple parameters, unrestricted covariance matrices and identification statistics. *Journal of Econometrics*, 139(1):181–216.
- KLEIN, E. et TOKMAN, V. E. (2000). Social stratification under tension in a globalized era. *CEPAL Review*, 72(1):7–29.
- KLEINBERG, J. M. (2000). Navigation in a small world. *Nature*, 406(6798):845.
- KLESNER, J. L. (2007). Social capital and political participation in Latin America : evidence from Argentina, Chile, Mexico, and Peru. *Latin American Research Review*, 42(2):1–32.
- KLOPFENSTEIN, K. (2004). Advanced placement : Do minorities have equal opportunity? *Economics of Education Review*, 23(2):115–131.
- KNIGHT, J. et SHI, L. (2005). Wages, firm profitability and labor market segmentation in urban China. *China Economic Review*, 16(3):205–228.
- KNIGHT, J. et YUEH, L. (2008). Segmentation or competition in China's urban labour market? *Cambridge Journal of Economics*, 33(1):79–94.
- KNOX, H., SAVAGE, M. et HARVEY, P. (2006). Social networks and the study of relations : networks as method, metaphor and form. *Economy and Society*, 35(1):113–140.
- KO, J.-J. R. (2003). Contingent and internal employment systems : Substitutes or complements? *Journal of Labor Research*, 24(3):473–490.
- KORPI, T. (2001). Good friends in bad times? Social networks and job search among the unemployed in Sweden. *Acta Sociologica*, 44(2):157–170.
- KRACKHARDT, D. et STERN, R. N. (1988). Informal networks and organizational crises : An experimental simulation. *Social Psychology Quarterly*, 51(2):123–140.
- KRAMARZ, F. et SKANS, O. N. (2014). When strong ties are strong : Networks and youth labour market entry. *The Review of Economic Studies*, 81(3):1164–1200.

- KREAGER, D. A., FELMLEE, D. H. et ALWIN, D. F. (2018). Strategies for integrating network and life course perspectives. In *Social networks and the life course : Integrating the development of human lives and social relational networks*, pages 479–486. Springer International Publishing, Cham.
- KÖRNER, T., PUCH, K. et WINGERTER, C. (2009). Quality of employment. Working Paper 13, Wiesbaden, Federal Statistical Office of Germany, Berlin.
- KRUEGER, A. B. et MUELLER, A. I. (2012). Time use, emotional well-being, and unemployment : Evidence from longitudinal data. *The American Economic Review*, 102(3):594–99.
- KRUEGER, A. O. (2009). The Missing Middle. Working Paper 343, Stanford Center on Global Poverty and Development, Stanford.
- KRUEGER, R. A. (2014). *Focus groups : A practical guide for applied research*. SAGE Publications, Los Angeles.
- KUCERA, D. et RONCOLATO, L. (2008). Informal employment : Two contested policy issues. *International Labour Review*, 147(4):321–348.
- KUCZYNSKI, P.-P. et WILLIAMSON, J. (2003). *After the Washington consensus : Restarting growth and reform in Latin America*. Columbia University Press, New York.
- KUGLER, A. D. (2003). Employee referrals and efficiency wages. *Labour Economics*, 10(5):531–556.
- KUHN, T. S. (1996). *The structure of scientific revolutions*. [1962]. University of Chicago Press, Chicago.
- LAI, G., LIN, N. et LEUNG, S.-Y. (1998). Network resources, contact resources, and status attainment. *Social Networks*, 20(2):159–178.
- LALLEMENT, M. (2007). *Le travail : Une sociologie contemporaine*. Folio, Paris.
- LANCE, G. N. et WILLIAMS, W. T. (1967). A general theory of classificatory sorting strategies : Hierarchical systems. *The Computer Journal*, 9(4):373–380.
- LANG, F. R. (2000). Endings and continuity of social relationships : Maximizing intrinsic benefits within personal networks when feeling near to death. *Journal of Social and Personal Relationships*, 17(2):155–182.
- LANG, F. R. et FINGERMAN, K. L. (2003). *Growing together : Personal relationships across the life span*. Cambridge University Press, Cambridge.
- LANG, K. et DICKENS, W. T. (1992). Labor market segmentation, wage dispersion and unemployment. Working Paper 4073, NBER.
- LANGLOIS, S. (1977). Les réseaux personnels et la diffusion des informations sur les emplois. *Recherches Sociographiques*, 18(2):213–245.
- LAUMANN, E. O. (1973). *Bonds of pluralism : Form and substance of urban social networks*. John Wiley & Sons Inc, New York.
- LAUTIER, B. (2006). *L'économie informelle dans le Tiers-monde*. La Découverte, Paris.
- LAUTIER, B. (2011). Políticas de redistribución y de transferencias sociales. In *Los desafíos del desarrollo en América Latina. Dinámicas socioeconómicas y políticas públicas*, pages 254–292. AFD/IDA, Paris.
- LAUTIER, B. (2013). Secteur informel et emploi : l'enseignement des pays sous-développés. *Revue Tiers Monde*, 214(2):151–167.
- LAVILLE, J.-L. (2008). Encastrement et nouvelle sociologie économique : de Granovetter à Polanyi et Mauss. *Revue Interventions Economiques/Papers in Political Economy*, 38(1):1–24.
- LAZARSFELD, P. F. et MERTON, R. K. (1954). Friendship as a social process : A substantive and methodological analysis. *Freedom and Control in Modern Society*, 18(1):18–66.
- LAZARUS, R. S. et FOLKMAN, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3):141–169.
- LAZEGA, E. (2001). *The collegial phenomenon : The social mechanisms of cooperation among peers in a corporate law partnership*. Oxford University Press, Oxford.
- LAZEGA, E. (2013). Théorie de la coopération entre concurrents : organisations, marchés et analyse de réseaux. In *Traité de sociologie économique*, pages 559–600. Presses Universitaires de France, Paris.
- LAZEGA, E. (2014). *Reseaux sociaux et structures relationnelles*. Presses Universitaires de France, Paris.

- LAZEGA, E., LEMERCIER, C. et MOUNIER, U. (2006). A spinning top model of formal organization and informal behavior : Dynamics of advice networks among judges in a commercial court. *European management Review*, 3(2):113–122.
- LAZEGA, E., MOUNIER, L., SNIJDERS, T. et TUBARO, P. (2012). Norms, status and the dynamics of advice networks : A case study. *Social Networks*, 34(3):323–332.
- LAZEGA, E., QUINTANE, E. et CASENAZ, S. (2017). Collegial oligarchy and networks of normative alignments in transnational institution building. *Social Networks*, 48(1):10–22.
- LE GUEN, M. et JAFFEUX, C. (1989). La conjonction analyse de données et statistique inférentielle pour conduire à une meilleure perception visuelle. *Revue de Statistique Appliquée*, 37(3):75–97.
- LE VELLY, R. (2002). La notion d'encastrement : une sociologie des échanges marchands. *Sociologie du Travail*, 44(1):37–53.
- LEBART, L., PIRON, M. et MORINEAU, A. (2006). *Statistiques exploratoire multidimensionnelle*. Dunod Edition, Paris.
- LEE, L.-F. (1982). Some approaches to the correction of selectivity bias. *The Review of Economic Studies*, 49(3):355–372.
- LEMIEUX, V. (1999). *Les réseaux d'acteurs sociaux*. Presses Universitaires de France, Paris.
- LEONTARIDI, M. (1998). Segmented Labour Markets : Theory and evidence. *Journal of Economic Surveys*, 12(1):63–101.
- LEVASSEUR, P. (2017). *Les enjeux socioéconomiques de la transition nutritionnelle au Mexique*. Thèse de Doctorat, Université de Bordeaux.
- LEVITT, S. D. et LIST, J. A. (2007). What do laboratory experiments measuring social preferences reveal about the real world? *Journal of Economic Perspectives*, 21(2):153–174.
- LEWIS, O. (1966). *La vida : A Puerto Rican family in the culture of poverty-San Juan and New York*. Random House, New York.
- LI, M. (2012). Using the Propensity Score Method to estimate causal effects : A review and practical guide. *Organizational Research Methods*, 16(2):188–226.
- LIEBLER, C. A. et SANDEFUR, G. D. (2002). Gender differences in the exchange of social support with friends, neighbors, and co-workers at midlife. *Social Science Research*, 31(3):364–391.
- LIN, N. (1990). Social resources and social mobility : A structural theory of status attainment. In *Social mobility and social structure*, pages 247–261. Cambridge University Press, New York.
- LIN, N. (1995). Les ressources sociales : une théorie du capital social. *Revue Française de Sociologie*, 36(4):685–704.
- LIN, N. (1999a). Building a network theory of social capital. *Connections*, 22(1):28–51.
- LIN, N. (1999b). Social networks and status attainment. *Annual Review of Sociology*, 25(1):467–487.
- LIN, N. (2000). Inequality in social capital. *Contemporary Sociology*, 29(6):785–795.
- LIN, N. (2001). *Social capital : A theory of social structure and action*. Cambridge University Press, New York.
- LIN, N. (2008). A network theory of social capital. In *The handbook of social capital*, pages 50–59. Oxford University Press, Oxford.
- LIN, N. et AO, D. (2008). The invisible hand of social capital : an exploratory study. In *Social capital : An international research program*, pages 107–132. Oxford University Press, Oxford.
- LIN, N., DEAN, A. et ENSEL, W. M. (2013a). *Social support, life events, and depression*. Academic Press, Londres.
- LIN, N. et DUMIN, M. (1986). Access to occupations through social ties. *Social Networks*, 8(4):365–385.
- LIN, N. et ERICKSON, B. H. (2008). Theory, measurement, and the research enterprise on social capital. In *Social capital : An international research program*, pages 1–24. Oxford University Press, Oxford.
- LIN, N., FU, Y.-c. et CHEN, C.-J. J. (2013b). *Social capital and its institutional contingency : a study of the United States, China and Taiwan*. Routledge, Boulder.
- LIN, N., FU, Y.-c. et HSUNG, R.-M. (2017). Measurement techniques for investigations of social capital. In *Social capital : theory and research*, pages 57–81. Routledge, Boulder.

- LIN, N., VAUGHN, J. C. et ENSEL, W. M. (1981). Social resources and occupational status attainment. *Social Forces*, 59(4):1163–1181.
- LINDQVIST, E. et VESTMAN, R. (2011). The labor market returns to cognitive and noncognitive ability : Evidence from the Swedish enlistment. *American Economic Journal : Applied Economics*, 3(1):101–28.
- LIPPMAN, S. A. et MCCALL, J. J. (1976). Job search in a dynamic economy. *Journal of Economic Theory*, 12(3):365–390.
- LOMNITZ, L. A. (1977). *Networks and marginality : Life in a mexican shantytown*. Academic Press, Londres.
- LOMNITZ, L. A. (1988). Informal exchange networks in formal systems : a theoretical model. *American Anthropologist*, 90(1):42–55.
- LOPEZ ANDREU, M. (2017). All precarious? Institutional change and turning points in labour market trajectories in Spain : insights from narrative biographies. *Employee Relations*, 39(3):408–422.
- LOPEZ-KIDWELL, V., GROSSER, T. J., DINEEN, B. R. et BORGATTI, S. (2013). What matters when : A multistage model and empirical examination of job search effort. *Academy of Management Journal*, 56(6):1655–1678.
- LORR, M. (1983). *Cluster Analysis for social scientists*. Jossey-Bass Inc., San Francisco.
- LOURENÇO-LINDELL, I. (2002). *Walking the tight rope : Informal livelihoods and social networks in a West African city*. Almqvist and Wiksell : Stockholm Acta Universitatis Stockholmiensis, Stockholm.
- LOURY, G. C. (1977). A dynamic theory of racial income differences. In *Women, minorities, and employment discrimination*, pages 86–153. Lexington Books, Lexington.
- LOURY, G. C. (2003). Racial stigma : Toward a new paradigm for discrimination theory. *The American Economic Review*, 93(2):334–337.
- LOURY, G. C. (2013). The superficial morality of color blindness : Why "equal opportunity" may not be enough? *Eastern Economic Journal*, 39(4):425–438.
- LOZARES, C. et VERD, J. M. (2011). De la Homofilia a la cohesión social y viceversa. *REDES. Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales*, 20(1):29–50.
- LU, Y., RUAN, D. et LAI, G. (2013). Social capital and economic integration of migrants in urban China. *Social Networks*, 35(3):357–369.
- LUBBERS, M. J., MOLINA, J. L., LERNER, J., BRANDES, U., ÁVILA, J. et MCCARTY, C. (2010). Longitudinal analysis of personal networks. The case of Argentinean migrants in Spain. *Social Networks*, 32(1):91–104.
- LUBBERS, M. J., MOLINA, J. L. et MCCARTY, C. (2007). Personal networks and ethnic identifications : the case of migrants in Spain. *International Sociology*, 22(6):721–741.
- LUHMANN, N. (2011). *Systèmes sociaux : Esquisse d'une théorie générale*. Presses Université Laval, Québec.
- LUSHER, D., KOSKINEN, J. et ROBBINS, G. (2012). *Exponential Random Graph Models for social networks : theory, methods, and applications*. Cambridge University Press, Cambridge.
- LUSTIG, N., LOPEZ-CALVA, L. F. et ORTIZ-JUAREZ, E. (2013). Declining Inequality in Latin America in the 2000s : The Cases of Argentina, Brazil, and Mexico. *World Development*, 44(1):129–141.
- LUTTER, M. (2015). Do women suffer from network closure? The moderating effect of social capital on gender inequality in a project-based labor market, 1929 to 2010. *American Sociological Review*, 80(2):329–358.
- MA, L., KRISHNAN, R. et MONTGOMERY, A. L. (2014). Latent homophily or social influence? An empirical analysis of purchase within a social network. *Management Science*, 61(2):454–473.
- MADDALA, G. S. (1986). *Limited-dependent and qualitative variables in econometrics*. Cambridge University Press, New York.
- MADRIZ, E. I. (1998). Using focus groups with lower socioeconomic status Latina women. *Qualitative Inquiry*, 4(1):114–128.
- MAGRUDER, J. R. (2010). Intergenerational networks, unemployment, and persistent inequality in South Africa. *American Economic Journal : Applied Economics*, 2(1):62–85.

- MALONEY, W. F. (1999). Does informality imply segmentation in urban labor markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico. *The World Bank Economic Review*, 13(2):275–302.
- MALONEY, W. F. (2003). Informal self-employment : Poverty trap or decent alternative? *In Pathways Out of Poverty*, pages 65–82. Springer, New York.
- MALONEY, W. F. (2004). Informality revisited. *World Development*, 32(7):1159–1178.
- MANO, Y., YAMANO, T., SUZUKI, A. et MATSUMOTO, T. (2011). Local and personal networks in employment and the development of labor markets : Evidence from the cut flower industry in Ethiopia. *World Development*, 39(10):1760–1770.
- MARCHAL, E. et BUREAU, M.-C. (2009). Incertitudes et médiations au coeur du marché du travail. *Revue Française de Sociologie*, 50(3):573–598.
- MARIN, A. (2012). Don't mention it : Why people don't share job information, when they do, and why it matters. *Social Networks*, 34(2):181–192.
- MARIN, A. et HAMPTON, K. N. (2007). Simplifying the personal network name generator : Alternatives to traditional multiple and single name generators. *Field Methods*, 19(2):163–193.
- MARK, N. P. (2003). Culture and competition : Homophily and distancing explanations for cultural niches. *American Sociological Review*, 68:319–345.
- MARMAROS, D. et SACERDOTE, B. (2002). Peer and social networks in job search. *European Economic Review*, 46(4/5):870–879.
- MARQUES, E. (2012). Social networks, segregation and poverty in São Paulo. *International Journal of Urban and Regional Research*, 36(5):958–979.
- MARQUES, E. (2015). Urban poverty, segregation and social networks in São Paulo and Salvador, Brazil. *International Journal of Urban and Regional Research*, 39(6):1067–1083.
- MARSDEN, P. V. (1990). Network data and measurement. *Annual Review of Sociology*, 16(1):435–463.
- MARSDEN, P. V. (2011). Survey methods for network data. *In The SAGE handbook of Social Network Analysis*, pages 370–388. SAGE Publications, Londres.
- MARSDEN, P. V. (2018). Life course events and network composition. *In Social networks and the life course : Integrating the development of human lives and social relational networks*, pages 89–113. Springer International Publishing, Cham.
- MARSDEN, P. V. et CAMPBELL, K. E. (1984). Measuring tie strength. *Social Forces*, 63(2):482–501.
- MARSDEN, P. V. et CAMPBELL, K. E. (2012). Reflections on conceptualizing and measuring tie strength. *Social Forces*, 91(1):17–23.
- MARSDEN, P. V. et GORMAN, E. H. (2001). Social networks, job changes, and recruitment. *In Sourcebook of Labor Markets : Evolving Structures and Processes*, pages 467–502. Springer, New York.
- MARSDEN, P. V. et HURLBERT, J. S. (1988). Social resources and mobility outcomes : A replication and extension. *Social Forces*, 66(4):1038–1059.
- MARTÍ, J., BOLÍBAR, M. et LOZARES, C. (2017). Network cohesion and social support. *Social Networks*, 48(1):192–201.
- MARUANI, M. et REYNAUD, E. (2004). *Sociologie de l'emploi*. La Découverte, Paris.
- MARX, K. (2008). *Le capital Livre I*. [1872]. Gallimard, Paris.
- MASLOW, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4):370–396.
- MATSUDA, N. et NOMURA, S. (2017). Fast, easy and cheap job matching : Social networks in Bangladesh. Policy Research Working Paper 8107, World Bank Publications, Washington, D.C.
- MATTHEWS, R., PENDAKUR, R. et YOUNG, N. (2009). Social capital, labour markets, and job-finding in urban and rural regions : comparing paths to employment in prosperous cities and stressed rural communities in Canada. *The Sociological Review*, 57(2):306–330.
- MAUCOURANT, J. et CAILLÉ, A. (2011). *Avez-vous lu Polanyi ?* Flammarion, Paris.
- MAUPAIN, F. (2013). *The future of the International Labour Organization in the global economy*. Bloomsbury Publishing, Londres.
- MAURIZIO, R. (2012). Labour Informality in Latin America : The Case of Argentina, Chile, Brazil and Peru. SSRN Scholarly Paper 2062337, Social Science Research Network, Rochester.

- MAURIZIO, R. (2016). Non-standard forms of employment in Latin America : prevalence, characteristics and impacts on wages. Working Paper. Conditions of Work and Employment Series No. 75, Organisation Internationale du Travail, Genève.
- MAUSS, M. (2013a). *Essai sur le don : Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*. [1925]. Presses Universitaires de France, Paris.
- MAUSS, M. (2013b). *Sociologie et anthropologie*. [1950]. Presses Universitaires de France, Paris.
- MAZUMDAR, D. (1983). Segmented labor markets in LDCs. *The American Economic Review*, 73(2):254–259.
- MCCARDLE, S., WATERS, L., BRISCOE, J. P. et HALL, D. T. T. (2007). Employability during unemployment : Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2):247–264.
- MCCALL, J. J. (1970). Economics of information and job search. *The Quarterly Journal of Economics*, 84(1):113–126.
- MCCALLISTER, L. et FISCHER, C. S. (1978). A procedure for surveying personal networks. *Sociological Methods & Research*, 7(2):131–148.
- MCCARTHY, I. M. (2016). Eliminating composite bias in treatment effects estimates : Applications to quality of life assessment. *Journal of Health Economics*, 50(1):47–58.
- MCCARTY, C. (2002). Structure in Personal Networks. *Journal of Social Structure*, 3(1):0–0.
- MCCARTY, C. et MOLINA, J. L. (2014). Social Networks Analysis. In *Handbook of methods in cultural anthropology*, pages 631–657. Rowman & Littlefield, Lanham.
- MCDONALD, S. (2011). What's in the "old boys" network? Accessing social capital in gendered and racialized networks. *Social networks*, 33(4):317–330.
- MCDONALD, S. et DAY, J. C. (2010). Race, gender, and the invisible hand of social capital. *Sociology Compass*, 4(7):532–543.
- MCDONALD, S., LIN, N. et AO, D. (2009). Networks of opportunity : Gender, race, and job leads. *Social Problems*, 56(3):385–402.
- MCGOVERN, P., SMEATON, D. et HILL, S. (2004). Bad jobs in Britain : Nonstandard employment and job quality. *Work and Occupations*, 31(2):225–249.
- MCGUIRE, G. M. (2000). Gender, race, ethnicity, and networks : The factors affecting the status of employees' network members. *Work and Occupations*, 27(4):501–524.
- MCGUIRE, G. M. (2002). Gender, race, and the shadow structure : A study of informal networks and inequality in a work organization. *Gender & Society*, 16(3):303–322.
- MCINTOSH, N. J. (1991). Identification and investigation of properties of social support. *Journal of Organizational Behavior*, 12(3):201–217.
- MCLACHLAN, G. et PEEL, D. (2000). *Finite Mixture Models*. Wiley-Interscience, New York.
- MCLEAN, P. D. (2007). *The art of the network : Strategic interaction and patronage in renaissance Florence*. Duke University Press, Durham.
- MCPHERSON, M., SMITH-LOVIN, L. et COOK, J. M. (2001). Birds of a feather : Homophily in social networks. *Annual Review of Sociology*, 27(1):415–444.
- MÉDA, D. (2010). *Le Temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*. Flammarion, Paris.
- MÉDA, D. (2015). *Le travail*. Presses Universitaires de France, Paris.
- MEAD, D. C. et MORRISSON, C. (1996). The informal sector elephant. *World Development*, 24(10):1611–1619.
- MEAGHER, K. (2005). Social capital or analytical liability? Social networks and African informal economies. *Global Networks*, 5(3):217–238.
- MEAGHER, K. (2006). Social capital, social liabilities, and political capital : Social networks and informal manufacturing in Nigeria. *African Affairs*, 105(421):553–582.
- MEARA, K., PASTORE, F. et WEBSTER, A. (2017). Is the gender pay gap in the US just the result of gender segregation at work? SSRN Scholarly Paper 2949109, Social Science Research Network, Rochester.

- MEJIA, A.-M. d. (2004). Bilingual education in Colombia : Towards an integrated perspective. *International Journal of Bilingual Education and Bilingualism*, 7(5):381–397.
- MEJIA, J. (2018). Social networks and entrepreneurship : Evidence from a historical episode of industrialization. SSRN Scholarly Paper 3203942, Social Science Research Network, Rochester.
- MERCKEN, L., SNIJDERS, T. A., STEGLICH, C., VARTIAINEN, E. et DE VRIES, H. (2010). Dynamics of adolescent friendship networks and smoking behavior. *Social Networks*, 32(1):72–81.
- MERCKLÉ, P. (2011). *Sociologie des réseaux sociaux*. La Découverte, Paris.
- MERTON, R. K. (1953). Reference group theory and social mobility. In *Class, Status and Power*. Free Press, New York.
- MERTON, R. K. (1957). The role-set : Problems in sociological theory. *The British Journal of Sociology*, 8(2):106–120.
- MILGRAM, S. (1967). The small world problem. *Psychology Today*, 1(1):61–67.
- MILL, J. S. (2015). *On liberty, utilitarianism and other essays*. [1873]. Oxford University Press, Oxford.
- MILLIGAN, G. W. et COOPER, M. C. (1985). An examination of procedures for determining the number of clusters in a data set. *Psychometrika*, 50(2):159–179.
- MINCER, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. Columbia University Press, New York.
- MINISTERIO DEL TRABAJO (2014). Inspeccion del trabajo - Colombia. Rapport technique, Direccion de inspeccion, vigilancia, control y gestion territorial, Bogota.
- MITCHELL, J. C. (1969). *Social networks in urban situations : analyses of personal relationships in Central African towns*. Manchester University Press.
- MOBIUS, M. et SZEIDL, A. (2007). Trust and social collateral. Working Paper 13126, NBER.
- MOERBEEK, H. et FLAP, H. (2008). Social resources and their effect on occupational attainment through the life course. In *Social capital : An international research program*, pages 133–156. Oxford University Press, Oxford.
- MOLINA, J. L., MAYA-JARIEGO, I. et MCCARTY, C. (2014). Giving meaning to social networks : methodology for conducting and analyzing interviews based on personal network visualizations. In *Mixed methods social networks research : Design and applications*, pages 305–335. Cambridge University Press, New York.
- MOLM, L. D. (1997). Risk and power use : Constraints on the use of coercion in exchange. *American Sociological Review*, 62(1):113–133.
- MOLYNEUX, M. (2002). Gender and the silences of social capital : Lessons from Latin America. *Development and Change*, 33(2):167–188.
- MONTENEGRO, C. E. et PATRINOS, H. A. (2014). Returns to Schooling around the World. Policy Research Working Paper 7020, World Bank, Washington, DC.
- MONTGOMERY, J. D. (1991). Social networks and labor-market outcomes : Toward an economic analysis. *The American Economic Review*, 81(5):1408–1418.
- MONTGOMERY, J. D. (1992). Job search and network composition : Implications of the strength-of-weak-ties hypothesis. *American Sociological Review*, 57(5):586–596.
- MONTGOMERY, J. D. (1994). Weak Ties, employment, and inequality : An equilibrium analysis. *American Journal of Sociology*, 99(5):1212–1236.
- MOORE, G. (1990). Structural determinants of men's and women's personal networks. *American Sociological Review*, 55(5):726–735.
- MORA, J. J. et MURO, J. (2017). Dynamic effects of the minimum wage on informality in Colombia. *Labour*, 31(1):59–72.
- MORA, J. J. et ULLOA, M. P. (2011). Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación. *Revista de Economía Institucional*, 13(1):163–177.
- MORCILLO, F. M. et de JUAN DÍAZ, R. (2016). Happiness and Social Capital : Evidence from Latin American Countries. In *Handbook of happiness research in Latin America*, pages 143–161. Springer, New York.

- MORENO, J. L. (1934). *Who shall survive? A new approach to the problem of human interrelations*. Nervous and Mental Disease Publishing co., Washington, DC.
- MORRISON, E. W. (2002). Newcomers' relationships : The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*, 45(6):1149–1160.
- MORTENSEN, D. T. (1970). Job search, the duration of unemployment, and the Phillips curve. *The American Economic Review*, 60(5):847–862.
- MORTENSEN, D. T. (1986). Job search and labor market analysis. In *Handbook of labor economics*, pages 849–919. Elsevier, Amsterdam.
- MOSCARINI, G. (2005). Job matching and the wage distribution. *Econometrica*, 73(2):481–516.
- MOSER, C. O. N. (1978). Informal sector or petty commodity production : Dualism or dependence in urban development? *World Development*, 6(9):1041–1064.
- MOUW, T. (2003). Social capital and finding a job : do contacts matter? *American Sociological Review*, 68(6):868–898.
- MOUW, T. (2006). Estimating the causal effect of social capital : A review of recent research. *Annual Review of Sociology*, 32(1):79–102.
- MUCCHIELLI, A. (2005). Le développement des méthodes qualitatives et l'approche constructiviste des phénomènes humains. In *Recherche qualitative et production de savoirs*, pages 7–40. UQAM, Montréal.
- MUNSHI, K. (2003). Networks in the modern economy : Mexican migrants in the US labor market. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(2):549–599.
- MURRAY, S. O., RANKIN, J. H. et MAGILL, D. W. (1981). Strong ties and job information. *Sociology of Work and Occupations*, 8(1):119–136.
- NARAYAN-PARKER, D. (1999). Bonds and bridges : Social capital and poverty. Policy Research Working Paper 2167, World Bank Publications, Washington, DC.
- NEE, V. (2005). The new institutionalisms in economics and sociology. In *The handbook of economic sociology*, pages 49–74. Princeton University Press, New York.
- NEE, V. et SWEDBERG, R. (2008). Economic Sociology and New Institutional Economics. In *Handbook of New Institutional Economics*, pages 789–818. Springer, Berlin.
- NEWCOMB, T. M. (1961). *The acquaintance process*. Holt, Rinehart and Winston, New York.
- NGUYEN, C. H. et NORDMAN, C. J. (2018). Household entrepreneurship and social networks : Panel data evidence from Vietnam. *The Journal of Development Studies*, 54(4):594–618.
- NICODEMO, C. et GARCÍA, G. A. (2015). Job search channels, neighborhood effects, and wages inequality in Developing Countries : The Colombian case. *The Developing Economies*, 53(2):75–99.
- NORDMAN, C. J. (2016). Do family and kinship networks support entrepreneurs? *IZA World of Labor*, 262(1):1–9.
- NORDMAN, C. J. et PASQUIER-DOUMER, L. (2015). Transitions in a West African labour market : The role of family networks. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 54(1):74–85.
- NORDMAN, C. J., RAKOTOMANANA, F. et ROUBAUD, F. (2016). Informal versus formal : A panel data analysis of earnings gaps in Madagascar. *World Development*, 86(1):1–17.
- OBSTFELD, D. (2005). Social networks, the tertius iungens orientation, and involvement in innovation. *Administrative Science Quarterly*, 50(1):100–130.
- OBUKHOVA, E. (2012). Motivation vs. relevance : Using strong ties to find a job in urban China. *Social Science Research*, 41(3):570–580.
- OBUKHOVA, E. et LAN, G. (2013). Do job seekers benefit from contacts? A direct test with contemporaneous searches. *Management Science*, 59(10):2204–2216.
- OBUKHOVA, E. et ZHANG, L. (2017). Social capital and job search in urban China : The Strength-of-Strong-Ties hypothesis revisited. *Chinese Sociological Review*, 49(4):340–361.
- OCAMPO, J. A. et ROS, J. (2011). *The Oxford handbook of Latin American economics*. Oxford University Press, Oxford.
- OCAMPO, J. A. et SEHNBRUCH, K. (2015). Introduction : Quality of employment in Latin America. *International Labour Review*, 154(2):165–170.

- OCDE (2008). Handbook on constructing composite indicators. Rapport technique, OECD Publishing, Paris.
- OCDE (2016a). Education in Colombia. Rapport technique, OECD Publishing, Paris.
- OCDE (2016b). Employment outlook 2016. Rapport technique, OECD Publishing, Paris.
- OCDE (2018). Equity in education : Breaking down barriers to social mobility. Rapport technique, OECD Publishing, Paris.
- OCDE/CAF/CEPALC (2018). Latin American Economic Outlook - Rethinking Institutions for Development. Rapport technique, OECD Publishing, Paris.
- OFFER, S. et FISCHER, C. S. (2018a). Calling on kin : The place of parents and adult children in egocentric networks. In *Social networks and the life course : Integrating the development of human lives and social relational networks*, pages 117–138. Springer International Publishing, Cham.
- OFFER, S. et FISCHER, C. S. (2018b). Difficult people : Who is perceived to be demanding in personal networks and why are they there ? *American Sociological Review*, 83(1):111–142.
- OIT (2013). Rapport de la Conférence - 19e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 2 - 11 octobre 2013. Publication, Organisation Internationale du Travail, Genève.
- OIT (2014). World of Work report : Developing with jobs. Rapport technique, Organisation Internationale du Travail, Genève.
- OIT (2015). Les formes atypiques d'emploi : Rapport pour discussion à la réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi. Rapport technique, Organisation Internationale du Travail, Genève.
- OIT (2016). Non-standard employment around the world : Understanding challenges, shaping prospects. Rapport technique, Organisation Internationale du Travail, Genève.
- OIT (2017). Labour Overview of Latin America and the Caribbean. Publication, Organisation Internationale du Travail, Lima.
- OIT (2018a). Colombia : Programa de acción 2018-2019. Rapport technique, Organisation Internationale du Travail, Lima.
- OIT (2018b). Ecuador : Programa de acción 2018-2019. Rapport technique, Organisation Internationale du Travail, Lima.
- OIT (2018c). Peru : Programa de acción 2018-2019. Rapport technique, Organisation Internationale du Travail, Lima.
- OIT (2018d). Plan de l'OIT pour la mise en oeuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Rapport technique, Organisation Internationale du Travail, Genève.
- OKUN, A. M. (1980). The invisible handshake and the inflationary process. *Challenge*, 22(6):5–12.
- ONU-HABITAT (2012). State of Latin American and Caribbean cities. Rapport technique, United Nations Human Settlements Programme, Nairobi.
- OSBERG, L. (1993). Fishing in different pools : job-search strategies and job-finding success in Canada in the early 1980s. *Journal of Labor Economics*, 11(2):348–386.
- OST, F. et Van de KERCHOVE, M. (1987). *Jalons pour une théorie critique du droit*. Facultés Universitaires, Saint-Louis.
- OSTERMAN, P. (2013). Introduction to the special issue on job quality : What does it mean and how might we think about it. *ILR Review*, 66(4):739–752.
- LOUDIN, X. (2017). Travail décent et croissance au coeur du développement durable. In *Un défi pour la planète : les Objectifs de développement durable en débat*, pages 185–193. IRD, Marseille.
- PADGETT, J. F. et ANSELL, C. K. (1993). Robust action and the rise of the Medici, 1400-1434. *American Journal of Sociology*, 98(6):1259–1319.
- PAILHÉ, A. (2003). Labour market segmentation in Central Europe during the first years of transition. *Labour*, 17(1):127–152.
- PALLAIS, A. et SANDS, E. G. (2016). Why the referential treatment ? Evidence from field experiments on referrals. *Journal of Political Economy*, 124(6):1793–1828.
- PALLAS, A. M. (2003). Educational transitions, trajectories, and pathways. In *Handbook of the life course*, pages 165–184. Springer, Boston.

- PARKINSON, C., KLEINBAUM, A. M. et WHEATLEY, T. (2018). Similar neural responses predict friendship. *Nature Communications*, 9(332):1–14.
- PARKS-YANCY, R. (2006). The effects of social group membership and social capital resources on careers. *Journal of Black Studies*, 36(4):515–545.
- PARSONS, T. (1964). *The Social System*. The Free Press/Macmillan, New York.
- PASQUIER-DOUMER, L. (2013). Intergenerational transmission of self-employed status in the informal sector : A constrained choice or better income prospects? Evidence from seven West African countries. *Journal of African Economies*, 22(1):73–111.
- PASQUIER-DOUMER, L. et RISSO BRANDON, F. (2015). Aspiration failure : a poverty trap for indigenous children in Peru? *World Development*, 72(1):208–223.
- PASQUIER-DOUMER, L. et SHADY, G. D. R. (2008). Inégalités des chances sur le marché du travail : effets de l'origine sociale sur la mobilité professionnelle à Lima. *Economie & Prévision*, 186(5):67–87.
- PASSERON, J.-C. (1982). L'inflation des diplômes Remarques sur l'usage de quelques concepts analogiques en sociologie. *Revue Française de Sociologie*, 23(4):551–584.
- PASSERON, J.-C. (1994). De la pluralité théorique en sociologie : théorie de la connaissance sociologique et théories sociologiques. *Revue Européenne des Sciences Sociales*, 32(99):71–116.
- PATRONI, V. et POITRAS, M. (2002). Labour in neoliberal Latin America : An introduction. *Labour, Capital and Society*, 35(2):207–220.
- PAULSON, A. L. et TOWNSEND, R. (2004). Entrepreneurship and financial constraints in Thailand. *Journal of Corporate Finance*, 10(2):229–262.
- PEÑA, X. (2013). The formal and informal sectors in Colombia : country case study on labour market segmentation. Employment Working Paper No. 146, Organisation Internationale du Travail, Genève.
- PEATIE, L. R. (1980). Anthropological perspectives on the concepts of dualism, the informal sector, and marginality in developing urban economies. *International Regional Science Review*, 5(1):1–31.
- PEEL, D. et MCLACHLAN, G. J. (2000). Robust mixture modelling. *Statistics and Computing*, 10(4):339–348.
- PELLIZZARI, M. (2010). Do friends and relatives really help in getting a good job? *ILR Review*, 63(3):494–510.
- PEREZ DÁVILA, F. L. (2018). Políticas educativas en Colombia : en busca de la calidad. *Actualidades Pedagógicas*, 71(1):193–213.
- PERROT, A. (1990). La théorie des contrats implicites : bilan et perspectives. *Économie & Prévision*, 92(1):15–20.
- PERROT, A. et ZYLBERBERG, A. (1989). Salaire d'efficience et dualisme du marché du travail. *Revue Economique*, 40(1):5–20.
- PERRY, G. E., ARIAS, O., FAJNZYLBER, P., MALONEY, W. F., MASON, A. et SAAVEDRA-CHANDUVI, J. (2007). *Informality : Exit and Exclusion*. World Bank Publications, Washington, DC.
- PESSIN, A. (2017). *The sociology of Howard S. Becker : Theory with a wide horizon*. University of Chicago Press, Chicago.
- PETERSEN, T., SAPORTA, I. et SEIDEL, M.-D. L. (2000). Offering a job : Meritocracy and social networks. *American Journal of Sociology*, 106(3):763–816.
- PETRONGOLO, B. et PISSARIDES, C. A. (2001). Looking into the black box : A survey of the matching function. *Journal of Economic literature*, 39(2):390–431.
- PEUGNY, C. (2013). *Le destin au berceau. Inégalités et reproduction sociale*. Seuil, Paris.
- PHELPS, E. S. (1972). *Inflation policy and unemployment theory : The cost-benefit approach to monetary planning*. W. W. Norton & Company, New York.
- PHÉLINAS, P. (2014). Comment mesurer l'emploi dans les pays en développement? *Revue Tiers Monde*, 218(2):15–33.
- PIASNA, A., BURCHELL, B., SEHNBRUCH, K. et AGLONI, N. (2017). Job quality : conceptual and methodological challenges for comparative analysis. In *Making work more equal : a new labour market segmentation approach*, pages 168–187. Manchester University Press, Manchester.

- PICARD, P. M. et ZENOU, Y. (2018). Urban spatial structure, employment and social ties. *Journal of Urban Economics*, 104(1):77–93.
- PIETERS, R. et BAUMGARTNER, H. (2002). Who talks to whom? Intra-and interdisciplinary communication of economics journals. *Journal of Economic Literature*, 40(2):483–509.
- PINEDA DUQUE, J. (2014). *El trabajo decente en Bogota : Diagnostico, analisis y perspectivas*. Secretario de Desarrollo Económico/Universidad de Los Andes, Bogota.
- PINEDA DUQUE, J. (2015). Colombia : el sesgo antilaboral del modelo de desarrollo y las políticas de formalización. *Cuadernos del CENDES*, 32(89):103–139.
- PINEDA DUQUE, J. et ACOSTA, C. E. (2011). Calidad del trabajo : aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos Sobre Política Económica*, 29(1):60–105.
- PIORE, M. J. (1973). Notes for a theory of labor market stratification. Department of Economics Working paper 95, Massachusetts Institute of Technology.
- PIORE, M. J. (1975). Notes for a theory of labor market stratification. In *Labour Market Segmentation*, pages 125–150. Lexington Books, Lexington.
- PIORE, M. J. (1983). Labor Market Segmentation : To what paradigm does it belong? *The American Economic Review*, 73(2):249–253.
- PIORE, M. J. (2009). The Dual Labor Market : Theory and implications. In *Segmented Labor Markets and Labor Mobility*, pages 29–33. [1972]. Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- PLASSARD, J.-M. et TAHAR, G. (1990). Théorie du salaire d'efficience et disparités non compensatrices : évaluation à partir de l'enquête FQP. *Économie & Prévision*, 92(1):67–76.
- PLOCINICZAK, S. (2002). Action économique et relations sociales : la notion d'encastrement chez Karl Polanyi et Mark Granovetter. Working Paper 7, CEPN-Paris 13.
- PNUD (2013). Reconocer el pasado : Construir el futuro. Informe sobre violencia contra sindicalistas y trabajadores sindicalizados, 1984 ? 2011. Rapport technique, Programme des Nations Unies pour le Développement (Colombie), Bogota.
- PNUD (2016). Des OMD au Développement Durable pour tous : Ce que nous avons retenu de 15 années de pratique. Rapport technique, Programme des Nations Unies pour le Développement, New York.
- POLANYI, K. (1975). L'économie en tant que procès institutionnalisé. In *Les systèmes économiques dans l'histoire et dans la théorie*, pages 239–260. [1957]. Librairie Larousse, Paris.
- POLANYI, K. (1977). *The Livelihood of Man*. Academic Press, New York.
- POLANYI, K. (2009). *La Grande Transformation : Aux origines politiques et économiques de notre temps*. [1944]. Gallimard, Paris.
- PONTHIEUX, S. (2006). *Le capital social*. La Découverte, Paris.
- PORTA, J. et BERGOUIGNAN, C. (2016). Equality, inequalities, discriminations. Interdisciplinary dialogue attempt of legal and quantitative knowledge. *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 3(1):58–63.
- PORTES, A. (1998). Social capital : Its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24(1):1–24.
- PORTES, A. (2010). *Economic sociology : A systematic Inquiry*. Princeton University Press, New York.
- PORTES, A., CASTELLS, M. et BENTON, L. A. (1989). *The informal economy : Studies in advanced and less developed countries*. Johns Hopkins University Press, Baltimore.
- PORTES, A. et HALLER, W. (2005). The Informal Economy. In *The handbook of economic sociology*, pages 403–426. Princeton University Press, New York.
- PORTES, A. et HOFFMAN, K. (2003). Latin American Class Structures : Their Composition and Change during the Neoliberal Era. *Latin American Research Review*, 38(1):41–82.
- PORTES, A. et SCHAUFFLER, R. (1993). Competing perspectives on the Latin American informal sector. *Population and Development Review*, 19(1):33–60.
- POSSO, C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral : un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 65(1):191–234.

- POTTER, J. (1996). *Representing reality : Discourse, rhetoric and social construction*. SAGE Publications, Londres.
- PRIETO, H. V. (2016). Past and present of labour law in Latin America and the mishaps of the employment relationship. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22(1):220–245.
- PRIETO RODRIGUEZ, C. et SERRANO, A. (2014). Du travail décent à la qualité de l'emploi : enjeux épistémologiques et politiques d'un changement de paradigme. *La Nouvelle Revue du Travail*, 4(1):1–24.
- PSACHAROPOULOS, G. (1981). Returns to education : an updated international comparison. *Comparative Education*, 17(3):321–341.
- PSACHAROPOULOS, G. (1994). Returns to investment in education : A global update. *World Development*, 22(9):1325–1343.
- PSACHAROPOULOS, G. (1995). *The profitability of investment in education : concepts and methods*. World Bank Publications, Washington, DC.
- PUTNAM, R. D. (2000). *Bowling alone : The collapse and revival of American community*. Simon and Schuster, New York.
- QUENAN, C. et TORIJA-ZANE, E. (2011). Dinámicas económicas : tendencias y perspectivas. In *Los desafíos del desarrollo en América Latina. Dinámicas socioeconómicas y políticas públicas*, pages 19–81. AFD/IDA, Paris.
- QUIJOUX, M. (2015). *Bourdieu et le travail*. Presses Universitaires de Rennes, Rennes.
- QUILLIAN, L. et CAMPBELL, M. E. (2003). Beyond black and white : The present and future of multiracial friendship segregation. *American Sociological Review*, 68(4):540–566.
- QUINLAN, M. (2015). The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety. Working Paper. Conditions of Work and Employment Series No. 67, Organisation Internationale du Travail, Genève.
- QUINTANE, E. et CARNABUCI, G. (2016). How do brokers broker ? Tertius gaudens, tertius iungens, and the temporality of structural holes. *Organization Science*, 27(6):1343–1360.
- QUINTANE, E. et KLEINBAUM, A. M. (2011). Matter over mind ? E-mail data and the measurement of social networks. *Connections*, 31(1):22–46.
- RADCHENKO, N. (2017). Informal employment in developing economies : Multiple heterogeneity. *The Journal of Development Studies*, 53(4):495–513.
- RAKOWSKI, C. A. (1994a). *Contrapunto : The informal sector debate in Latin America*. State University of New York Press, Albany.
- RAKOWSKI, C. A. (1994b). Convergence and divergence in the informal sector debate : A focus on Latin America, 1984-1992. *World Development*, 22(4):501–516.
- RAMOS, J., SEHNBRUCH, K. et WELLER, J. (2015). Quality of employment in Latin America : Theory and evidence. *International Labour Review*, 154(2):171–194.
- RAPOPORT, A. (1954). Spread of information through a population with socio-structural bias : III. Suggested experimental procedures. *The Bulletin of Mathematical Biophysics*, 16(1):75–81.
- RAZAFINDRAKOTO, M. et ROUBAUD, F. (2013). La satisfaction dans l'emploi : une mesure de la qualité de l'insertion professionnelle en regard des aspirations. In *Les marchés urbains du travail en Afrique Subsaharienne*, pages 125–149. IRD, Marseille.
- RAZAFINDRAKOTO, M., ROUBAUD, F. et WACHSBERGER, J. (2012). Travailler dans le secteur informel : choix ou contrainte ? : une analyse de la satisfaction de l'emploi au Vietnam. In *L'économie informelle dans les pays en développement*, pages 47–66. AFD, Paris.
- REAGANS, R. et ZUCKERMAN, E. W. (2001). Networks, diversity, and productivity : The social capital of corporate R&D teams. *Organization Science*, 12(4):502–517.
- REES, A. (1966). Information networks in labor markets. *The American Economic Review*, 56(1/2):559–566.
- REICH, M. (2009). *Segmented Labor Markets and Labor Mobility*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham.
- REICH, M., GORDON, D. M. et EDWARDS, R. C. (1973). A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*, 63(2):359–365.

- REINGOLD, D. A. (1999). Social networks and the employment problem of the urban poor. *Urban Studies*, 36(11):1907–1932.
- RENZULLI, L. A., ALDRICH, H. et MOODY, J. (2000). Family matters : Gender, networks, and entrepreneurial outcomes. *Social Forces*, 79(2):523–546.
- REQUENA SANTOS, F. (1990). Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo. *Sociología del Trabajo*, 11(1):117–140.
- REQUENA SANTOS, F. (1991). *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), Madrid.
- REQUENA SANTOS, F. (1994). *Amigos y redes sociales : Elementos para una sociología de la amistad*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), Madrid.
- REQUENA SANTOS, F. (1996). *Redes sociales y cuestionarios*. Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), Madrid.
- REZA, M. H. (2017). Street children's use of social support against everyday abuse in Bangladesh. *Child & Youth Services*, 38(4):285–301.
- RIGG, J. et SEFTON, T. (2006). Income dynamics and the life cycle. *Journal of Social Policy*, 35(3):411–435.
- RILEY, J. G. (1976). Information, screening and human capital. *The American Economic Review*, 66(2):254–260.
- RILEY, J. G. (2001). Silver signals : Twenty-five years of screening and signaling. *Journal of Economic Literature*, 39(2):432–478.
- RODGERS, G. (2007). Decent work, social inclusion, and development. *Indian Journal of Human Development*, 1(1):21–32.
- RODGERS, G. et REINECKE, G. (1998). La calidad del empleo : perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil. Reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas, Organisation Internationale du Travail, Genève.
- ROGELBERG, S. G., ALLEN, J. A., SHANOCK, L., SCOTT, C. et SHUFFLER, M. (2010). Employee satisfaction with meetings : A contemporary facet of job satisfaction. *Human Resource Management*, 49(2):149–172.
- ROGERS, A. et VERTOVEC, S. (1995). *The urban context : ethnicity, social networks and situational analysis*. Berg Publishers, Oxford.
- ROGERSON, R., SHIMER, R. et WRIGHT, R. (2005). Search-theoretic models of the labor market : A survey. *Journal of Economic Literature*, 43(4):959–988.
- RONCOLATO, L. et WILLOUGHBY, J. (2017). Job quality complexities : Self-employment within the low-income communities surrounding Cape Town, South Africa. *Review of Radical Political Economics*, 49(1):30–53.
- ROSE, M. (2005). Job satisfaction in Britain : Coping with complexity. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3):455–467.
- ROSEN, S. (1985). Implicit Contracts : A Survey. *Journal of Economic Literature*, 23(3):1144–1175.
- ROYSTER, D. (2003). *Race and the invisible hand : How white networks exclude black men from blue-collar jobs*. University of California Press, Los Angeles.
- RUBERY, J. et GRIMSHAW, D. (2003). *The organization of employment : An international perspective*. Palgrave Macmillan Basingstoke, Londres.
- RUBIN, D. B. et THOMAS, N. (1996). Matching using estimated propensity scores : relating theory to practice. *Biometrics*, pages 249–264.
- RUIZ-TAGLE, J. et SEHNBRUCH, K. (2015). More but not better jobs in Chile? The fundamental importance of open-ended contracts. *International Labour Review*, 154(2):227–252.
- SACKREY, C. (1973). *The political economy of urban poverty*. Norton, Boston.
- SAILLARD, Y. et BOYER, R. (2002). *Théorie de la régulation : L'état des savoirs*. La Découverte, Paris.
- SAINSAULIEU, R. (1977). *L'identité au travail : Les effets culturels de l'organisation*. Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, Paris.

- SALCEDO, J. F. (2008). Los vínculos sociales como formas de regulación. Reflexiones sobre el poder de los vínculos en la sociedad colombiana. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 17(34):0-0.
- SALCEDO, J. F. (2009). Las estrategias relacionales de los profesionales en Cali, Colombia : formas de regulación y mecanismos de protección. *Revista de Estudios Sociales*, 32(1):172-183.
- SAPIR, J. (1997). Le débat sur la nature de l'URSS : lecture rétrospective d'un débat qui ne fut pas sans conséquences. In *URSS et Russie - Rupture historique et continuité économique*, pages 81-115. Presses Universitaires de France, Paris.
- SATO, Y. et ZENOU, Y. (2015). How urbanization affect employment and social interactions. *European Economic Review*, 75(1):131-155.
- SAVICKAS, M. L., NOTA, L., ROSSIER, J., DAUWALDER, J.-P., DUARTE, M. E., GUICHARD, J., SORESI, S., VAN ESBROECK, R. et VAN VIANEN, A. E. (2009). Life designing : A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3):239-250.
- SCHAFER, J. L. (1997). *Analysis of incomplete multivariate data*. Chapman and Hall/CRC, Boca Raton.
- SCHMUTTE, I. (2016). How do social networks affect labor markets? *IZA World of Labor*, 304(1):1-10.
- SCHULTZ, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1):1-17.
- SCHULTZ, T. W. (1988). Education investments and returns. *Handbook of development economics*, 1:543-630.
- SCHWARZ, G. (1978). Estimating the dimension of a model. *The Annals of Statistics*, 6(2):461-464.
- SCOTT, J. (2013). *Social Network Analysis*. SAGE Publications, Los Angeles.
- SEARLE, J. R. (2005). What is an institution? *Journal of Institutional Economics*, 1(1):1-22.
- SEHNBRUCH, K. (2006). *The Chilean labor market : A key to understanding Latin American labor markets*. Springer, New York.
- SEN, A. (2004). *L'économie est une science morale*. La Découverte, Paris.
- SEN, A. (2009). *Ethique et économie*. Presses Universitaires de France, Paris.
- SENA (2014). Plan estratégico 2015-2018 : Impactando el empleo decente, la productividad y la generación de ingresos. Rapport technique, Servicio Nacional de Aprendizaje, Bogotá.
- SENGUPTA, S., EDWARDS, P. K. et TSAI, C.-J. (2009). The good, the bad, and the ordinary : Work identities in "good" and "bad" jobs in the United Kingdom. *Work and Occupations*, 36(1):26-55.
- SEPÚLVEDA RICO, C. E., LÓPEZ CAMACHO, D. et GALLEGO ACEVEDO, M. (2014). *Los límites de la estratificación : en busca de alternativas*. Universidad del Rosario, Bogotá.
- SERVICIO DISTRITAL DE PLANEACIÓN (2013). *Segregación socioeconomica en el espacio urbano de Bogota D.C.* Secretaria Distrital de Planeacion et Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (2017). Informe estadístico de indicadores de gestión del Servicio Público de Empleo. Rapport technique, Observatorio de Empleo, Bogotá.
- SETHURAMAN, S. V. (1976). The urban informal sector : Concept, measurement and policy. *International Labour Review*, 114(1):69-81.
- SETTERSTEN, R. (2018). *Lives in time and place and invitation to the life course : The problems and promises of developmental science*. Routledge, Boulder.
- SEWELL, W. (1999). The concept(s) of culture. In *Beyond the cultural turn : New directions in the study of society and culture*, pages 35-61. University of California Press, San Francisco.
- SHACK-MARQUEZ, J. et BERG, I. (1982). Inside Information and the Employer-Employee Matching Process. Discussion Paper 159, University of Pennsylvania, School of Public and Urban Policy.
- SHAPIRO, C. et STIGLITZ, J. E. (1984). Equilibrium unemployment as a worker discipline device. *The American Economic Review*, 74(3):433-444.
- SHARONE, O. (2014). Social capital activation and job searching : Embedding the use of weak ties in the American institutional context. *Work and Occupations*, 41(4):409-439.
- SHEARMUR, R. et MOTTE, B. (2009). Weak ties that bind : Do commutes bind Montreal's central and suburban economies? *Urban Affairs Review*, 44(4):490-524.
- SHEN, J. et BIAN, Y. (2018). The causal effect of social capital on income : A new analytic strategy. *Social Networks*, 54(1):82-90.

- SICHERMAN, N. et GALOR, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1):169–192.
- SIMMEL, G. (1964). *Conflict and the web of group affiliations*. [1922]. Free Press, New York.
- SIMMEL, G. (2013). *Sociologie. Études sur les formes de la socialisation*. [1908]. Presses Universitaires de France, Paris.
- SIMON, H. A. (1976). From substantive to procedural rationality. In *25 years of economic theory*, pages 65–86. Springer, New York.
- SIMON, H. A. (1986). Rationality in psychology and economics. *Journal of Business*, 59(4):S209–S224.
- SLOCUM, W. L. (2006). *Occupational careers*. Aldine Transaction, New Brunswick.
- SMALE, M., ASSIMA, A., KERGA, A., THÉRIAULT, V. et WELTZIEN, E. (2018). Farm family effects of adopting improved and hybrid sorghum seed in the Sudan Savanna of West Africa. *Food Policy*, 74:162–171.
- SMALL, M. L. (2011). How to conduct a mixed methods study : Recent trends in a rapidly growing literature. *Annual Review of Sociology*, 37(1):57–86.
- SMALL, M. L. et SUKHU, C. (2016). Because they were there : Access, deliberation, and the mobilization of networks for support. *Social Networks*, 47(1):73–84.
- SMELSER, N. J. et SWEDBERG, R. (2005). Introducing Economic Sociology. In *The handbook of economic sociology*, pages 3–25. Princeton University Press, New York.
- SMIRNOV, I. et THURNER, S. (2017). Formation of homophily in academic performance : Students change their friends rather than performance. *PLOS ONE*, 12(8):1–16.
- SMITH, E. B., MENON, T. et THOMPSON, L. (2012). Status differences in the cognitive activation of social networks. *Organization Science*, 23(1):67–82.
- SMITH, S. S. (2000). Mobilizing social resources : Race, ethnic, and gender differences in social capital and persisting wage inequalities. *The Sociological Quarterly*, 41(4):509–537.
- SMITH, S. S. (2005). "Don't put my name on it" : Social capital activation and job-finding assistance among the black urban poor. *American Journal of Sociology*, 111(1):1–57.
- SMITH, S. S. (2008). A question of access or mobilization? Understanding inefficacious job referral networks among the black poor. In *Social capital : An international research program*, pages 157–181. Oxford University Press, Oxford.
- SMITH, S. S. (2010). Race and trust. *Annual Review of Sociology*, 36(1):453–475.
- SMITH, S. S. (2012). Why weak ties help and strong ties don't. IRLE Working Paper 137, Institute for Research on Labor and Employment, University of California, Berkeley.
- SMITH, S. S. (2016). Job-finding among the poor. In *The Oxford handbook of the social science of poverty*, pages 454–489. Oxford University Press, Oxford.
- SMITH, S. S. et YOUNG, K. A. (2017). Want, need, fit : The cultural logics of job-matching assistance. *Work and Occupations*, 44(2):171–209.
- SMITH-DOERR, L. et POWELL, W. W. (2005). Networks and economic life. In *The handbook of economic sociology*, pages 379–402. Princeton University Press, New York.
- SON, J. (2013). *Social capital and institutional constraints : A comparative analysis of China, Taiwan and the US*. Routledge, Boulder.
- SON, J. et LIN, N. (2012). Network diversity, contact diversity, and status attainment. *Social Networks*, 34(4):601–613.
- SOUZA-BRIGGS, X. D. (2003). Bridging networks, social capital, and racial segregation in America. Working Paper Series 11, Harvard University, John F. Kennedy School of Government.
- SPENCE, M. (1973). *Market signaling : Informational transfer in hiring and related screening processes*. Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- SPENCE, M. (1978). Job market signaling. In *Uncertainty in economics*, pages 281–306. Elsevier, Amsterdam.
- SPENCE, M. (2002). Signaling in retrospect and the informational structure of markets. *The American Economic Review*, 92(3):434–459.

- STAHL, D. et SALLIS, H. (2012). Model-based cluster analysis. *Wiley Interdisciplinary Reviews : Computational Statistics*, 4(4):341–358.
- STANDING, G. (2002). From people's security surveys to a decent work index. *International Labour Review*, 141(4):441–454.
- STANDING, G. (2011). *The precariat : The dangerous new class*. Bloomsbury Publishing, Londres.
- STANTON, J. M., SINAR, E. F., BALZER, W. K., JULIAN, A. L., THORESEN, P., AZIZ, S., FISHER, G. G. et SMITH, P. C. (2002). Development of a compact measure of job satisfaction : The abridged Job Descriptive Index. *Educational and Psychological Measurement*, 62(1):173–191.
- STEINER, P. (2011). *La sociologie économique*. La Découverte, Paris.
- STEINER, P. et VATIN, F. (2013). *Traité de sociologie économique*. Presses Universitaires de France, Paris.
- STEVENS, M. (1994). Labour contracts and efficiency in on-the-job training. *The Economic Journal*, 104(423):408–419.
- STEWART, D. W. et SHAMDASANI, P. N. (2014). *Focus groups : Theory and practice*. SAGE Publications, Los Angeles.
- STIGLER, G. J. (1962). Information in the labor market. *Journal of Political Economy*, 70(5):94–105.
- STIGLITZ, J. E. (1975). The theory of "screening," education, and the distribution of income. *The American Economic Review*, 65(3):283–300.
- STOCK, J. H. et YOGO, M. (2005). Testing for weak instruments in linear IV regression. *In Identification and inference for econometric models. Essays in honor of Thomas Rothenberg*, pages 80–108. Cambridge University Press, New York.
- STOLOFF, J. A., GLANVILLE, J. L. et BIENENSTOCK, E. J. (1999). Women's participation in the labor force : the role of social networks. *Social Networks*, 21(1):91–108.
- SUPIOT, A. (2000). Les nouveaux visages de la subordination. *Droit Social*, 2(2):131–145.
- SWEDBERG, R. (2003). *Principles of economic sociology*. Princeton University Press, New York.
- SWIDLER, A. (1986). Culture in action : Symbols and strategies. *American Sociological Review*, pages 273–286.
- TASHAKKORI, A. et CRESWELL, J. W. (2007). The new era of mixed methods. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1):3–7.
- TASHAKKORI, A. et TEDDLIE, C. (2010). *SAGE handbook of mixed methods in social & behavioral research*. SAGE Publications, Los Angeles.
- TASSIER, T. (2006). Labor market implications of weak ties. *Southern Economic Journal*, 72(3):704–719.
- TAUBMAN, P. et WACHTER, M. L. (1991). Segmented labor markets. *In Handbook of labor economics*, pages 1183–1217. Elsevier, Amsterdam.
- TAUSSIG, B. J. (1912). Results obtainable through reorganization of accounting methods. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 41(1):57–63.
- TEGEGNE, M. A. (2015). Immigrants' social capital and labor market performance : The effect of social ties on earnings and occupational prestige. *Social Science Quarterly*, 96(5):1396–1410.
- THOLEN, G., BROWN, P., POWER, S. et ALLOUCH, A. (2013). The role of networks and connections in educational elites' labour market entrance. *Research in Social Stratification and Mobility*, 34(1):142–154.
- THOMAS, M. et VALLÉE, L. (1996). Labour market segmentation in Cameroonian manufacturing. *The Journal of Development Studies*, 32(6):876–898.
- THUROW, L. C. (1969). A disequilibrium neoclassical investment function. *The Review of Economics and Statistics*, 51(4):431–435.
- THÉVENOT, L., SALAIS, R. et SILVESTRE, J.-J. (1986). *Le travail : marchés, règles, conventions*. Economica, Paris.
- TIAN, F. F. et LIN, N. (2016). Weak ties, strong ties, and job mobility in urban China : 1978-2008. *Social Networks*, 44(1):117–129.
- TINDALL, D. et CORMIER, J. J. (2008). Gender, network capital, social capital, and political capital : the consequences of personal network diversity for environmentalists in British Columbia. *In Social Capital : An International Research Program*, pages 282–307. Oxford University Press, Oxford.

- TOKMAN, V. E. (2007a). The informal economy, insecurity and social cohesion in Latin America. *International Labour Review*, 146(1 ?2):81–107.
- TOKMAN, V. E. (2007b). *A voice on the way : Employment and social equity in Latin America, 40 years of searching*. Fondo de Cultura Economica, Santiago du Chili.
- TOPA, G. (2011). Labor markets and referrals. In *Handbook of social economics*, pages 1193–1221. Elsevier, Amsterdam.
- TOPA, G. et ZENOU, Y. (2015). Neighborhood and network effects. In *Handbook of regional and urban economics*, pages 561–624. Elsevier, Amsterdam.
- TORKELSSON, A. (2007). Resources, not capital : a case study of the gendered distribution and productivity of social network ties in rural Ethiopia. *Rural Sociology*, 72(4):583–607.
- TOUAHRI, D. (2009). *Investissement dans le capital humain et risque : Fondements théoriques et perspectives empiriques*. Thèse de Doctorat, Université de la Méditerranée - Aix-Marseille II, Aix-en-Provence.
- TREMBLAY, D.-G. (2005). *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*. Presses Universitaires du Québec, Montréal.
- TRIMBLE, L. B. et KMEC, J. A. (2011). The role of social networks in getting a job. *Sociology Compass*, 5(2):165–178.
- TRIMBLE O’CONNOR, L. (2013). Ask and you shall receive : Social network contacts’ provision of help during the job search. *Social Networks*, 35(4):593–603.
- TROPER, M. (2011). *La philosophie du droit*. Presses Universitaires de France, Paris.
- TRUBEK, D. M., GARCIA, H. A., COUTINHO, D. R. et SANTOS, A. (2014). *Law and the new developmental state : The Brazilian experience in Latin American context*. Cambridge University Press, New York.
- TUMA, M. et DECKER, R. (2013). Finite Mixture Models in market segmentation : A review and suggestions for best practices. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 11(1):0–0.
- TURNER, S. (2009). Hanoi’s ancient quarter traders : resilient livelihoods in a rapidly transforming city. *Urban Studies*, 46(5-6):1203–1221.
- TURNER, S. et NGUYEN, P. (2005). Young entrepreneurs, social capital and Doi Moi in Hanoi, Vietnam. *Urban Studies*, 42(10):1693–1710.
- UNDURRAGA, R. (2016). Care work and class : Domestic workers’ struggle for equal rights in Latin America. *Bulletin of Latin American Research*, 35(3):409–411.
- URIBE MALLARINO, C. (2008). Estratificación social en Bogotá : de la política pública a la dinámica de la segregación social. *Universitas Humanística*, 65(1):139–171.
- URIBE MALLARINO, C., VÁSQUEZ CARDOZO, S. et PARDO PÉREZ, C. (2006). Subsidiar y segregar : La política de estratificación y sus efectos sobre la movilidad social en Bogotá. *Papel Político*, 11(1):69–94.
- UZZI, B. (1996). The sources and consequences of embeddedness for the economic performance of organizations : The network effect. *American sociological review*, pages 674–698.
- VALENZUELA, M. E. et MORA, C. (2009). Trabajo doméstico : un largo camino hacia el trabajo decente. Rapport technique, Organisation Internationale du Travail, Santiago du Chili.
- VAN DEN BERG, G. J. (1990). Nonstationarity in job search theory. *The Review of Economic Studies*, 57(2):255–277.
- VAN DER GAAG, M., APPELHOF, G. J. et WEBBER, M. (2011). Ambiguities in responses to the Position Generator. *Sociologia E Politiche Sociali*, 15(2):113–141.
- VAN DER GAAG, M. et SNIJDERS, T. A. (2005). The Resource Generator : social capital quantification with concrete items. *Social Networks*, 27(1):1–29.
- VAN DER GAAG, M., SNIJDERS, T. A. et FLAP, H. D. (2008). Position generator measures and their relationship to other social capital measures. In *Social capital : An international research program*, pages 27–49. Oxford University Press, Oxford.
- VAN DER GAAG, M. et WEBBER, M. (2008). Measurement of individual social capital. In *Social capital and health*, pages 29–49. Springer, New York.
- VEBLÉN, T. (1900). The preconceptions of economic science. *The Quarterly Journal of Economics*, 14(2):240–269.

- VEGA RUÍZ, M. L. (2005). *La Reforma laboral en América Latina : un análisis comparado*. Organisation Internationale du Travail, Lima.
- VIEIRA, J. A. C. (2005). Skill mismatches and job satisfaction. *Economics Letters*, 89(1):39–47.
- VIETORISZ, T. et HARRISON, B. (1970). *The economic development of Harlem*. Frederick A. Praeger, New York.
- VIETORISZ, T. et HARRISON, B. (1973). Labor market segmentation : positive feedback and divergent development. *The American Economic Review*, 63(2):366–376.
- VÖLKER, B. et FLAP, H. (1999). Getting ahead in the GDR : Social capital and status attainment under communism. *Acta Sociologica*, 42(1):17–34.
- WALLISER, B. (1989). Instrumental rationality and cognitive rationality. *Theory and Decision*, 27(1-2):7–36.
- WANG, S.-Y. (2013). Marriage networks, nepotism, and labor market outcomes in China. *American Economic Journal : Applied Economics*, 5(3):91–112.
- WARD, J. H. (1963). Hierarchical grouping to optimize an objective function. *Journal of the American Statistical Association*, 58(301):236–244.
- WARNER, W. L. et STROLE, L. (1976). *The social systems of American ethnic groups*. Praeger, Westport.
- WARR, P. (1984). Job loss, unemployment and psychological well-being. In *Role transitions : Explorations and explanations*, pages 263–285. Springer, Boston.
- WARR, P. et PAYNE, R. (1983). Social class and reported changes in behavior after job loss. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(3):206–222.
- WASSERMAN, S. et FAUST, K. (1994). *Social network analysis : Methods and applications*. Cambridge university press, New York.
- WATTS, D. J., DODDS, P. S. et NEWMAN, M. E. (2002). Identity and search in social networks. *Science*, 296(5571):1302–1305.
- WEBER, M. (2003). *Economie et société : Les catégories de la sociologie*. [1921]. Pocket, Paris.
- WEBER, R. et DAWES, R. (2005). Behavioral economics. In *The handbook of economic sociology*, pages 90–108. Princeton University Press, New York.
- WEGENER, B. (1991). Job mobility and social ties : Social resources, prior job, and status attainment. *American Sociological Review*, 56(1):60–71.
- WEISS, A. (1990). *Efficiency wages : Models of unemployment, layoffs, and wage dispersion*. Princeton University Press, New York.
- WEISS, A. (1995). Human capital vs. signalling explanations of wages. *Journal of Economic Perspectives*, 9(4):133–154.
- WELLMAN, B. (1979). The community question : The intimate networks of East Yorkers. *American Journal of Sociology*, 84(5):1201–1231.
- WELLMAN, B. (2007). Challenges in collecting personal network data : The nature of personal network analysis. *Field Methods*, 19(2):111–115.
- WHITE, H. C. (1981). Where do markets come from? *American Journal of Sociology*, 87(3):517–547.
- WHITE, H. C. (2004). *Markets from networks : Socioeconomic models of production*. Princeton University Press, New York.
- WHITE, H. C. (2008). *Identity and control : A structural theory of social action*. [1992]. Princeton University Press, New York.
- WHITE, H. C., BOORMAN, S. A. et BREIGER, R. L. (1976). Social structure from multiple networks. I. Blockmodels of roles and positions. *American Journal of Sociology*, 81(4):730–780.
- WHITE, H. C., GODART, F. C. et THIEMANN, M. (2009). Les bifurcations sont la règle et non l'exception : perspectives sur les différentes formes d'incertitude. In *Bifurcations*, pages 289–305. La Découverte, Paris.
- WHITEHOUSE, B. (2011). Enterprising strangers : Social capital and social liability among African migrant traders. *International Journal of Social Inquiry*, 4(1):93–111.
- WILLIAMS, T. A. et SHEPHERD, D. A. (2017). Mixed method social network analysis : Combining inductive concept development, content analysis, and secondary data for quantitative analysis. *Organizational Research Methods*, 20(2):268–298.

- WILLIAMSON, J. (1990a). *The progress of policy reform in Latin America*. Petersen Institute for International Economics, Washington, DC.
- WILLIAMSON, J. (1990b). What Washington means by policy reform. *In Latin American adjustment : How much has happened*, pages 90–120. Petersen Institute for International Economics, Washington, DC.
- WILLIAMSON, J. (1993). Democracy and the "Washington consensus". *World Development*, 21(8):1329–1336.
- WILLIAMSON, O. E. (1973). Markets and hierarchies : Some elementary considerations. *The American Economic Review*, 63(2):316–325.
- WILLIAMSON, O. E. (1983). *Markets and hierarchies : Analysis and antitrust implications*. Free Press, New York.
- WILLMOTT, P. (1987). *Friendship networks and social support*. Policy Studies Institute, Londres.
- WOOLCOCK, M. (1998). Social capital and economic development : Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and Society*, 27(2):151–208.
- WOOLCOCK, M. (2001). The place of social capital in understanding social and economic outcomes. *Canadian Journal of Policy Research*, 2(1):11–17.
- WOOLDRIDGE, J. M. (1995). Score diagnostics for linear models estimated by two stage least squares. *In Advances in econometrics and quantitative economics. Essays in honor of Professor C. R. Rao*, pages 66–87. John Wiley & Sons Inc, New York.
- WOOLDRIDGE, J. M. (2010). *Econometric analysis of cross section and panel data*. MIT Press, Cambridge.
- WOSSEN, T., ABDOULAYE, T., ALENE, A., FELEKE, S., RICKER-GILBERT, J., MANYONG, V. et AWOTIDE, B. A. (2017). Productivity and welfare effects of Nigeria's e-voucher-based input subsidy program. *World Development*, 97:251–265.
- WRONG, D. H. (1961). The oversocialized conception of man in modern sociology. *American Sociological Review*, 26(2):183–193.
- WRZUS, C., HÄNEL, M., WAGNER, J. et NEYER, F. J. (2013). Social network changes and life events across the life span : a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 139(1):53–80.
- XIE, J. et LIU, C. (2005). Adjusted Kaplan-Meier estimator and log-rank test with inverse probability of treatment weighting for survival data. *Statistics in Medicine*, 24(20):3089–3110.
- YAKUBOVICH, V. (2005). Weak ties, information, and influence : How workers find jobs in a local Russian labor market. *American Sociological Review*, 70(3):408–421.
- YAKUBOVICH, V. (2006). Passive recruitment in the Russian urban labor market. *Work and Occupations*, 33(3):307–334.
- YAKUBOVICH, V. (2013). Getting a job as a favor in the Russian post-socialist labor market. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(2):351–372.
- YAKUBOVICH, V., GRANOVETTER, M. et MCGUIRE, P. (2005). Electric charges : The social construction of rate systems. *Theory and Society*, 34(5/6):579–612.
- YAKUBOVICH, V. et LUP, D. (2006). Stages of the recruitment process and the referrer's performance effect. *Organization Science*, 17(6):710–723.
- YELLEN, J. (1995). Efficiency wage models of unemployment. *In Essential readings in economics*, pages 280–289. Springer, New York.
- YELLEN, J. L. (1984). Efficiency wage models of unemployment. *The American Economic Review*, 74(2):200–205.
- YEZER, A. M., GOLDFARB, R. S. et POPPEN, P. J. (1996). Does studying economics discourage cooperation? Watch what we do, not what we say or how we play. *Journal of Economic Perspectives*, 10(1):177–186.
- YOGO, U. T. (2011). Social network and wage : Evidence from Cameroon. *Labour*, 25(4):528–543.
- ZELIZER, V. A. (1988). Beyond the polemics on the market : Establishing a theoretical and empirical agenda. *Sociological Forum*, 3(4):614–634.
- ZELIZER, V. A. (2005). Culture and consumption. *In The handbook of economic sociology*, pages 331–354. Princeton University Press, New York.

ZELTZER, D. (2017). Gender homophily in referral networks : Consequences for the medicare physician earnings gap. SSRN Scholarly Paper 2921482, Social Science Research Network, Rochester.

ZENOU, Y. (2011). Spatial versus social mismatch : The strength of weak ties. SSRN Scholarly Paper 1763653, Social Science Research Network, Rochester.

ZENOU, Y. (2015). A dynamic model of weak and strong ties in the labor market. *Journal of Labor Economics*, 33(4):891–932.

ZHANG, Y., ZHOU, X. et LEI, W. (2017). Social capital and its contingent value in poverty reduction : Evidence from Western China. *World Development*, 93(1):350–361.

ZHAO, C. et BURT, R. S. (2018). A note on business survival and social network. *Management and Organization Review*, 14(2):1–18.

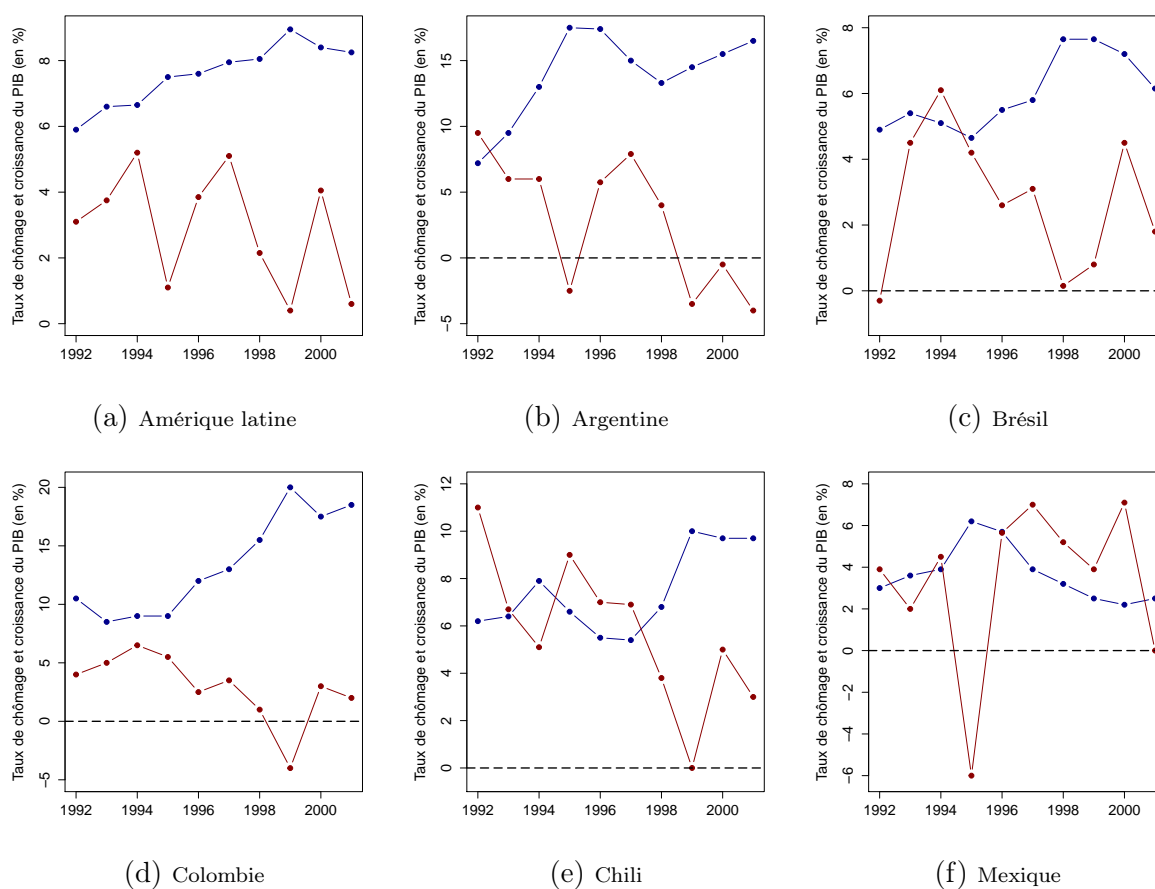
ZHAO, W. (2013). Social networks, job search, and job earnings in a transitional economy : An institutional embeddedness argument. *In Networks, work and inequality*, pages 103–132. Emerald Group Publishing Limited, Bingley.

ZUKIN, S. et DIMAGGIO, P. (1990). *Structures of capital : The social organization of the economy*. Cambridge University Press, New York.

ANNEXES

A ANNEXES DE L'INTRODUCTION

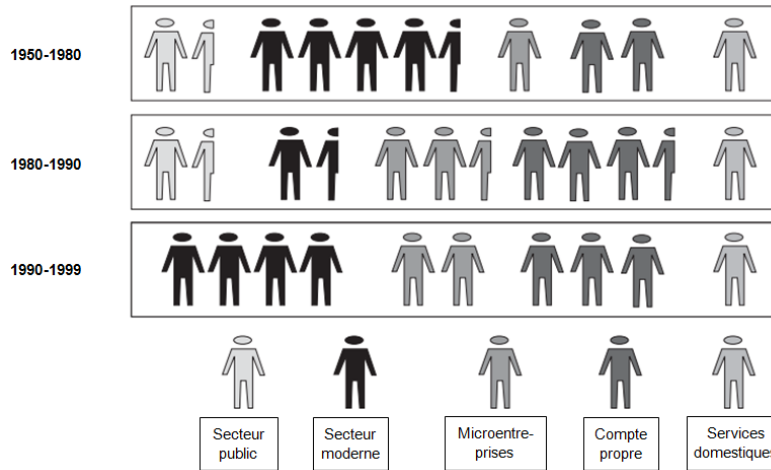
FIGURE A.1 – Taux de chômage et croissance du PIB en Amérique latine (1992–2001)



Note : Le taux de chômage annuel moyen apparaît en bleu et le taux de croissance annuel moyen en rouge.

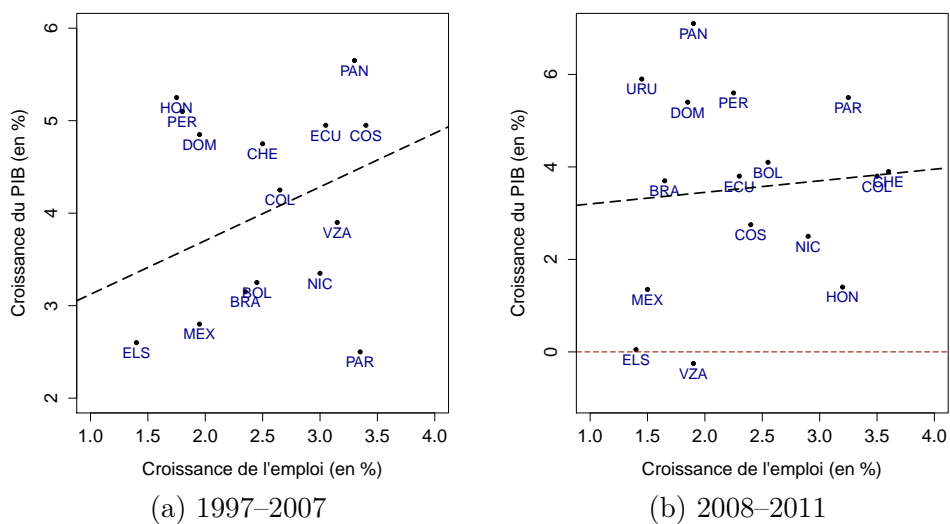
Source : Auteur, données CEPALC (Tokman, 2007b).

FIGURE A.2 – Contribution des différents statuts à la création d'emplois en Amérique latine (1950–1999)



Source : Klein et Tokman (2000, p. 17).

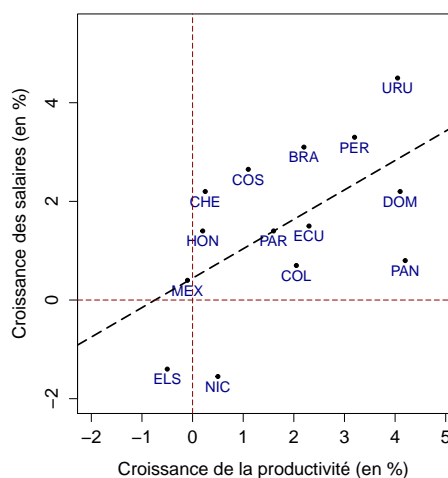
FIGURE A.3 – Croissance du PIB et de l'emploi en Amérique latine



Note : Taux de croissance annuels moyens sur les périodes étudiées. La droite représentée en pointillée correspond à la droite d'ajustement linéaire.

Source : Auteur, à partir des données FMI, « Perspectives de l'économie mondiale ».

FIGURE A.4 – Croissance des salaires et de la productivité en Amérique latine (2004–2011)



Note : En pourcentage moyen sur la période. Si les données concernant 2004 ou 2011 n'étaient pas disponibles, c'est la valeur de la période suivante la plus proche qui a été retenue. La droite représentée en pointillée correspond à la droite d'ajustement linéaire.

Source : Auteur, à partir des données OIT, 2013.

TABLEAU A.1 – Poids du secteur informel en Amérique latine (1990-2009)

	1990	2003	2009
Argentine	52%	46.5%	39.5%
Brésil	40.6%	44.6%	41%
Chili	20.9%	21.5%	30%
Colombie	45.7%	61.4%	59.9%
Mexique	38.4%	41.8%	44.2% [‡]
Pérou	52.7%	55.9%	58.2%
Vénézuéla	38.6%	53.6%	51.6%

Note : Proportion du secteur informel au sein de la population active occupée. [‡]Année 2010.

Source : Auteur, à partir des données de la CEPALC.

TABLEAU A.2 – Salaires réels en Amérique latine (1995–2008)

	1995	2000	2005	2008
Argentine	98.3	99.9	104.7	135.2
Brésil	115.1	120.5	102.7	110.1
Chili	115.8	131.6	142.8	149.3
Colombie	112.6	130.4	137.3	139.4
Mexique	99.3	98.4	109	114.1
Pérou	105.1	96.1	100.3	101.9
Uruguay	102.6	105.7	86.2	97.5
Vénézuéla	73.2	73.7	59.5	60.4

Note : Indice base 100 en 1992.

Source : Quenan et Torija-Zane (2011).

TABLEAU A.3 – Normes légales applicables aux FAE pour le travail temporaire en Amérique latine

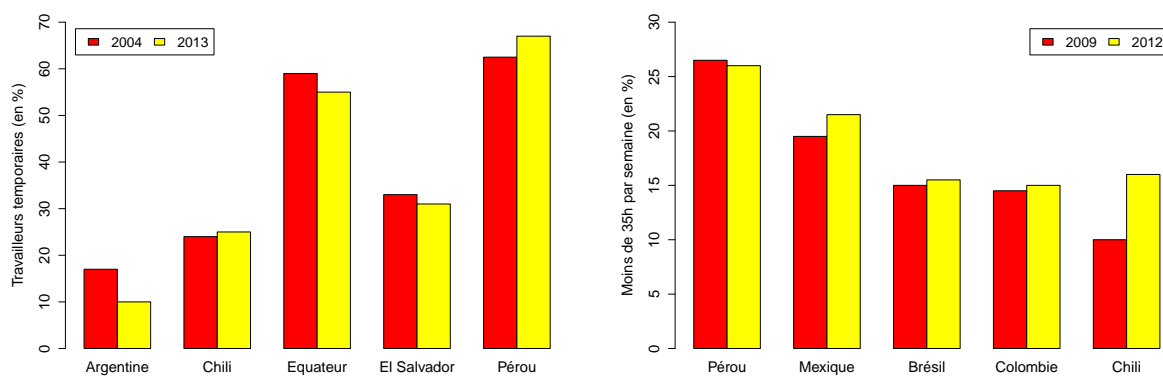
	CDD pour des tâches régulières	Nb. de CDD successifs	Durée légale max. du CDD	Motifs du recours au TI*	Restrictions du nb. d'affectations [†]	Égalité de traitement
Argentine	Interdiction	Pas de limite	5 ans max.	Temporaire	Pas de limite	RP [‡] (salaire)
Brésil	Interdiction	2 CDD	2 ans max.	Temporaire	3 mois	RP [‡] (salaire)
Chili	Autorisation	2 CDD	1 an max.	Temporaire	3-6 mois	Pas d'égalité
Colombie	Autorisation	Pas de limite	3 ans max.	Temporaire	12 mois	Égalité
Mexique	Interdiction	Pas de limite	Pas de limite	–	Pas de limite	Égalité
Pérou	Interdiction	Pas de limite	5 ans max.	Temporaire	–	RP [‡] (salaire)
Vénézuéla	Interdiction	2 CDD	1 an max.	–	–	–
Panama	Interdiction	Pas de limite	3 ans max.	–	–	Pas d'égalité
Uruguay	Interdiction	Pas de limite	Pas de limite	Sans motif	–	Égalité

Note : En gras apparaissent les régimes les moins protecteurs vis-à-vis des FAE.

* Travail intérimaire. [†] Nombre de mois maximum autorisé. [‡] Restrictions partielles.

Source : Auteur, à partir des données OIT 2015.

FIGURE A.5 – Formes atypiques d'emploi pour travail temporaire et partiel en Amérique latine

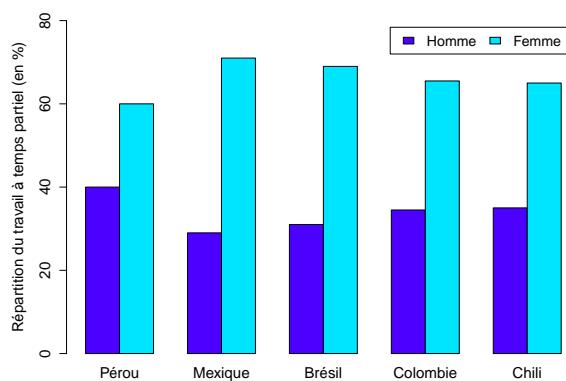


(a) Proportion de travailleurs temporaires dans la PA (2004–2013) (b) Proportion de travailleurs à temps partiel dans la PA (2009–2012)

Source : Auteur, adapté de OIT (2015).

B ANNEXES DU PREMIER CHAPITRE

FIGURE B.1 – *Formes atypiques d'emploi* pour travail temporaire et partiel par genre en Amérique latine (2004–2005)[‡]



Note : [‡]temps partiel correspondant à moins de 35 heures/semaine.

Source : données de la CEPALC et de l'OIT (2015).

TABLEAU B.1 – Rendements des années d'éducation entre 2000 et 2011

	Rendement d'une année sup. (%)	Nombre d'années moyen	Pays
Moyen-Orient et Afrique du Nord	5.6	9.6	9
Asie du Sud	7.0	6.5	7
Europe de l'Est	8.2	12.8	16
Asie de l'Est et pacifique	10.3	10.5	13
Amérique latine	10.3	9.8	20
Afrique subsaharienne	12.8	8.8	28
Pays industrialisés	10.0	12.7	25
Monde	10.0	10.4	118

Source : Montenegro et Patrinos (2014).

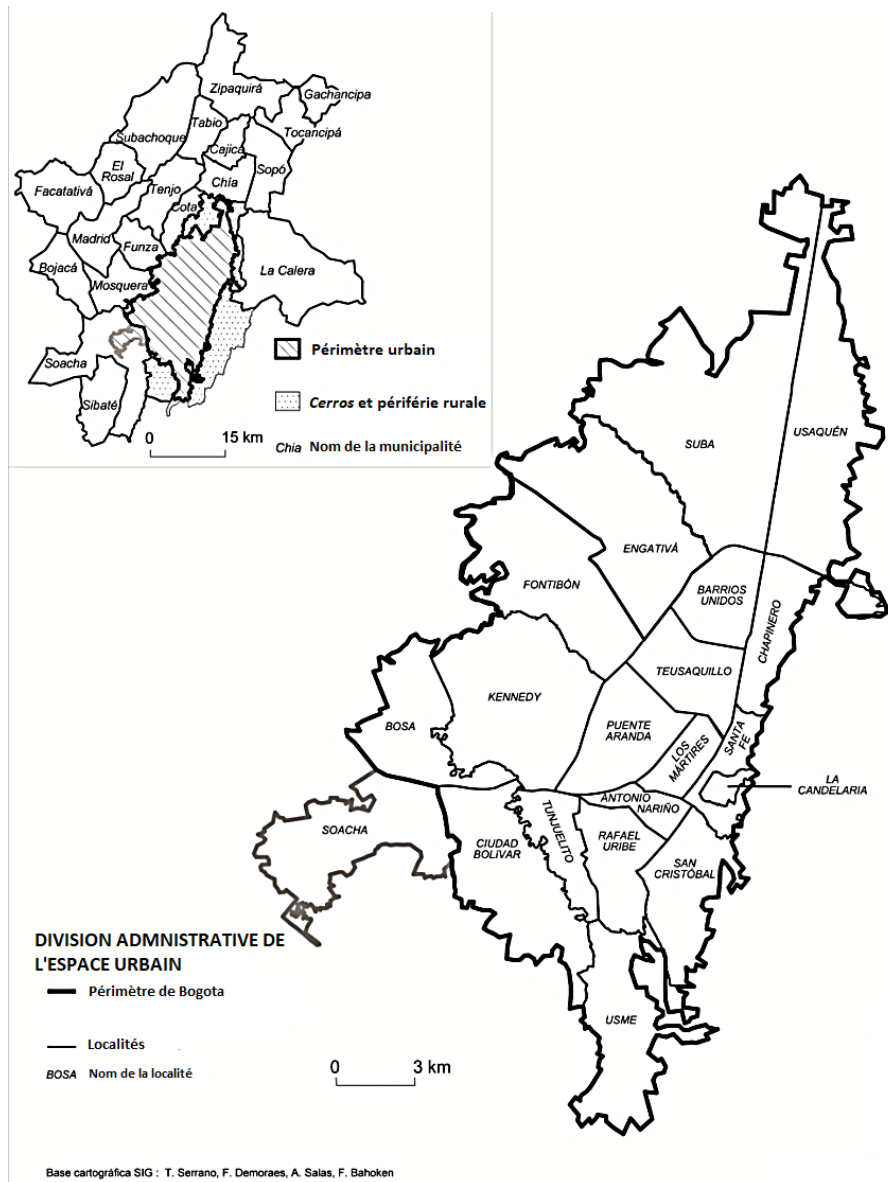
TABLEAU B.2 – Rendements des niveaux de scolarisation entre 2000 et 2011

	Rendement primaire (%)	Rendement secondaire (%)	Rendement universitaire (%)	Pays
Moyen-Orient et Afrique du Nord	9.4	3.5	8.9	7
Asie du Sud	9.6	6.3	18.4	4
Europe de l'Est	8.3	4.0	10.1	7
Asie de l'Est et pacifique	11.0	6.3	15.4	6
Amérique latine	9.3	6.6	17.6	20
Afrique subsaharienne	13.4	10.8	21.9	24
Pays industrialisés	4.8	5.3	11.0	25
Monde	10.3	6.9	16.8	74

Source : Montenegro et Patrinos (2014).

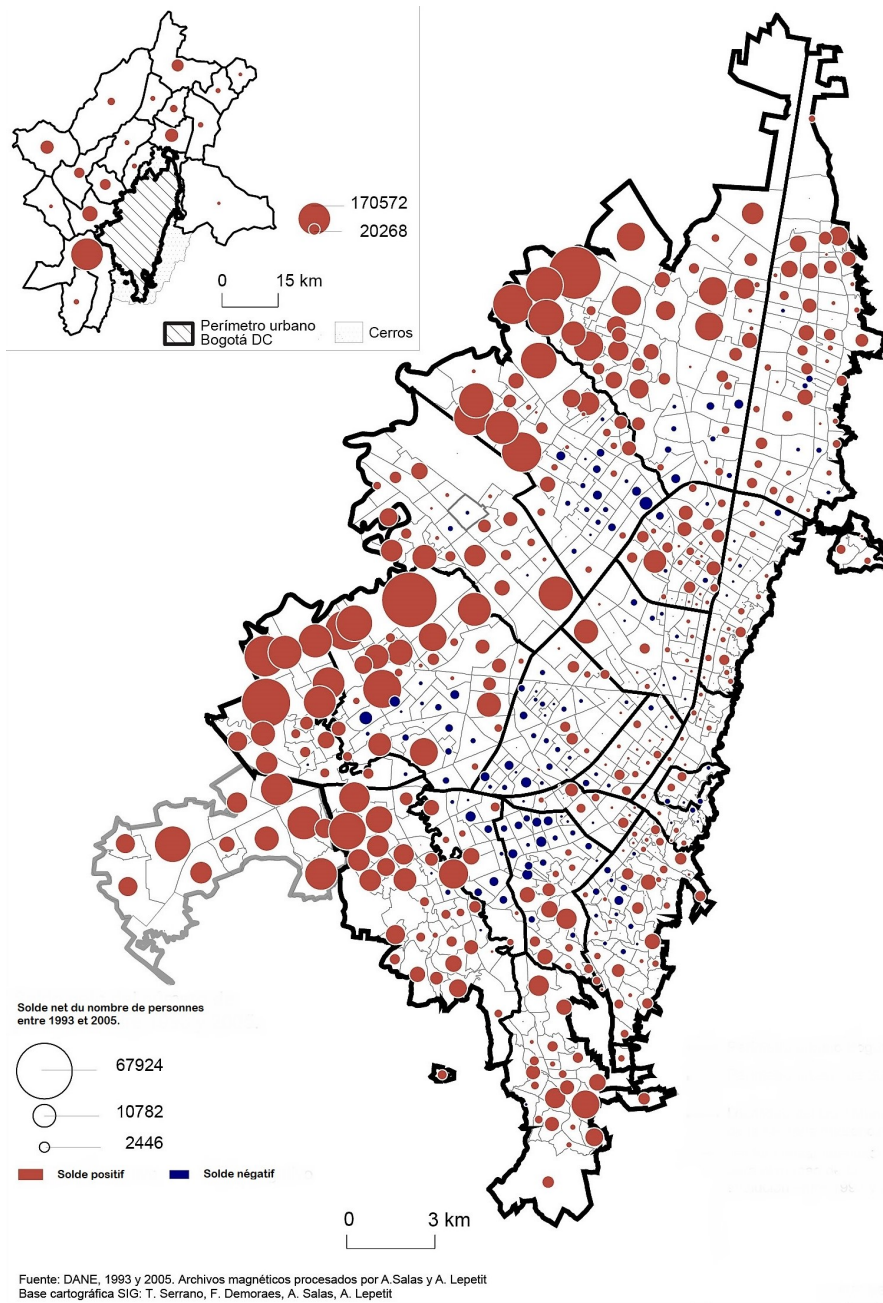
C ANNEXES DU DEUXIÈME CHAPITRE

FIGURE C.1 – Délimitation et division administrative de l'espace urbain à Bogota



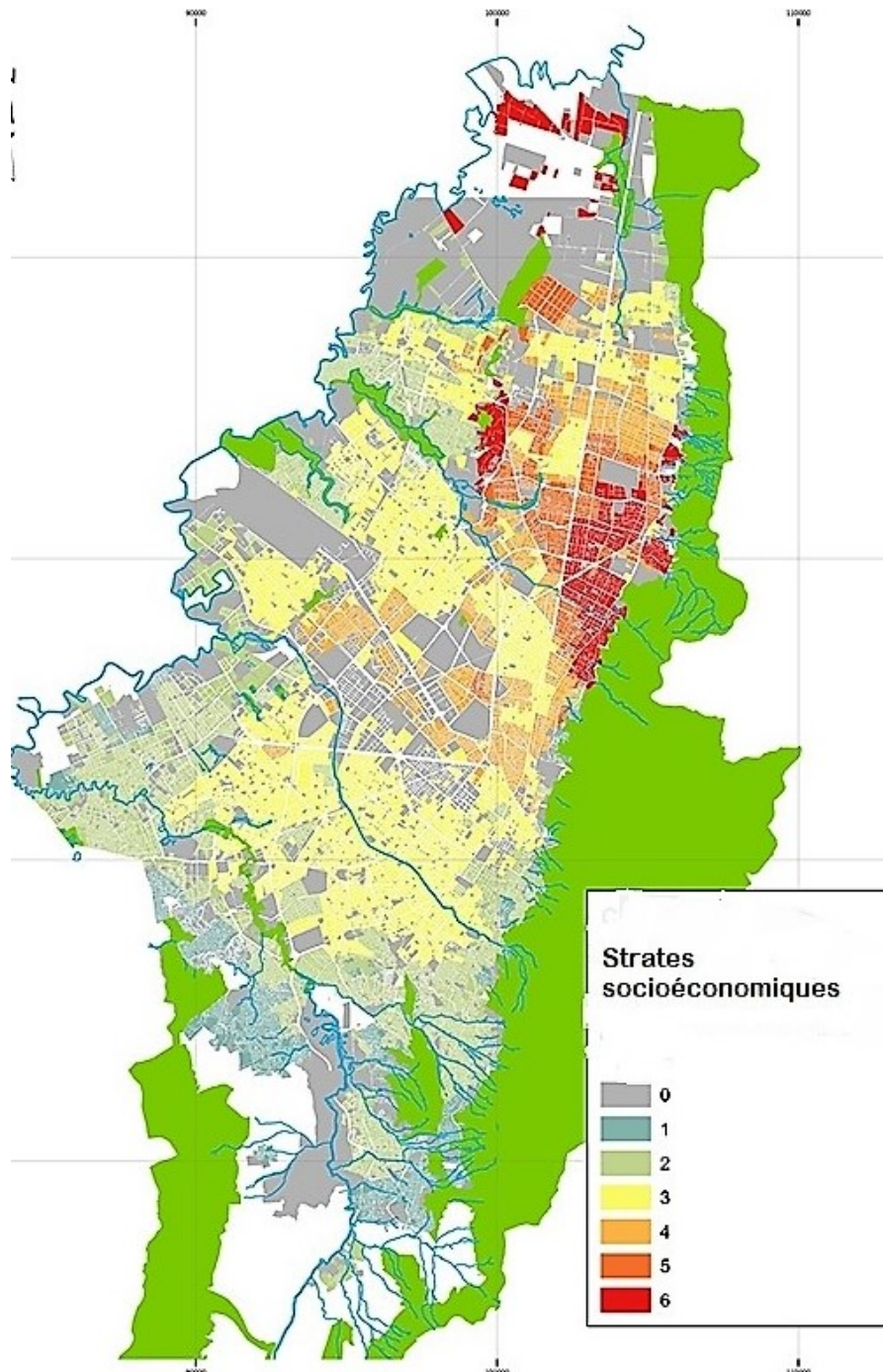
Source : Projet ANR METAL 2010.

FIGURE C.2 – Solde net entre 1993 et 2005



Source : Projet ANR METAL 2010.

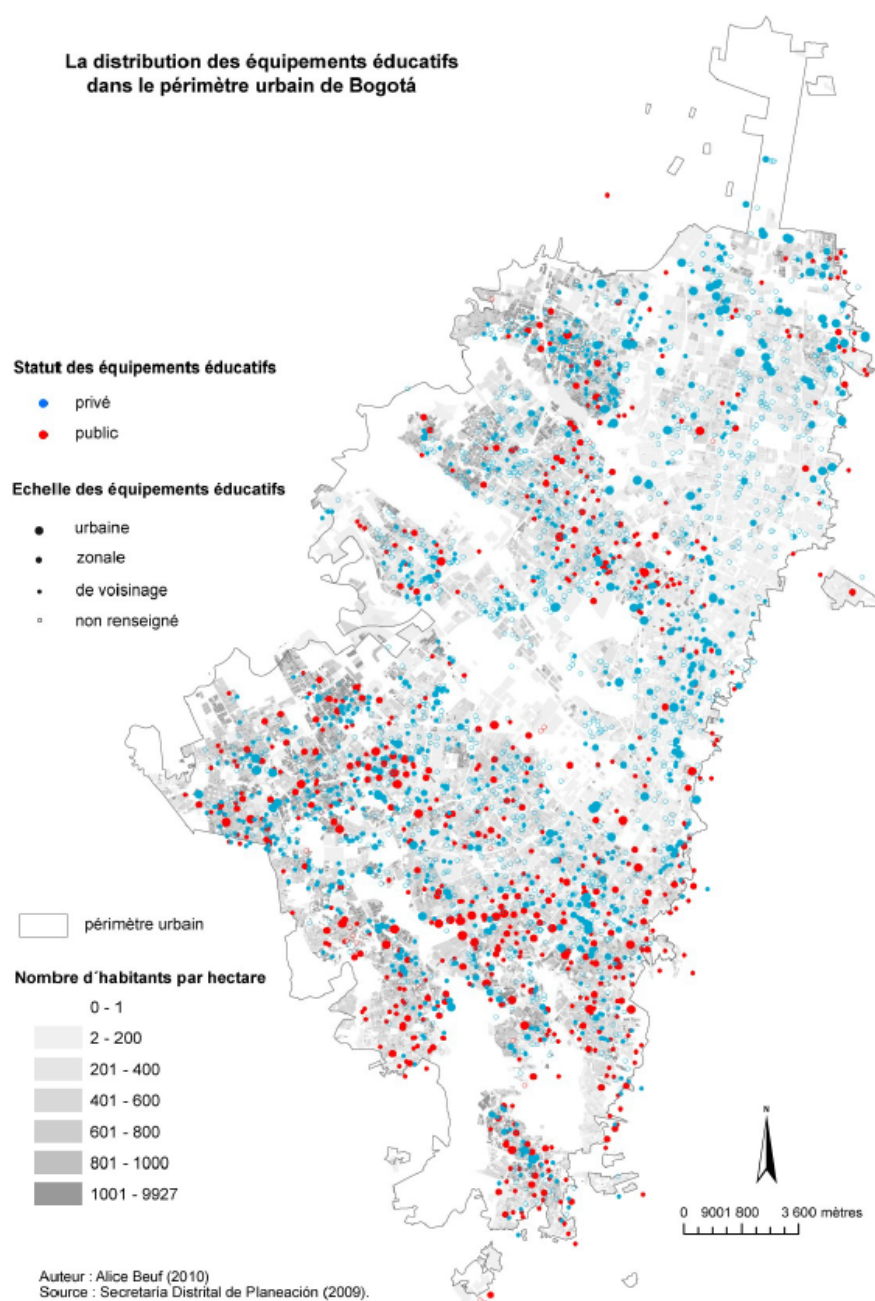
FIGURE C.3 – Répartition géographique des strates socioéconomiques à Bogota



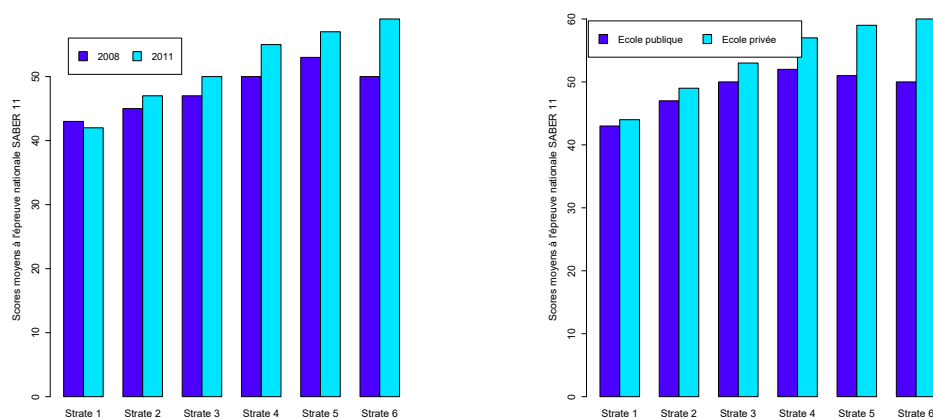
Note : La strate 0 identifie les quartiers non-stratifiés par le DANE. Ces derniers correspondent généralement aux quartiers dits « d'invasion » dont les ménages bénéficient des services publics au moyen de connexions qualifiées de « pirates » par le DANE (Dureau *et al.*, 2015).

Source : Université de Los Andes, 2014.

FIGURE C.4 – Répartition géographique des équipements éducatifs à Bogota (2009)



Source : Beuf (2011, p. 156).

FIGURE C.5 – Scores moyens au SABER 11[†] selon la strate du ménage

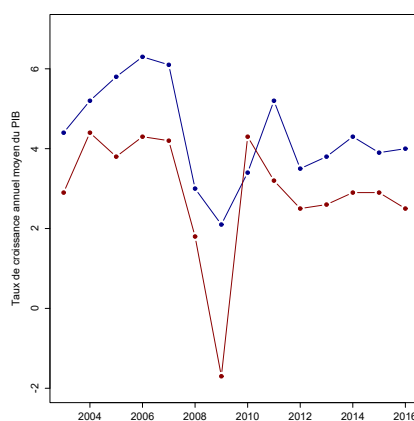
(a) Évolution entre 2008 et 2011

(b) Selon le type d'établissement en 2011

Note : [†]Les épreuves du SABER 11 sont nationales et correspondent au baccalauréat colombien portant sur 8 disciplines. Selon leurs scores, les élèves peuvent candidater aux Universités privées. L'Université nationale de Colombie organise quant à elle un concours d'entrée spécifique.

Source : Dejusticia (2013), à partir des données de l'ICFES, 2012.

FIGURE C.6 – Taux de croissance du PIB colombien et du PIB local à Bogota (2003–2016)



Note : le taux de croissance du PIB colombien est représenté en rouge et le taux de croissance du PIB local à Bogota est reporté en bleu.

Source : Données du DANE pour Bogota et de la BANQUE MONDIALE pour la Colombie.

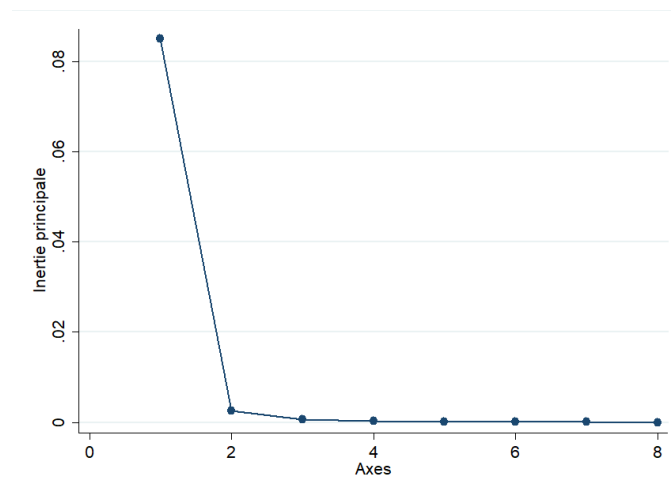
D ANNEXES DU TROISIÈME CHAPITRE

TABLEAU D.1 – Valeurs propres des différents axes de l'ACM à partir des variables de QDE

Dimension	Valeur propre	Fréquence*	Fréquence cumulée [†]
dimension 1	.0850197	85.32	85.32
dimension 2	.0025675	2.58	87.90
dimension 3	.0006195	0.62	88.52
dimension 4	.0002374	0.24	88.76
dimension 5	.0000778	0.08	88.83
dimension 6	.0000196	0.02	88.85
dimension 7	.0000133	0.01	88.87
dimension 8	5.58e-06	0.01	88.87
Total	.0996478	100.00	

Note : * part de l'information non-redondante captée par chaque axe –valeurs après correction de Benzécri-. [†]part cumulée de l'information non-redondante captée par chaque axe –valeurs après correction de Benzécri-. Source : Auteur, GEIH 2013.

FIGURE D.1 – Premier axe retenu pour caractériser la QDE



Source : Auteur, GEIH 2013.

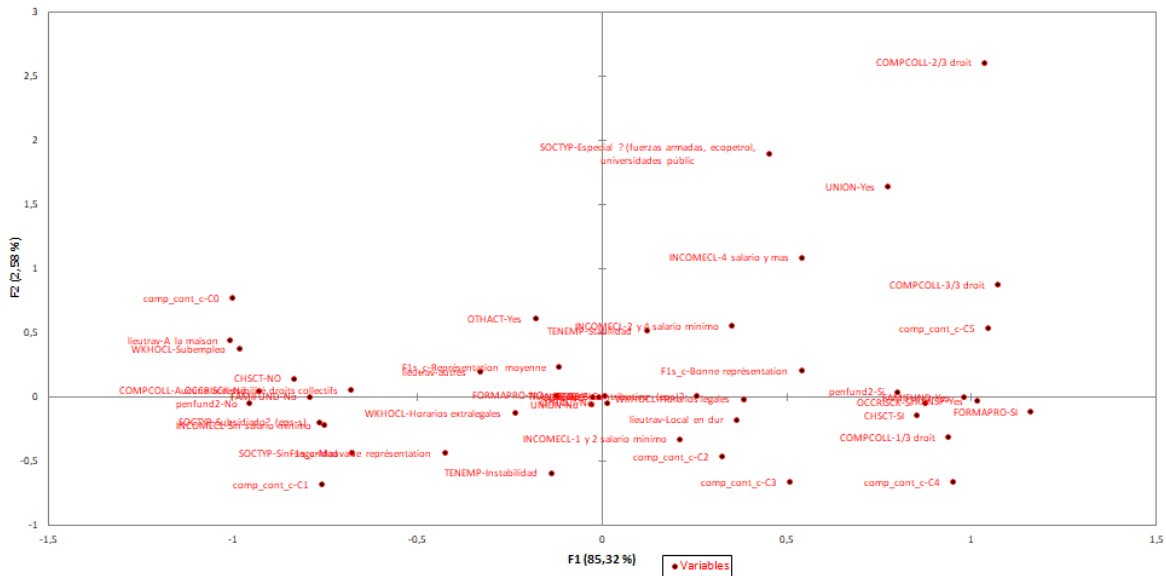
TABLEAU D.2 – Coefficients de corrélation linéaire entre la QDE, le revenu et la satisfaction

	QDE	Revenu horaire	Satisfaction
QDE	1		
Revenu horaire	0.199***	1	
Satisfaction	0.145***	0.099***	1

Note : ***Corrélation significative à 1%.

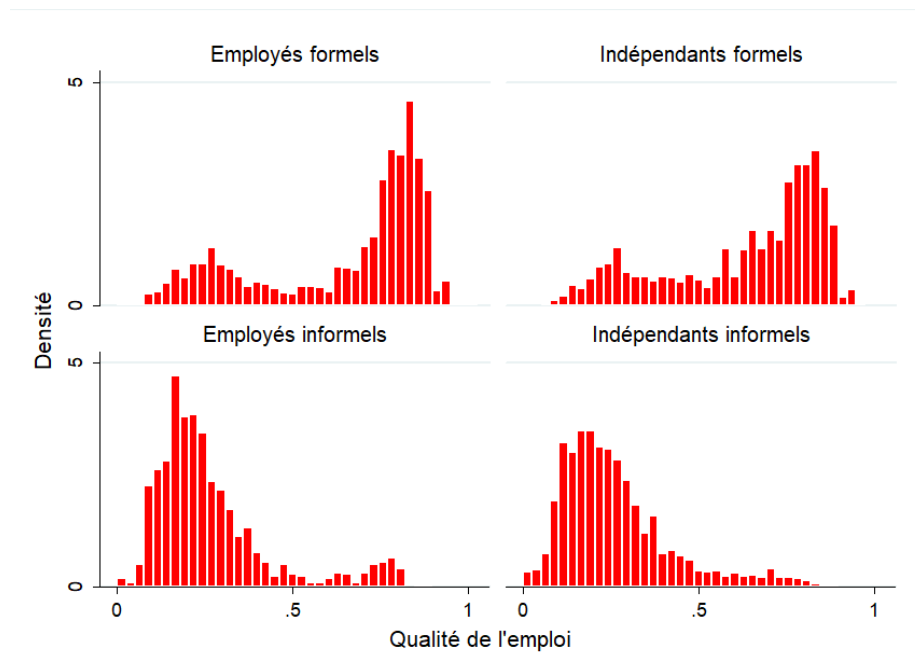
Source : Auteur, GEIH 2013.

FIGURE D.2 – Projection des modalités des variables de QDE en fonction des deux premiers axes de l'ACM



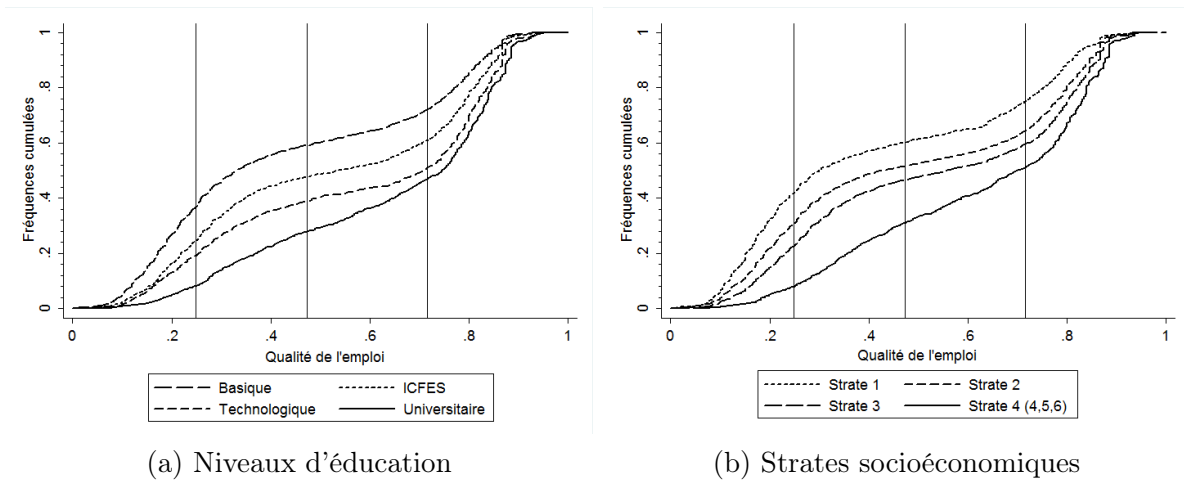
Source : Auteur, GEIH 2013.

FIGURE D.3 – Distribution de l'indice de QDE en fonction du statut et de la formalisation



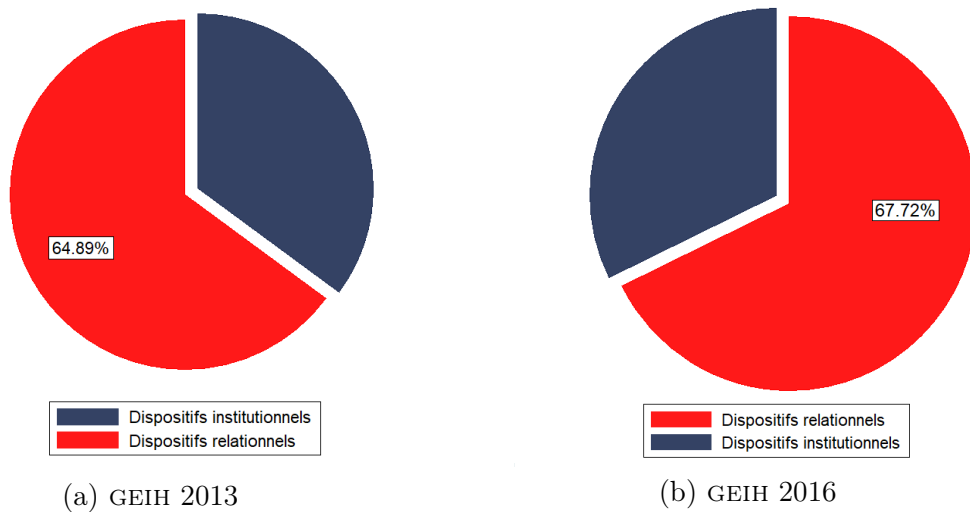
Source : Auteur, GEIH 2013.

FIGURE D.4 – Fréquences cumulées de la QDE par variable socio-économique



Source : Auteur, GEIH 2013.

FIGURE D.5 – Dispositifs utilisés pour accéder à l'emploi à Bogota en 2013 et 2016



Source : Auteur, GEIH 2013 et 2016.

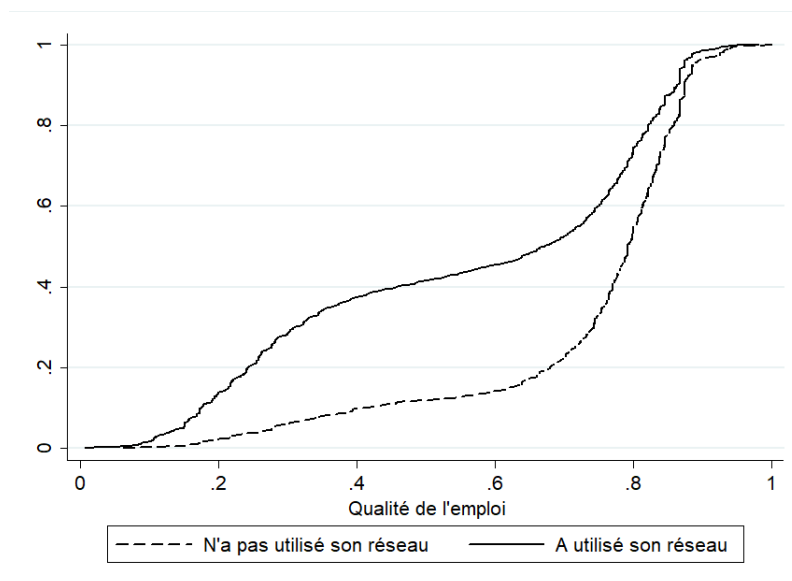
TABLEAU D.3 – Statistiques descriptives

	Échantillon total		Réseaux sociaux		Réseaux sociaux (Employés)		Réseaux sociaux (Indépendants)	
			Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Indice qDE	0.6214 (0.258)	0.5592 (0.273)	0.5743 (0.269)	0.7365 (0.178)	0.7399 (0.180)	0.7252 (0.171)		
Revenu (par heure travaillée)	5926.31 (7918.46)	5243.93 (6943.69)	5225.69 (6561.40)	7187.99 (9331.15)	7421.19 (9843.68)	5290.48 (7889.36)		
Age	44.78 (14.55)	44.75 (14.50)	43.07 (14.80)	44.84 (14.64)	42.89 (14.47)	49.04 (12.73)		51.43 (13.23)
Éducation (années)	10.09 (4.82)	9.60 (4.73)	9.77 (4.62)	10.98 (4.85)	11.36 (4.77)	9.17 (4.94)		9.72 (4.94)
Genre : femme (%)	36.08	35.66	38.63	36.84	38.95	29.70		29.70
Marié (%)	28.02	27.28	23.51	29.39	26.70	36.89		38.46
Strate 1 (%)	11.60	11.89	12.40	11.06	11.17	10.58		10.68
Strate 2 (%)	44.44	45.97	47.21	41.62	41.35	42.52		42.52
Strate 3 (%)	33.73	32.50	31.51	36.01	35.80	36.75		36.75
Strate 4† (%)	10.23	9.65	8.88	11.31	11.68	10.04		10.04
Nombre de personnes par ménage	3.45 (1.56)	3.50 (1.57)	3.28 (1.55)	3.37 (1.52)	3.19 (1.51)	3.96 (1.41)		3.96 (1.41)
Internet dans le foyer (%)	54.02	50.42	47.14	60.67	58.02	69.66		69.66
Au moins une voiture (%)	20.87	19.74	15.85	22.95	21.91	26.50		26.50
Propriétaire du logement (%)	30.36	29.44	26.96	32.07	28.41	44.44		44.44
Auto-emploi (%)	5.80	8.59	9.00	0.63	0.69	0.43		0.43
2-5 employés (%)	18.66	25.88	23.26	5.31	5.74	3.85		3.85
6-10 employés (%)	8.40	10.25	10.31	4.97	5.11	4.45		4.45
11-50 employés (%)	15.45	17.32	18.20	11.99	10.86	15.81		15.81
51-100 employés (%)	5.20	4.69	5.00	6.14	6.12	6.20		6.20
Plus de 100 employés (%)	46.49	33.26	34.26	70.96	71.46	69.23		69.23
Manufacturier (%)	16.62	16.70	16.87	16.47	16.04	17.94		17.94
Services et commerces (%)	17.19	18.90	18.09	14.04	13.19	16.80		16.80
Transport (%)	8.18	8.17	8.80	8.19	7.51	10.47		10.47
Finance, immobilier (%)	18.73	16.39	15.85	23.05	22.98	23.29		23.29
Domestique (%)	9.80	13.31	13.50	3.31	3.35	3.21		3.21
Hôtels et restaurants (%)	7.63	8.80	9.06	5.46	5.74	4.49		4.49
Administrations Publiques (%)	4.53	2.21	2.31	8.82	9.60	6.20		6.20
Éducation privée/publicue (%)	6.10	3.82	3.78	10.33	10.54	9.62		9.62
Social et médical (%)	5.23	4.35	4.37	6.87	7.01	6.41		6.41
N	5846	3794	2726	2052	1584	468		468

Note : †La variable *Strate 4* agrège les strates 4, 5 et 6.

Source : Auteur, GEIH, 2013.

FIGURE D.6 – Fréquences cumulées de la QDE en fonction de l'usage des réseaux



Note : Le recours au réseau comprend l'ensemble des relations quelles soient familiales, amicales ou de travail.
 Source : Auteur, GEIH 2013.

TABLEAU D.4 – Effets marginaux (probabilité d'avoir utilisé son réseau de relations)

Variable	Probit(1)		Probit(2)		Probit(3)	
Éducation (<i>ICFES</i>)	-0.039**	(0.017)	-0.038*	(0.020)	-0.050	(0.032)
Éducation (<i>Techno.</i>)	-0.101***	(0.023)	-0.117***	(0.027)	-0.059	(0.044)
Éducation (<i>Univers.</i>)	-0.085***	(0.001)	-0.121***	(0.029)	0.015	(0.039)
Age	-0.001	(0.001)	-0.001	(0.001)	-0.001	(0.001)
Genre	-0.007	(0.014)	-0.008	(0.016)	0.016	(0.026)
Internet	-0.011	(0.015)	0.003	(0.017)	-0.054**	(0.026)
Nb. pers.	0.005	(0.004)	0.002	(0.005)	0.007	(0.008)
Voiture	0.028	(0.018)	-0.002	(0.023)	0.074**	(0.028)
Propriétaire	-0.001	(0.017)	0.010	(0.020)	-0.028	(0.028)
2-5 employés	-0.190***	(0.053)	-0.233***	(0.059)	-0.101	(0.110)
6-10 employés	-0.371***	(0.052)	-0.374***	(0.056)	-0.359***	(0.125)
11-50 employés	-0.435***	(0.046)	-0.399***	(0.053)	-0.524***	(0.102)
51-100 employés	-0.548***	(0.037)	-0.530***	(0.041)	-0.613***	(0.084)
Plus de 100 emp.	-0.601***	(0.033)	-0.599***	(0.037)	-0.596***	(0.078)
Log vraisemblance	-3255.98		-2455.27		-775.71	
LR χ^2	1065.26***		758.15***		337.19***	
Pseudo R^2 ajusté (McFadden)	0.137		0.128		0.163	
R^2 (Efron)	0.165		0.161		0.190	
Predict. P.	0.683		0.661		0.751	
N	5846		4310		1536	

Note : Le modèle (1) correspond à l'ensemble de l'échantillon, le modèle (2) uniquement les salariés et le (3) uniquement les indépendants. Les écarts types sont rapportés entre parenthèse. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, GEIH 2013.

Encadré 16. Les régressions quantiles

Le modèle de régression quantile constitue une forme non-paramétrique, dans la mesure où aucune hypothèse n'est faite sur la distribution de la variable expliquée en fonction des variables explicatives, ni sur sa variance conditionnelle (Green, 2011, p. 195). Alors que pour les régressions linéaires par MCO la modélisation est effectuée au niveau de la moyenne conditionnelle de la variable dépendante, les régressions quantiles expriment les quantiles de la distribution conditionnelle de la variable dépendante en fonction des variables explicatives (Koenker et Bassett, 1978 ; Koenker, 2005). Autrement dit, les régressions quantiles conduisent à des estimations approximant soit la médiane soit d'autres quantiles de la variable dépendante, compte tenu des valeurs des variables explicatives. En termes d'optimisation, si la moyenne est définie comme une solution à la minimisation de la somme des carrés des résidus, la médiane est la solution à la minimisation de la somme non pondérée des valeurs absolues des résidus (« moindres écarts absolus » (MEA), (Green, 2011, p. 196)). Les quantiles sont alors la solution à la minimisation de la somme pondérée des écarts absolus, avec des pondérations affectées aux valeurs positives et négatives des résidus qui sont des fonctions asymétriques des quantiles τ .

Dans ce cas, τ indique que les paramètres sont spécifiés pour le τ^e quantile de la distribution, et M_i est le vecteur des variables explicatives (SNW_i, X_i, Z_i, E_i). Les paramètres estimés ont la même interprétation que dans les autres modèles linéaires. Chaque coefficient de régression peut être compris comme la variation de la variable expliquée inhérente à son τ^e quantile en fonction de la variation marginale de la variable explicative considérée. Les équations (3.10) deviennent dans le modèle de régression quantile :

$$Q_i(\tau|M_i) = \beta_0 + SNW_i\beta_1(\tau) + X_i\beta_2(\tau) + Z_i\beta_3(\tau) + E_i\beta_4(\tau) + \lambda_i(\tau) + \varepsilon_i(\tau)$$

Source : Auteur, adapté de Berrou (2010, p. 235).

TABLEAU D.5 – Régression quantile (totalité de l'échantillon)

Variable	Régression quantile					
	q10	q20	q30	q70	q80	q90
Réseaux sociaux	-0.043*** (0.011)	-0.032*** (0.007)	-0.025*** (0.005)	-0.011*** (0.004)	-0.004 (0.003)	-0.003 (0.003)
<i>Contrôles :</i>						
Caractéristiques individuelles [†]	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Caractéristiques du ménage [†]	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Caractéristiques de l'emploi [†]	✓	✓	✓	✓	✓	✓
λ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Pseudo R^2	0.327	0.425	0.456	0.146	0.107	0.070
N	5846	5846	5846	5846	5846	5846

Note : [†] Les mêmes variables que celles intégrées dans les régressions FMRM sont utilisées ici.

Entre parenthèses nous trouvons les écarts-types « bootstrapped » (500 répliques).

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, GEIH 2013.

TABLEAU D.6 – Régression quantile (salariés)

Variable	Régression quantile					
	q10	q20	q30	q70	q80	q90
Réseaux sociaux	-0.051*** (0.014)	-0.030*** (0.007)	-0.022*** (0.006)	-0.007 (0.004)	-0.003 (0.003)	-0.001 (0.003)
<i>Contrôles :</i>						
Caractéristiques individuelles [†]	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Caractéristiques du ménage [†]	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Caractéristiques de l'emploi [†]	✓	✓	✓	✓	✓	✓
λ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Pseudo R^2	0.338	0.425	0.439	0.128	0.094	0.062
N	4310	4310	4310	4310	4310	4310

Note : [†]Les mêmes variables que celles intégrées dans les régressions FMRM sont utilisées ici.

Entre parenthèses nous trouvons les écarts-types « *bootstrapped* » (500 réplifications).

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, GEIH 2013.

TABLEAU D.7 – Régression quantile (indépendants)

Variable	Régression quantile					
	q10	q20	q30	q70	q80	q90
Réseaux sociaux	-0.043*** (0.030)	-0.054*** (0.019)	-0.034** (0.014)	-0.027** (0.011)	-0.018* (0.009)	-0.014** (0.007)
<i>Contrôles :</i>						
Caractéristiques individuelles [†]	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Caractéristiques du ménage [†]	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Caractéristiques de l'emploi [†]	✓	✓	✓	✓	✓	✓
λ	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Pseudo R^2	0.274	0.387	0.446	0.211	0.145	0.104
N	1536	1536	1536	1536	1536	1536

Note : [†]Les mêmes variables que celles intégrées dans les régressions FMRM sont utilisées ici.

Entre parenthèses nous trouvons les écarts-types « *bootstrapped* » (500 réplifications).

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, GEIH 2013.

Encadré 17. L'estimation par les scores de propension

De façon générale, afin d'isoler un effet causal d'un traitement (ou d'un programme), une stratégie d'identification « opportuniste » réside dans le fait que, sous condition d'un ensemble d'observables S qui ne sont pas déterminées par le traitement, les résultats potentiels $Y_i(0)$ et $Y_i(1)$ sont indépendants de l'assignation au traitement. Sous réserve de la validation des hypothèses d'indépendance conditionnelle et de support commun (Rosembaum et Rubin, 1983 ; Smith et Todd, 2005), l'estimateur PSM (ATE_T) par appariement des scores de propension peut s'écrire dans notre cas :

$$\tau_{ATE_T} = E_{P(S)|SNW=1}[QdE(1)|SNW = 1, P(S)] - E[QdE(0)|SNW = 0, P(S)]$$

Dans ce cas, $E_{P(S)|SNW=1}$ est la valeur espérée en ce qui concerne la probabilité d'avoir utilisé ses $P(S)$, conditionnellement au fait d'avoir eu recours à ses relations. Autrement dit, une moyenne pondérée des différences (entre crochets), dont les poids sont bien fonction de la probabilité d'avoir usé de ses liens. L'estimateur PSM est donc la simple différence moyenne sur la variable de résultat (QDE) entre le groupe de traitement ($SNW = 1$) et de contrôle ($SNW = 0$) dans le support commun, pondéré par la distribution de la probabilité d'avoir utilisé ses réseaux (ou *propensity score*).

Sous réserve de la disponibilité des données et de leur comparabilité entre les groupes, le processus d'estimation PSM peut se résumer en quelques étapes :

- Estimer la probabilité – dans notre cas à travers un modèle Probit – d'avoir utilisé ses relations à partir des données de traitement et de contrôle.
- Prédire les probabilités d'appartenir au groupe de traitement et de contrôle pour chaque individu.
- Restreindre l'échantillon au *support commun* (sc). Ce dernier ne doit ni être trop proche de 0 ni de 1.
- Sélectionner un algorithme d'appariement puisque, pour chaque individu traité, nous cherchons un groupe d'individus de contrôle qui ont la même probabilité d'être traité ($P(S)$). Nous retenons ici l'algorithme des plus proches voisins ($n = 5$).
- Vérifier que les variables observées entre les deux groupes soient bien « *balancées* » (*balancing property*) par rapport aux probabilités prédites – hypothèse vérifiée pour les deux groupes de travailleurs mais non reportées ici –.
- Calculer les effets d'avoir utilisé ses relations comme la moyenne pondérée de la différence entre la variable de résultat (QDE) des deux groupes.
- Calculer les écarts-types et les intervalles de confiance pour déterminer si les effets sont significatifs ou non.

Source : Auteur, adapté de Bernal et Peña (2011, pp. 101-155).

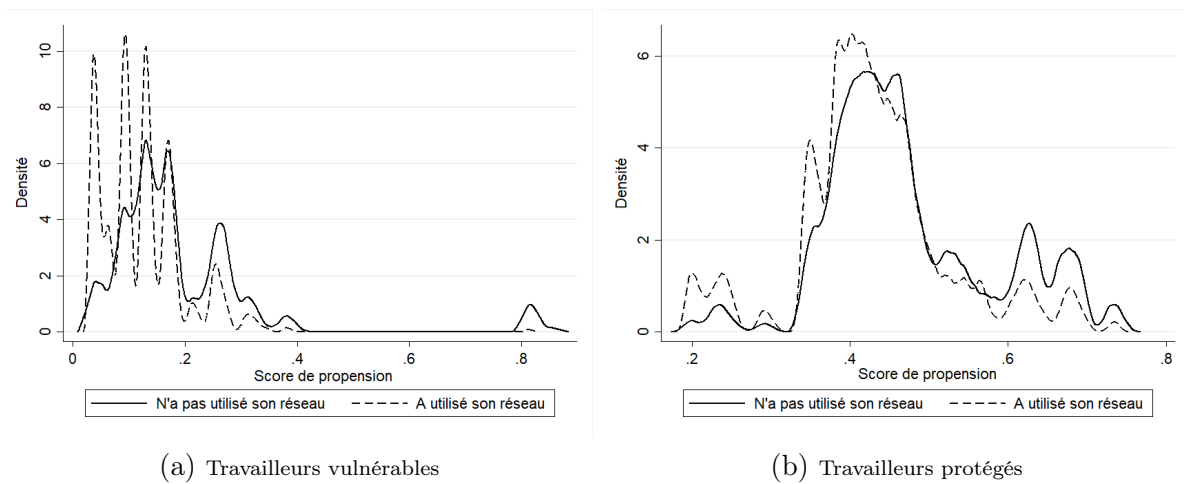
TABLEAU D.8 – Effet de l'usage des réseaux pour les travailleurs vulnérables (PSM)

	PSM	
Indice de QDE[†]		
<i>ATE_T</i>		
Réseaux sociaux/Non réseaux sociaux	-0.015***	(0.005)

Note : [†]Uniquement pour les individus dont l'indice de QDE est inférieur à 0,473. Modèle probit de traitement et algorithme des plus proches voisins ($n = 5$).

Source : Auteur, GEIH 2013.

FIGURE D.7 – Supports communs pour les deux groupes structurant le marché du travail



Note : Individus de part et d'autre du seuil de 0.473 de l'indice de QDE. Source : Auteur, GEIH 2013.

TABLEAU D.9 – Effet de l'usage des réseaux pour les travailleurs protégés (PSM)

	PSM	
Indice de QDE[†]		
<i>ATE^T</i>		
Réseaux sociaux/Non réseaux sociaux	-0.009***	(0.003)

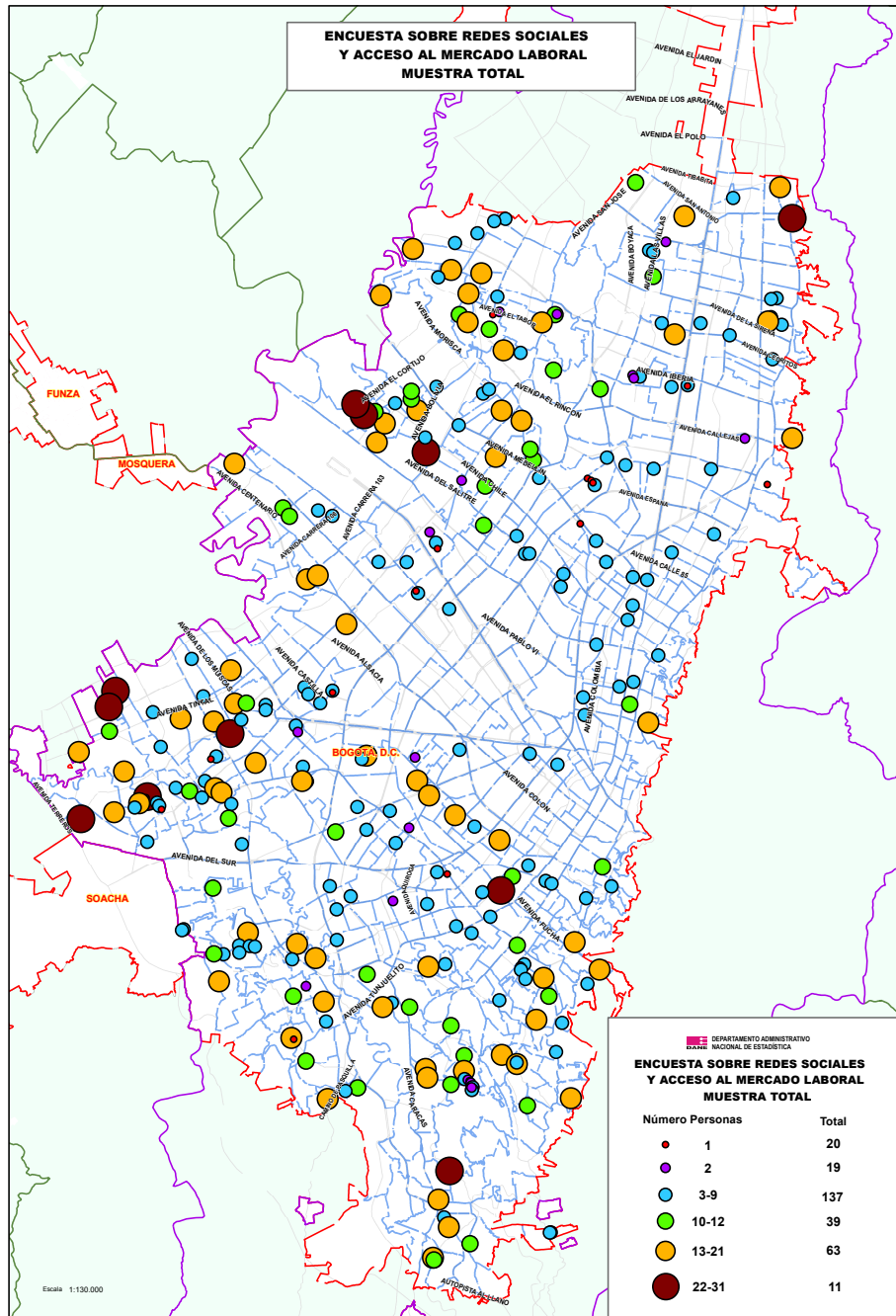
Note : [†]Uniquement pour les individus dont l'indice de QDE est supérieur à 0,473.

Modèle probit de traitement et algorithme des plus proches voisins ($n = 5$).

Source : Auteur, GEIH 2013.

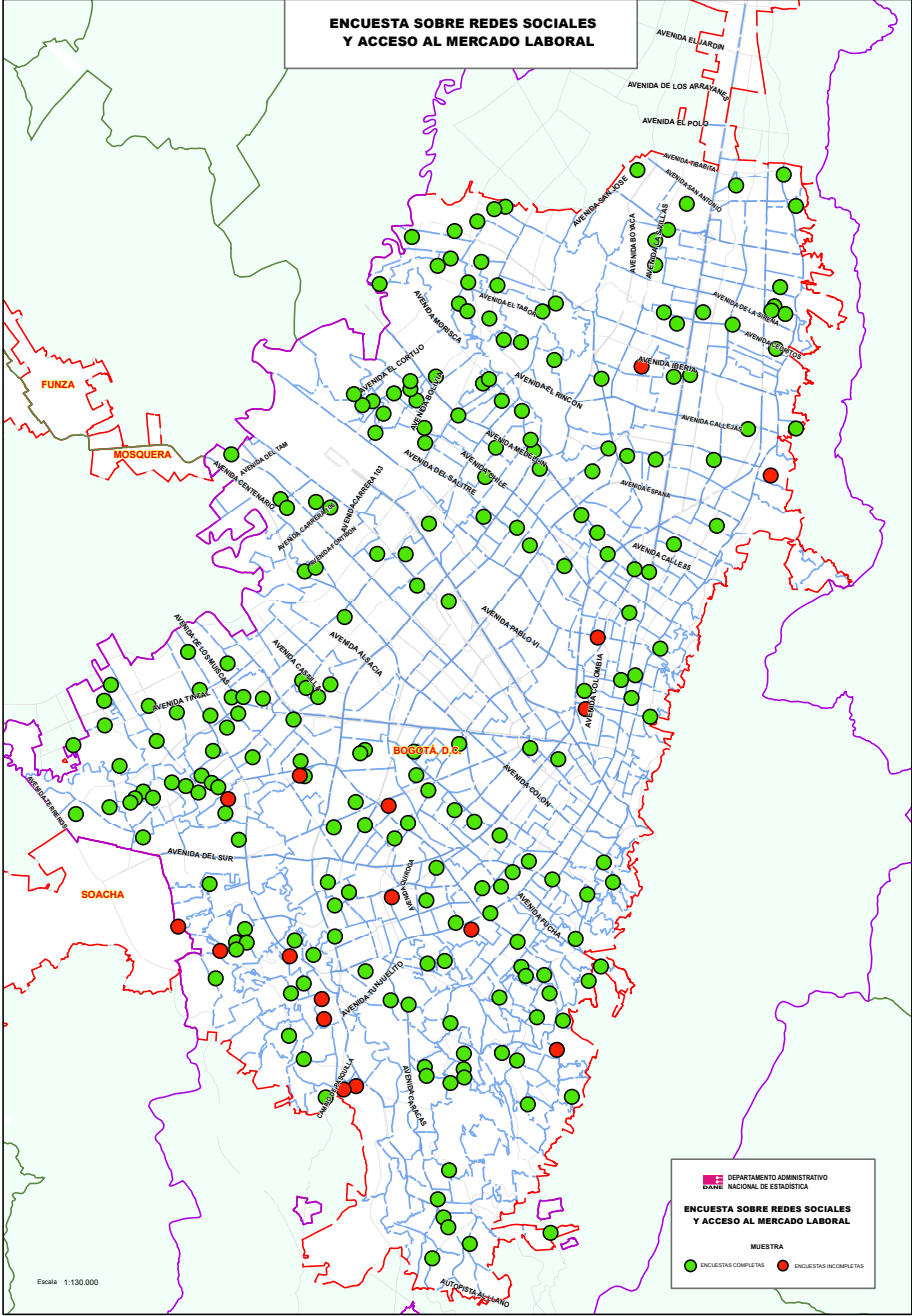
E ANNEXES DU CINQUIÈME CHAPITRE

FIGURE E.1 – Répartition géographique de l'échantillon REDES établi à partir de la GEIH



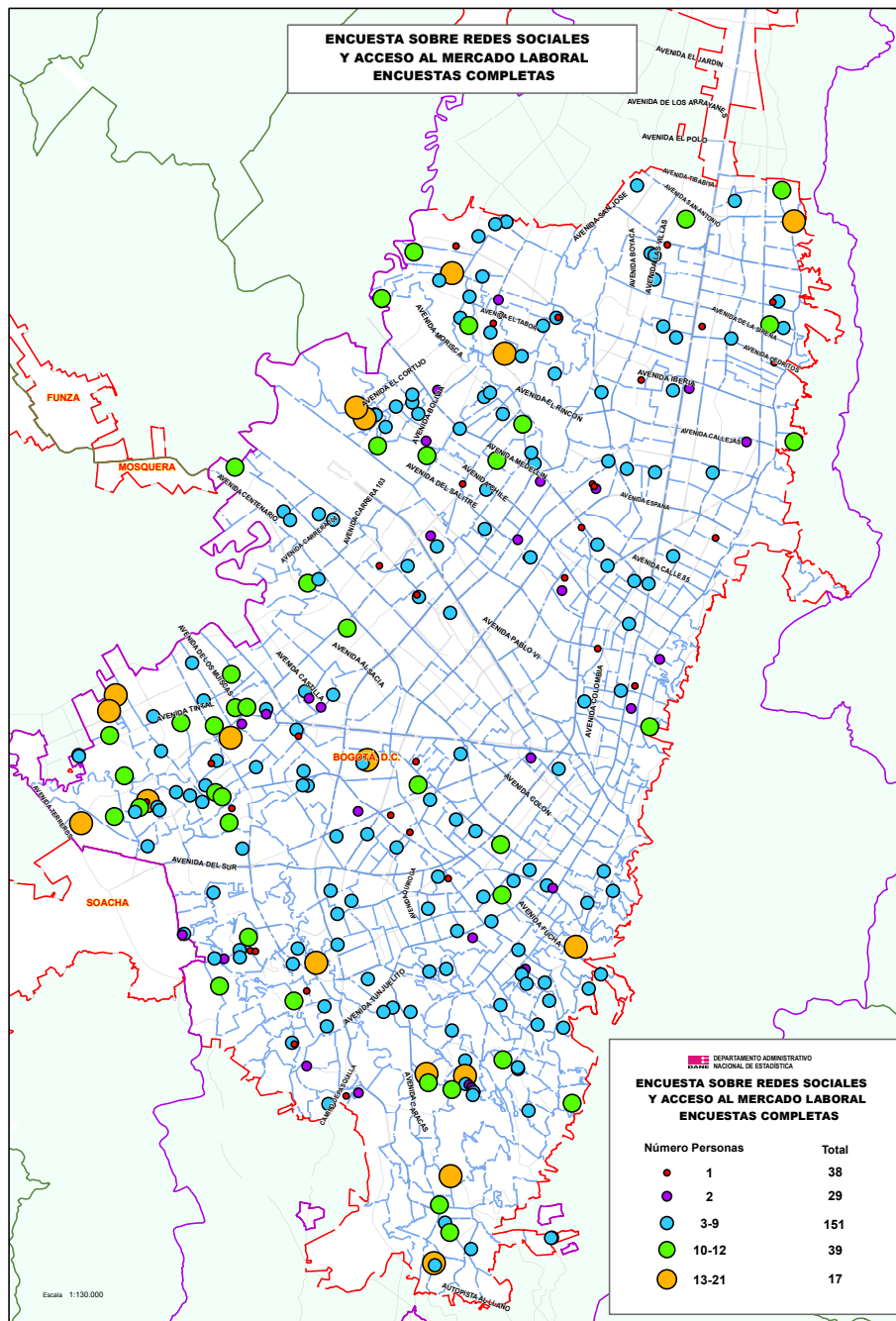
Source : Auteur, à partir du rapport REDES technique fourni par le DANE en 2017.

FIGURE E.2 – Répartition géographique des répondants et des non-répondants au module REDES



Source : Auteur, à partir du rapport REDES technique fourni par le DANE en 2017.

FIGURE E.3 – Répartition géographique des répondants au module REDES



Source : Auteur, à partir du rapport REDES technique fourni par le DANE en 2017.

TABLEAU E.1 – Analyse de l'échantillon REDES, phase (1)

	REDES <i>(questionnaires complétés 2016-2017)</i>	GEIH <i>(juin-septembre 2016)</i>
<i>Genre</i>		
Femme (%)	52.78	50.52
<i>Composition du ménage</i>		
Taille du ménage	3.91	3.76
Chef de ménage (%)	35.98	36.72
Épouse (%)	20.74	20.15
Enfant (%)	33.98	31.29
<i>Éducation</i>		
Primaire (10-50) (%)	13.43	11.87
Secondaire (60-90) (%)	15.37	15.38
ICFES (100-130) (%)	33.10	32.91
Universitaire et techno. (%)	37.29	39.08
<i>Age</i>		
Age (années)	33.78	33.31
12-25 ans (%)	35.35	35.80
26-35 ans (%)	26.92	29.02
36-45 ans (%)	16.61	15.99
46-55 ans (%)	12.87	11.60
56-65 ans (%)	6.68	5.82
66-75 ans (%)	1.56	1.73
<i>Strates</i>		
Strates 1-2 (%)	42.79	40.77
Strates 3-4 (%)	55.47	56.45
Strates 5-6 (%)	0.87	1.97
<i>Revenu et protection sociale</i>		
Revenu mensuel (pesos)	949804.34	1033785.12
<i>Pension retraite (cotisation)</i>		
Oui (%)	48.65	50.6
Non (%)	49.91	47.89
<i>Assurance santé</i>		
Contribution (avec régime « subsidiado ») (%)	79.33	81.56
Pas de contribution (%)	19.04	16.56
<i>Taille de l'entreprise</i>		
1-10 sal. (%)	54.40	52.41
11-50 sal. (%)	14.30	14.49
51+ sal. (%)	31.29	33.10
<i>Secteur d'activité</i>		
Agriculture (%)	0.31	0.39
Industrie (%)	21.92	21.04
Services (%)	77.76	78.57
<i>Statut dans l'emploi</i>		
Salarié (privé) (%)	61.34	63.01
Salarié (public) (%)	1.12	1.35
Travailleur indépendant/employeur (%)	30.48	29.29
Autres (%)	7.06	6.36
Obs.	1601	2595

Source : Auteur, GEIH-REDES, 2016-2017.

TABLEAU E.2 – Analyse des quotas secteur-occupation de la phase (2)

Occupations → Secteurs	Profession intel. supérieure		Administratif	Exécutif	Employé semi-qualifié	Employé qualifié	Agriculteur	Travailleur pour compte propre employé non-qualifié	Total
	5,62%	0,62% (production, transformation...)							
Agricole			2,87%	0,69%	0,00%	0,50%	0,00%	0,50%	10,56% 0,00% 0,00%
Exploitation et extraction	0,06%	0,00%	0,06%	0,00%	0,00%	0,00%	0,19%	0,00%	0,31% 0,00% 0,00%
Industrie manufacturière	0,81%	0,06%	0,25% 1,92% 1,32%	0,44%	0,25%	7,93% 7,69% 7,89%	0,00%	0,00%	9,74% 9,62% 9,21%
Réseaux publics (électricité, eau...)	0,12%	0,00%	0,00%	0,06%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,19% 0,00% 0,00%
Commerce	0,50%	0,06%	0,06%	0,00%	0,06%	0,06% 1,92% 1,32%	0,00%	0,00%	6,25% 4,81% 9,21%
Construction	0,75%	0,50%	1,37% 1,92% 9,21%	12,30% 10,58%	0,19%	3,56% 4,81% 3,95%	0,00%	0,00%	18,68% 18,27% 18,42%
Hôtels/restaurants	0,12%	0,00%	0,44%	0,81% 0,96% 1,32%	4,56% 6,73% 6,58%	0,50% 0,96% 1,32%	0,00%	0,00%	6,43% 8,65% 9,21%
Transports	0,62%	0,50%	2,06% 4,81% 3,95%	0,44%	0,44%	4,68% 5,77% 5,26%	0,00%	0,00%	8,74% 10,58% 9,21%
Intermédiation fin.	0,19%	0,19%	1,06% 0,96% 1,32%	0,87% 1,92% 1,32%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,31% 2,88% 2,63%
Activités immobilières	4,12% 6,73% 7,89%	0,69% 0,96% 1,32%	3,69% 4,81% 6,58%	0,56%	6,75%	0,81% 0,96% 1,32%	0,00%	0,00%	16,61% 13,46% 17,11%
Administrations publiques	0,69% 3,85% 2,63%	0,06%	0,75%	0,06%	0,00%	0,50% 0,96% 1,32%	0,00%	0,00%	2,06% 4,81% 3,95%
Éducation	3,31% 5,77% 5,26%	0,06%	0,75%	0,06%	0,06%	0,75% 0,96% 1,32%	0,00%	0,06%	5,00% 6,73% 6,58%
Services sociaux et médicaux	1,31% 1,92% 3,95%	0,19%	0,94%	0,00%	0,00%	3,00% 2,88% 2,63%	0,00%	0,00%	5,43% 4,81% 6,58%
Activités communautaires	1,12%	0,12%	0,37%	0,00%	0,00%	2,19% 4,81% 3,95%	0,00%	0,37%	4,18% 4,81% 3,95%
Services domestiques	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	3,44% 4,81% 3,95%	0,00%	0,06%	3,50% 4,81% 3,95%
Total	19,36% 18,27% 19,74%	2,69% 1,92% 2,63%	14,68% 14,42% 17,11%	16,30% 17,31% 15,79%	22,74% 23,08% 21,05%	0,19% 0,00% 0,00%	24,05% 25,00% 23,68%	100,00% (1601*) 100,00% (104†) 100,00% (76‡)	

Note : la première valeur (cellule) présente les fréquences (conjointes et marginales) selon les variable genre et strate pour les 1601 individus de la base CEIH-REDES 2016-2017. † La deuxième valeur correspond aux mêmes fréquences pour les 104 entretiens réalisés à la phase (2). ‡ La dernière valeur identifie à nouveau les mêmes fréquences selon les 76 entretiens codés.
Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

TABLEAU E.3 – Analyse des quotas genre-strate de la phase (2)

	Strate 1	Strate 2	Strate 3	Strates, 4, 5 et 6	Total
Homme	4.25%	16.99%	24.05%	1.94%	47.20%
	1.92%	14.42%	22.12%	4.81%	43.27%
	2.63%	14.47%	19.74%	3.95%	40.79%
Femme	4.00%	17.86%	29.11%	1.81%	52.78%
	7.69%	17.31%	25.96%	5.77%	56.73%
	6.58%	19.74%	25.00%	7.89%	59.21%
Total	8.24%	34.85%	53.15%	3.70%	100.00% (1601*)
	1.92%	14.42%	22.12%	4.81%	100.00% (104 [†])
	2.63%	14.47%	19.74%	3.95%	100.00% (76 [‡])

Note : la première valeur (cellule) présente les fréquences (conjointes et marginales) selon les variable genre et strate pour les 1601 individus de la base GEIH-REDES 2016-2017. [†] La deuxième valeur correspond aux mêmes fréquences pour les 104 entretiens réalisés à la phase (2). [‡] La dernière valeur identifie à nouveau les mêmes fréquences selon les 76 entretiens codés.
 Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

TABLEAU E.4 – Collecte des caractéristiques des alters cités par ego

Type d'information	Question	Modalités
Genre des alters	<i>Quel est le sexe de ... ?</i>	1 si l'alter est un homme ; 2 si c'est une femme
Age des alters	<i>Quel âge a ... ?</i>	variable continue (en années)
Niveau d'éducation des alters	<i>Quel est le niveau éducatif le plus élevé obtenu par ... ?</i>	1 si l'alter n'est pas allé à l'école ; 2 si niveau pré-scolaire ; 3 si niveau basique primaire ; 4 si niveau basique secondaire ; 5 niveau ICFES ; 6 si niveau supérieur ou universitaire
Revenu des alters	<i>... a un revenu supérieur, inférieur ou approximativement égal au votre ?</i>	1 si le revenu de l'alter est supérieur ; 2 si inférieur ; 3 si similaire
Lieu de résidence des alters	<i>Avant de vous aider à trouver son emploi, où vivait ... par rapport à vous ?</i>	1 dans le même ménage ; 2 dans le même édifice ; 3 dans le même bloc (<i>cuadra</i>) ; 4 dans le même quartier ; 5 dans la même ville ; 6 dans une autre ville ou <i>municipio</i> ; 7 dans un autre pays
Rôle social des alters	<i>Avant de vous aider à trouver votre emploi, signalez la forme la plus importante à laquelle ... est associé pour vous</i>	1 famille proche ; 2 famille éloignée ; 3 amis proche ; 4 amis éloignés ; 5 amis distanciés* ; 6 collègues (au moment de recevoir leur aide) ; 7 collègues (avant de recevoir leur aide, mais pas au moment où ego l'a reçu) ; 8 amis de l'école (université...) ; 9 Connaissances liées à un groupe social (religieux, clubs, associations) ; 10 connaissances d'un membre de la famille ou d'un ami proche ; 11 connaissances d'un membre de la famille ou d'un ami éloigné
Occupation des alters	<i>Quelle est l'occupation de ... ?</i>	question ouverte, recodée sur la base de la classification nationale des occupations (CNO-70)

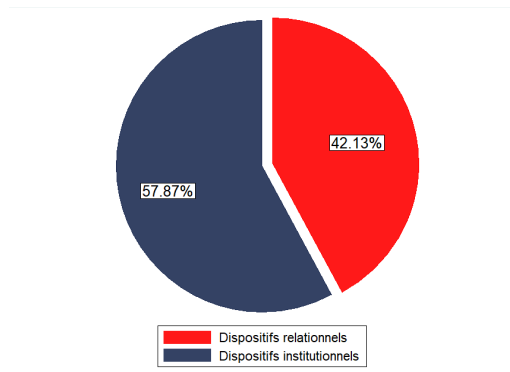
Note : * les amis distanciés sont des amis qui ont été proches, mais qui étaient plus éloignés avant d'aider ego à trouver son emploi.
 Source : Questionnaire REDES, 2016-2017.

TABLEAU E.5 – Collecte des attributs des liens entre ego et ses alters cités

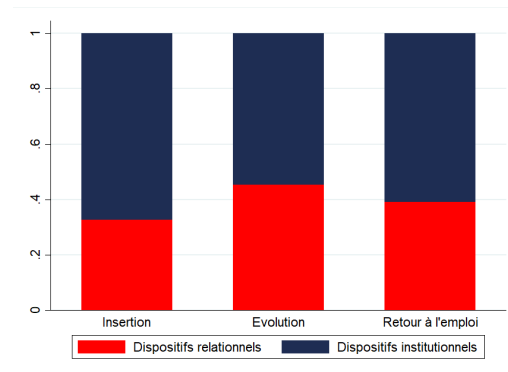
Type d'information	Question	Modalités
Durée de la relation	<i>Approximativement, depuis combien de temps avez-vous connu pour la première fois ... ?</i>	Variable continue (en mois)
Fréquence d'interaction	<i>Avant de vous aider à trouver votre emploi, combien de fois avez-vous vu ... ?</i>	1 jamais ; 2 une ou deux fois sur 6 mois ; 3 tous les mois ; 4 Toutes les semaines ; 5 Tous les jours
Confiance ego → alter	<i>Nous allons vous poser une question sur la confiance entre vous et cette personne : pour quels types de problèmes vous avez pu vous confier à ... avant que ... vous aide à trouver votre emploi ? Les problèmes correspondent aux problèmes personnels, de travail, de santé, de famille...</i>	1 pour des problèmes très importants ou très graves ; 2 des problèmes importants mais pas les plus importants ; 3 des problèmes pas très importants ; 4 des problèmes mineurs ; 5 pour aucun type de problèmes
Confiance ego ← alter	<i>Nous allons vous poser une question sur la confiance de cette personne envers vous : pour quels types de problèmes ... a pu se confier à vous avant que ... vous aide à trouver votre emploi ? Les problèmes correspondent aux problèmes personnels, de travail, de santé, de famille...</i>	1 pour des problèmes très importants ou très graves ; 2 des problèmes importants mais pas les plus importants ; 3 des problèmes pas très importants ; 4 des problèmes mineurs ; 5 pour aucun type de problèmes
Ressources véhiculées (sal)	<i>De quelle manière ... a tenté de vous aider ou vous a aidé à trouver votre travail actuel ?</i>	1 en vous donnant une information sur le travail en question ; 2 en vous recommandant à des personnes qui auraient pu vous offrir un emploi* ; 3 en vous recommandant à des personnes qui vous mis en contact avec d'autres ; 4 en faisant circuler votre cv ; 5 en vous faisant passer un entretien ; 6 en vous embauchant (il s'agit de l'employeur) ; 7 en proposant une formation ; 8 en vous donnant des conseils ; 9 en vous offrant une aide émotionnelle
Ressources véhiculées (ind.)	<i>De quelle manière ... a tenté de vous aider ou vous a aidé à réaliser votre activité actuelle ?</i>	1 en vous prêtant de l'argent ; 2 en vous donnant de l'argent ; 3 en aidant à l'installation/démarrage de l'activité ; 4 en aidant après le démarrage de l'activité ; 5 en vous donnant l'idée de l'activité ; 6 en vous présentant ou en en vous suggérant des clients ; 7 en vous présentant ou en en vous suggérant des fournisseurs ; 8 en vous présentant ou en en vous suggérant des employés ; 9 en vous donnant des conseils ; 10 en vous offrant une aide émotionnelle

Source : Questionnaire REDES, 2016-2017.

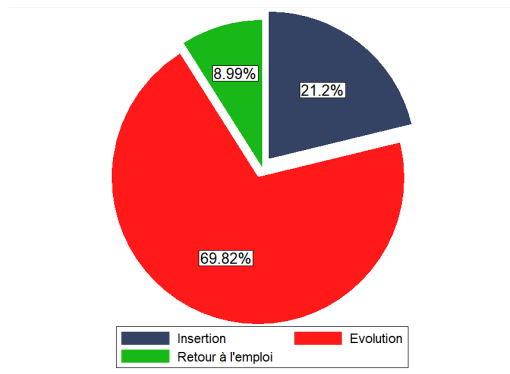
FIGURE E.4 – Statistiques descriptives des données issues des *narrations quantifiées*



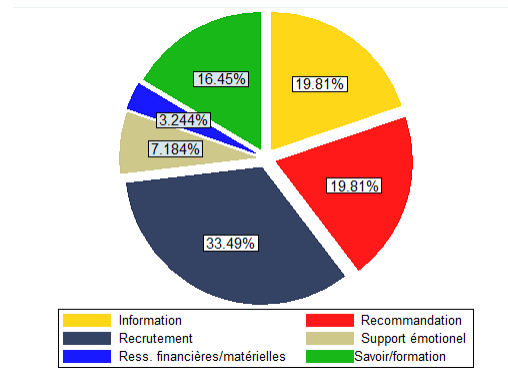
(a) Ressources en fonction du dispositif



(b) Poids des dispositifs par étape



(c) Ressources par étape



(d) Types de ressources

Note : L'échantillon total correspond aux 858 ressources codées à partir des 76 entretiens.

Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

Encadré 18. Les résidus standardisés et ajustés de Pearson

Le test du χ^2 permet de vérifier si les écarts à la situation d'indépendance sont significatifs au niveau globale du tableau croisé puisqu'il s'agit de la moyenne des écarts par rapport à cette situation pour chacune des cellules qui le composent. Les résidus de Pearson donnent quant à eux cette même indication mais à l'échelle individuelle –pour chaque cellule–, et permettent d'étudier deux éléments importants : (i.) le sens –positif ou négatif– de chaque écart pour les résidus standardisés de Pearson (Agresti, 2013), (ii.) le degré de significativité pour leur version ajustée (Haberman, 1973).

- A partir d'un tableau croisant les modalités i de la variable I et j de la variable J , les résidus standardisés de Pearson peuvent être calculés en effectuant le rapport entre l'effectif observé pour la cellule ij (n_{ij}) –au croisement de la ligne i de I et de la colonne j de J – et l'effectif théorique (t_{ij}) –correspondant au produit des effectifs marginaux de la ligne i et de la colonne j divisé par l'effectif total ($\frac{n_{i.}n_{.j}}{n_{..}}$) :

$$r_{ij}^{\text{standardisé}} = \frac{n_{ij} - t_{ij}}{\sqrt{t_{ij}}}$$

Ces résidus standardisés mesurent ainsi l'*attraction* –lorsqu'ils sont positifs– ou la *répulsion* –lorsqu'ils sont négatifs– entre la modalité i de la variable I et la modalité j de la variable J . De plus, sous l'hypothèse d'absence de lien, ces derniers correspondent à des statistiques centrées. Toutefois, n'étant pas réduites –leurs variances étant inférieures à 1 (Agresti, 2013, p. 38), il n'est pas possible en l'état de déterminer des seuils de significativité.

- Haberman (1973) propose de résoudre ce problème en introduisant la fréquence p_{ij} ($\frac{n_{ij}}{n_{..}}$), la fréquence marginale $p_{i.}$ de la modalité i de la variable I , et $p_{.j}$ la fréquence marginale de la modalité j de la variable J . Ainsi, les résidus standardisés de Pearson présentés précédemment sont désormais ajustés –nommés plus simplement résidus ajustés de Pearson par la suite– et peuvent être définis de la façon suivante :

$$r_{ij}^{\text{ajusté}} = \frac{n_{ij} - t_{ij}}{\sqrt{t_{ij}(1 - p_{i.})(1 - p_{.j})}}$$

A partir de cette formulation, Haberman (1973) démontre que sous l'hypothèse d'absence de lien, les résidus ajustés tendent cette fois à suivre asymptotiquement une loi normale centrée réduite. Ainsi, la significativité de ces résidus ajustés de Pearson peut être déterminée par la comparaison –notamment par rapport au seuil de ± 2 – de la valeur de ces derniers et de la distribution de la loi normale centrée réduite.

Source : Auteur, adapté de Haberman (1973) et Agresti (2013).

TABLEAU E.6 – Types de ressources obtenues à travers les dispositifs institutionnels et des étapes dans l'emploi

	Info.	Recommand.	Recrut.	Émotion	Fin. et mat. (ind.)	Formation
Insertion professionnelle	<i>9.68%</i>	3.23%	38.71%	0.00%	0.81%	47.58%
Évolution professionnelle	15.95%	1.84%	62.58%	1.53%	3.99%	<i>14.11%</i>
Retour à l'emploi	58.97%	5.13%	<i>2.56%</i>	0.00%	0.00%	33.33%
Total	17.79%	2.45%	51.74%	1.02%	2.86%	24.13%
	<i>Chi² de Pearson</i>					124.10***
	<i>V de Cramer</i>					0.36

Note : l'échantillon comprend 489 ressources véhiculées par des dispositifs institutionnels. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ pour le test du χ^2 . Concernant les résidus ajustés, nous indiquons en gras les cellules qui sont significativement supérieures et en italique dans le cas contraire.

Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

TABLEAU E.7 – Types ressources obtenues à travers les dispositifs relationnels et étapes dans l'emploi

	Info.	Recommand.	Recrut.	Émotion	Fin. et mat. (ind.)	Formation
Insertion professionnelle	16.67%	61.67%	6.67%	10.00%	0.00%	5.00%
Évolution professionnelle	19.93%	41.33%	11.81%	15.13%	5.17%	6.64%
Retour à l'emploi	32.00%	36.00%	0.00%	32.00%	0.00%	0.00%
Total	20.22%	44.38%	10.11%	15.45%	3.93%	5.90%
	<i>Chi² de Pearson</i>					22.91**
	<i>V de Cramer</i>					0.18

Note : l'échantillon comprend 356 ressources véhiculées par des dispositifs relationnels. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ pour le test du χ^2 . Concernant les résidus ajustés, nous indiquons en gras les cellules qui sont significativement supérieures et en italique dans le cas contraire.

Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

TABLEAU E.8 – Alters ayant permis d'obtenir les ressources et étapes professionnelles

	Famille	Ecole/unive.	Orga. (hiéra.)	Orga. (collègues)	Autre groupe
Insertion professionnelle	43.86%	19.30%	3.51%	<i>7.02%</i>	26.32%
Évolution professionnelle	28.52%	<i>9.38%</i>	11.72%	21.09%	29.30%
Retour à l'emploi	50.00%	22.73%	9.09%	9.09%	9.09%
Total	32.54%	11.94%	10.15%	17.91%	27.46%
	<i>Chi² de Pearson</i>				24.07***
	<i>V de Cramer</i>				0.19

Note : l'échantillon comprend 335 ressources, les cas manquants correspondent aux situations dans lesquelles nous n'avons aucune information permettant de savoir le rôle de l'alter pour ego. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ pour le test du χ^2 . Concernant les résidus ajustés, nous indiquons en gras les cellules qui sont significativement supérieures et en italique dans le cas contraire.

Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

TABLEAU E.9 – Niveaux de confiance et étapes professionnelles

	Confiance faible	Confiance intermédiaire	Confiance élevée
Insertion professionnelle	<i>9.26%</i>	29.63%	61.11%
Évolution professionnelle	28.15%	28.15%	<i>43.70%</i>
Retour à l'emploi	<i>23.32%</i>	28.57%	66.67%
Total	23.32%	28.43%	48.24%
	<i>Chi² de Pearson</i>		14.44***
	<i>V de Cramer</i>		0.15

Note : l'échantillon contient 313 ressources, les cas manquants correspondent aux situations dans lesquelles nous n'avons aucune information permettant d'inférer la confiance entre ego et son alter. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$ pour le test du χ^2 . Concernant les résidus ajustés, nous indiquons en gras les cellules qui sont significativement supérieures et en italique dans le cas contraire.

Source : Auteur, REDES phase (2), 2017-2018.

F ANNEXES DU SIXIÈME CHAPITRE

TABLEAU F.1 – Variables retenue pour caractériser le réseau potentiel (CAH)

Variable	Dimension	Caractérisation
<i>Diversité des ressources accessibles</i>	Diversité du réseau potentiel	Somme des écarts absolus entre le prestige de la position d'ego (P_{ego}) et le prestige des positions connues (P_j) selon l'échelle ISEI ($\sum P_j - P_{ego} $)
<i>Taille du réseau potentiel</i>	Diversité du réseau potentiel	Nombre de positions connues par ego
<i>Nombre d'alters mobilisables</i>	Diversité du réseau potentiel	Nombre d'alters auxquels ego a simplement confié qu'il cherchait un nouvel emploi
<i>Accessibilité des ressources</i>	Accessibilité du réseau potentiel	Ecart absolu entre le prestige de la plus haute position connue (P_j^{max}) et la position d'ego (P_{ego}) selon l'échelle ISEI ($ P_j^{max} - P_{ego} $)
<i>Dissymétrie du réseau potentiel</i>	Accessibilité du réseau potentiel	Nombre de positions supérieures à celle d'ego divisé par le nombre de position inférieures selon l'échelle ISEI ($\frac{\sum_{pos.sup.}}{\sum_{pos.inf.}}$)
<i>Prestige total accumulé</i>	Accumulation des ressources accessibles	Somme du prestige de toutes les positions connues par ego selon l'échelle ISEI ($\sum P_j$)
<i>Prestige moyen</i>	Accumulation des ressources accessibles	Somme du prestige de toutes les positions connues par ego selon l'échelle ISEI divisée par le nombre de positions connues ($\frac{\sum P_j}{\sum_{pos.}}$)

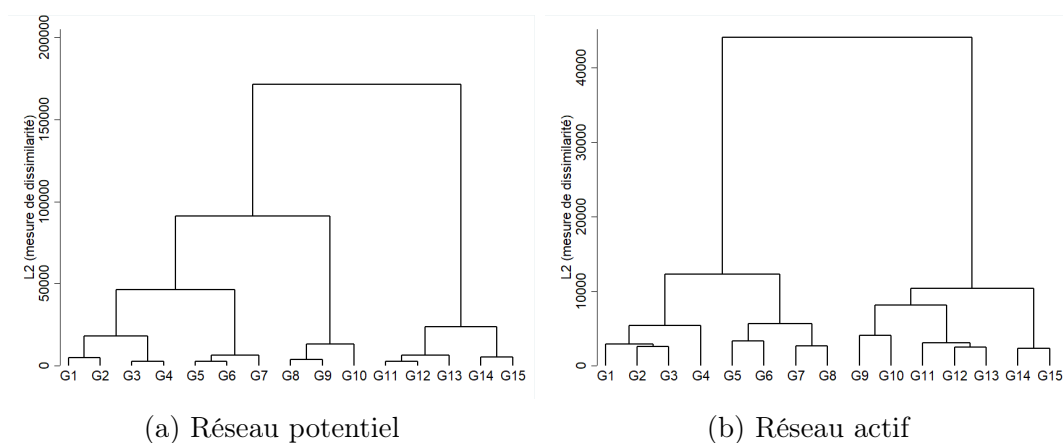
Source : Auteur, GEIH-REDES, 2016-2017.

TABLEAU F.2 – Variables retenues pour appréhender le réseau actif (CAH)

Variable	Dimension	Caractérisation
<i>Densité du réseau actif</i>	Structure du réseau actif	Nombre de liens dans le réseau actif (ego-alterns et alterns-alterns) divisé par le nombre total de liens possibles dans le réseau actif. Lorsque ego n'a cité qu'un alter, nous attribuons à ego la densité moyenne (0.69) afin de ne pas modifier substantiellement la distribution de cet indicateur
<i>Taille du réseau actif</i>	Structure du réseau actif	Nombre d'alterns cités par ego dans le générateur de noms
<i>Fréquence d'interaction élevée (%)</i>	Contenu des liens du réseau actif	Proportion d'alterns qu'ego fréquente au moins toutes les semaines
<i>Confiance élevée (%)</i>	Contenu des liens du réseau actif	Proportion d'alterns avec lesquels ego échange à propos de problèmes importants ou très importants le concernant
<i>Confiance réciproque élevée (%)</i>	Contenu des liens du réseau actif	Proportion d'alterns qui se confient à ego à propos de problèmes importants ou très importants les concernant
<i>Durée moyenne des relations</i>	Contenu des liens du réseau actif	Somme des durées d'interaction entre ego et ses alterns divisée par le nombre d'alterns dans le réseau actif
<i>Liens familiaux (%)</i>	Contenu des liens du réseau actif	Proportion de membre de la famille (proche et élargie) dans le réseau actif d'ego
<i>Liens amicaux (%)</i>	Contenu des liens du réseau actif	Proportion d'amis dans le réseau actif d'ego
<i>Liens professionnels (%)</i>	Contenu des liens du réseau actif	Proportion de contacts professionnels dans le réseau actif d'ego
<i>Age moyen dans le réseau</i>	Caractéristiques des alterns du réseau actif	Somme des âges des alterns divisé par le nombre d'alterns dans le réseau actif d'ego
<i>Proximité géographique (%)</i>	Caractéristiques des alterns du réseau actif	Proportion d'alterns dans le réseau actif d'ego vivant dans le même foyer, le même édifice ou le même bloc
<i>Voisinage (%)</i>	Caractéristiques des alterns du réseau actif	Proportion d'alterns dans le réseau actif d'ego vivant dans le même quartier
<i>Autre partie de la ville (%)</i>	Caractéristiques des alterns du réseau actif	Proportion d'alterns dans le réseau actif d'ego vivant dans un autre quartier de Bogota
<i>Homophilie de genre (%)</i>	Caractéristiques des alterns du réseau actif	Proportion d'alterns dans le réseau actif d'ego présentant le même genre que ce dernier
<i>Homophilie de revenu (%)</i>	Caractéristiques des alterns du réseau actif	Proportion d'alterns dans le réseau actif d'ego présentant un revenu similaire à celui de ce dernier
<i>Homophilie éducative (%)</i>	Caractéristiques des alterns du réseau actif	Proportion d'alterns dans le réseau actif d'ego présentant le même niveau d'éducation que ce dernier

Source : Auteur, GEIH-REDES, 2016-2017.

FIGURE F.1 – Dendrogrammes pour le réseau potentiel et actif



Note : rappelons que chaque dendrogramme a été réalisé sur la base des variables quantitatives continues présentées dans les tableaux F.1 et F.2.

Source : Auteur, GEIH-REDES, 2016-2017.

TABLEAU F.3 – Partition des dendrogrammes : indices de Duda et Hart

<i>Nombre de groupes</i>	Réseau potentiel	Réseau actif
	Indice DH $Je(2)/Je(1)$	Indice DH $Je(2)/Je(1)$
2	0.3588	0.8412
3	0.3115	0.7704
4	0.2970	0.8078
5	0.3059	0.8335

Source : Auteur, REDES-GEIH, 2016-2017.

TABLEAU F.4 – Description réticulaire des différentes combinaisons possibles

	Combinaisons				Total
	Restreint/Cohésif	Étendu/Cohésif	Restreint/Ouvert	Étendu/Ouvert	
<i>Diversité du réseau potentiel</i>					
Diversité	18.56** (5.62)	20.70** (2.40)	18.85* (5.18)	20.49*** (2.58)	19.47 (5.11)
Dissymétrie	0.88 (0.84)	1.05** (0.59)	0.89 (0.99)	1.08*** (0.69)	0.94 (0.94)
Taille (potentiel)	8.15** (3.41)	16.60*** (2.48)	8.36** (3.30)	16.18*** (2.59)	10.17 (4.87)
Nombre d'alters mobilisables	5.42 (7.88)	8.23*** (10.45)	5.81 (7.14)	8.49*** (11.94)	5.82 (8.57)
<i>Accessibilité du réseau potentiel</i>					
Accessibilité	31.14 (14.41)	35.29*** (12.02)	29.14* (13.87)	35.03*** (13.61)	30.68 (14.12)
<i>Accumulation (ressources et positions)</i>					
Prestige moyen	43.85** (10.05)	50.76*** (3.92)	44.76* (10.01)	50.84*** (4.19)	46.54 (9.67)
Prestige total	366.24*** (173.21)	838.07*** (111.00)	382.79*** (172.47)	817.32*** (116.53)	485.19 (257.98)
<i>Structure du réseau actif</i>					
Densité	0.73* (0.25)	0.71 (0.33)	0.67 (0.29)	0.67 (0.1)	0.69 (0.29)
Taille (actif)	1.74* (0.99)	2.15* (1.22)	1.78 (1.07)	1.95 (1.07)	1.85 (1.08)
<i>Caractéristiques des liens du réseau actif</i>					
Fréquence élevée (%)	77.07*** (37.97)	70.72 (40.13)	62.94** (43.28)	62.57** (40.78)	67.01 (41.54)
Confiance élevée (%)	61.23*** (44.01)	60.85*** (41.01)	34.78*** (41.97)	45.87 (42.83)	46.25 (44.00)
Confiance réciproque élevée (%)	60.23*** (44.32)	58.56*** (41.61)	34.41*** (41.65)	45.51 (41.81)	45.43 (43.76)
Durée (moyenne)	278.86*** (115.40)	261.93*** (108.09)	69.67*** (49.41)	71.34*** (45.51)	146.08 (126.24)
Liens familiaux (%)	71.74*** (40.59)	59.44*** (42.22)	19.86*** (34.89)	18.90*** (32.99)	37.86 (43.84)
Liens amicaux (%)	21.23*** (35.51)	31.65*** (39.78)	56.45*** (43.79)	61.05*** (42.35)	45.11 (44.09)
Liens professionnels (%)	0.98*** (7.70)	1.22** (8.03)	4.72* (19.47)	5.78** (21.25)	3.47 (16.40)
<i>Caractéristiques des alters du réseau actif</i>					
Age (actif)	42.06** (11.42)	42.01** (10.69)	36.38** (10.34)	36.32** (10.48)	38.56 (11.01)
Proximité géographique (%)	30.51*** (43.12)	18.58 (35.65)	13.12** (29.81)	10.21*** (26.17)	17.96 (34.85)
Voisinage (%)	17.58** (34.37)	18.73* (34.03)	26.55** (39.23)	23.17 (35.84)	22.75 (36.96)
Autres parties de la ville (%)	45.75*** (45.43)	56.18 (43.23)	53.81 (44.67)	59.61*** (41.85)	52.61 (44.33)
Même genre (%)	71.19* (38.86)	68.81 (38.25)	70.85 (39.19)	62.65** (40.24)	69.26 (39.12)
Même revenu (%)	28.22 (40.54)	21.95*** (34.26)	33.55* (42.47)	25.94 (38.18)	29.35 (40.40)
Même niveau d'éduc. (%)	38.43** (44.01)	50.00*** (42.30)	42.18 (45.58)	55.66*** (45.16)	44.39 (45.12)
N	305	123	522	187	1171

Note : les tests de comparaison de moyenne sont réalisés avec le total.

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, GEIH-REDES, 2016-2017.

TABLEAU F.5 – Description réticulaire des groupes d'exposition et de contrôle

	Groupes de traitement		Groupes de contrôle	
	Restreint/Cohésif	Étendu/Ouvert	Restreint/Ouvert	Étendu/Ouvert
<i>Diversité du réseau potentiel</i>				
Diversité	18.46** (5.56)	20.74*** (2.42)	18.87* (5.25)	20.51** (2.58)
Dissymétrie	0.89*** (0.83)	1.06*** (0.60)	0.89 (0.98)	0.95 (1.10)
Taille (potentiel)	8.22*** (3.30)	16.64*** (2.49)	8.34*** (3.33)	9.44 (2.63)
Nombre d'alters mobilisables	5.84 (8.14)	8.35*** (10.62)	6.00 (7.30)	4.50*** (8.15)
<i>Accessibilité du réseau potentiel</i>				
Accessibilité	31.27 (14.51)	35.21*** (12.04)	28.97* (13.87)	29.43 (14.27)
<i>Accumulation (ressources et positions)</i>				
Prestige moyen	44.19** (9.95)	50.84*** (3.96)	44.67* (10.01)	47.71 (10.65)
Prestige total	370.58*** (168.94)	840.85*** (110.43)	380.68*** (172.94)	453.77* (262.56)
<i>Structure du réseau actif</i>				
Densité	0.73** (0.26)	0.65 (0.33)	0.68 (0.29)	0.67 (0.31)
Taille (actif)	1.77 (1.01)	2.12*** (1.17)	1.80 (1.08)	1.85 (1.06)
<i>Caractéristiques des liens du réseau actif</i>				
Fréquence élevée (%)	75.11*** (39.04)	66.57 (40.52)	62.11** (43.18)	62.11 (40.78)
Confiance élevée (%)	59.61*** (44.02)	59.55*** (41.31)	33.41*** (41.25)	45.16 (43.88)
Confiance réciproque élevée (%)	58.87*** (44.25)	57.16*** (41.85)	33.32*** (41.21)	45.64 (43.71)
Durée (moyenne)	283.07*** (115.43)	263.79*** (109.53)	69.47*** (48.69)	72.08*** (45.94)
Liens familiaux (%)	69.90*** (41.21)	57.94*** (42.41)	18.76*** (33.71)	18.09*** (32.67)
Liens amicaux (%)	22.44*** (36.18)	32.99*** (40.07)	56.72*** (43.51)	61.35*** (42.56)
<i>Caractéristiques des alters du réseau actif</i>				
Age (net)	42.09*** (11.67)	42.06*** (10.85)	36.57*** (10.34)	36.18*** (10.35)
Proximité géographique (%)	27.22*** (41.41)	18.16 (35.53)	11.75*** (28.20)	9.82*** (25.80)
Voisinage (%)	18.72*** (35.10)	17.26*** (32.66)	26.99** (39.41)	23.81 (36.55)
Autre partie de la ville (%)	47.54 (45.20)	57.78 (45.20)	54.54 (44.42)	58.85 (44.27)
Même genre (%)	71.17 (40.23)	68.76 (34.68)	70.11 (42.42)	63.94** (38.80)
Même revenu (%)	28.05 (40.23)	22.88*** (34.68)	33.96*** (42.42)	26.73 (38.93)
Même niveau d'éduc. (%)	39.98** (44.30)	50.28 (42.08)	42.21 (45.59)	55.89*** (45.40)
N	273	118	486	174
				405
				1456

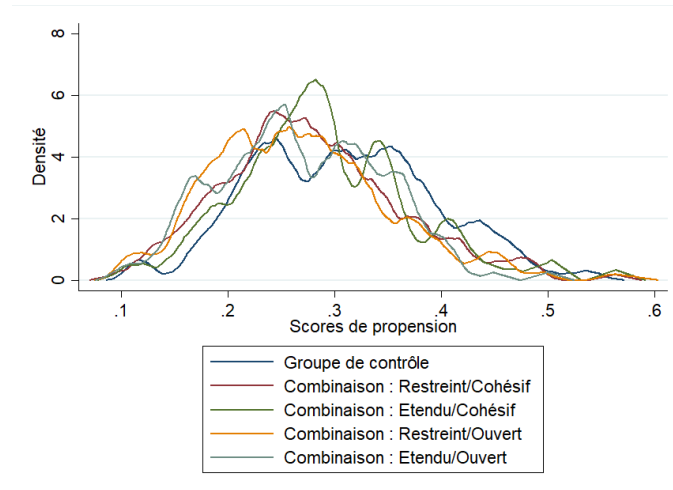
Note : [†] au regard des tests de comparaison de moyenne sur les variables caractérisant le réseau potentiel, le groupe de référence « non-traité » correspond au groupe le plus « moyen » en comparaison de tous les autres.
 Les tests de comparaison de moyenne sont réalisés avec le total.
 * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.
 Source : Auteur, GEH-REDES, 2016-2017.

TABLEAU F.6 – Statistiques descriptives par groupe d'exposition et de contrôle

	Groupes de traitement		Groupes de contrôle	
	Restreint/Cohésif	Étendu/Cohésif	Restreint/Ouvert	Étendu/Ouvert
<i>Variables dépendantes</i>				
Temps de recherche (%)	38.71 (48.81)	45.95 (50.06)	46.37 (49.92)	50.87 (50.14)
Satisfaction (%)	32.46 (46.90)	39.02 (48.98)	31.99 (46.69)	39.57 (49.03)
Évolution du revenu (+15%) (%)	52.38 (50.03)	39.83 (49.16)	41.77 (49.37)	39.66 (49.06)
<i>Caractéristiques individuelles</i>				
Genre (femme) (%)	0.54 (0.50)	0.55 (0.50)	0.54 (0.50)	0.56 (0.50)
Age	33.29 (13.21)	36.54** (13.48)	31.47 (11.54)	36.29*** (14.06)
Marié (%)	0.11 (0.32)	0.25*** (0.44)	0.10 (0.29)	0.18 (0.38)
Éducation (basique) (%)	0.18 (0.38)	0.12 (0.32)	0.17 (0.37)	0.17 (0.37)
Éducation (ICFES) (%)	0.20 (0.40)	0.14 (0.35)	0.20 (0.40)	0.12 (0.33)
Éducation (Techno.) (%)	0.38 (0.49)	0.36 (0.48)	0.31 (0.46)	0.30 (0.46)
Éducation (Univers.) (%)	0.24** (0.43)	0.38 (0.49)	0.33 (0.47)	0.50*** (0.50)
<i>Caractéristiques du ménage</i>				
Strate 1 (%)	0.11 (0.32)	0.07 (0.25)	0.08 (0.27)	0.08 (0.27)
Strate 2 (%)	0.38 (0.49)	0.29 (0.45)	0.36 (0.48)	0.37 (0.48)
Strate 3 (%)	0.48 (0.50)	0.59 (0.49)	0.53 (0.50)	0.51 (0.50)
Strates 4, 5 et 6 (%)	0.02 (0.15)	0.05 (0.23)	0.03 (0.16)	0.04 (0.20)
Densité (ménage)	3.26 (1.19)	3.56 (1.27)	3.20 (1.27)	3.41 (1.36)
Nombre de voitures dans le ménage	1.72 (0.45)	1.60 (0.49)	1.71 (0.45)	1.68 (0.47)
<i>Caractéristiques de l'emploi</i>				
Expérience (années)	5.24 (4.03)	5.74 (3.81)	5.22 (3.82)	5.45 (3.88)
Salariés (%)	0.75 (0.57)	0.75 (0.61)	0.81 (0.53)	0.76 (0.61)
Première exp. pro. (%)	0.10 (0.30)	0.07 (0.26)	0.08 (0.27)	0.10 (0.28)
Taille de l'ent. (0-5) (%)	0.50 (0.50)	0.51 (0.50)	0.47 (0.50)	0.45 (0.50)
Taille de l'ent. (6-100) (%)	0.27 (0.45)	0.22 (0.42)	0.25 (0.43)	0.21 (0.41)
Taille de l'ent. (plus de 100) (%)	0.23 (0.42)	0.27 (0.45)	0.27 (0.45)	0.34 (0.47)
Changement de secteur (%)	0.41 (0.49)	0.38 (0.49)	0.50 (0.50)	0.50 (0.50)
Changement d'occupation (%)	0.34 (0.47)	0.32* (0.47)	0.43 (0.50)	0.45 (0.50)
N	246	182	430	464
			279	1601

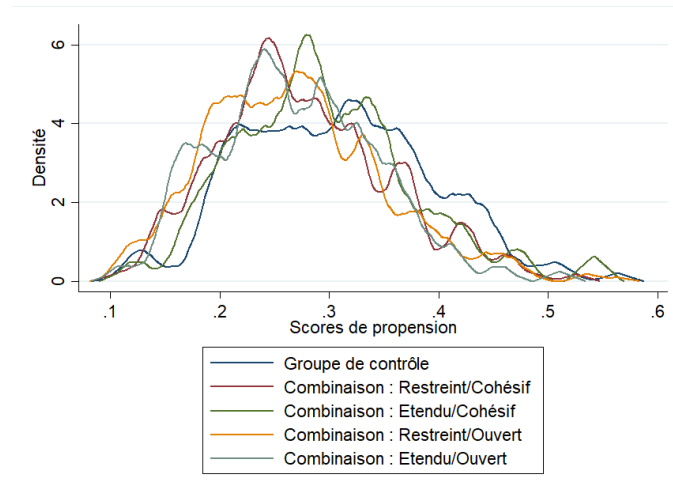
Note : Les tests de comparaison de moyenne sont réalisés avec le total.
* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$. Source : Auteur, GEIH-REDES, 2016-2017.

FIGURE F.2 – Distribution des scores de propension : support commun (*Job search*)



Source : Auteur, REDES-GEIH, 2016-2017.

FIGURE F.3 – Distribution des scores de propension : support commun (*Job matching*)



Source : Auteur, REDES-GEIH, 2016-2017.

TABLEAU F.7 – Effets des combinaisons sur la recherche d'emploi et l'appariement pour les 75% qui gagnent le moins (IPWRA)

	<i>Job search</i>		<i>Job matching</i>			
	Temps de recherche		Mobilité mon.		Satisfaction pro.	
Potentiel restreint/Actif cohésif	-0.09*	(0.05)	0.04	(0.05)	0.01	(0.04)
Potentiel étendu/Actif cohésif	-0.14**	(0.06)	-0.07	(0.05)	0.17***	(0.06)
Potentiel restreint/Actif ouvert	-0.02	(0.05)	0.00	(0.04)	-0.00	(0.04)
Potentiel étendu/Actif ouvert	0.03	(0.06)	-0.04	(0.06)	0.02	(0.06)
Groupe de contrôle (<i>résultat potentiel moyen, POM</i>)	0.49	(0.04)	0.37	(0.03)	0.27	(0.03)
<i>Caractéristiques individuelles</i>						
<i>Genre (femme)</i>	✓		✓		✓	
<i>Éducation (catégories)</i>	✓		✓		✓	
<i>Marié</i>	✓		✓		✓	
<i>Age</i>	✓		✓		✓	
<i>Age² (dernière étape)</i>	✓		✓		✓	
<i>Caractéristiques du ménage</i>						
<i>Strates (catégories)</i>	✓		✓		✓	
<i>Densité (ménage)</i>	✓		✓		✓	
<i>Caractéristiques professionnelles</i>						
<i>Secteur antérieur</i>	✓		✓		✓	
<i>Expérience activité actuelle (dernière étape)</i>			✓		✓	
N	942		1036		1036	

Note : les écarts types sont rapportés entre parenthèses. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, GEIH-REDES 2016-2017.

TABLEAU F.8 – Effets des combinaisons sur la recherche d'emploi et l'appariement (AIPW)

	<i>Job search</i>		<i>Job matching</i>			
	Temps de recherche		Mobilité mon.		Satisfaction pro.	
Potentiel restreint/Actif cohésif	-0.11***	(0.04)	0.06	(0.04)	0.02	(0.04)
Potentiel étendu/Actif cohésif	-0.09*	(0.05)	-0.06	(0.05)	0.11**	(0.05)
Potentiel restreint/Actif ouvert	-0.02	(0.04)	-0.06*	(0.03)	0.03	(0.03)
Potentiel étendu/Actif ouvert	0.01	(0.05)	-0.06	(0.05)	0.03	(0.04)
Groupe de contrôle (<i>résultat potentiel moyen, POM</i>)	0.50	(0.03)	0.47	(0.02)	0.31	(0.02)
Caractéristiques individuelles						
<i>Genre (femme)</i>	✓		✓		✓	
<i>Éducation (catégories)</i>	✓		✓		✓	
<i>Marié</i>	✓		✓		✓	
<i>Age</i>	✓		✓		✓	
<i>Age² (dernière étape)</i>	✓		✓		✓	
Caractéristiques du ménage						
<i>Strates (catégories)</i>	✓		✓		✓	
<i>Densité (ménage)</i>	✓		✓		✓	
Caractéristiques professionnelles						
<i>Secteur antérieur</i>	✓		✓		✓	
<i>Expérience activité actuelle (dernière étape)</i>			✓		✓	
N	1336		1463		1463	

Note : les écarts types sont rapportés entre parenthèses. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, GEIH-REDES 2016-2017.

TABLEAU F.9 – Effets des configurations du réseau potentiel sur la recherche d’emploi et l’appariement (IPWRA)

	<i>Job search</i>		<i>Job matching</i>			
	Temps de recherche		Mobilité mon.		Satisfaction pro.	
Potentiel restreint	-0.04*	(0.03)	-0.02	(0.03)	0.02	(0.03)
Potentiel étendu	0.00	(0.05)	-0.07	(0.04)	0.07*	(0.04)
Groupe de contrôle (potentiel moyen) (POM)	0.48	(0.03)	0.48	(0.03)	0.29	(0.03)
<i>Caractéristiques individuelles</i>						
<i>Genre (femme)</i>	✓		✓		✓	
<i>Éducation (catégories)</i>	✓		✓		✓	
<i>Marié</i>	✓		✓		✓	
<i>Age</i>	✓		✓		✓	
<i>Age² (dernière étape)</i>	✓		✓		✓	
<i>Caractéristiques du ménage</i>						
<i>Strates (catégories)</i>	✓		✓		✓	
<i>Densité (ménage)</i>	✓		✓		✓	
<i>Caractéristiques professionnelles</i>						
<i>Secteur antérieur</i>	✓		✓		✓	
<i>Expérience activité actuelle (dernière étape)</i>			✓		✓	
N	1290		1413		1413	

Note : les écarts types sont rapportés entre parenthèses. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, GEIH-REDES 2016-2017.

TABLEAU F.10 – Effets des configurations du réseau actif sur la recherche d’emploi et l’appariement (IPWRA)

	<i>Job search</i>		<i>Job matching</i>			
	Temps de recherche		Mobilité mon.		Satisfaction pro.	
Actif cohésif	-0.09**	(0.04)	0.01	(0.04)	0.04	(0.03)
Actif ouvert	-0.00	(0.04)	-0.07*	(0.03)	0.04	(0.03)
Groupe de contrôle (pas de réseau actif) (POM)	0.50	(0.03)	0.48	(0.03)	0.29	(0.03)
<i>Caractéristiques individuelles</i>						
<i>Genre (femme)</i>	✓		✓		✓	
<i>Éducation (catégories)</i>	✓		✓		✓	
<i>Marié</i>	✓		✓		✓	
<i>Age</i>	✓		✓		✓	
<i>Age² (dernière étape)</i>	✓		✓		✓	
<i>Caractéristiques du ménage</i>						
<i>Strates (catégories)</i>	✓		✓		✓	
<i>Densité (ménage)</i>	✓		✓		✓	
<i>Caractéristiques professionnelles</i>						
<i>Secteur antérieur</i>	✓		✓		✓	
<i>Expérience activité actuelle (dernière étape)</i>			✓		✓	
N	1290		1463		1463	

Note : les écarts types sont rapportés entre parenthèses. * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, GEIH-REDES 2016-2017.

TABLEAU F.11 – Dimensions de la force des liens (variables continues)

	Total	Dimension expressive			
		- Freq. - Conf.	+ Freq. - Conf.	- Freq. + Conf.	+ Freq. + Conf.
<i>Dimension sociale</i>					
Famille (%)	37.86	<i>20.49***</i>	<i>29.67**</i>	36.31	57.21***
Amis (%)	45.11	52.17**	46.73	50.58**	<i>36.29**</i>
Relations réactivées (%)	7.46	14.09***	8.01	<i>4.30*</i>	<i>2.63**</i>
Relations professionnelles (%)	3.47	4.22	7.27***	<i>2.37*</i>	<i>1.53**</i>
Autres groupes sociaux (%)	3.14	3.45	4.74*	3.67	<i>1.95*</i>
Chaînes relationnelles (%)	2.97	5.63**	3.59*	2.78	<i>0.46***</i>
<i>Dimension géographique</i>					
Proximité géographique (%)	17.96	<i>4.62***</i>	<i>12.49**</i>	<i>13.47*</i>	33.65***
Voisinage (%)	22.75	20.78	25.99*	24.71	22.29
Ailleurs dans la ville (%)	52.61	64.86***	54.21	54.37	<i>40.63***</i>
N	1171	378	195	162	436

Note : En gras sont reportées les valeurs significativement supérieures à la moyenne globale et inversement en italique (* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$).

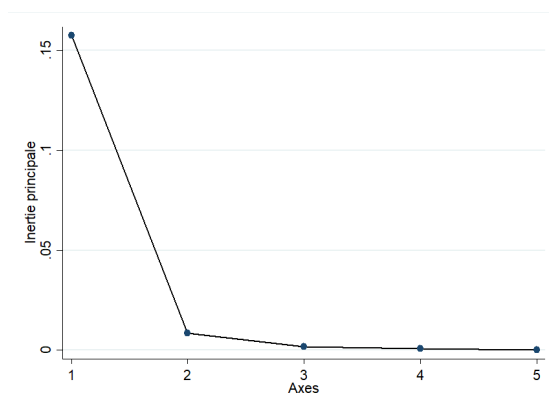
Source : Auteur, REDES-GEIH, 2016-2017.

TABLEAU F.12 – Valeurs propres des différents axes de l'ACM à partir des variables de force des liens

Dimension	Valeur propre	Fréquence	Fréquence cumulée
dimension 1	.1574474	88.34	88.34
dimension 2	.0083503	4.69	93.03
dimension 3	.0016613	0.93	93.96
dimension 4	.0006974	0.39	94.35
dimension 5	.0000427	0.02	94.38
Total	.1782231	100.00	

Source : Auteur, REDES-GEIH, 2016-2017.

FIGURE F.4 – Premier axe retenu pour caractériser la force des liens



Source : Auteur, REDES-GEIH, 2016-2017.

TABLEAU F.13 – Ressources véhiculées par les catégories de force des liens (salariés)

	Liens faibles	Liens mixtes (faibles)	Liens mixtes (forts)	Liens forts	Total
Information sur le travail	83.0%	82.4%	80.2%	77.6%	80.4%
Recommandation à un tiers	65.1%	67.1%	67.8%	70.9%	68.2%
Recommandation à un tiers qui l'a recruté	38.9%	38.4%	45.5%	43.9%	41.3%
Diffusion du CV pour un poste vacant	35.5%	31.8%	32.2%	35.1%	34.2%
Proposition d'entretien (sélection)	12.6%	10.4%	18.2%	6.8%	10.0%
Recrutement (employeur)	13.7%	11.6%	20.7%	10.7%	12.4%
Proposition de formation pro.	13.2%	14.0%	24.8%	13.4%	14.3%
Conseils	<i>58.4%</i>	<i>62.7%</i>	75.2%	85.3%	71.7%
Soutien émotionnel	<i>48.5%</i>	<i>53.6%</i>	71.9%	83.9%	66.0%
Autre	1.7%	1.3%	2.5%	5.9%	3.4%
N	476	450	121	740	1787

Note : En gras sont reportées les valeurs significativement supérieures à la moyenne globale ($p < 0.1$) et inversement en italique.
Source : Auteur, REDES-GEIH, 2016-2017.

TABLEAU F.14 – Ressources véhiculées par les différentes catégories de force des liens (indépendants)

	Liens faibles	Liens mixtes (faibles)	Liens mixtes (forts)	Liens forts	Total
Prêt (monétaire)	<i>13.6%</i>	21.9%	36.8%	41.7%	28.3%
Don (monétaire)	<i>2.9%</i>	<i>4.8%</i>	21.1%	28.5%	14.6%
Aide à l'installation/initiation	<i>28.2%</i>	39.0%	36.8%	56.3%	42.9%
Aide après l'installation	<i>21.4%</i>	28.6%	47.4%	58.3%	39.4%
Idée de l'activité	<i>31.1%</i>	41.0%	52.6%	51.7%	43.1%
Aide pour développer sa clientèle	32.0%	41.0%	42.1%	37.7%	37.3%
Aide pour trouver des fournisseurs	<i>11.7%</i>	18.1%	31.6%	23.8%	19.3%
Aide pour trouver des employés	8.7%	14.3%	21.1%	13.2%	12.7%
Conseils	<i>67.0%</i>	<i>66.7%</i>	100.0%	95.4%	79.9%
Soutien émotionnel	<i>52.4%</i>	<i>60.0%</i>	89.5%	90.7%	71.7%
Autre	12.6%	7.6%	<i>0.0%</i>	5.3%	7.7%
N	103	105	19	151	378

Note : En gras sont reportées les valeurs significativement supérieures à la moyenne globale et inversement en italique ($p < 0.1$).

Source : Auteur, REDES-GEIH, 2016-2017.

TABLEAU F.15 – Estimations pour le logarithme du revenu (seulement pour les 25% qui gagnent le plus)

	MCO			DMC		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Force des liens	-0.01 (0.04)	-0.01 (0.04)	-0.01 (0.04)	-0.03 (0.09)	-0.05 (0.05)	-0.06 (0.09)
Taille du réseau actif			-0.04 (0.06)			-0.05 (0.06)
Homophilie professionnelle			-0.02 (0.06)			-0.03 (0.06)
Genre (<i>femme</i>)	-0.12 (0.08)	-0.17** (0.08)	-0.17** (0.08)	-0.12 (0.07)	-0.16** (0.08)	-0.15* (0.08)
Age	0.03* (0.02)	0.02 (0.02)	0.02 (0.02)	0.03* (0.02)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)
Age ²	-0.00* (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00* (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)
Éducation (<i>ICFES</i>)	0.05 (0.09)	0.17 (0.12)	0.16 (0.12)	0.05 (0.10)	0.18 (0.11)	0.17 (0.11)
Éducation (<i>Techno</i>)	0.08 (0.09)	0.09 (0.10)	0.09 (0.10)	0.08 (0.09)	0.10 (0.09)	0.10 (0.10)
Éducation (<i>Univers.</i>)	0.38*** (0.11)	0.26** (0.11)	0.26** (0.12)	0.38*** (0.11)	0.26** (0.11)	0.26** (0.11)
Marié	0.09 (0.10)	0.06 (0.11)	0.06 (0.11)	0.09 (0.10)	0.07 (0.10)	0.07 (0.11)
Strate 2	0.04 (0.14)	0.06 (0.15)	0.06 (0.15)	0.03 (0.14)	0.04 (0.15)	0.04 (0.15)
Strate 3	0.02 (0.13)	0.11 (0.15)	0.11 (0.15)	0.01 (0.14)	0.09 (0.15)	0.08 (0.15)
Strates 4, 5, 6	0.62** (0.19)	0.83*** (0.22)	0.80*** (0.22)	0.61*** (0.20)	0.80*** (0.22)	0.79*** (0.22)
Densité (<i>ménage</i>)	-0.19** (0.08)	-0.20** (0.08)	-0.19** (0.08)	-0.19** (0.08)	-0.19** (0.08)	-0.17** (0.08)
λ	0.52 (0.57)	1.72** (0.85)	1.72** (0.85)	0.54 (0.56)	1.69** (0.82)	1.67** (0.48)
Constante	8.20*** (0.34)	7.83*** (0.44)	7.85*** (0.45)	8.22*** (0.35)	7.91*** (0.46)	7.98*** (0.48)
Secteur	.	✓	✓	.	✓	✓
Expérience	.	✓	✓	.	✓	✓
R^2 ajusté	0.33	0.37	0.37			
VIF (moyenne)	8.01	9.43	8.76			
Score χ^2 [‡]				0.034	0.241	0.400
Statistique F*				46.28	42.33	38.36
Maximum vraisemblance [†]				23.95***	22.77***	22.02***
N	253	253	253	253	253	253

Note : Les estimations MCO sont reportées en (1), (2) et (3), les autres correspondent aux estimations DMC. Les écarts-types dits « robustes » – corrigés par la méthode d'Eicker-White – sont reportés entre parenthèses. [‡]L'absence de significativité des tests des scores du χ^2 (Wooldridge, 1995), nous permet de rejeter l'hypothèse d'endogénéité de notre variable de force des liens. * La statistique F de Cragg-Donald permettant de réaliser les tests de Stock et Yogo (2005). Toutes permettent de rejeter l'hypothèse de la faiblesse de notre instrument. [†]Le maximum vraisemblance correspond à la statistique de Kleibergen-Paap, dont la significativité permet de rejeter l'hypothèse de sous-identification.

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, REDES-GEIH, 2016-2017.

TABLEAU F.16 – Estimations pour une évolution substantielle du revenu (plus de 15%) (seulement pour les 25% qui gagnent le plus)

	PROBIT			IVPROBIT		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Force des liens	0.15* (0.09)	0.20** (0.09)	0.16* (0.10)	0.79*** (0.16)	0.84*** (0.16)	0.79*** (0.18)
Taille du réseau actif			-0.58** (0.18)			-0.34* (0.19)
Homophilie professionnelle			-0.08 (0.16)			0.06 (0.16)
Genre (<i>femme</i>)	-0.26 (0.16)	-0.53*** (0.19)	-0.55*** (0.19)	-0.26* (0.15)	-0.51*** (0.18)	-0.54*** (0.18)
Age	0.00 (0.04)	-0.03 (0.04)	-0.02 (0.05)	0.07* (0.04)	0.04 (0.05)	0.04 (0.05)
Age ²	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)
Éducation (<i>ICFES</i>)	-0.50 (0.49)	-0.26 (0.51)	-0.28 (0.50)	-0.57 (0.42)	-0.36 (0.44)	-0.35 (0.45)
Éducation (<i>Techno</i>)	-1.20*** (0.45)	-1.34*** (0.46)	-1.33*** (0.46)	-0.97*** (0.37)	-1.12*** (0.38)	-1.14*** (0.40)
Éducation (<i>Univers.</i>)	1.16*** (0.45)	1.68*** (0.46)	1.67*** (0.47)	0.63 (0.39)	1.15*** (0.44)	1.20*** (0.45)
Marié	-0.34* (0.20)	-0.43** (0.21)	-0.55** (0.22)	-0.44** (0.18)	-0.54*** (0.19)	-0.61*** (0.20)
Strate 2	0.24 (0.43)	-0.04 (0.43)	-0.04 (0.45)	-0.47 (0.43)	0.23 (0.45)	0.18 (0.46)
Strate 3	0.23 (0.42)	0.31 (0.43)	0.33 (0.44)	0.52 (0.42)	0.63 (0.44)	0.62 (0.45)
Strates 4, 5, 6	0.50 (0.51)	1.16** (0.58)	1.22** (0.60)	0.60 (0.50)	1.26** (0.57)	1.32** (0.59)
Densité (<i>ménage</i>)	0.39 (0.25)	0.46* (0.26)	0.54** (0.27)	0.15 (0.24)	0.22 (0.24)	0.28 (0.25)
λ	-0.66 (1.12)	4.37** (1.96)	4.83** (1.98)	-1.22 (1.04)	3.71** (1.85)	4.25** (1.88)
Constante	1.42 (0.92)	-0.04 (1.13)	-0.16 (1.18)	-0.27 (0.98)	-1.80* (1.06)	-1.89* (1.13)
Secteur	.	✓	✓	.	✓	✓
Expérience	.	✓	✓	.	✓	✓
Predict. P.	0.696	0.708	0.717			
LR χ^2	27.34**	45.08***	56.99***			
AIC	1.256	1.244	1.218			
Pseudo R^2 (McFadden)	0.07	0.12	0.15			
R^2 (Effron)	0.09	0.14	0.16			
Test de Wald*				12.81***	12.43***	9.43***
N	303	303	303	303	303	303

Note : Les estimations PROBIT sont reportées en (1), (2) et (3), les autres correspondent aux estimations IVPROBIT. Les écarts-types dits « robustes » – corrigés par la méthode d'Eicker-White – sont reportés entre parenthèses. * La significativité des tests d'exogénéité de Wald, nous permet de d'accepter l'hypothèse d'endogénéité de notre variable de force des liens.

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$.

Source : Auteur, REDES-GEIH, 2016-2017.

TABLEAU F.17 – Alters et confiance lors d'un changement *incrémental*

Changement <i>incrémental</i>		
	Alters nécessaires	Niveau de confiance nécessaire
Martina	Connaissances	<i>Confiance élevée</i>
Laura	Contact professionnels	Pas tellement de confiance
José Antonio	Connaissances	<i>Confiance élevée</i>
Jony	Contacts professionnels	Pas tellement de confiance
Abigail	Contacts professionnels	Pas tellement de confiance
Paula	Amis éloignés	Pas tellement de confiance
Alberto		
Camilo	Amis/connaissances/contact professionnels	Pas tellement de confiance
Manuela	Contacts professionnels	Pas tellement de confiance
Natalia	Amis éloignés	Pas tellement de confiance
Andrea	Contacts professionnels	Pas tellement de confiance
Angie	<i>Dispositifs institutionnels</i>	
Claudia	Amis/famille	<i>Confiance élevée</i>
Elizabeth	Famille	<i>Confiance élevée</i>
Judith	Connaissances	<i>Confiance élevée</i>
Karen		
Lina Maria	Contacts professionnels	Pas tellement de confiance
Maribel	<i>Dispositifs institutionnels</i>	
Nelson	Connaissances	Pas tellement de confiance
Sebastian	Connaissances	Pas tellement de confiance
Jennifer	Connaissances	Pas tellement de confiance
Elvia	<i>Dispositifs institutionnels</i>	
Diana	Contacts professionnels	Pas tellement de confiance
Alejandra		
Carlos Julio	Contacts professionnels	Pas tellement de confiance
Diana	Contacts professionnels	Pas tellement de confiance
Gloria	Amis	Pas tellement de confiance
Viviana	Voisine de l'entreprise	Pas tellement de confiance
Andrea		
Cris	Contacts professionnels	Pas tellement de confiance
Fabian		
Laura	Contacts professionnels	Pas tellement de confiance
Marisol		
Monica	Amis de l'école	Pas tellement de confiance
Carlos	Connaissances	Pas tellement de confiance
Angela	Connaissances	Pas tellement de confiance
Claudia	Amis/Contacts professionnels	Pas tellement de confiance
Elias	Contacts professionnels	Pas tellement de confiance

Note : le modèle hypothétique développé pour clôturer l'entretien narratif associait le changement *incrémental* au changement d'emploi pour une même occupation dans le même secteur au sein ou en dehors de l'organisation.

Source : Auteur.

TABLEAU F.18 – Alters et confiance lors d'un changement radical

Changement radical		
	Alters nécessaires	Niveau de confiance nécessaire
Martina	<i>Dispositifs institutionnels</i>	
Laura	Famille	Confiance élevée
José Antonio	Connaissances	Confiance élevée
Jony	Amis proches	Confiance élevée
Abigail	Amis	Confiance élevée
Paula	<i>Dispositifs institutionnels</i>	
Alberto		
Camilo	Amis proches	Confiance élevée
Manuela	Connaissances	<i>Pas tellement de confiance</i>
Natalia	Famille	Confiance élevée
Andrea	Amis proches	Confiance élevée
Angie	Famille	Confiance élevée
Claudia	Famille	Confiance élevée
Elizabeth	Famille	Confiance élevée
Judith	Connaissances	Confiance élevée
Karen	<i>Dispositifs institutionnels</i>	
Lina Maria	Famille	Confiance élevé
Maribel		
Nelson	Amis	Confiance élevée
Winston		
Sebastian		
Jennifer	Famille	Confiance élevée
Elvia	<i>Dispositifs institutionnels</i>	
Diana	Famille	Confiance élevée
Alejandra	Contacts professionnels	<i>Pas tellement de confiance</i>
Carlos Julio	<i>Dispositifs institutionnels</i>	
Diana	Contacts professionnels	<i>Pas tellement de confiance</i>
Gloria	Famille	Confiance élevée
Viviana	Contacts professionnels	Confiance élevée
Andrea	<i>Dispositifs institutionnels</i>	
Cris	Amis/Famille	Confiance élevée
Fabian	Famille	Confiance élevée
Laura		
Marisol	Amis	Confiance élevée
Monica		
Carlos		
Angela	Connaissances	<i>Pas tellement de confiance</i>
Claudia	Famille	Confiance élevée
Elias	<i>Dispositifs institutionnels</i>	

Note : le modèle hypothétique développé pour clôturer l'entretien narratif associait le changement radical au changement d'emploi pour une autre occupation dans un autre secteur, en dehors de l'organisation.

Source : Auteur.

LISTE DES TABLEAUX

1.1	Composantes de l'économie informelle	32
1.2	Trois approches opérationnelles du <i>travail décent</i>	41
1.3	Les critères de la QDE en Amérique latine	45
1.4	Répartition du temps par activité aux Etats-Unis entre 2003 et 2006	59
1.5	Poids des <i>non-chercheurs</i> qui trouvent un emploi	63
1.6	Correspondance des logiques d'action chez Weber et Simon	65
1.7	Importance des relations sociales sur le marché du travail	87
2.1	Composantes de la croissance démographique à Bogota (1985-2010)	105
2.2	Pauvreté monétaire et multidimensionnelle par localité à Bogota (2007-2014)	124
3.1	Indicateurs de qualité de l'emploi retenus au sein de la GEIH 2013	154
3.2	Composition socioéconomique de chaque groupe (%)	161
3.3	Ventilation des groupes par variable socioéconomique (%)	162
3.4	Description des différents groupes de qualité de l'emploi (%)	164
3.5	Moyenne de la QDE par groupe et caractéristiques socioéconomiques	166
3.6	Sélection du modèle et nombre de composantes	190
3.7	Estimations, FMRM et MCO pour l'indice de qualité de l'emploi	192
3.8	Estimations, FMRM et MCO pour l'indice de qualité de l'emploi (salariés)	193
3.9	Estimations, FMRM et MCO pour l'indice de qualité de l'emploi (indépendants)	194
5.1	Dimensions du réseau potentiel par genre, strate et niveau d'éducation	327
5.2	Structure, contenu des liens et attributs des alters	333
6.1	Les effets attendus des différentes articulations possibles sur le marché du travail	357
6.2	Description réticulaire des différentes configurations	363
6.3	Dépendance entre les configurations du réseau potentiel et celles du réseau actif	364
6.4	Effets marginaux (mobilisation d'un réseau actif ouvert)	365

6.5	Effets des combinaisons sur la recherche d'emploi et l'appariement (IPWRA)	378
6.6	Synthèse des effets des combinaisons sur le marché du travail à Bogota	381
6.7	Travaux utilisant les différentes dimensions pour mesurer la force des liens	388
6.8	Association entre la dimension expressive et sociale	392
6.9	Association entre la dimension expressive et géographique	392
6.10	Estimations pour le logarithme du revenu	399
6.11	Estimations pour une évolution substantielle du revenu (plus de 15%)	402
6.12	Ressources obtenues à travers des dispositifs institutionnels et types d'évolution	411
6.13	Ressources obtenues à travers des dispositifs relationnels et types d'évolution	412
6.14	Alters ayant permis d'obtenir les ressources et types de changement professionnel	415
6.15	Niveaux de confiance et types de changement professionnel	416
A.1	Poids du secteur informel en Amérique latine (1990-2009)	483
A.2	Salaires réels en Amérique latine (1995-2008)	483
A.3	Normes légales applicables aux FAE pour le travail temporaire en Amérique latine	484
B.1	Rendements des années d'éducation entre 2000 et 2011	485
B.2	Rendements des niveaux de scolarisation entre 2000 et 2011	485
D.1	Valeurs propres des différents axes de l'ACM à partir des variables de QDE	493
D.2	Coefficients de corrélation linéaire entre la QDE, le revenu et la satisfaction	493
D.3	Statistiques descriptives	496
D.4	Effets marginaux (probabilité d'avoir utilisé son réseau de relations)	497
D.5	Régression quantile (totalité de l'échantillon)	498
D.6	Régression quantile (salariés)	499
D.7	Régression quantile (indépendants)	499
D.8	Effet de l'usage des réseaux pour les travailleurs vulnérables (PSM)	500
D.9	Effet de l'usage des réseaux pour les travailleurs protégés (PSM)	501
E.1	Analyse de l'échantillon REDES, phase (1)	506
E.2	Analyse des quotas secteur-occupation de la phase (2)	507
E.3	Analyse des quotas genre-strate de la phase (2)	508
E.4	Collecte des caractéristiques des alters cités par ego	508
E.5	Collecte des attributs des liens entre ego et ses alters cités	509

E.6	Types de ressources obtenues à travers les dispositifs institutionnels et des étapes dans l'emploi	512
E.7	Types ressources obtenues à travers les dispositifs relationnels et étapes dans l'emploi	512
E.8	Alters ayant permis d'obtenir les ressources et étapes professionnelles	512
E.9	Niveaux de confiance et étapes professionnelles	513
F.1	Variables retenue pour caractériser le réseau potentiel (CAH)	515
F.2	Variables retenues pour appréhender le réseau actif (CAH)	516
F.3	Partition des dendrogrammes : indices de Duda et Hart	517
F.4	Description réticulaire des différentes combinaisons possibles	518
F.5	Description réticulaire des groupes d'exposition et de contrôle	519
F.6	Statistiques descriptives par groupe d'exposition et de contrôle	520
F.7	Effets des combinaisons sur la recherche d'emploi et l'appariement pour les 75% qui gagnent le moins (IPWRA)	522
F.8	Effets des combinaisons sur la recherche d'emploi et l'appariement (AIPW)	523
F.9	Effets des configurations du réseau potentiel sur la recherche d'emploi et l'appariement (IPWRA)	524
F.10	Effets des configurations du réseau actif sur la recherche d'emploi et l'appariement (IPWRA)	525
F.11	Dimensions de la force des liens (variables continues)	526
F.12	Valeurs propres des différents axes de l'ACM à partir des variables de force des liens	526
F.13	Ressources véhiculées par les catégories de force des liens (salariés)	527
F.14	Ressources véhiculées par les différentes catégories de force des liens (indépendants)	527
F.15	Estimations pour le logarithme du revenu (seulement pour les 25% qui gagnent le plus)	528
F.16	Estimations pour une évolution substantielle du revenu (plus de 15%) (seulement pour les 25% qui gagnent le plus)	529
F.17	Alters et confiance lors d'un changement <i>incrémental</i>	530
F.18	Alters et confiance lors d'un changement radical	531

LISTE DES FIGURES

I.1	Données utilisées, méthodes mises en œuvre et types d'analyses produites	16
1.1	Les facteurs de la QDE	46
1.2	Le modèle SLM	73
1.3	Modèle explicatif de Piore	79
1.4	Le rôle de l' <i>habitus</i> : individu et structure sociale	82
1.5	Modèle générale : structures, usage des réseaux et segmentation sur le marché	93
2.1	Évolution de la population urbaine à Bogota (1985-2010)	105
2.2	Évolution de la population urbaine (1993-2005)	107
2.3	Proportion des différentes strates à Bogota (2013-2016)	112
2.4	Climat éducatif à Bogota (1993-2005)	116
2.5	Niveaux d'éducation par strate à Bogota (2013-2016)	118
2.6	Capacités de déplacement et temps de trajet domicile-travail (2005)	121
2.7	Évolution du marché du travail à Bogota (2003-2016)	123
2.8	Taux de pauvreté monétaire à Bogota (2011–2015)	125
2.9	Composition socioéconomique des différents groupes focalisés	135
3.1	Distributions théoriques de la qualité de l'emploi	149
3.2	Distribution de l'indice de qualité de l'emploi à Bogota	156
3.3	La qualité de l'emploi par variables socioprofessionnelles	158
3.4	Distribution de l'indice qualité de l'emploi	161
3.5	Moyenne de la qualité de l'emploi par variable socioéconomique	165
3.6	Qualité de l'emploi en fonction du recours aux différents dispositifs	170
3.7	Qualité de l'emploi en fonction du recours aux différents dispositifs (salariés)	170
3.8	Qualité de l'emploi en fonction du recours aux différents dispositifs (indépendants)	171
3.9	Recours aux réseaux de relations	171

3.10	Effets théoriques des réseaux d'opportunité et de nécessité sur la QDE	174
3.11	Biais de sélection potentiel	186
4.1	Propositions théoriques de Lin	235
4.2	La <i>triade interdite</i> et l'hypothèse de transitivité des liens	242
4.3	Les liens faibles ou les ponts entre sous-parties isolées du graphe	242
4.4	Les trous structuraux : les réseaux d'Alain et d'Olivier	246
4.5	Réseau potentiel et réseau actif	261
4.6	Articulation entre le réseau potentiel et le réseau actif	262
4.7	Les bénéfiques d'un réseau potentiel étendu et actif ouvert	264
4.8	Les bénéfiques d'un réseau potentiel étendu et actif cohésif	266
5.1	Système d'enquêtes mixtes REDES	295
5.2	Ressources véhiculées par les différents dispositifs au moment de l'insertion	336
5.3	Types d'alters et niveaux de confiance au moment de l'insertion	338
5.4	Le réseau de <i>Freddy</i> lors de la création de son activité	338
5.5	Ressources véhiculées par les différents dispositifs lors de l'évolution	339
5.6	Types d'alters et niveaux de confiance au moment de l'évolution	340
5.7	Le réseau de <i>Freddy</i> durant le développement de son activité	341
5.8	Ressources véhiculées par les différents dispositifs lors du retour à l'emploi	342
5.9	Types d'alters et niveaux de confiance au moment du retour à l'emploi	343
5.10	Le retour à l'emploi de <i>Freddy</i> après la cessation d'activité	343
6.1	Combinaisons entre les types de réseaux potentiels et actifs	366
6.2	Spécification du modèle IPWRA	373
6.3	Relation entre la force des liens et le revenu	384
6.4	Relation entre la force des liens et la mobilité de revenu	386
6.5	<i>Tridimensionnalité</i> de la force des liens	389
6.6	Indice tridimensionnel de force des liens à Bogota	393
6.7	Ressources, alters et confiance pour un changement <i>incrémental</i>	406
6.8	Ressources, alters et confiance pour un changement <i>radical</i>	409
6.9	Ressources véhiculées par les différents dispositifs en fonction du type d'évolution	411
6.10	Types d'alters et niveaux de confiance en fonction du type de changement	415

A.1	Taux de chômage et croissance du PIB en Amérique latine (1992–2001)	481
A.2	Contribution des différents statuts à la création d’emplois (1950–1999)	482
A.3	Croissance du PIB et de l’emploi en Amérique latine	482
A.4	Croissance des salaires et de la productivité en Amérique latine (2004–2011)	483
A.5	FAE pour travail temporaire et partiel en Amérique latine	484
B.1	FAE pour travail temporaire et partiel par genre en Amérique latine (2004–2005)	485
C.1	Délimitation et division administrative de l’espace urbain à Bogota	487
C.2	Solde net entre 1993 et 2005	488
C.3	Répartition géographique des strates socioéconomiques à Bogota	489
C.4	Répartition géographiques des équipements éducatifs à Bogota (2009)	490
C.5	Scores moyens au SABER 11 [†] selon la strate du ménage	491
C.6	Taux de croissance du PIB colombien et du PIB local à Bogota (2003–2016)	491
D.1	Premier axe retenu pour caractériser la QDE	493
D.2	Projection des modalités des variables de QDE (ACM)	494
D.3	Distribution de l’indice de QDE en fonction du statut et de la formalisation	494
D.4	Fréquences cumulées de la QDE par variable socio-économique	495
D.5	Dispositifs utilisés pour accéder à l’emploi à Bogota en 2013 et 2016	495
D.6	Fréquences cumulées de la QDE en fonction de l’usage des réseaux	497
D.7	Supports communs pour les deux groupes structurant le marché du travail	501
E.1	Répartition géographique de l’échantillon REDES établi à partir de la GEIH	503
E.2	Répartition géographique des répondants et des non-répondants au module REDES	504
E.3	Répartition géographique des répondants au module REDES	505
E.4	Statistiques descriptives des données issues des <i>narrations quantifiées</i>	510
F.1	Dendrogrammes pour le réseau potentiel et actif	517
F.2	Distribution des scores de propension : support commun (<i>Job search</i>)	521
F.3	Distribution des scores de propension : support commun (<i>Job matching</i>)	521
F.4	Premier axe retenu pour caractériser la force des liens	526

LISTE DES ENCADRÉS

1	Redéfinition de l’informalité : les enjeux pour l’Amérique latine	33
2	Les six dimensions de la qualité de l’emploi	46
3	Les hypothèses du paradigme SLM	72
4	Thèmes et consignes supportant les entretiens collectifs	137
5	Propriétés de construction d’un indice multidimensionnel à partir de l’ACM	148
6	Recommandations de politiques publiques	205
7	La faiblesse des liens forts et la force des liens faibles	241
8	L’avantage d’Olivier : les trous structuraux	245
9	Le générateur de positions utilisé dans le questionnaire REDES à Bogota	307
10	Le générateur de noms utilisé dans le questionnaire REDES à Bogota	312
11	La matrice relationnelle du questionnaire REDES à Bogota	314
12	L’insertion : réseau concentré sur la famille et absence de relations professionnelles	337
13	L’évolution : extension du réseau via l’apparition de liens faibles et professionnels	340
14	Le retour à l’emploi : <i>reconcentration</i> du réseau sur la famille	342
15	Recommandations de politiques publiques	421
16	Les régressions quantiles	498
17	L’estimation par les scores de propension	500
18	Les résidus standardisés et ajustés de Pearson	511

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	iii
SOMMAIRE	viii
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
I LA QUALITÉ DE L'EMPLOI À BOGOTA : SEGMENTATION ET RECOURS AUX RÉSEAUX SOCIAUX	23
1 QUALITÉ DE L'EMPLOI, SEGMENTATION ET USAGE DES RÉSEAUX SOCIAUX SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL : UNE APPROCHE THÉORIQUE ET ANALYTIQUE	25
1.1 Repenser la mesure de l'emploi et de ses attributs en Amérique latine	29
1.1.1 Affaiblissement des typologies classiques : un <i>continuum</i> insaisissable de situations dans l'emploi ?	29
1.1.1.1 Le débat originel entre les trois représentations de l'informalité	30
1.1.1.2 La relecture de la controverse et les nouvelles interrogations	32
1.1.2 La qualité de l'emploi : un outil interdisciplinaire, multidimensionnel et contextualisé	36
1.1.2.1 Mesurer qualitativement l'emploi : cadrage épistémologique et approche par le <i>travail décent</i>	37
1.1.2.2 Caractérisation de la qualité de l'emploi	41
1.2 Institutionnalisation des rapports d'emploi : vers la segmentation sociale du marché	47
1.2.1 Comportements <i>pré-marchands</i> et performances : l'omission de la structure sociale	48
1.2.1.1 Théorie du capital humain et modèles de « <i>triage</i> »	48
1.2.1.2 Critique structuraliste de l'investissement scolaire individualiste	52
1.2.2 Comportements et interactions sur le marché du travail	55
1.2.2.1 Les théories du contrat implicite, du salaire d'efficiencia et du <i>job search</i>	56
1.2.2.2 Les impasses de la <i>sous-socialisation</i> et de la rationalité <i>contextualisée</i>	60
1.2.3 Le marché du travail : un espace social segmenté	66
1.2.3.1 Vers une systématisation des positions dans l'emploi	67
1.2.3.2 Apports méthodologiques et résultats empiriques	71
1.3 L'importance de l'usage des réseaux sociaux sur les marchés <i>concrets</i> du travail	76
1.3.1 Les raisons sociales de la segmentation	76
1.3.1.1 La portée explicative de la théorie de l'espace social	77
1.3.1.2 Les <i>sous-cultures de classe</i> à l'origine de la segmentation	79

1.3.1.3	La double limite de la « boîte noire <i>culturaliste</i> »	81
1.3.2	L'usage des réseaux comme facteur explicatif de la segmentation	85
1.3.2.1	L'importance du recours aux réseaux de relations	85
1.3.2.2	Les effets différenciés de l'usage des réseaux : opportunité ou nécessité ?	87
1.3.2.3	Vers une systématisation du fonctionnement d'un marché segmenté : l'intégration du recours aux réseaux sociaux	91
2	CADRAGE CONTEXTUEL ET MÉTHODOLOGIQUE : SOCIOÉCONOMIE DE LA MÉTROPOLE ET PRÉSENTATION DES DONNÉES	99
2.1	Le contexte socioéconomique et institutionnel de Bogota et de son marché du travail	103
2.1.1	Dynamique de la population urbaine et stratification socioéconomique de l'espace métropolitain	103
2.1.1.1	Le processus d'urbanisation de Bogota et sa spatialisation	104
2.1.1.2	De la redéfinition de l'environnement institutionnel à la stratification socioéconomique de l'espace urbain	108
2.1.2	Conditions de vie et d'emploi dans la capitale	114
2.1.2.1	Des disparités marquées de condition de vie : scolarité et mobilité	114
2.1.2.2	Emploi et marché du travail à Bogota : un contexte favorable mais toujours de fortes inégalités	122
2.2	Le marché du travail et l'usage des réseaux à Bogota à partir de données provenant de sources mixtes	126
2.2.1	Utilisation de la <i>Gran Encuesta Integrada de Hogares</i> (GEIH) de 2013	127
2.2.1.1	Une enquête ménage pour analyser le marché du travail : les objectifs et les spécificités de la GEIH	128
2.2.1.2	Le design de l'enquête GEIH : méthode d'échantillonnage	130
2.2.2	Du quantitatif au qualitatif : coordination des entretiens collectifs à Bogota	132
2.2.2.1	Le design des <i>focus groups</i>	133
2.2.2.2	La coordination des entretiens collectifs : une trame thématique	136
3	SEGMENTATION DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET EFFETS DIFFÉRENCIÉS DE L'USAGE DES RÉSEAUX À BOGOTA	141
3.1	La structure polarisée du marché du travail : le prisme de la qualité de l'emploi	145
3.1.1	Vers un indice multidimensionnel de qualité de l'emploi	145
3.1.1.1	Analyse des correspondances multiples et indice multidimensionnel	146
3.1.1.2	Échantillon utilisé et dimensions intégrées dans l'indice de qualité de l'emploi	150
3.1.2	Un indicateur polarisé sur le marché du travail à Bogota	155
3.1.2.1	La polarisation de la qualité de l'emploi et sa discrétisation	155
3.1.2.2	Les typologies classiques à l'épreuve des faits	160
3.1.2.3	Composition socioéconomique des groupes de qualité de l'emploi	164
3.2	Usage des réseaux sur un marché du travail polarisé : cadrage analytique et méthodologique	168
3.2.1	Quels usages des réseaux sur un marché du travail polarisé ?	168
3.2.1.1	Analyse descriptive de l'usage des relations à Bogota	169
3.2.1.2	Les mécanismes supportant les effets différenciés de l'usage des réseaux sur la qualité de l'emploi au sein d'un marché polarisé	172

3.2.2	Le recours aux réseaux comme déterminant de la QDE sur un marché segmenté : vers un traitement semi-paramétrique	177
3.2.2.1	La portée des modèles de mélange fini (FMM)	178
3.2.2.2	Les trois étapes d'un modèle de mélange fini	183
3.2.2.3	Spécification du modèle : réseaux et qualité de l'emploi sur un marché segmenté	185
3.3	Effets différenciés de l'usage des réseaux sur la qualité de l'emploi	188
3.3.1	L'usage des réseaux : entre absence de pénalisation et trappe à « mauvaise » qualité	189
3.3.1.1	Résultats économétriques : les effets différenciés de l'usage des réseaux sur la qualité de l'emploi	189
3.3.1.2	Discussion des résultats : le problème posé par l' <i>endogénéité</i>	195
3.3.2	Analyse qualitative des effets observés sur le marché du travail	196
3.3.2.1	Les liens forts et la similarité socioprofessionnelle comme marqueurs de la vulnérabilité	197
3.3.2.2	La effets ambigus des réseaux pour les travailleurs protégés	199

II EXPLORATION DES RÉSEAUX DE RELATIONS PERSONNELLES ET DE LEURS EFFETS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL À BOGOTA 209

4	DU RÔLE DES RÉSEAUX DE RELATIONS, DE LEURS DIMENSIONS, DE LEURS CONFIGURATIONS ET DE LEUR ÉVOLUTION DANS L'EMPLOI	211
4.1	La portée de l'encastrement réticulaire et de son niveau d'analyse <i>méso-sociologique</i>	215
4.1.1	L'encastrement de l'acteur dans ses réseaux de relations	215
4.1.1.1	De la notion d'encastrement chez Polanyi à celle proposée par Granovetter	216
4.1.1.2	Les trois dimensions de l'encastrement réticulaire granovetterien	222
4.1.2	Le prisme <i>méso-socioéconomique</i> de l'encastrement réticulaire	224
4.1.2.1	Les structures au-delà des réseaux : les limites d'une approche structurale	224
4.1.2.2	La portée du prisme <i>méso-sociologique</i> de l'analyse des réseaux : entre structure et individus	225
4.2	Les apports complexes de la socioéconomie des réseaux à l'analyse du marché du travail	228
4.2.1	Le capital social comme réseau potentiel : l'approche par les ressources sociales	229
4.2.1.1	Les ressources accessibles à travers les positions : le champ des opportunités possibles	230
4.2.1.2	Les effets contrastés des ressources accessibles sur les performances dans l'emploi	236
4.2.2	Le réseau actif : dimensions, mécanismes et résultats	239
4.2.2.1	L'intérêt des réseaux ouverts : liens faibles, trous structuraux et hétérophilie	239
4.2.2.2	L'importance de la cohésion sociale : liens forts, <i>network closure</i> et homophilie	251
4.3	Articulation des dimensions et évolution réticulaire au cours de la trajectoire professionnelle	258
4.3.1	Articulation entre les capacités du réseau potentiel et la mobilisation du réseau actif	259
4.3.1.1	La complémentarité nécessaire entre le réseau potentiel et actif	259
4.3.1.2	Les propositions de combinaisons réticulaires avancées par la littérature	263
4.3.2	Le rôle évolutif des réseaux dans l'accès aux ressources au sein de la trajectoire professionnelle	267
4.3.2.1	L'importance de l'analyse dynamique : les réseaux de relations dans les trajectoires individuelles	268

4.3.2.2	Étapes des trajectoires socioprofessionnelles, ressources et relations	273
5	CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE ET CONTEXTUALISATION DES RÉSEAUX PERSONNELS DANS LA CAPITALÉ COLOMBIENNE	281
5.1	La collecte de données à travers le système original d'enquêtes mixtes (REDES)	285
5.1.1	La portée de l'approche égocentrée et des données mixtes pour analyser les réseaux sur le marché du travail	286
5.1.1.1	L'approche par les réseaux personnels plus adaptée pour saisir les relations sur le marché du travail	286
5.1.1.2	L'importance de la mixité des données réticulaires	291
5.1.2	Le système d'enquêtes développé dans la capitale colombienne : méthodes et échantillonnage	293
5.1.2.1	Présentation générale du système REDES	294
5.1.2.2	La question de l'échantillonnage : stratégie d'appariement et méthode par quotas	300
5.1.3	Les instruments du système REDES : du questionnaire égocentré aux <i>narrations quantifiées</i>	304
5.1.3.1	Le design du questionnaire REDES : la variété des techniques utilisées	304
5.1.3.2	L'utilisation des <i>narrations quantifiées</i> : d'une démarche qualitative à une approche quantitative et dynamique	314
5.2	Des réseaux contextualisés à Bogota	323
5.2.1	Des réseaux potentiels et actifs inégaux dans la capitale ?	323
5.2.1.1	Des marqueurs sociaux distinguant les dimensions du réseau potentiel des acteurs	324
5.2.1.2	Des différenciations sociales se reflétant également sur les dimensions du réseau actif	328
5.2.2	L'évolution de l'encastrement réticulaire au sein des trajectoires socioprofessionnelles	335
5.2.2.1	L'insertion professionnelle : la formation, les relations familiales et la cohésion sociale	336
5.2.2.2	L'évolution professionnelle : diversification des ressources, ouverture du réseau et apparition des relations professionnelles	339
5.2.2.3	Le retour à l'emploi : informations, support émotionnel, <i>reconcentration</i> du réseau et liens de confiance	341
6	COMBINAISONS RÉTICULAIRES, CONTEXTUALISATION DE LA FORCE DES LIENS, RESSOURCES ET RELATIONS FACE AUX CHANGEMENTS PROFESSIONNELS À BOGOTA	347
6.1	Des configurations aux combinaisons réticulaires : effets sur le marché du travail	351
6.1.1	Des configurations aux effets de leurs combinaisons sur le <i>job search</i> et le <i>job matching</i> : la formulation des hypothèses	351
6.1.1.1	Les différentes configurations possibles du réseau potentiel et actif	352
6.1.1.2	Combinaisons de mécanismes réticulaires et leurs effets attendus sur la recherche d'emploi et l'appariement	354
6.1.2	Les configurations du réseau potentiel et actif et leur absence d'association	357
6.1.2.1	Typologies des réseaux potentiel et actif et régressions à choix qualitatifs	358
6.1.2.2	Les configurations du réseau potentiel et du réseau actif et leur absence d'association à Bogota	362
6.1.3	Les effets des combinaisons réticulaires sur la recherche d'emploi et la qualité de l'appariement	367

6.1.3.1	Évaluation de l'impact des combinaisons réticulaires : une stratégie quasi-expérimentale	367
6.1.3.2	La force de la combinaison entre un réseau potentiel étendu et actif cohésif à Bogota	377
6.2	La contextualisation de la force des liens : effets différenciés sur le revenu et son évolution	382
6.2.1	La complexité de la relation entre la force des liens et le revenu : la variété des problèmes d'asymétrie d'information	383
6.2.1.1	La force des liens faibles sur le revenu : l'importance de la quantité d'informations disponibles	383
6.2.1.2	La force des liens forts sur l'évolution substantielle du revenu : la qualité de l'information et la crédibilité de la recommandation	385
6.2.2	De la nature de la force des liens à la stratégie empirique adoptée pour observer ses effets sur le revenu et son évolution	386
6.2.2.1	La caractérisation de la force des liens : une approche tridimensionnelle	387
6.2.2.2	L'opérationnalisation d'une mesure tridimensionnelle de la force des liens à Bogota	389
6.2.2.3	Stratégie empirique et spécification	394
6.2.3	De la faiblesse des liens forts sur le revenu à leur force sur l'évolution du revenu	397
6.2.3.1	La limite des liens forts sur le revenu	398
6.2.3.2	L'avantage des liens forts sur l'évolution substantielle du revenu	401
6.3	Différenciation des ressources et des relations en fonction du type de changement d'emploi	404
6.3.1	Différenciation des mécanismes de résolution de l'asymétrie d'information en fonction du type de changement	405
6.3.1.1	Changement <i>incrémental</i> : l'importance du signalement de ses compétences professionnelles et des liens organisationnels	405
6.3.1.2	Changement <i>radical</i> : l'importance de la recommandation, des liens familiaux et de la confiance	408
6.3.2	L'exploration quantitative et qualitative des entretiens narratifs	409
6.3.2.1	Variation des ressources en fonction du type d'évolution : formation professionnelle <i>vs.</i> recommandation	410
6.3.2.2	Différenciation des types de liens et du niveau de confiance en fonction du type de transition	414
	CONCLUSION GÉNÉRALE	423
	BIBLIOGRAPHIE	439
	ANNEXES	481
	LISTE DES TABLEAUX, FIGURES ET ENCADRÉS	533
	TABLE DES MATIÈRES	547

