

# Socio-économie du marché du travail

Institutionnalisme et sociologie économique de l'emploi

Master II

“Gestion Territorialisée des Ressources Humaines”

**UNIVERSITÉ D'ARTOIS**

Thibaud Deguilhem

GREThA UMR-CNRS 5113,  
Université de Bordeaux

# PARTIE 3 : l'importance des réseaux de relations pour expliquer le fonctionnement des marchés du travail

- ① **Les difficultés à appréhender les causes de la segmentation sociale**
  - a. La démarche *culturaliste*
  - b. Première limite à cette approche : l'aspect immuable de la culture
  - c. Seconde limite : l'“absolutisme culturel” et le paradoxe de la *sur-socialiation*
- ② **Le recours aux réseaux de relations comme facteur majeur pour s'insérer et évoluer dans l'emploi**
  - a. Les réseaux de relations : institutions incontournables dans l'analyse du marché du travail
  - b. Des effets contrastés : opportunité ou nécessité/contrainte ?
  - c. Vers un modèle général d'analyse socio-économique du marché
- ③ **Étude de cas : la complexité des réseaux d'accès à l'emploi à Bogota**

## 1.a. L'approche “culturaliste” (Piore, 1973, 1975)

### ● Point de départ :

- ▶ Bien que la segmentation du marché du travail soit un fait bien établi dans la littérature...

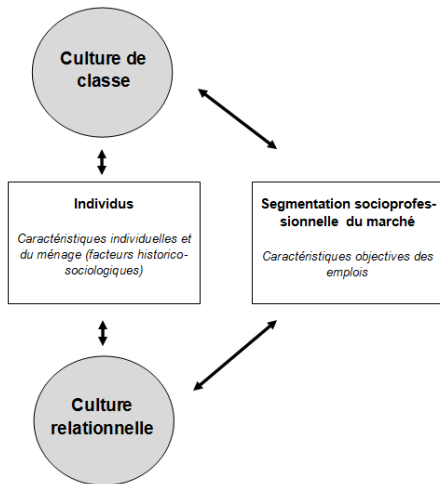
Comment expliquer cette “boite noire” ? Quels sont les facteurs qui déterminent la polarisation sociale des acteurs ?

### ● Idée générale :

- ▶ Sur la base des travaux de Lewis sur la “culture de la pauvreté”, Piore envisage deux composantes majeures définissant les différentes classes de travailleurs et leur relative stabilité :
  - ★ **Sous-cultures de classes** : *Systèmes contraignants de symboles, de valeurs et de connaissances socialement partagées* (DiMaggio, 1994)
  - ★ **Sous-cultures relationnelles** : *Indicateur de l'interdépendance sociale au sein des différents sous-groupes* (Osterman, 1984)

## 1.a. L'approche "culturaliste" (Piore, 1973, 1975)

### Modèle explicatif de Piore



## 1.a. L'approche “culturaliste” (Piore, 1973, 1975)

- **Portée explicative de cette approche :**

- ▶ Sur la base de ses travaux de 1975, Piore identifie trois “sous-cultures”

- i. **Le upper tier du segment primaire : la middle class subculture**  
(Piore, 1975, p. 126)

- ★ Pas de frontière entre famille et éducation (Bourdieu et Passeron)
    - ★ Famille plus *nucléarisée*, réduction du potentiel conflictuel avec le travail
    - ★ Travail et éducation ont idéalement la même fin : obtenir des revenus
    - ★ Développement de relations amicales (construites sur le lieu de travail) sur le temps libre et sur la base d'intérêts communs

## 1.a. L'approche "*culturaliste*" (Piore, 1973, 1975)

### ● **Portée explicative de cette approche :**

- ▶ Sur la base de ses travaux de 1975, Piore identifie trois "sous-cultures"

#### ii. **Le low tier du segment primaire : la working class subculture** (Piore, 1975, p. 127)

- ★ Mode de vie stable et routinier comme l'activité professionnelle
- ★ Les relations sociales sont concentrées, basées sur des interactions fréquentes et intenses (émotions, confiance, réciprocité)
- ★ Ces relations se développent entre pairs et s'inscrivent dans la durée

## 1.a. L'approche “culturaliste” (Piore, 1973, 1975)

### ● Portée explicative de cette approche :

- ▶ Sur la base de ses travaux de 1975, Piore identifie trois “sous-cultures”

### iii. Le segment secondaire : la **lower class subculture** (Piore, 1975, p. 128)

- ★ Individus “divorcés” d'avec les réseaux familiaux et amicaux
- ★ Relations de courte durée se traduisant par un emploi erratique et obtenu à travers des relations personnelles très intenses avec des tiers

### ● Conclusion :

- ▶ Pas de “liberté” de décision de la main d'œuvre
- ▶ Individus fortement conditionnés par leur culture d'appartenance et leurs relations

## 1.b. La critique de la “mécanique immuable” de la culture (Bourdieu, 1980, 2005)

- **La question de départ :**

Comment penser dans le même mouvement la reproduction et la transformation des structures sociales ?

- ▶ L'approche de Piore se heurte à un obstacle fondamental :

- ★ **La culture (comme normes et valeurs de classe) ne permet pas de saisir la reproduction et la transformation des structures sociales :**  
La culture fige les pratiques et les positions à travers une “mécanique immuable” (Bourdieu, 1987, 2005 ; Alter, 2012)

- **Proposition :**

- ▶ L'*intermédiation* entre la classe sociale, les normes et les pratiques culturelles et relationnelles doit être envisagée à travers le concept d'**habitus**



## 1.b. La critique de la “mécanique immuable” de la culture (Bourdieu, 1980, 2005)

- **La première version de l’habitus (1980) : une vision très structuraliste**

- ▶ Dans l’ouvrage *Le Sens Pratique*, Bourdieu définit cette notion de la façon suivante :

“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” (Bourdieu, 1980, p. 88)

- ▶ En 1980, Bourdieu ne semble pas contredire à l’approche de Piore. L’*habitus* recouvre deux dimensions :
  - i. Une socialisation à travers un système de normes : intériorisation des limites sociales à l’action individuelle
  - ii. Un rôle de producteur de pratiques et de représentations : cohérence donnée à l’ensemble des actions

## 1.b. La critique de la “mécanique immuable” de la culture (Bourdieu, 1980, 2005)

- **La seconde version de l’habitus (1997, 2005) : une vision plus constructiviste**

- ▶ Notamment dans un chapitre publié dans le *Handbook of Economic Sociology*, Bourdieu redéfinit cette notion qui devient alors :

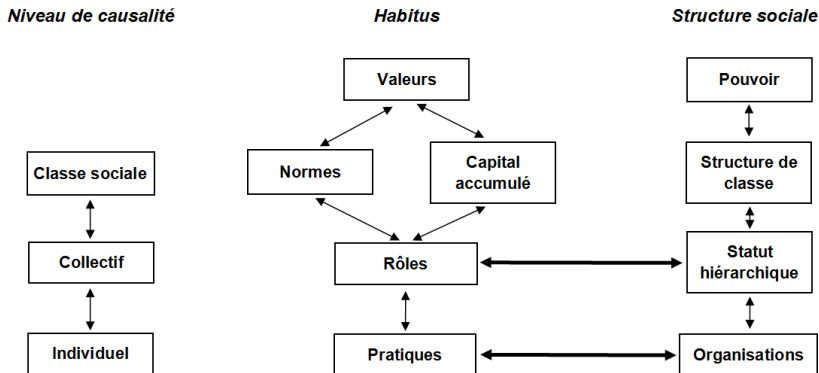
Une forme de “subjectivité socialisée”, au sein de laquelle les schèmes de perception et d’appréciation (système de préférences) sont le produit de l’histoire collective et individuelle (Bourdieu, 2005, p. 84–85)

- **Conclusion : complémentarité des deux acceptions**

- ▶ L’*habitus* produit à la fois des mécanismes actifs et rétroactifs liant structures et comportements. Il constitue une “machine” servant à :
  - i. Produire des comportements correspondant aux attentes sociales : limites intériorisées de l’action : réaction immédiate (reproduction)
  - ii. Agir et inscrire un processus d’apprentissage culturel au cœur des pratiques : réponse intelligente (transformation)

# 1.b. La critique de la “mécanique immuable” de la culture (Bourdieu, 1980, 2005)

## Le rôle de l'habitus : individu et structure sociale



## 1.c. Le problème de l' "absolutisme culturaliste" et de la *sur-socialisation* (Granovetter, 1985, 1988, 2008)

### ● Idées générales :

Réductionnisme (unidimensionnel) du prisme de la sociologie économique : aspect purement mécanique du comportement (Zelizer, 1988 ; DiMaggio 1994 ; Granovetter, 1985)

"Individu automate" similaire au prisme individualiste (cf. Partie 1) (Granovetter, 1985, 1988, 2008, 2017)

### i. La culture tient lieu de *deus ex machina* :

- ▶ Culture tient lieu de "boite noire" → omission des mécanismes sous-jacents à cette "identité de classe" (Granovetter, 1985)
- ▶ Véritable faiblesse explicative (problème du "chainon manquant") : la culture apparait lorsque les modèles sont limités (Swedberg, 2003)

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

## 1.c. Le problème de l' "absolutisme culturaliste" et de la *sur-socialisation* (Granovetter, 1985, 1988, 2008)

### ii. Le paradoxe de la sur-socialisation culturelle :

- ▶ Les individus obéissent aveuglement et systématiquement au système de normes et de valeurs en vigueur → correspondance parfaite entre les choix, les préférences, les habitudes et la culture de classe (Granovetter, 1988)
- ▶ Correspondance paradoxale avec l'approche sous-socialisée (Granovetter, 1985)
  - ★ Connaissance précise de la classe sociale = prédiction des comportements et des décisions comme dans les modèles individualiste
  - ★ Existence d'un ordre (équilibre) dans les transactions (bien que ce ne soit pas la poursuite de l'intérêt personnel qui en soit la source)

"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" (Granovetter, 2008, p. 83)

## 2.a. L'importance fondamentale des réseaux de relations sur le marché du travail (Granovetter, 1974, 1982, 1995)

### ● Idées générales

- ▶ Les réseaux constituent la forme de médiation essentielle pour réaliser les transactions sur le marché du travail :
  - ★ Les acteurs sont très rarement des étrangers entre-eux : **la connaissance et la confiance sont des éléments majeurs dans la médiation du processus d'embauche**
  - ★ Les relations qui les lient s'établissent bien en amont de l'échange marchand (dynamique relationnelle) : **les relations se construisent dans le temps et permettent de faire circuler des ressources nécessaires aux acteurs à certains moments de leur trajectoire**
  - ★ Les relations caractérisent le monde social primaire des acteurs ("le petit monde connu") : **on ne cherche pas sur un marché abstrait mais dans des sphères de connaissances**
- ▶ Plusieurs effets sont sous-jacents à l'utilisation des relations sociales :
  - ★ **Employés** : diminution du temps de recherche d'emploi (informations plus précises, ou offres plus nombreuses) par rapport aux moyens formels (Petersen et al., 2000 ; Marsden et Gorman, 2001)
  - ★ **Employeurs** : diminution des coûts de transactions, augmentation de la fréquence d'acceptation des offres, meilleure sélection des candidats (Holzer, 1988 ; Gorter et Van Ommeren, 1999)
  - ★ **Indépendants** : réduction des incertitudes de marché (Grimm et al., 2013), réduire les comportements opportunistes dans la relation fournisseur-client (Aalbers et Difsma, 2015), adopter de nouvelles technologies (Barr, 2002), garantir et pérenniser l'échange dans les communautés (Granovetter, 1995 ; Turner, 2009)

## 2.a. L'importance fondamentale des réseaux de relations sur le marché du travail (Granovetter, 1974, 1982, 1995)

### 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.
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 <sup>†</sup> (1995a)	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).

Note: <sup>†</sup>Analyse empirique publiée en 1974.

Source: Auteur.

## 2.a. L'importance fondamentale des réseaux de relations sur le marché du travail (Granovetter, 1974, 1982, 1995)

### Importance des relations sociales sur le marché du travail (suite)

Auteurs	Terrains	Résultats
Elliot 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 obtenu à travers des relations familiales, d'amitié ou d'autres types.
Garcia et Nicodemo (2013), Deguilhem et al. (2017)	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).

Source: Auteur.



## 2.b. Recours aux relations perçu comme une opportunité : “côté clair” des réseaux

### ● Idée générale

- ▶ Les réseaux constituent un moyen de faciliter l'accès à l'information
- ▶ Les relations représentent un moyen de sélection les meilleurs travailleurs (éviter le *mismatch*)

### ● Mécanismes sous-jacents (modèles théoriques)

- ▶ **Réseaux comme canal d'accès à l'information** : les travailleurs qui sont en contact avec un grand nombre d'acteurs (actifs occupés) ont une probabilité plus élevée de recevoir des informations sur les postes vacants, de fait ils trouvent plus rapidement et ont un salaire de réservation plus élevé (Calvo-Armengol et Jackson, 2004, 2007)
- ▶ **Les réseaux comme outil de limitation de l'asymétrie d'information** : les travailleurs sont équivalents sur les caractéristiques observables et la productivité est *ex ante* inconnue pour l'employeur. A 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. A 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 (Montgomery, 1991)

## 2.b. Recours aux relations perçu comme une opportunité : “côté clair” des réseaux

### ● Résultats empiriques

- ★ Les liens parentaux constituent un déterminant important de la façon dont les jeunes travailleurs suédois trouvent leur emploi et progressent dans leur activité (Kramarz et Skans, 2014)
- ★ Les immigrants mexicains usant de leur réseau ont tendance à bénéficier de plus d'informations influençant de fait leur performance sur le marché (Munshi, 2003)
- ★ 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)
- ★ L'utilisation des réseaux du père a un effet positif sur l'emploi du fils dans le contexte sud-africain (Magruder, 2010)
- ★ 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 ( Beaman, 2012)
- ★ 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) comme au Cameroun (Yogo, 2011)
- ★ Au Bangladesh les travailleurs qui exercent leur activité avec leur famille sont plus productifs que les autres en milieu agricole (Chowdhury, 2016)
- ★ Corrélation positive entre l'utilisation des liens et la réduction de la pauvreté en Chine (Zhang et al., 2017)
- ★ Leurs effets positifs sur les performances des petites et micro-entreprises dans des contextes divers (Berrou et Combarrous, 2012 ; Nguyen et Nordman, 2017)

## 2.b. Recours aux relations perçu comme une nécessité ou une contrainte : “côté obscur” des réseaux

### ● Idée générale

- ▶ L'usage des réseaux peut restreindre l'information accessible par certains acteurs (indisponibilité de l'information)
- ▶ Les relations peuvent générer des formes de népotisme (favoritisme) et par conséquent un *mismatch*

### ● Mécanismes sous-jacents (modèles théoriques)

- ▶ **Indisponibilité de l'information** : (i.) les relations peuvent être hétérogènes, (ii.) il existe deux types de professions et chaque travailleur possède un avantage 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 utilisent ces réseaux de nécessité sont 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 (Bentolila et al, 2010)
- ▶ **Les réseaux népotiques inefficaces** : le 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. Certaines études empiriques constatent que les employés qui utilisent cette forme de relations, 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)

## 2.b. Recours aux relations perçu comme une nécessité ou une contrainte : “côté obscur” des réseaux

### ● Résultats empiriques

- ★ La réception de nouvelles informations grâce aux réseaux de relations varie selon le lieu, les caractéristiques observables des acteurs et les types de relations (Smith, 2000, 2005 ; Brady 2015)
- ★ Les pauvres et les minorités “raciales” (aux États-Unis) ont plus tendance à utiliser leurs contacts mais gagnent moins que ceux qui recourent à des moyens formels (Smith, 2015)
- ★ Des effets négatifs de ces relations de nécessité sont observés sur les performances (et les gains) des travailleurs vulnérables à Singapour (Chua, 2011), et en Colombie (Diaz, 2012 ; Garcia et Nicodemo, 2013)
- ★ 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 (Antoninis, 2006)
- ★ 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 à São Paolo (Marques 2012, 2015)
- ★ Les relations conduisent aussi à une discrimination de genre, écartant les femmes de l'emploi : les hommes recommandent systématiquement peu de femmes, même lorsqu'ils sont en mesure de recommander des femmes aussi qualifiées que les travailleurs masculins au Malawi (Beaman et al., 2017)
- ★ Pour les 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 au Chili (Crona et al., 2016)
- ★ Les liens 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, 2017)
- ★ Un certain risque de *sur-encastrement* peut surgir du fait que les entrepreneurs informels doivent combiner des liens forts et des relations d'affaires pour réussir au Burkina Faso (Berrou et Combarous, 2012)

## 2.c. Vers un modèle intégrant structures sociales et usage des réseaux de relations

### ● Idées générales

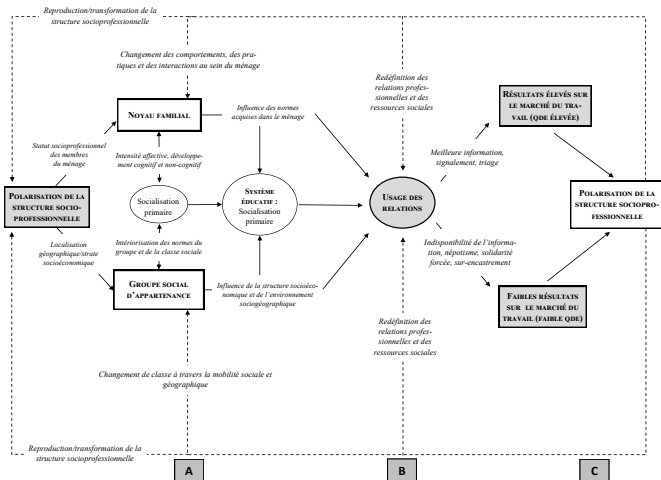
- ▶ Le recours aux relations obéit à différentes logiques et génère des résultats très contrastés sur le marché
- ▶ Ces résultats sont le produit du recours aux liens, mais cette pratique est aussi le produit des processus de socialisation antérieurs : **liaison possible avec la segmentation ?**

### ● Éléments de réponse

- ▶ Les relations ne s'affranchissent pas des hiérarchies sociales (Bidart et al., 2011)
- ▶ 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 ; Elliot, 1999 ; Marques, 2012, 2015 ; Tholen *et al.*, 2013)

## 2.c. Vers un modèle intégrant structures sociales et usage des réseaux de relations

### Structures, usage des réseaux et segmentation sur le marché



## 2.c. Vers un modèle intégrant structures sociales et usage des réseaux de relations

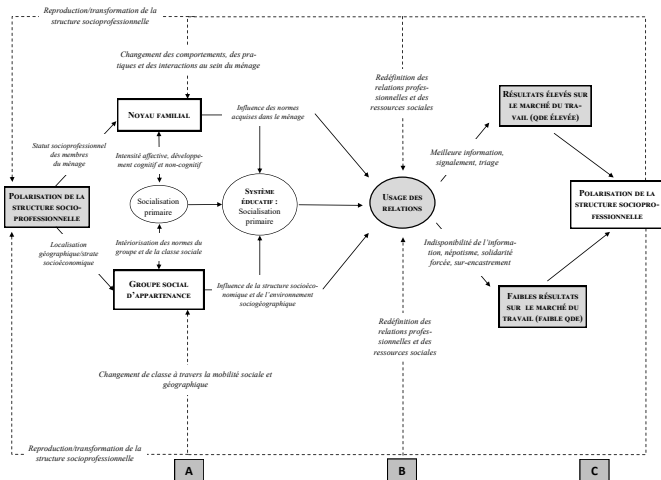
### ● Description du modèle

A. Le premier bloc correspond aux structures sociales intériorisées par les individus

- ★ 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

## 2.c. Vers un modèle intégrant structures sociales et usage des réseaux de relations

### Structures, usage des réseaux et segmentation sur le marché





## 2.c. Vers un modèle intégrant structures sociales et usage des réseaux de relations

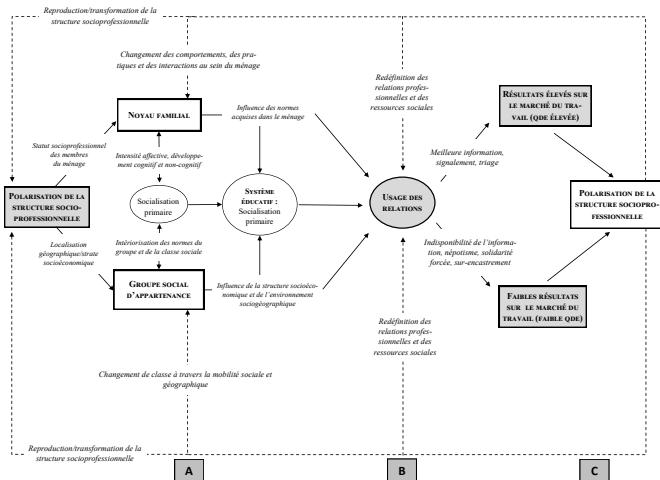
### ● Description du modèle

**B.** Le deuxième bloc, central du schéma, formalise la liaison entre les institutions primaires détaillées au **A** et le marché du travail

- ★ 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

## 2.c. Vers un modèle intégrant structures sociales et usage des réseaux de relations

### Structures, usage des réseaux et segmentation sur le marché



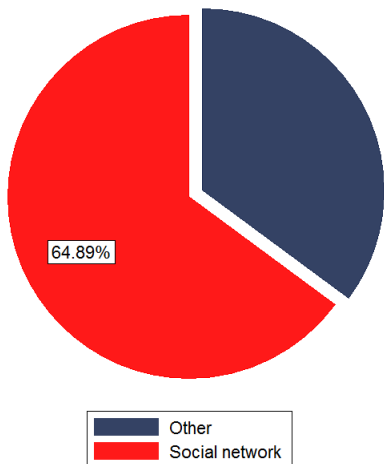
## 2.c. Vers un modèle intégrant structures sociales et usage des réseaux de relations

### ● Description du modèle

C. Le dernier bloc décrit les conséquences des deux premiers en ne présentant les résultats différenciés et constatés 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. Ainsi, leurs performances sont polarisées sur le marché, et ce phénomène va avoir tendance à rétroagir sur la définition et la redéfinition de contacts professionnels et sur la position sociale des individus. Ainsi, ce processus socio-relationnel tend à polariser les performances sur le marché et *in fine* à reproduire ou à transformer les structures sociales

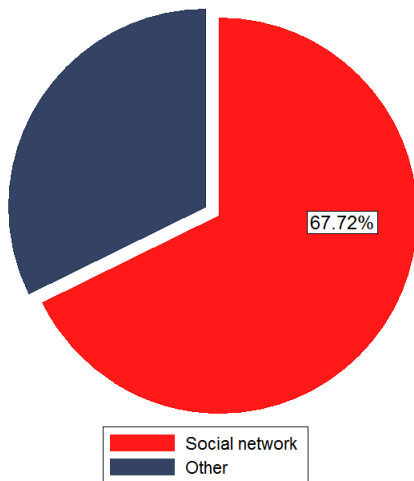
### 3. Étude de cas : l'importance des réseaux et leurs effets différenciés à Bogota



*Comment avez-vous trouvé votre emploi ?*

GEIH 2013, 5846 obs.

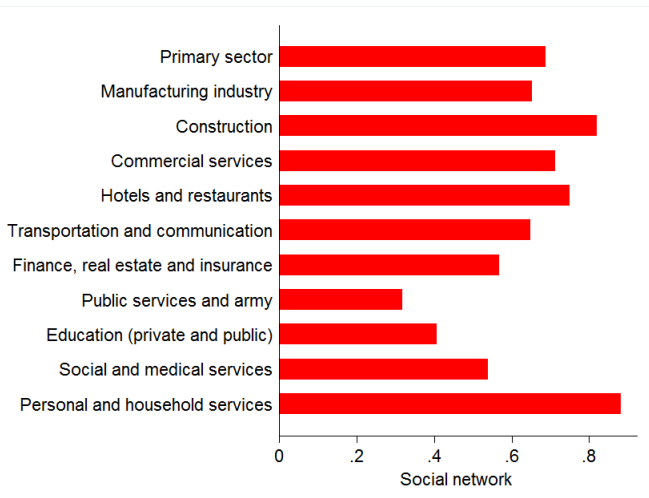
### 3. Étude de cas : l'importance des réseaux et leurs effets différenciés à Bogota



*Comment avez-vous trouver votre emploi ?*

GEIH 2016, 7564 obs.

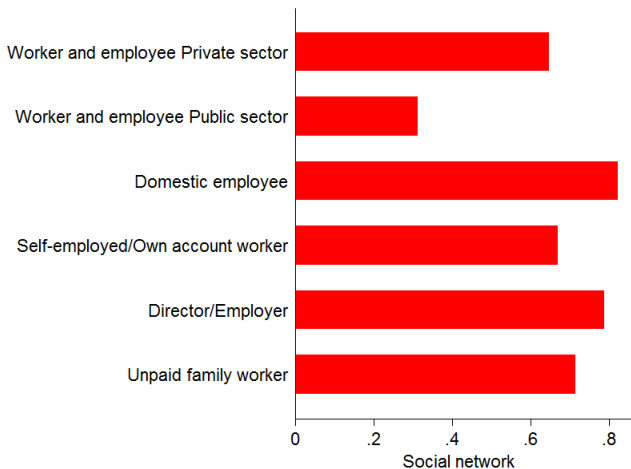
### 3. Étude de cas : l'importance des réseaux et leurs effets différenciés à Bogota



*Comment vous avez trouver votre emploi ?*

GEIH 2013, 5846 obs.

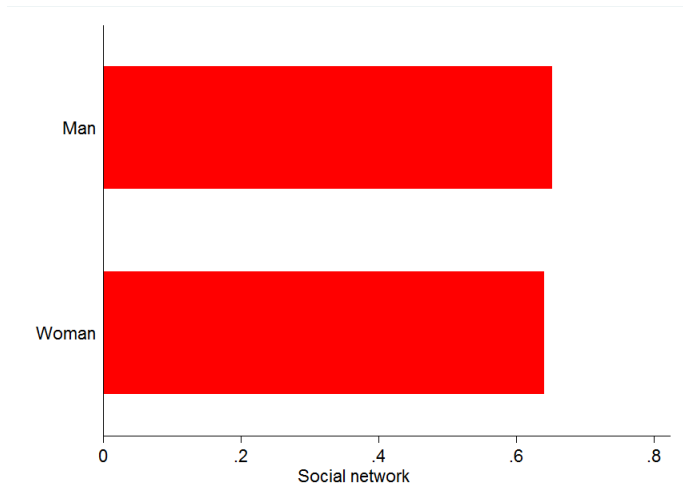
### 3. Étude de cas : l'importance des réseaux et leurs effets différenciés à Bogota



*Comment vous avez trouver votre emploi ?*

GEIH 2013, 5846 obs.

### 3. Étude de cas : l'importance des réseaux et leurs effets différenciés à Bogota

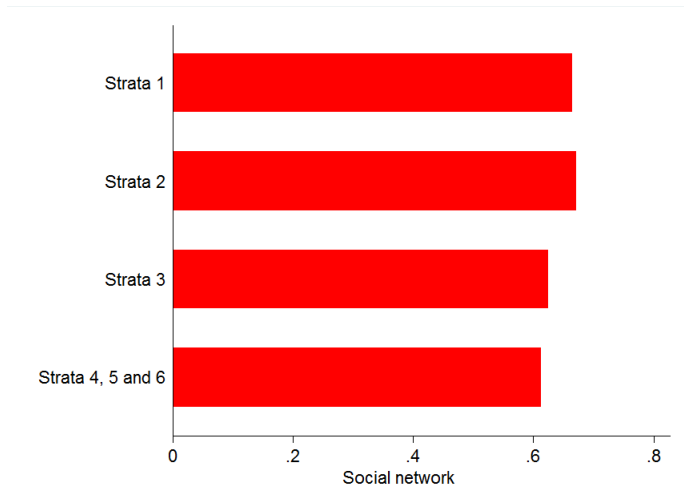


*Comment vous avez trouver votre emploi ?*

GEIH 2013, 5846 obs.



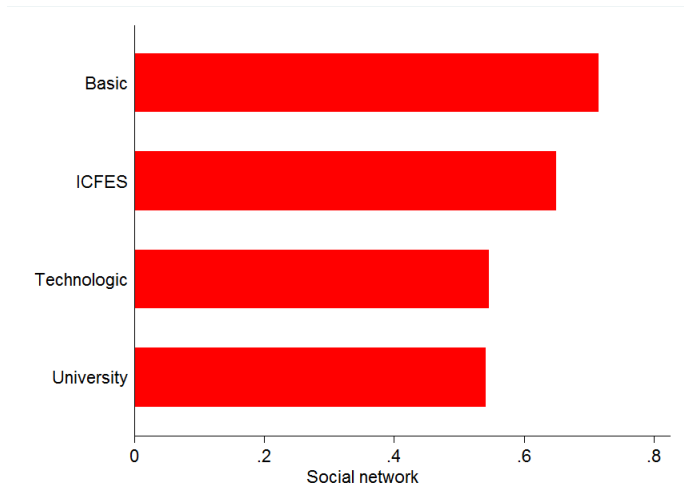
### 3. Étude de cas : l'importance des réseaux et leurs effets différenciés à Bogota



*Comment vous avez trouver votre emploi ?*

GEIH 2013, 5846 obs.

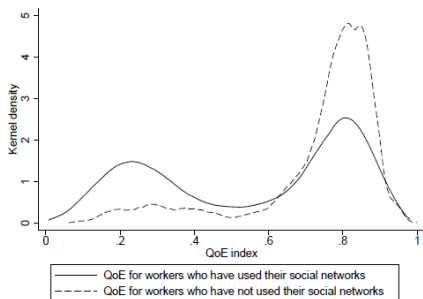
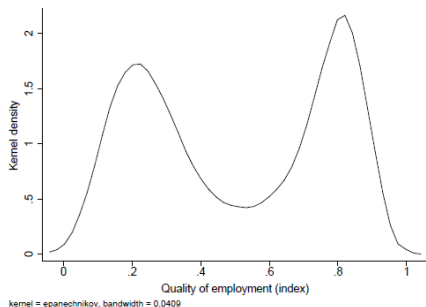
### 3. Étude de cas : l'importance des réseaux et leurs effets différenciés à Bogota



*Comment vous avez trouver votre emploi ?*

GEIH 2013, 5846 obs.

### 3. Étude de cas : l'importance des réseaux et leurs effets différenciés sur l'emploi à Bogota



*Distribution de la qualité de l'emploi, GEIH 2013*

### 3. Étude de cas : l'importance des réseaux et leurs effets différenciés sur l'emploi à Bogota

#### Effets de l'usage des réseaux sur la qualité de l'emploi à Bogota

Échantillons	Segment vulnérable	Segment protégé
	Relations par rapport aux moyens formels	Relations par rapport aux moyens formels
<b>Total</b> (employés et indépendants)	<b>-3.6%</b> ( <i>Significatif</i> )	<b>-0.01%</b> ( <i>Non significatif</i> )
<b>Employés</b>	<b>-3.3%</b> ( <i>Significatif</i> )	<b>0.0%</b> ( <i>Non significatif</i> )
<b>Indépendants</b>	<b>-5.6%</b> ( <i>Significatif</i> )	<b>-0.05%</b> ( <i>Non significatif</i> )

Résultats empiriques (estimations), GEIH 2013

Échantillons respectifs : 5846 obs. (total), 4310 obs. (employés) et 1536 obs. (indépendants).

### 3. Étude de cas : l'importance des réseaux et leurs effets différenciés sur l'emploi à Bogota

- **Réseaux de nécessité ou “trappe à mauvaise qualité d'emploi”**  
(résultats d'entretiens collectifs “focus groups”)
  - ▶ Liens forts et information redondante (Granovetter, 1995)
  - ▶ Similarité professionnelle entre les membres du réseau (Lin, 2001)
  - ▶ Instrument de dernier recours et ressources négatives

### 3. Étude de cas : l'importance des réseaux et leurs effets différenciés sur l'emploi à Bogota

- **Réseaux d'opportunité : des effets complexes** (*résultats d'entretiens collectifs "focus groups"*)
  - ▶ Liens faibles et information non redondante (Granovetter, 1995)
  - ▶ Diversité professionnelle entre les membres du réseau (Lin, 2001)
  - ▶ Pas d'effet positif constaté en raison de la *sur-subordination* et du mauvais signal potentiel