

Rôles des Réseaux Sociaux Dans la Demande de l'Emploi

Mohamed KADOUCHE¹
Maître de conférences Université Alger 2

Résumé :

La recherche de l'emploi est une dynamique sociale qui nécessite l'accès et la mobilisation d'un ensemble de ressources sociales et humaines. Le marché national du travail n'arrive pas à satisfaire la demande exprimée par les jeunes diplômés, particulièrement celui de la fonction publique. Ce dernier souffre du fonctionnement de ses services incitant ses usagers à construire leurs propres logiques sociales à l'accès à l'emploi. Le capital humain et social fait l'objet de cette dynamique. Une étude auprès des fonctionnaires récemment recrutés à l'USTHB ont fait l'objet d'un échantillon pour une analyse qualitative. Un ensemble de catégories sociales est défini par rapport aux logiques sociales à l'accès à l'emploi.

Mots clés:

Ressources sociales, emploi, socialité secondaire et primaires, capital social et humain, échange sociale.

Introduction:

L'accès aux services publics est une dynamique sociale complexe dans un contexte institutionnalisé où la régulation de ce contexte ne s'impose pas et où il présente des dysfonctionnements dans ses prestations à la recherche d'un emploi dont le contexte socioéconomique algérien ne fait pas exception à cette règle. L'analyse du réseau est une approche probable pour mettre en évidence des éléments de réponses à cette situation. Elle constitue à la fois un cadre d'analyse, une discipline et une méthode d'enquête opérant sur les relations d'une structure liée d'acteurs, d'individus et de groupes dont les dynamiques interpersonnelles sont issues de règles et de normes implicites et permettent d'appréhender les actions. Dans le marché du travail algérien, la recherche de l'emploi impliquant le réseau social du demandeur. Elle donne une dynamique sociale à son entourage. Il existe plusieurs façons d'analyser le réseau social de l'individu demandeur d'emploi, notamment pour ce qui est d'entrevoir comment celui-ci construit et formule son projet professionnel.

Les approches du réseau social sont plus centrées sur l'individu (égocentrique) que sur le réseau complet (socio centrique). L'intérêt de la recherche peut se porter autant sur le contenu des échanges entre un ego et les acteurs que sur les enjeux liés à la constitution structurale du réseau en question.

Dans cette étude nous allons reconstruire la position psychosociale du demandeur face à l'opérateur social en situation de carences et de redistributions de rentes, donc, il est prédisposé aux échanges sociaux avec l'acteur demandeur d'un emploi. L'établissement public est le contexte institutionnel choisi pour cette réflexion. L'opérateur économique privé adopte un choix rationnel dans sa politique de recrutement. Face à cette situation déséquilibrée, quelles sont les formes possibles sujettes de ces échanges sociaux ? Et comment l'acteur demandeur d'un emploi dans sa pluralité mobilise ses ressources sociales pour accéder à un poste de travail dans les structures publiques ?

Il nous semble que la situation socioéconomique du marché de travail en Algérie ne fonctionne pas au même diapason avec la demande de l'emploi exprimée par la population des demandeurs d'emploi diplômés.

Ce dysfonctionnement incitatif, oblige le jeune diplômé demandeur d'emploi à investir l'ensemble de ses ressources sociales accessibles et mobilisables pour l'obtention d'un emploi qui répond à ses attentes parfois non équivalentes à sa formation universitaire. Il mobilise ses ressources accessibles afin de stocker un maximum de capitaux qui lui permettent un échange fructueux avec l'opération social souvent en position de force. De quoi il s'agit ? sous quelles formes ces capitaux devraient être cumulées par le demandeur d'emploi ?

Plusieurs recherches s'inspirant de la théorie du capital humain sont associées à l'accès à l'emploi. Dans les années 1980 et 1990, une nouvelle théorie, s'est développée basée sur l'influence des relations sociales à l'accès à l'emploi. Celle-ci soutient que les relations sociales constituent un capital social.

Les tenants de cette théorie ont ainsi montré que l'accès à l'emploi et le statut socioéconomique acquis par l'individu sont influencés par le capital social investi par l'individu mis en jeu dans l'échange ou qu'il est à même d'investir pour trouver l'emploi recherché. Depuis, certains sociologues, comme Lin (1981, 1999), soutiennent même que l'accès à l'emploi et le statut socioéconomique s'expliquent davantage par le capital social de l'individu que par son capital humain (scolarité). D'autres continuent à défendre l'idée contraire, associant l'accès à l'emploi et le statut socioéconomique plus au capital humain qu'au capital social.

La présente étude ne néglige pas les perspectives de ce débat. Son objectif est d'examiner l'influence relative du capital humain et du capital social sur les caractéristiques de l'emploi chez les diplômés universitaires. Notre hypothèse est que, en Algérie, les caractéristiques de l'emploi sont influencées par les deux formes de capital. Nous tenterons de répondre à la question suivante: lequel, entre le capital humain et le capital social,

influence le plus les chances d'obtenir un emploi inférieur ou équivalent au diplômes et études ?

Pour ce faire, nous utilisons les données établit par la sous direction de la gestion des ressources humaines de l'Université des Sciences et de la Technologue de Houari Boumediene pour la période de 5 années de recrutement allons de 2012 à 2017. Un questionnaire à fait l'objet d'un instrument de collecte de données et une analyse qualitative basée sur l'usage d'un ensemble de logiciels informatique telle que le sphinx lexica, ont projeté de la lumière sur la question. Les caractéristiques de l'emploi étudiées sont significativement associées à la fois au capital humain et au capital social.

Partie I : présentation du problème

I.L'accès à l'emploi et les enjeux du service public

Le *venir en aide* à l'accès aux services publics se présente selon plusieurs modalités : Dans une première formulation, on fournit une aide (argent, objet, service) à quelqu'un parce qu'il a droit à celle-ci. La décision s'applique à un ensemble d'individus concernés, allant des êtres humains en général jusqu'à des catégories particulières (l'éducation pour ce qui est des enfants, la formation pour ce qui est des chômeurs, le soins pour les malades).

Si on définit cette modalité d'aide sociale sur un plan « théorique », on peut la caractériser par les points suivants : une décision en provenance de la politique en créant un *droit* ; (politique adoptée par les pouvoirs publics).

Ce droit s'applique à une catégorie plus ou moins vaste (être humain, une catégorie d'âge, un groupe social) qui sera constituée *d'ayant droit* ; pour ce qui est du *venir en aide*, ce n'est pas au même titre de *sujet* qu'un ayant droit théoriquement considéré. Ce n'est pas son état té d'individu qui entraîne son droit mais le fait qu'il soit considéré comme étant *membre* de la catégorie qui « donne droit à... ». Il prend alors une identité de sans domicile fixe, de chômeur, d'enfant en échec scolaire. Il n'y aura donc pas lieu de penser échange ou réciprocité au moment de la « fourniture » de l'aide. Celle-ci va de soi, elle est dans l'univers du droit, comme un *dû* qui ne se laisse pas interroger. Celui qui n'en dispose pas, alors que c'est son droit est victime d'une injustice ; autrement dit, l'aide pourrait être distribuée par une procédure automatique, sans intervention d'un lien entre l'ayant droit et un opérateur distributeur de *dû*.

Cette forme d'aide permet de garantir aux plus défavorisés et aux plus fragiles. Ce minimum d'appuis qui leur permet de vivre au niveau des normes de la condition humaine que notre société continue a construire. Elle est aussi un atout de redistribution des richesses et une tentative pour combattre les injustices. Cependant, ce *venir en aide* rencontre ses limites

dans de nombreuses situations auxquelles sont confrontés les opérateurs sociaux dans les services publics.

Notre exposé se construit sur l'idée que cette forme d'aide ne fonctionne de façon efficace que si le problème de l'ayant droit peut être isolé comme étant seulement « objectif » ou objectivable. Il faut pour cela, non seulement que son origine soit économique ou organisationnel mais plutôt d'ordre psychologique et sociale rendant toutes solutions inopérantes.

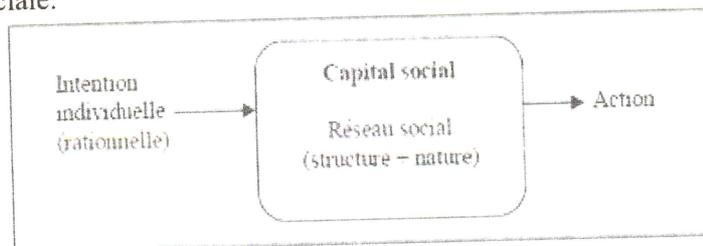
II. De la demande à l'échange

Il est dans la tradition du travail social de mettre en place une relation d'échange sociale d'un opérateur social qui s'adresse à un usager.

Un sujet peut l'être, mais pas nécessairement, un ayant droit (un usager). En revanche, le sujet dispose obligatoirement de deux attributs. Le premier tient à la posture de l'opérateur social tout a fait conscient que l'usager est une personne dans le besoins d'un service (il est chômeur mais il est aussi dans le besoin et que monsieur karim chômeur n'est pas une cruche vide). Le deuxième attribut de l'usager tient à sa manière d'aborder sa situation personnelle ; il doit d'être disponible à l'échange, c'est-à-dire actif ou réactif, manifestant, comme on dit, montrer le plaisir de la réciprocité. A ce titre il est *sujet* mais dans quel type d'échange ?

Si l'on regarde la situation de l'extérieur, comme un observateur des systèmes, il semble évident que l'acte professionnel du « venir en aide pour une insertion professionnelle » relève d'une logique institutionnelle, proche de la logique d'entreprise.

À en rester là, on rencontre une difficulté majeure. La personne qui « bénéficie » de l'aide l'est au titre de simple bénéficiaire, comme *ayant droit* et non comme *sujet*, pour reprendre à notre distinction. Autrement dit, on est confronté au paradoxe connu: plus on cherche à aider quelqu'un à consommer un service public, plus on l'assiste, et plus on le stabilise dans une position de demandeur favorisé (plus il devient assisté), et plus est soumis à un mécanisme d'échange social. Dans les normes institutionnalisées par la charte nationale et la loi du travail, l'opérateur social doit en principe, le considérer comme une personne demandeur d'aide et non pas comme une proie sociale, c'est-à-dire sujet parasite dans une sphère sociale.



Il est donc nécessaire de contractualiser la relation d'aide. Au contrat de travail qui lie l'opérateur social à son employeur se joint un « contrat d'aide » supposant engagement réciproque ; l'un (le travailleur social) apporte un soutien, une assistance technique à l'autre (l'utilisateur) qui s'engage en retour (au titre d'acteur) dans un processus d'échange social égalitaire, autrement dit *interdit le parasitage social*. A l'opposé, la situation engendre les deux acteurs sociaux dans une position de carences et c'est à partir de cette position que les stratégies d'échanges se construisent.

Partie II : présentation des résultats de l'étude

L'usage des instruments de collectes des données auprès des jeunes recrutés à l'USTHB et auprès des opérateurs sociaux interviewés lors de la dernière opération de recrutement ainsi l'observation comportemental et le calcul de temps de l'entretien nous ont permis de reconstruire les logiques sociales et les dynamiques régissant le recrutement dans cet établissement public.

A ce niveau, le processus de demande d'emploi théoriquement mis en interaction sociale les deux principaux acteurs du processus, l'opérateur social et le demandeur d'emploi. Nous voudrions montrer que les personnes demandeur d'emploi dans la société algérienne, entendent la relation d'aide pour décrocher un emploi se manifeste généralement collectivement dans un réseau social dont le quel est inscrit le demandeur. Il n'était pas prévu qu'elle soit ainsi, ce qui la transforme de l'individuel au collectif est en rapport avec le fonctionnement du marché du travail dans la société algérienne, en particulier de la part des opérateurs économiques qui relèvent du public.

II.1.La personnalité déconstruite :

Nous avons été amenés à distinguer deux modalités d'aide sociale. D'abord il y a le distribuer à l'ayant droit qui permet de trouver solution à un problème « objectif » n'ayant pas eu d'effets sociaux néfastes. Il y a ensuite la relation d'aide destructive centrée aussi sur des problèmes relatifs à l'accès aux services publics accompagné d'un échange social de formes différentes.

Notre réflexion s'oriente sur les demandeurs d'emploi face à cette deuxième modalité où le demandeur d'emploi est prédisposé à échanger socialement avec l'opérateur social (personnel chargé de l'évaluation).

Il nous faut rapidement rappeler les caractéristiques de la personnalité « déconstruite » en utilisant le concept de carence ou de tendance antisociale au sens de Winnicott (1956).

Dans la plupart des situations qu'elle rencontre, une personnalité carencée vit dans la désillusion. Elle se sent exclue de toutes formes de lien (la déconstruction se manifeste par défaut) parce qu'elle est prisonnière du dû. Elle n'est pas concernée par une distribution loyale et égale de la

rente que l'Etat de providence réserve à une catégorie de personnes. Winnicott nous le fait sentir quand il écrit pour expliquer les vols que commet l'adolescent délinquant : « Il réclame ce à quoi il a droit ; il réclame à son père et à sa mère des dommages et intérêts parce qu'il se sent privé de leur amour » (Winnicott, 1956). Toute entrée en relation devient alors impossible parce que l'autre (par exemple le travailleur social) est déshumanisé, considéré comme un simple pourvoyeur automatique de biens et de services.

En revanche, il existe des situations particulières qui font renaître l'illusion (comme si la déconstruction se manifestait alors *dans l'excès*). La personne carencée ressent alors l'espoir (autre mot du langage winnicottien) de retrouver dans une personne de rencontre une figure idéale merveilleuse et toute-puissante, émanant de l'image maternelle bienveillante dont il a été précocement privé. C'est à coup sûr une illusion, mais si l'opérateur social se trouve à cette place-là dans un moment qui fait exception, c'est parce que quelque chose dans sa façon d'être ou d'agir a permis qu'il devienne, par externalisation de l'usager, l'objet convoqué pour la réalisation d'un désir. Il se construit une position sociale dans la quelle il se réjouit de redistribuer une forme de rente. Cette position de force lui attribue une légitimité de conventionner un échange social avec le demandeur.

Une logique ; lors de négociation de construit selon l'ordre des besoins ressentis par l'opérateur social. Une série de questions est alors déployée comme : que fait t'il ton père dans la vie ? Connaissez-vous monsieur X ? Avez-vous des contacts avec des personnes travaillant dans tel ou tel secteur ? Avez-vous travaillée auparavant ? De l'autre côté, un ensemble de propositions fait l'objet de l'entretien comme : si vous avez besoins de quoi que se soit appelez moi, voici mon numéro de téléphone !

On voit que l'enjeu est d'une complexité sociale qui dépasse les règles de régulations sociales à l'accès aux services publics. La rencontre entre ces deux subjectivités carencées crée une dynamique sociale d'échange qui explique en partie les logiques sociales d'accès au marché de l'emploi.

Les personnes en difficulté peuvent, dans certaines situations, adopter une position tout à fait autre. Portées par l'espoir, elles peuvent voir renaître l'illusion de retrouver chez l'interlocuteur la figure de l'homme à sa solution. Elles déchiffrent une *intention*.

Il n'est plus question de normes d'emploi ou de professionnalité, mais d'une relation égocentrée (ou non copernicienne). L'usager sent fortement que c'est à partir de lui que son problème soit résolu et pour lui que se déploient les actes du professionnels. Pourquoi fait-il cela ? Parce qu'il présente une solution à ses problèmes, ce qui lui fait savoir par ses (dons). Nous sommes toujours dans la socialité secondaire, dans un échange en *déséquilibre* caractéristique de l'échange par le don et le contre don.

Revenons aux personnes carencées. Elles vont chercher à donner sens à l'énigme à partir d'une opposition binaire. Dans un premier cas, elles pensent qu'il n'y a pas d'écart entre ce qu'elles ressentent de l'acte professionnel de l'opérateur social et la définition légale et technique de celui-ci. Le lien est alors équilibré, caractérisé par un échange entre deux acteurs qui visent à la résolution du problème responsable à l'accès aux services publics. Il est conforme à la norme d'emploi, nous le disons égo-excentré (ou copernicien) dans la mesure où l'utilisateur sent que son interlocuteur agit selon un code conforme à sa profession. Jusqu'à présent, le problème de barrière et de blocage, sous ses différentes formes, ne se pose pas. Nous sommes ici dans la socialité primaire où la relation binaire et l'échange sociales entre les deux acteurs de cette dynamique obéit aux normes sociales institutionnelles. Cette situation se transforme en un centre d'intérêt pour une analyse socio anthropologique lorsque la régulation de cette dynamique fait défaut laissant l'opportunité aux acteurs de se repositionner dans la structure sociale sous une autre configuration. À la question, pourquoi fait-il cela ?

La réponse est simplement Parce que c'est sa position sociale carencée qu'est responsable de ses actions : nous sommes dans la socialité secondaire et dans l'échange contractuel relativement « conflictuel ».

II.2.Ce qui favorise l'interprétation par l'échange

Dans le cadre de la relation d'aide, il sera donc très important de comprendre ce qui est susceptible d'entraîner une interprétation, égocentrée, élaborée à partir du modèle du don. Nous avons indiqué plus haut que la carence, au sens de Winnicott, pouvait en être responsable.

Reste à voir maintenant ce qui le fait du dispositif de régulation comme le fait des actes du professionnel favorise chez l'utilisateur la naissance d'une interprétation par le don.

Pour ce qui est du dispositif régulateur institutionnel, plus la prise en charge est globale (ouverte au grand public), plus elle favorise les interprétations par le don. En effet, le recrutement et les offres d'emplois qui en font partie, ainsi que la santé et l'éducation (soins gratuits et l'enseignement) dans le cas de notre société et autres, sont plus observés comme objets de contrats, ne serait-ce que parce qu'elles souffrent du modèle adopté par les pouvoirs publics et leurs politiques de réformes. Ce type d'institution est construit sur une forme de socialité secondaire sur le personnel en opposition à l'impersonnel et sur les affinités qui donnent de nombreuses occasions d'interprétation par le don.

II.3.Le don est dans l'échange entre les deux subjectivités carencées.

Jusqu'à maintenant, et pour des raisons de présentation, nous avons considéré le don comme un élément isolable. Or, on ne comprend le don que

si, à la suite de Mauss (1925), on réintroduit l'idée d'un échange par le don. Il suppose en effet l'enchaînement d'une triple obligation :

- l'obligation de donner qui est en quelque sorte un « principe de générosité », pour parler comme Bataille, ou l'obligation à manifester une attitude « noble », pour parler comme Bourdieu (1988) : « *Quand on dit noblesse oblige, c'est bien que le noble est obligé à être désintéressé, à être généreux... L'univers social lui demande d'être généreux* »¹ ;

- l'obligation d'accepter le cadeau. Le refuser, c'est rompre le lien, refuser l'alliance, laisser l'autre à sa place d'étranger. L'accepter, c'est accepter la dette et qu'il faudra l'honorer.

- d'où la troisième obligation : l'obligation de rendre. Il s'agit d'offrir un contre-don, normalement de valeur supérieure au don. Ne pas pouvoir obéir à cette obligation, c'est se reconnaître serviteur, reconnaître la supériorité du donateur, voir une relation hiérarchique se substituer à l'échange par le don.

Mais le contre-don ne termine pas l'échange, il entraîne chez celui qui le reçoit la nécessité de rendre un « contre-contre-don », L'échange se poursuit (je reste en contact avec l'opérateur pour le choix du service et pour une éventuelle promotion" sujet "M" ... Ainsi s'enchaînent les obligations à moins que l'on ne dise, avec Lévi-Strauss, qu'il n'y a pas de triple obligations mais une seule obligation, celle d'échanger, à quoi renvoie l'interdit de parasitage dont nous parlions plus haut.

Lorsque le bénéficiaire interprète comme un don l'acte de l'opérateur social, il aura donc à y répondre par un contre-don "je reste disponible à vos besoins dans la mesure du possible" sujet "C". Il pourra s'agir d'un retour conforme à l'attente raisonnable du professionnel : la personne devient active, fait des démarches, accepte de changer ou esquisse des tentatives de sortie de crise. L'opérateur social sentira que l'on est dans le registre du contre-don de *reconnaissance* (aux deux sens du terme) s'il a l'impression qu'il s'agit aussi de lui faire plaisir en validant l'efficacité de son intervention et plus.

Les contre-dons précéderont les contre-contre-dons en provenance d'agent évaluateur. Ce dernier conforte un peu plus l'utilisateur dans l'entretien par l'idée qu'il est bien servi, qu'il peut compter sur lui et qu'il est quelque'un d'important dans sa vie professionnelle.

Cette esquisse de la dynamique de l'échange par le don montre que celui-ci est essentiellement en déséquilibre. Dans un échange équilibré, l'offre cherche à réduire la dette et à la résorber ; avant que se termine l'échange. *A contrario*, l'échange nourrit la dette par le don, l'alimente, pour ainsi dire la dramatiser.

¹ BOURDIEU, P. 1988. « Intérêt et désintéressement », *Cahiers du groupe de recherche sur la socialisation*, n° 7, p.15.

Rappelons que le contre-don doit toujours, en principe, être de valeur supérieure au don et de nature différente ni au moins dans les structures de services publics et qu'ainsi se poursuit l'échange : les enjeux sont de plus en plus importants et engagent les personnes de façon de plus en plus intimes.

II.3. Logiques d'accès à l'emploi et la dynamique d'échange sociale

Analyser le réseau implique entre autre la considération d'acteurs, de motifs de relations et de positions occupées dans le réseau. Ces derniers sont des variables aux influences spécifiques et notables sur l'individu. À cela doit s'ajouter la considération de la place du capital social et des ressources sociales dans l'analyse du réseau.

Le capital humain d'un jeune diplômé est l'ensemble de ses diplômes, attestations et capacités intellectuelles acquis lors de sa formation. Par contre, son capital social est l'ensemble de ses relations sociales qui constituent son réseau social. Deux niveaux de capitaux l'influencent sur l'accès à un emploi dans le marché du travail. Sur quel capital va-t-il construire sa logique d'accès ? Et quelle sont les ressources les plus utiles à formes d'accès ?

II.4. L'effet du capital social sur le processus de recrutement des employés

Quand ils cherchent un emploi, les individus ne mettent pas seulement en valeur leurs ressources personnelles (instruction, expérience, aptitudes physiques, etc.), mais ils mobilisent aussi leurs relations sociales pour maximiser la probabilité d'atteindre un meilleur emploi « *j'ai parlé avec tout mon entourage sur ma recherche d'emploi, je n'arrête pas de consulter les annonces sur le net et sur les placards publicitaires aux journaux* » sujet "L". Comme ça, les relations sociales mobilisées constituent une ressource (un capital) pour accéder à l'information ou pour exercer une influence auprès de l'employeur (Granovetter, 1995, 1974, 1973 ; Campbell, Marsden et Hurlbert, 1986 ; Lin et Dumin, 1986 ; Lin, Ensel et Vaughn, 1981 ; Lin, Vaughn et Ensel, 1981). Ces relations constituent également un atout auprès du décideur (employeur).

Enfin, ces relations sociales aussi constituent un renforcement pour le demandeur d'emploi, car elles instaurent chez lui une sorte de confiance en soi, de motivation et d'assurance grâce auxquelles il se donne la légitimité de poursuivre ces recherches afin d'atteindre son but et de s'assurer de son succès (Lin, 2001a : 20) « *une petite intervention à ma faveur me donne un espoir d'être recruté* » sujet "L".

Dans la mesure où les réseaux sociaux constituent un cadre propice au développement des liens et des contacts sociaux, ils exercent une influence déterminante sur les processus d'insertion sur le marché des emplois « un de

ma promotion est recruté ça fait une année. Son père est bien placé au ministère des mines » sujet "K". Pour Granovetter (1973), les réseaux sociaux contribuent à la structuration du marché d'emploi. De façon particulière, ils interviennent dans la structuration du marché de l'emploi, car ils influencent à la fois les attitudes et le comportement de l'employeur et du demandeur d'emploi.

Qu'il soit fondé sur les relations de parenté, d'amitié ou de connaissance, le capital social est un instrument efficace de succès dans la recherche et la distribution des emplois. Avoir des relations sur le marché de l'emploi constitue une valeur pour atteindre ses buts. Il est important de constater avec Burt que le capital social constitue un instrument d'acquisition des avantages pour certains, mais en même temps, un facteur d'exclusion pour d'autres « *je n'ai rien à donner si mon CV n'est pas intéressant, je n'aurai jamais ce poste* » sujet "B". En fait, tout comme le capital humain et le capital financier, le capital social rend la compétition imparfaite, car il augmente pour les uns les possibilités de réaliser des gains et entraîne donc, de ce fait, des pertes pour les autres.

En abordant la même question du capital social sur le recrutement pour l'étude de l'impact des réseaux, sur le comportement des évaluateurs pendant le recrutement, il a été constaté que ces derniers recherchent des candidats ayant un capital humain (scolarité) élevé, affichent beaucoup d'intérêt pour les candidats jouissant d'un capital social riche dans les réseaux qui entourent l'entreprise.

« *Nous avons surtout remarqué que le recrutement est plus avantage pour les jeunes candidats inscrits dans les réseaux de l'entreprise. J'étais étudiant dans cette université et j'étais membre d'une association estudiantine* » sujet "F" ; « *mon voisin travaille à cette université* » sujet "G". Plus les candidats aux postes sont inscrits dans l'un des réseaux qui configure la structure sociale de l'entreprise plus ils ont plus de chance d'être recrutés.

Les réseaux sociaux constituent donc un lieu de rendez-vous entre l'employeur et le demandeur d'emploi. Tous les moyens de contacts usités augmentent la probabilité de succès pour l'action instrumentale pour les deux partenaires. Les lettres de recommandation sont un exemple très éloquent de contact dans la recherche d'emploi, comme en témoigne l'étude de Fernandez et Weinberg (1997). Lorsqu'ils sont en quête du premier emploi, les candidats présentant des lettres de recommandation de la part d'une personne externe à l'entreprise ont trois fois plus de chances d'obtenir un emploi que ceux qui n'en ont pas. En même temps, ceux recommandés par les personnes de l'intérieur de l'entreprise ont dix-huit fois plus de chances d'avoir un emploi que ceux recommandés par des personnes extérieures à l'entreprise (Fernandez et Weinberg, 1997 : 893).

II.5. Réseau et relation social du demandeur d'emploi

Dans cette étude, nous avons noté cinq contextes de relations : 1) famille immédiate et élargie, relations construites pendant la formation ; 2) relations dérivées du contexte des activités sociales dans un contexte organisé ; 3) voisins et autres acteurs lié par un partage d'espaces communs où les possibilités d'échanges de services sont nombreuses ; 4) tiers, relations construites par l'introduction d'un membre du réseau ; 5) relations inclassables, incluant les rencontres fortuites.

Putnam (2000) rapporte que les acteurs du réseau social peuvent être associés à des relations formelles (instrumentales) et informelles (sans but spécifique, très forte à l'entrée dans l'âge adulte).

Même si la fonction « informelle » n'annonce pas initialement de but spécifique, les travaux de Grannovetter (1973) et de Lin et Dumin (1986) sur les liens faibles suggèrent l'informalité des relations offre davantage accès aux ressources sociales que les liens forts, surtout chez ceux dont la position sociale initiale est inférieure" c'est une personne que je ne connais pas qui m'a fait une recommandation, c'est un ami à mon cousin" sujet "C".

Les logiques sociales pour accéder à un service social comme exemple : l'accès au marché de l'emploi dans un établissement public pour les jeunes diplômés universitaires en situation de demande d'emploi constitue la configuration de notre population d'étude représentée à travers Trois catégories sociales distinctes.

Première catégorie " catégorie savante" : jeunes diplômés qui ont réussi sans entraves dans leurs formations universitaires et qui ont déjà travaillé dans l'un ou plusieurs secteurs répondant à leurs spécialités. De ce point de vue et conformément à la réglementation en vigueur, les candidats de cette catégorie réjouissent d'une très grande chance pour qu'ils soient recrutés (la note de l'entretien est très minime par rapport à l'étude du dossier du candidat). Nous sommes dans la socialité primaire où le capital humain influence le plus sur le recrutement.

La deuxième catégorie " catégorie recommandée" : les jeunes diplômés retenus de cette catégorie présentent un minimum de conditions de recrutement parfois sans aucune expérience professionnelle auparavant ni une formation complémentaire à leur formation universitaire de base. Tous les jeunes diplômés de cette catégorie sociale, dotés d'une lettre de recommandation de la part de leurs réseaux personnels a fait exception à leur recrutement. Le candidat demandeur d'emploi n'était pas sujet d'échange sociale avec l'agent évaluateur. Par contre, l'entretien a consommé une partie de temporalité importante sur le lien social entre le jeune diplômé demandeur d'emploi et son recommandataire.

La troisième catégorie " catégorie de marchandage" : cette catégorie est composée de sous catégories sociales de jeunes universitaires demandeurs

d'emploi : certains candidats ne comptent que sur leurs pouvoirs de convaincre l'agent évaluateur qu'ils méritent ce poste de travail en montrant leurs points positifs et leur dévouement.

La deuxième sous catégorie construit son bavardage sociologique avec l'agent évaluateur en mettant en jeu les critères subjectifs par rapport aux attentes de l'agent évaluateur.

La dernière sous catégorie de cette population échange ses capitaux (relationnels, instrumentaux et émotionnels) sous les différentes formes existantes avec l'agent évaluateur.

Les deux dernières catégories répondent clairement à la socialité secondaire qui n'obéit pas aux normes et aux contrats institutionnels de la loi du travail.

Conclusion

Quels repères peut-on se donner pour contenir cette forme énigmatique de lien qui met en cause socialité secondaire et socialité primaire, échange par le don et échange équilibré ?

Il va de soi qu'un travail sociologique en continu est nécessaire pour suivre au plus près la nature de l'échange, sans être prisonnier de celui-ci. Une particulière attention doit être portée sur la spécificité de la demande mit en valeur lors de l'entretien.

Les agir professionnels doivent rester stables, délimités par un cadre *externe* défini par le contrat de travail. Ils ne sont ni l'utilisateur ni ses « besoins » qui vont définir les contours des actes professionnels ou les règles du métier. C'est seulement à l'intérieur d'un cadre fixe que toutes les variations sont possibles.

Toutefois, l'influence du capital social de l'individu est relativement plus élevée que celle de son capital humain.

Les institutions des services publics ont intérêt à rester « lacunaires » pour parler comme Jacques Hochmann (1985). Cela veut dire qu'elles doivent renoncer à servir l'utilisateur de façon totale, et à ne pas satisfaire tous ses « besoins ».

La manifestation d'une extrême bienveillance colmatant toutes les brèches facilite l'interprétation par le don ; mais les dons sont alors aliénants et envahissants ou étouffants pour autoriser des contre-dons d'une valeur suffisante. Ainsi se réalise un lien d'assistance. Le *manque* est nécessaire pour que naisse l'échange.

Bibliographie

- BOURDIEU, (P). 1988. « Intérêt et désintéressement », *Cahiers du groupe de recherche sur la socialisation*, n° 7, p. 1-55.
- CAILLÉ, (A). 1991. « Postface au manifeste du Mauss », *La revue du MAUSS*, 14, p. 101-116.
- FUSTIER, (P). 2000. « Le lien d'accompagnement entre don et contrat salarial », Paris, Dunod.
- FUSTIER, (P). 2007. « Personnalité carencée et lien d'accompagnement », dans P.-P. Boutinet (sous la direction de), N. Denoyel, G. Pineau, J.-Y. Robin, *Penser l'accompagnement adulte*, Paris, PUF.
- FUSTIER, (P). 2008. « Les corridors du quotidien », Paris, Dunod.
- HOCHMANN, (J). 1984. « Pour soigner l'enfant psychotique », Toulouse, Privat.
- HOCHMANN, (J). 1985. « L'institution sans institutions », *Cahiers de l'IPC*, n° 1, p. 33-42.
- MAUSS, (M). 1925-1968. « L'échange par le don », dans *Sociologie et anthropologie*, Paris, PUF.
- WINNICOTT, (D.W). 1956. « La tendance antisociale », dans *De la pédiatrie à la psychanalyse*, Paris, Payot.