

Le réseau social, un outil inégalitaire?

Autor(en): **Turtschi, Nicolas**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie = Swiss journal of sociology**

Band (Jahr): **42 (2016)**

Heft 3

PDF erstellt am: **29.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-814653>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Le réseau social, un outil inégalitaire ?

Nicolas Turtschi*

1 Introduction

Dans un marché à information imparfaite comme le marché du travail, les relations sociales sont une ressource fondamentale qui permet d'accéder à davantage d'informations ou à des informations plus pertinentes. Selon la base de données de l'International Social Survey Program de 2001, 45 % des emplois en Europe sont trouvés grâce à des moyens informels.

Cette importance des réseaux sociaux dans l'accès à l'emploi est reconnue en Suisse. En effet, les conseillers des Offices régionaux de placement (ORP) sont conscients de l'importance du réseau des individus qu'ils encadrent et poussent les nouveaux chômeurs à activer leur réseau le plus rapidement possible¹. Cependant, les conseillers eux-mêmes ne peuvent définir en quoi consiste un réseau efficace, ni la bonne manière de l'activer.

Malgré cette méconnaissance, ou sans doute à cause d'elle, une sorte d'idée domine selon laquelle les réseaux sociaux constituent une aide pour la réinsertion de chacun. L'individu serait alors seul responsable de la bonne utilisation de son réseau, celui-ci apparaissant dès lors comme une ressource à disposition de l'individu et dépendante de son bon vouloir.

Nous posons ici la question de savoir s'il existe des inégalités entre les réseaux des individus, et notamment si elles sont liées à leurs caractéristiques personnelles. En questionnant cette relation, nous pourrions remettre en question le postulat dominant d'une utilité uniforme des réseaux et réfléchir aux différences entre ceux-ci. Si ces différences sont liées aux caractéristiques des individus, alors il est nécessaire de remettre en question la seule responsabilité de l'individu dans l'accès et l'utilisation d'un réseau efficace.

De plus, interroger les caractéristiques individuelles et la constitution du réseau social est susceptible de révéler si les réseaux sociaux compensent ou augmentent les inégalités que ces caractéristiques font *en soi* apparaître entre personnes.

Notre hypothèse est que le réseau social est lié aux caractéristiques des individus et qu'il amplifie les inégalités entre chômeurs. En effet, nous pensons que les chômeurs ayant des caractéristiques qui les rendent plus susceptibles de trouver

* Institut de Hautes Etudes en Administrations Publiques (IDHEAP), CH-1015 Lausanne, nicolas.turtschi@unil.ch.

1 Entretiens réalisés auprès de conseillers ORP, 2011.

un emploi *dans l'absolu* auront tendance à avoir un réseau plus large, plus varié et comportant davantage de ressources accessibles. Si notre hypothèse se vérifie, elle implique que l'activation du réseau ne doit plus être seulement considérée comme un remède miracle à disposition des demandeurs d'emploi, mais également comme créatrice d'inégalités entre eux, responsable d'une partie de l'écart entre les profils les plus aisés à réinsérer et les autres.

2 Littérature et théorie

Les caractéristiques des individus influent sur la durée probable de leur chômage. En effet, le profil d'une personne, tout comme sa situation personnelle et le contexte économique dans lequel elle s'inscrit, influent fortement sur ses probabilités de réinsertion (McQuaid et Lindsay 2002). De fait, les nouveaux chômeurs ne sont pas égaux quant à leurs perspectives d'avenir et les études sur la question révèlent l'existence de critères handicapants en matière de réinsertion professionnelle, critères que les conseillers doivent prendre en compte pour établir la meilleure stratégie (Bonvin et Moachon 2010). Les caractéristiques personnelles les plus importantes sont la nationalité (Fernandez et Fernandez-Mateo 2006), la formation (McQuaid et Lindsay 2002), l'âge (Forsé 2005) et le sexe (Russel 1999). De plus, le cumul de plusieurs handicaps à l'insertion conduit les individus à une situation encore plus défavorable et les confronte à des obstacles difficiles à surmonter pour retrouver un emploi. Nous retenons ces quatre caractéristiques parce qu'elles sont les plus souvent mentionnées par les études sur la question (Forsé 2005) et sont susceptibles d'avoir un fort impact sur la réinsertion (McDonald et Mair 2010). Ainsi, en Suisse, les personnes âgées sans formation représentent un pourcentage important des chômeurs en fin de droit (Fink 2014).

D'autre part, depuis l'étude de Granovetter (1995 [1974]) de 1974 qui a ouvert le champ d'analyse, le réseau d'un individu est considéré comme un des moyens les plus efficaces pour trouver un emploi, toutes méthodes confondues (Rees 2001 ; Mouw 2003). S'il existe de nombreuses études sur la constitution du réseau social (McPherson et al. 2001 ; Bramoullé et Saint-Paul 2010), la question de savoir si les caractéristiques individuelles d'une personne peuvent, à travers la constitution de son réseau, augmenter ou diminuer ses chances de réinsertion, n'a pas été tranchée.

Notre article vise ici à répondre à cette question, et par là-même vérifier si les inégalités de réseaux entre chômeurs sont liées à leurs caractéristiques. Si les personnes dotées de caractéristiques désavantagées développent un meilleur réseau, celui-ci peut alors apparaître comme un compensateur de désavantages. A l'inverse, si elles les conduisent à développer des réseaux moins efficaces, ils font alors office d'amplificateurs d'inégalités. Il est admis qu'en Suisse, les quatre caractéristiques que nous avons retenues (âge, formation, sexe et nationalité) influent sur le réseau social

dans lequel la personne s'inscrit. Il est donc probable que cette influence se retrouve dans une population de chômeurs (Gazareth et Modetta 2006).

2.1 Caractéristiques des réseaux

Passablement d'études sur les réseaux sociaux considèrent ceux-ci selon la typologie initiée par Granovetter, en différenciant liens forts et liens faibles. Or Granovetter estimait déjà qu'il s'agissait d'une hypothèse de travail (Chauvac 2011). Elle a d'ailleurs été remise en question par la suite (Lin et Dumin 1986 ; Wegener 1991 ; Larsen 2008). Nous avons pour notre part décidé d'abandonner cette distinction. En effet, elle nous semble trop réductrice et pose d'importants problèmes conceptuels, notamment en réduisant l'intensité d'une relation à la fréquence des contacts entre individus, ce qui est fortement contestable. De plus, la catégorisation en liens forts et faibles a posé de nombreux problèmes de définitions, les auteurs ne s'accordant pas nécessairement sur celle-ci (Lin et Dumin 1986). Enfin, cette distinction conduit également à une uniformisation des situations individuelles, ce qui peut se justifier pour des questions pratiques mais reste malgré tout, selon nous, source d'imprécision. C'est la raison pour laquelle nous préférons baser notre démarche sur les caractéristiques des réseaux sociaux.

Un réseau social possède plusieurs caractéristiques différentes qui influent sur sa composition ainsi que sur l'aide qu'il est susceptible d'apporter à l'individu. Dans cet article, nous n'en retiendrons que quelques-unes, tout en rappelant qu'il en existe d'autres. Ainsi, la taille d'un réseau représente le nombre de relations qu'a l'individu, directes ou indirectes (Lin 1995 ; Cristofoli 2008). Même s'il est extrêmement délicat de définir la taille *objective* d'un réseau social (Langlois 1977), elle a l'avantage d'être aisée à concevoir et de permettre des comparaisons entre réseaux.

Les ressources inscrites dans le réseau social ne dépendent pas que de la taille, et c'est la raison pour laquelle nous questionnons également les ressources à disposition des individus. La situation professionnelle des proches est notamment un facteur important à prendre en compte. Ceci étant, il existe de multiples dimensions aux réseaux, et il conviendrait d'étudier son hétérogénéité ou encore sa densité. Ce ne sera pas fait dans le cadre de cet article mais nous renvoyons à notre bibliographie et à certains auteurs classiques pour ces questions (Lin 1999 ; Smith 2000 ; Brandt 2006).

Moins une caractéristique qu'une règle de création, l'homophilie est une notion extrêmement importante en matière d'analyse des réseaux sociaux. Par homophilie, on entend la plus grande probabilité qu'ont deux individus similaires de développer un lien social. Cela implique que les réseaux sociaux sont constitués d'acteurs ayant des points communs (Mouw 2003 ; Larsen 2008). A l'inverse, lorsque les individus sont dissemblables, on parle d'hétérophilie (McPherson et al. 2001). La similarité ne se mesure pas sur une seule dimension et on parle bien plutôt de proximité (économique, générationnelle, sexuelle, professionnelle, etc.) entre deux acteurs. L'homophilie est spécialement importante pour notre étude en ce qu'elle

est le principe sous-jacent de notre hypothèse selon laquelle les caractéristiques des individus conduisent à la création de réseaux différents. En effet, c'est bien parce que chaque personne différente suit les règles de l'homophilie que le réseau qu'elle se constitue diffère également de ceux des autres personnes.

2.2 Dimensions étudiées

Nous avons choisi de mesurer l'impact de ces caractéristiques du réseau sur trois de leurs dimensions reconnues comme jouant un rôle dans la réinsertion professionnelle : les réseaux sociaux informatiques, les relations familiales et les relations amicales. Nous avons également, dans un quatrième temps, mesuré les ressources accessibles au sein du réseau.

L'activité informatique est en effet une composante fondamentale du marché du travail actuel. De fait, énormément de ressources professionnelles passent aujourd'hui par Internet, qu'il s'agisse des nouveaux réseaux sociaux ou des sites pour trouver un emploi.

Les relations amicales sont une ressource primordiale pour l'individu. Construites notamment selon le principe d'homophilie, elles peuvent se déliter avec le temps et selon les épisodes de vie. Les relations amicales sont ainsi considérées comme peu résistantes au chômage. Cependant, il est également admis que les anciens collègues de travail sont les personnes les plus susceptibles de conduire à une réinsertion professionnelle (Granovetter 1995 [1974] ; Larsen 2008 ; Cappellari et Tatsiramos 2010). Les relations amicales sont souvent opposées aux relations familiales en raison des règles de leur constitution et de leur résistance au temps.

De fait, les relations familiales sont une ressource sur laquelle les chômeurs peuvent compter longtemps (Larsen 2008 ; Chauvac 2011). Elles semblent plus résistantes au temps et à un épisode de chômage, notamment en raison de leur externalité au marché de l'emploi (Russel 1999 ; Larsen 2008). Cette dernière leur confère par contre une utilité potentiellement moins élevée en matière de réinsertion (Granovetter 1995 [1974]). Ceci étant, certaines catégories de la population, notamment les nouveaux travailleurs, bénéficient fortement de l'aide de leur famille pour trouver un premier emploi. Cette aide est ensuite progressivement remplacée par le réseau amical (Lin et al. 1981 ; Chauvac 2011 ; McDonald et al. 2013).

3 Méthodologie

La recherche ici présentée s'inscrit dans le cadre d'une thèse de doctorat réalisée à l'IDHEAP, et la base de données a été constituée par une équipe pluridisciplinaire dans le cadre du NCCR LIVES.

Notre approche est quantitative, dans le but de cerner des tendances les plus représentatives possibles et de pouvoir en tirer des conclusions applicables à d'autres

populations similaires. Nous basons nos analyses sur un questionnaire qui a été administré à l'ensemble des nouveaux chômeurs du canton de Vaud en février, mars et avril 2012 (sur Lausanne uniquement en février et mars), soit à 4648 personnes. L'objectif de ce questionnaire, rempli par près de 97 % des participants aux Séances d'information obligatoires (SICORP), était de nous donner une image précise de leur réseau social au début de leur période de chômage. Chaque participant à ces séances a reçu un questionnaire facultatif à remplir en 20 minutes, en début de séance de manière à ne pas biaiser les réponses suite aux informations délivrées par la suite par les conseillers ORP. Enfin, nous avons labellisé les questionnaires de manière académique (logo Université de Lausanne, PNR LIVES, etc.) et les conseillers ORP ont précisé que le questionnaire était indépendant de leur service.

3579 personnes ont également consenti à ce que nous utilisions leurs informations de la base de données nationale des personnes enregistrées auprès des ORP (LAMDA). Nous avons ainsi eu accès à leurs informations sociodémographiques. Cette sous-population de 3579 personnes est statistiquement très similaire à la population originale et un test de *goodness of fit* nous a indiqué l'absence de différence significative entre les deux bases de données.

Nos modèles ont des N qui varient parfois. C'est essentiellement dû au fait que sur les 3579 questionnaires retenus, tous ne sont pas complets et que nous n'avons donc pas à disposition 3579 réponses à chaque question.

Nous avons mené nos analyses en effectuant des régressions logistiques sur un certain nombre de variables, en fonction des caractéristiques sociodémographiques pertinentes (sexe, nationalité, formation, âge). Nos catégories de référence sont restées les mêmes pour chaque régression : les Suisses, les hommes, les personnes avec au mieux une formation correspondant à l'école obligatoire, les individus âgés de trente à cinquante ans et les personnes nées hors de Suisse. La plupart des tableaux, présentés en annexe, indiquent des résultats de régressions logistiques, ordonnées lorsqu'il s'agit de mesurer des quantités.

Nous avons créé une variable pour chaque groupe d'environ cent individus d'une même nationalité. On en relève 6 : les Suisses, les Français, les Italiens, les Espagnols, les Portugais et les ressortissants d'ex-Yougoslavie. Nous avons créé une septième variable en regroupant les originaires d'autres pays.

La base LAMDA divise la formation en 16 catégories, que nous avons regroupées en 5 pour davantage de lisibilité. Il s'agit de Formation obligatoire (école obligatoire ou moins), de « Secondaire » (apprentissage, école de commerce), « Secondaire II Maturité » (maturité, maturité professionnelle), « Formation professionnelle supérieure » (maîtrise fédérale, école spécialisée supérieure) et « Hautes écoles » (Hautes écoles spécialisées [HES] / Hautes écoles universitaires [HEU]). Au vu de la diversité des 16 catégories et des N parfois relativement restreints, cette classification nous a semblé la plus pertinente. Nous nous inspirons ici en partie de la classification de Lamprecht et Stamm (2006).

L'âge a été regroupé en trois catégories : personnes de moins de trente ans, personnes entre trente et cinquante ans, personnes de plus de cinquante ans. Nous avons en effet considéré qu'il était important de suivre la distinction effectuée par les ORP en matière de régime d'assurance, laquelle a un impact sur la trajectoire au chômage. La catégorie de référence est constituée des personnes entre trente et cinquante ans.

Nous avons retenu des variables dépendantes correspondant aux dimensions des réseaux que nous jugeons pertinentes et que nous avons présentées plus haut. Cependant, nos questionnaires comportaient bien davantage de variables mais, pour des raisons de place, il ne nous est pas possible de les présenter intégralement ici. Nous renvoyons au rapport pour la Commission de Surveillance de l'Assurance chômage pour leur présentation intégrale (Bonoli et al. 2014).

Bien que nos modèles ne les présentent pas pour des questions de place, nous avons intégré dans nos régressions le pays de naissance (Suisse ou autre) et le secteur d'activité, classifié selon les normes NOGA.

Notre démarche quantitative nous expose à différents biais. Le plus important est sans doute le contexte dans lequel le questionnaire a été récolté. Malgré nos efforts pour rendre la démarche distincte des ORP, il est possible que certaines personnes aient été influencées par la situation.

Un autre biais potentiel provient du questionnaire lui-même, devant être rempli en 20 minutes et compréhensible par une population très hétérogène. Nous avons donc opté pour des questions fermées formulées de manière simples, mais il est probable que le niveau de compréhension de la langue soit un facteur influençant les réponses.

En ce qui concerne nos variables indépendantes, nous avons effectué des tests de Variance Inflation Factor (VIF) qui nous ont permis de vérifier que la multicolinéarité n'est pas un problème. De plus, nous avons testé d'autres modèles en enlevant ou ajoutant des variables indépendantes, et nous présentons ici ceux que nous estimons les plus robustes. Les effectifs de chaque catégorie ne remettent globalement pas en cause nos analyses, mais certaines cases vides correspondent à des effectifs trop faibles.

4 Résultats

4.1 Utilisation des ressources informatiques

Le tableau 1 présente nos résultats concernant l'utilisation des ressources informatiques. Les réponses relatives à LinkedIn, Facebook ou un autre réseau informatique n'étaient pas exclusives, une seule personne pouvant avoir plusieurs profils.

Les femmes ont moins de chances d'avoir un profil sur LinkedIn. Elles ont également moins de chances d'avoir un profil dans l'absolu, ainsi que d'être active.

Tableau 1 Utilisation des ressources informatiques (régression logistique, odds ratios)

	Profil sur LinkedIn	Profil sur Facebook	Profil sur un autre réseau informatique	Membre d'aucun réseau informatique	Actif au moins plusieurs fois par mois	Etes-vous inscrit sur un site pour trouver un emploi, comme Jobup ou autre ?
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)						
Femme	0.648**	1.098	0.687**	1.223	0.829**	0.922
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)						
France	0.997	1.080	1.019	0.860	0.813	0.754
Italie	0.792	0.857	0.734	0.968	0.783	1.330
Espagne	0.458	1.053	1.699	0.733	0.978	0.856
Portugal	0.244**	1.106	0.689	0.702*	0.982	1.277
Ex-Yougoslavie	0.571	0.663*	0.631	0.932	0.584*	1.560
Autre	0.713	0.893	1.248	0.710*	0.908	1.448*
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)						
Secondaire II	1.798*	1.196	0.886	0.975	1.038	0.673**
Secondaire II Maturité	3.402**	1.344	1.520*	0.810	1.302	0.589*
Formation Professionnelle	8.436**	1.822**	2.184**	0.521**	1.786*	0.733
Haute Ecole	17.010**	1.658**	1.782**	0.411**	1.901**	0.656*
Age (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)						
< 30 ans	0.842	3.396**	1.199	0.348**	1.996**	0.704**
50 ans +	0.713*	0.366**	0.782	2.355**	0.527**	0.847
N	3390	3443	3443	3443	2736	2345
LR chi ²	877.49	501.76	122.82	420.54	196.25	123.93
Prob > chi ²	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Pseudo R ²	0.2935	0.1060	0.0451	0.0984	0.0531	0.0498

** p ≤ 0.01 ; * p ≤ 0.05. Source : élaboration propre.

Le genre n'impacte par contre pas Jobup, ressource la plus activement tournée vers l'emploi. Les femmes semblent donc moins utiliser les réseaux sociaux. Par contre, en cas de chômage, hommes et femmes ont les mêmes probabilités de recourir aux sites favorisant la réinsertion.

A quelques différences près, la nationalité n'est pas liée à de grandes différences d'utilisation des ressources informatiques. On constate néanmoins que les ressortissants d'une autre nationalité ont davantage de chances de recourir à un site de placement. Suisses, Français, Italiens et Espagnols sont les nationalités se servant le plus facilement et le plus fréquemment des outils informatiques. Ces résultats sont intéressants en ce qu'ils indiquent que les différences d'emploi liées aux nationalités sur le marché du travail suisse (Bonoli et Hinrichs 2012 ; OFS 2014) n'ont que peu d'impact sur l'utilisation de ressources informatiques. Ils nous permettent aussi, comme pour le genre, de constater que le site de placement n'est (pratiquement) pas lié à une différence de nationalité.

Les personnes au bénéfice d'une formation ont globalement davantage de chances d'être membres d'un réseau social informatique. Cet effet est spécialement flagrant avec les personnes au bénéfice d'une formation hautes écoles (HE) et celles au bénéfice d'une formation professionnelle, lesquelles y sont actives également plus fréquemment. Par contre, il est très intéressant de relever que le recours à un site de placement est corrélé négativement avec la formation. Nous pouvons envisager qu'il y ait ici un lien avec les ressortissants d'une autre nationalité, en faisant l'hypothèse que ces individus sont peut-être des immigrés sans formation et disposant de moins de ressources en Suisse, utilisant tous les moyens à leur disposition. Outre le site Internet, les ressources informatiques sont donc inégalement distribuées, à l'avantage des individus les mieux formés.

En ce qui concerne l'âge, les plus de cinquante ans ont moins de chances d'utiliser de telles ressources, ce qui peut s'expliquer par une différence générationnelle liée à l'arrivée relativement récente des réseaux sociaux informatiques. Les moins de trente ans, pour leur part, ont des chances bien plus élevées d'être membres d'un réseau informatique et d'y être actif. Ils sont moins nombreux à s'être inscrits sur un site de placement, ce qui confirme nos précédents résultats en dissociant les deux ressources et l'utilisation qui en est faite par une population de chômeurs.

Nous voyons donc que les ressources informatiques sont liées à certaines caractéristiques individuelles plus fortement qu'à d'autres. Genre, âge et formation sont des critères-clés à prendre en compte pour comprendre la manière dont les ressources informatiques sont distribuées dans la population. Si l'on se réfère à l'analyse de Lin (1999) sur la création de communautés informatiques comme nouvelles formes de capital social, alors il semble que ces communautés sont influencées par certaines des caractéristiques des individus et reproduisent, en partie du moins, certaines inégalités liées au marché de l'emploi.

4.2 Relations amicales

Le tableau 2 présente nos résultats concernant les relations amicales. Les catégories amicales se voulant exclusives, chaque ami ne figure qu'une seule fois dans le tableau, que ce soit comme ami de quartier, d'école, de travail ou « autre ». Outre le nombre d'amis, nous avons demandé à l'individu combien ont un poste fixe. Il s'agit de mesurer le lien qu'ont les relations de la personne avec le marché de l'emploi. En effet, les amis à situation professionnelle stable sont plus à même d'avoir accès à des informations utiles – voire de recommander un candidat – et donc de conduire à une embauche.

Les femmes ont globalement moins d'amis que les hommes, soit un réseau amical moins large. Nous voyons également qu'elles ont moins de chances d'avoir des amis parmi leurs anciens collègues de travail. Ce résultat s'inscrit à la suite de l'étude de Russel (1999) selon laquelle les chômeuses doivent majoritairement compter sur des réseaux non-professionnels, et de celle de Smith (2000) pour qui les hommes ont davantage d'amis parmi leurs collègues de travail. Cependant, nous voyons que le désavantage des femmes ne se limite pas aux seuls amis parmi les anciens collègues mais concerne bien l'ensemble des relations amicales. De plus, le fait que les femmes développent moins de relations amicales extra-professionnelles que les hommes est surprenant et s'inscrit à l'encontre de précédents résultats (McPherson et al. 2001). La moins grande étendue du réseau amical des femmes remet également en question l'assertion de Russel (1999), qui prétend que le réseau des femmes est moins vulnérable au chômage parce que comptant davantage de relations extraprofessionnelles. Il est cependant important de relever que les différences de pays, de cultures et de marché de l'emploi entre ces deux études peuvent être à l'origine de telles divergences. Enfin, les femmes ont un plus grand nombre d'anciens camarades d'école ou d'apprentissage avec un poste fixe, que nous ne pouvons expliquer.

Les ressortissants d'une autre nationalité ont systématiquement un réseau plus restreint que les Suisses et comptant presque toujours moins de personnes en poste fixe. Pour le reste, les différences entre nationalités sont ponctuelles et synonymes de désavantage sauf dans quatre cas : les amis dans le quartier pour les originaires d'ex-Yougoslavie, et les amis parmi les anciens collègues de travail pour ceux-ci ainsi que pour les Portugais et les Italiens. Notre hypothèse pour les amis dans le quartier est qu'il s'agit d'un effet d'homophilie géographique lié à un regroupement de cette communauté. Quant au second effet, nous considérons qu'il est dû à une concentration de ces nationalités dans certains secteurs d'activité, en attribuant à l'homophilie nationale un rôle important dans la création du réseau social. Nos analyses de sous-population montrent ainsi que plus de 37 % des hommes Portugais sont actifs dans le secteur de la construction. Les Portugaises, à l'inverse, sont plus de 46 % à travailler dans l'hôtellerie-restauration. Cette concentration par nationalité couplée au fait que les Portugais sont ceux qui ont le plus de chances d'avoir des

Tableau 2 Relations amicales (régressions logistiques ordonnées, odds ratios)

	Amis dans le quartier	Parmi eux, postes fixes	Amis parmi les camarades d'école ou d'apprentissage	Parmi eux, postes fixes	Amis parmi les anciens collègues de travail	Parmi eux, postes fixes	Autre amis	Parmi eux, postes fixes
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)								
Femme	0.888	1.027	0.772**	1.241*	0.863*	1.054	0.860**	1.107
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)								
France	0.706*	1.189	0.964	1.384	1.051	0.949	0.863	1.307
Italie	1.017	0.976	1.153	0.988	1.407*	0.990	0.880	1.073
Espagne	0.866	0.699	1.249	0.621	1.161	0.666	0.714	0.760
Portugal	1.222	1.059	0.933	1.096	2.006**	0.949	0.776	1.036
Ex-Yougoslavie	1.565*	0.623*	0.890	0.696	1.571*	0.535**	0.700	0.870
Autre	0.761*	0.779	0.664**	0.672*	0.808	0.615**	0.518**	0.840
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)								
Secondaire II	0.954	1.074	1.163	1.509**	1.290**	1.327**	1.285**	1.257*
Secondaire II Maturité	0.663**	1.189	1.183	0.972	0.911	1.297	1.210	1.023
Formation Professionnelle	1.264	1.089	1.670**	1.335	1.698**	1.221	1.832**	1.247
Haute Ecole	0.921	1.129	2.571**	1.409*	1.732**	1.282	1.716**	1.024
Age (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)								
< 30 ans	1.126	0.622**	2.520**	0.390**	0.679**	1.066	1.375**	0.472**
50 ans +	1.128	0.967	0.669**	1.093	0.978	0.933	0.628**	0.862
N	3304	2338	3144	2064	3222	2507	3136	2499
LR chi ²	78.95	92.43	444.03	223.66	168.63	73.83	255.51	135.75
Prob > chi ²	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Pseudo R ²	0.0069	0.0157	0.0410	0.0437	0.0152	0.0125	0.0242	0.0225

** p ≤ 0.01 ; * p ≤ 0.05. Source : élaboration propre.

relations issues du monde professionnel parmi leurs amis nous conduit à penser que leurs réseaux sont, plus que les autres, formés de collègues Portugais.

Par rapport aux ressortissants d'ex-Yougoslavie, on constate comme pour les Portugais qu'ils sont davantage que les Suisses à avoir des amis issus du monde du travail. Une analyse de sous-population nous indique que les hommes sont plus de 35 % à être actifs dans le domaine de la construction et plus de 27 % dans l'industrie. Les femmes, quant à elles, sont plus de 44 % à avoir un métier dans l'hôtellerie-restauration. Comme pour les Portugais, leur réseau amical pourrait donc en partie s'expliquer par l'homophilie nationale et le regroupement professionnel dans certains secteurs. Par contre, ces ressortissants ont un moins grand nombre d'amis à postes fixes parmi leurs collègues. Notre hypothèse est qu'il s'agit d'une conséquence de la structure du marché de l'emploi et que cette catégorie de personnes est en situation de précarité plus importante que les autres.

Avoir une formation Secondaire II Maturité est lié à un nombre d'amis dans le quartier plus faible. Pour toutes les autres catégories d'amis, les personnes avec une formation ont davantage de chances d'avoir un plus grand nombre d'amis que les personnes avec une formation obligatoire. La formation est donc corrélée à une augmentation des relations amicales. Nos résultats sont cohérents avec l'analyse de Forsé (2005) qui veut que les personnes des milieux supérieurs aient des réseaux plus large. Dans plusieurs cas également, le nombre d'amis à poste fixe est lié au niveau de formation. Au vu de l'importance de ce type de relations pour la réinsertion, le désavantage des personnes à formation obligatoire est très net (Cappellari et Tatsiramos 2010). Il est très intéressant de relever que les amis de quartier font exception à cette règle et ne sont pas liés au niveau de formation de la personne.

À l'exception des relations professionnelles, les personnes de moins de trente ans comptent davantage d'amis que les personnes plus âgées. On voit même que les plus de cinquante ans ont un réseau plus restreint en ce qui concerne les amis d'école (sans doute en raison de la distance temporelle) et d'autres amis. Cet effet va en partie dans le sens d'une décroissance du nombre de contact chez les personnes âgées (Forsé 2005 ; McDonald et Mair 2010). Quant au nombre d'amis plus réduit parmi les relations professionnelles des moins de trente ans, nous considérons qu'il est lié à leur moins grande expérience professionnelle. C'est également, selon nous, la raison du plus faible nombre d'amis à postes fixes des moins de trente ans, en raison d'une homophilie générationnelle. Ce manque de liens avec des relations insérées sur le marché de l'emploi explique pourquoi les jeunes recourent davantage à leurs relations familiales (Granovetter 1995 [1974] ; Chauvac 2011 ; McDonald et al. 2013).

La taille du réseau amical et les ressources qu'il comprend sont clairement liées aux caractéristiques des individus. C'est fondamental au vu de leur importance pour la réinsertion (Lin et Dumin 1986 ; Cappellari et Tatsiramos 2010 ; Chauvac 2011). L'effet combiné de ces caractéristiques place certaines catégories de personnes,

Tableau 3 Situation de la mère (régression logistique, odds ratios)

	Mère en poste fixe/ indépendante	Mère en poste irrégulier	Mère rentière	Mère décédée	Mère à l'étranger	Situation de la mère inconnue
Sexe (Catégorie de référence: Hommes)						
Femme	1.033	0.849	1.069	0.934	1.048	0.816
Nationalité (Catégorie de référence: Suisse)						
France	0.148**	0.149	0.221**	0.936	4.067**	1.928
Italie	0.559	1.505	1.037	0.539	2.490**	1.157
Espagne	0.521	1.755	0.575	0.418*	4.385**	–
Portugal	0.686	1.071	0.255**	0.425**	3.191**	0.783
Ex-Yougoslavie	0.569*	0.586	0.835	0.862	2.103**	1.233
Autre	0.260**	1.429	0.176**	0.721	3.799**	1.513
Formation (Catégorie de référence: Obligatoire ou moins)						
Secondaire II	1.540**	1.429	1.337*	0.754	0.656**	0.786
Secondaire II Maturité	1.265	0.597	1.045	0.841	0.995	0.313
Formation Professionnelle	1.426	1.548	1.416	0.732	1.054	–
Haute Ecole	1.643**	1.065	1.008	0.519**	1.122	0.260*
Age (Catégorie de référence: 30 à 49 ans)						
< 30 ans	6.259**	5.104**	0.419**	0.212**	0.419**	3.394**
50 ans +	0.045**	0.331	0.803	4.473**	0.533**	0.691
N	3443	3443	3443	3443	3443	3250
LR chi ²	1004.95	150.07	663.57	351.80	1282.61	51.22
Prob > chi ²	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0001
Pseudo R ²	0.2825	0.1348	0.1706	0.1545	0.3059	0.0893

** p ≤ 0.01 ; * p ≤ 0.05. Source : élaboration propre.

notamment les femmes sans formation d'une nationalité autre que celles retenues ici dans une situation de désavantage très net.

4.3 Relations familiales

L'utilité des relations familiales en matière de réinsertion professionnelle a souvent été questionnée pour être vectrices de moins de ressources que les relations amicales (Lin et Dumin 1986; Granovetter 1995 [1974]; Lai et al. 1998; Larsen 2008). Cependant, ces relations apparaissent fréquemment comme davantage résistantes au temps (Larsen 2008) et certaines catégories de personnes sont plus à même de compter sur elles, notamment les jeunes (Lin et al. 1981; Chauvac 2011; McDonald et al. 2013). Enfin, tout comme les relations amicales d'ailleurs, les relations familiales ne sont pas que vectrices de ressources favorisant directement la réinsertion. Elles sont souvent synonymes de soutien psychologique ou financier (Portes 2000; McQuaid et Lindsay 2002). C'est la raison pour laquelle nous avons interrogé la situation des parents, du conjoint et de la famille proche (frères, sœurs et enfants adultes). Les tableaux 3 à 5 présentent nos résultats concernant la famille². Pour des raisons de place, le tableau des résultats concernant la famille proche n'est pas disponible dans cet article mais peut être consulté dans Turtschi (2015).

Les personnes d'une autre nationalité ont systématiquement moins de chances d'avoir une mère en poste fixe ou indépendante, et davantage de chances qu'elle soit à l'étranger. Ce constat se confirme pour le père, à trois exceptions près (père en poste fixe/indépendant pour les Espagnols, les Portugais et les ressortissants d'ex-Yougoslavie). Les différences d'emploi par rapport aux Suisses s'expliquent selon nous par des marchés de l'emploi différents dans les pays d'origine, avec un taux de chômage plus élevé et moins de femmes travaillant à temps plein. Les mères et pères décédés traduisent peut-être les taux de mortalités des pays, d'une part, et un effet de la guerre des Balkans pour les pères des immigrés d'ex-Yougoslavie.

Les personnes au bénéfice d'une formation Secondaire II ou d'un titre HE ont des chances plus importantes d'avoir bénéficié d'un contexte parental favorable, avec des parents employés, en Suisse et toujours vivants. Ces tendances sont similaires pour le père et la mère. Ce lien avec la formation nous inscrit à la suite de précédentes études (Lai et al. 1998)

L'âge nous révèle un effet générationnel intuitif, les personnes plus âgées ayant des probabilités plus grandes d'avoir des parents décédés, les plus jeunes d'avoir des parents actifs professionnellement.

2 En ce qui concerne la situation des parents, nous devons admettre que notre catégorie de personne « rentière » n'est pas adaptée. En effet, elle ne nous permet pas de différencier le type de rente. Dès lors, cette catégorie regroupe des personnes invalides, des personnes retraitées, des personnes à l'aide sociale etc. De plus, nous n'avons pas prévu de catégorie de personne inactive. Cependant, nous pensons que ces deux erreurs n'ont pas de conséquence majeure sur l'interprétation des autres résultats.

Tableau 4 Situation du père (régression logistique, odds ratios)

	Père en poste fixe/ indépendant	Père en poste irrégulier	Père rentier	Père décédé	Père à l'étranger	Situation du père inconnue
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)						
Femme	1.100	0.733	0.977	1.011	0.995	0.850
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)						
France	0.129**	0.428	0.168**	0.740	3.404**	0.825
Italie	0.571	2.927*	1.135	0.936	1.484	0.507
Espagne	0.634	-	0.711	0.520*	3.832**	0.269
Portugal	0.943	1.202	0.246**	0.447**	2.412**	0.223**
Ex-Yougoslavie	0.831	0.909	1.144	0.575*	1.573*	0.979
Autre	0.202**	1.663	0.262**	0.838	3.010**	0.591
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)						
Secondaire II	1.431*	0.912	1.490**	1.097	0.748*	0.500**
Secondaire II Maturité	1.191	0.362	1.243	1.189	0.779	0.404*
Formation Professionnelle	2.672**	0.446	0.885	0.992	1.145	-
Haute Ecole	1.845**	0.505	1.406	0.628**	1.014	0.201**
Age (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)						
< 30 ans	7.021**	1.668	0.473**	0.229**	0.680**	2.197**
50 ans +	0.030**	0.528	0.496**	4.338**	0.419**	0.335*
N	3443	3359	3443	3443	3443	3329
LR chi ²	1202.06	35.87	392.95	571.96	1055.12	100.67
Prob > chi ²	0.0000	0.0226	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Pseudo R ²	0.3256	0.0621	0.1333	0.1580	0.2563	0.0987

** p ≤ 0.01 ; * p ≤ 0.05. Source : élaboration propre.

Tableau 5 Situation du conjoint (régression logistique, odds ratios)

	Conjoint en poste fixe/ indépendant	Conjoint en poste irrégulier	Conjoint rentier	Conjoint à l'étranger	Pas de conjoint
Sexe (Catégorie de référence : Hommes)					
Femme	1.833**	0.668*	0.508**	0.792	0.781**
Nationalité (Catégorie de référence : Suisse)					
France	0.968	0.476*	0.615	1.127	1.066
Italie	1.364	0.269*	0.592	1.684	1.032
Espagne	1.026	1.383	0.795	1.310	0.776
Portugal	1.128	0.722	0.870	1.847	0.729*
Ex-Yougoslavie	0.943	0.988	1.230	1.116	0.463**
Autre	1.005	0.811	1.485*	1.310	0.537**
Formation (Catégorie de référence : Obligatoire ou moins)					
Secondaire II	1.276*	1.185	0.865	0.992	1.028
Secondaire II Maturité	1.184	0.875	0.689	0.453	1.409*
Formation Profession- nelle	1.803**	0.753	0.449	0.379	1.033
Haute Ecole	1.784**	0.816	0.671*	1.241	0.759*
Age (Catégorie de référence : 30 à 49 ans)					
< 30 ans	0.581**	0.597**	0.549**	0.726	2.647**
50 ans +	0.668**	0.903	2.095**	1.167	0.926
N	3443	3443	3443	3443	3443
LR chi ²	208.9	43.55	137.46	49.64	313.99
Prob > chi ²	0.0000	0.0040	0.0000	0.0007	0.0000
Pseudo R ²	0.0458	0.0277	0.0627	0.0590	0.0706

** p ≤ 0.01 ; * p ≤ 0.05. Source : élaboration propre.

Les femmes ont davantage de chances d'avoir un conjoint en poste fixe/indépendant, ce qui peut s'expliquer par le fait que les femmes de notre population ont plus de chances d'être en couple que les hommes. Ce résultat nous différencie de l'étude de Russel (1999) qui montrait que la population de chômeurs aux Etats-Unis était majoritairement composée d'hommes mariés et de femmes célibataires, différence à nouveau attribuable aux contextes des études.

La nationalité n'est pas liée à une différence de chances d'avoir un conjoint en poste fixe. Elle n'influe pas non plus sur les chances d'avoir un conjoint en poste

irrégulier, à l'exception des Français et des Italiens pour qui il est moins probable que le conjoint travaille de manière irrégulière. Les Portugais, originaires d'ex-Yougoslavie et « autres » ont davantage de chances d'être en couple, ce qui peut être lié à des différences culturelles. Il est intéressant de voir qu'aucune nationalité n'est liée à de plus grandes chances d'avoir un conjoint à l'étranger, preuve que les couples ne sont pas séparés.

La formation est corrélée avec de plus grandes chances d'avoir un conjoint en poste fixe ou indépendant, et des chances moindres d'avoir un conjoint rentier. Les personnes HE sont toutefois davantage célibataires. L'effet est donc double, certaines personnes HE étant plus avantagées et d'autres moins, par rapport aux personnes sans formation.

Les personnes de moins de trente ans ont plus de chances d'être célibataires. Les personnes de plus de cinquante ans ont davantage de chances d'avoir des conjoints rentiers, ce que nous attribuons au départ à la retraite du conjoint ou à des probabilités accrues d'accidents au cours de la vie, d'où une rente invalidité possible. Au final, l'âge nous indique surtout que le couple se crée davantage après trente ans.

Les femmes ont davantage de chances d'avoir des frères et sœurs et des enfants adultes en Suisse. Nous avons vu plus haut qu'elles sont également plus nombreuses à avoir un conjoint. Ces deux constats montrent qu'elles s'inscrivent dans une structure familiale plus large, et ont donc davantage de ressources accessibles par ce biais-là. Cela vient compenser le désavantage de taille du réseau amical, et pourrait traduire une différence de comportement avec les hommes. Les femmes pourraient être davantage tournées vers leur famille et moins vers leurs amis.

La nationalité est liée à des variations multiples. Les Suisses, les Italiens et les originaires d'ex-Yougoslavie ont davantage de chances que les autres d'avoir des frères et sœurs en Suisse. Les ressortissants d'ex-Yougoslavie ont également des chances bien plus élevées d'avoir des enfants majeurs dans le pays. Notre hypothèse est qu'il s'agit d'une conséquence de la migration due à la guerre des Balkans, laquelle a poussé des familles entières à émigrer, tandis que les ressortissants d'autres nationalités peuvent être venus plutôt pour des raisons professionnelles, en laissant une partie de leur famille au pays. Les Français ont une famille moins nombreuse en Suisse, qu'on peut attribuer à leur situation probable de frontalier.

Les personnes au bénéfice d'un titre Secondaire II Maturité ou d'une Haute Ecole ont des chances moindres d'avoir des frères, des sœurs ou des enfants majeurs en Suisse. Comme pour le conjoint, les personnes avec un titre HE souffrent d'un clair désavantage dans la taille de leur réseau. Ce désavantage se poursuit quant à la situation professionnelle de leurs proches, ce qui implique pour ces personnes des ressources accessibles en moins. Le réseau familial est donc une ressource sur laquelle les personnes formées peuvent moins compter que les autres.

L'âge est lié à une forte variation de la situation de la famille proche. Fort logiquement, les personnes de moins de trente ont moins de chances d'avoir des

frères et sœurs avec un emploi, et encore moins d'avoir des enfants majeurs. Ils sont par contre plus nombreux à avoir des frères et sœurs en Suisse, sans doute en raison de l'émigration de certains d'entre eux à partir d'un certain âge.

Nos résultats montrent que la formation, l'âge et la nationalité sont corrélées avec la situation parentale. Il est dès lors évident que plusieurs catégories de personnes ne grandissent pas dans le même contexte familial et nous pouvons considérer que les caractéristiques de l'individu impliquent des inégalités d'accès à différentes ressources, financières ou psychologiques (Russel 1999 ; Portes 2000 ; McDonald et al. 2013).

Au final, nos résultats montrent que le réseau familial est clairement lié aux caractéristiques des individus. A la différence des ressources informatiques ou du réseau amical, le réseau familial semble à l'avantage des personnes sans formation. Ceci étant, ce désavantage peut être compensé par un meilleur accès à des ressources financières, comme notre analyse sur la situation des parents l'a montré. Comparativement aux personnes à formation obligatoire, le fait d'avoir une formation s'assimile plutôt à une différence de structure du réseau. Rappelons de plus que si les personnes à faible formation ont un réseau familial plus étendu, les relations familiales sont parfois relativisées dans leur aide à la réinsertion, comme nous le mentionnions au début du point. La différence structurelle du réseau est logiquement liée à l'âge, ce qui implique des différences de ressources accessibles selon les périodes de vie des individus et le genre nous indique également une différence de structure qui semble faire bénéficier les femmes d'un avantage, avec un réseau plus large. Nos résultats démontrent que leur réseau familial est certes plus large, mais plusieurs études ont montré que les réseaux de femmes étaient souvent porteurs de moins d'opportunités (Russel 1999 ; Smith 2000).

4.4 Ressources accessibles

Les ressources inscrites dans le réseau sont un facteur fondamental à prendre en considération, toutes les relations n'étant pas pourvoyeuses des mêmes ressources (Lin 1999 ; Lévesque et White 1999 ; McDonald et Mair 2010). Elles sont dépendantes à la fois du type de relation et de la situation du contact. En l'occurrence, nous avons questionné la proximité professionnelle car elle permet l'accès à des informations pertinentes, et les contacts à responsabilités hiérarchiques, pour leur capacité à influencer le processus d'embauche. Nos résultats sont exposés dans le tableau 6.

Le genre n'est pas lié à une différence de proximité professionnelle dans les relations sociales. La nationalité montre un avantage des Espagnols, des Portugais et des ressortissants d'ex-Yougoslavie. Ces résultats font écho à ceux du tableau 3. Etant donné que nous contrôlons le secteur d'activité, nous attribuons ces différences à un plus fort aspect communautaire de ces nationalités, effet peut-être renforcé par une concentration dans certains secteurs, comme nous l'avons exposé au point 4.2. Enfin, la formation joue un rôle important, à l'avantage des personnes formées.

Tableau 6 Ressources accessibles (régression logistique, odds ratios)

	Parmi les personnes que vous connaissez (amis, parents, connaissances, etc.), combien travaillent dans le même secteur ou ont la même profession que vous? (RLO)	Parmi vos amis, membres de la famille ou connaissances, combien ont des responsabilités hiérarchiques dans leur travail (gestion d'équipe, chef d'entreprise, directeur)? (RLO)
Sexe (Catégorie de référence: Hommes)		
Femme	1.053	0.756**
Nationalité (Catégorie de référence: Suisse)		
France	1.179	1.207
Italie	0.821	0.599**
Espagne	1.502	0.786
Portugal	1.756**	0.530**
Ex-Yougoslavie	1.445	0.514**
Autre	1.143	0.591**
Formation (Catégorie de référence: Obligatoire ou moins)		
Secondaire II	1.181	1.394**
Secondaire II Maturité	1.124	1.612**
Formation professionnelle	1.382	3.529**
Haute Ecole	1.751**	3.356**
Age (Catégorie de référence: 30 à 49 ans)		
<30 ans	0.959	0.626**
50 ans +	0.928	0.904
N	3195	3134
LR chi ²	112.56	403.24
Prob > chi ²	0.0000	0.0000
Pseudo R ²	0.0159	0.0582

** $p \leq 0.01$; * $p \leq 0.05$. Source: élaboration propre.

Leurs réseaux comptent donc davantage de ressources en matière d'informations pertinentes accessibles. L'âge ne joue aucun rôle.

La seconde colonne présente les relations à responsabilités hiérarchiques. Ici, le genre indique un désavantage des femmes, ce qui va dans le sens de Russel (1999). En considérant que l'homophilie sexuelle conduit les femmes à avoir un nombre plus élevé de femmes dans leurs réseaux, ce désavantage pourrait être une conséquence de la structure genrée du marché de l'emploi et du plafond de verre. La nationalité indique un avantage des Français, des Espagnols et des Suisses. Ces

nationalités ont donc plus de ressources en termes de recommandation, ce qui pourrait résulter d'une meilleure intégration dans certains secteurs du marché de l'emploi, leur permettant d'atteindre les postes à responsabilité. A nouveau, cette hypothèse s'appuie sur une homophilie, nationale ici. On constate que l'impact de la formation est très net, les individus avec une formation élevée ayant davantage d'amis à responsabilités hiérarchiques. Notre hypothèse est que les personnes à formation avancée côtoient d'autres personnes à formation avancée, davantage susceptibles d'avoir des postes à responsabilités. Enfin, l'âge nous montre que les moins de trente ans ont moins de relations à responsabilités, sans doute en raison de leur faible parcours professionnel. Par contre, il n'y a aucune différence entre les deux autres catégories, ce qui semblerait indiquer que les relations à responsabilités se développent entre trente et cinquante ans.

5 Conclusion

Notre article montre qu'il existe des liens clairs entre les caractéristiques individuelles et le réseau social. Nous avons notamment vu que la formation a un impact important sur certaines composantes du réseau ou certaines ressources. En effet, les personnes avec une formation au mieux obligatoire sont souvent défavorisées dans la taille de leur réseau amical mais également dans leurs ressources permettant d'influencer l'embauche. La formation augmente donc les chances d'embauche d'un individu non seulement en augmentant son employabilité *pure*, mais également en favorisant son réseau social (Bonoli 2005 ; Berclaz 2010 ; Chua 2011). L'avantage qu'ont les personnes à faible formation dans la taille de leur réseau familial peut de plus être compensé par la plus faible utilité de ce type de relations sur la réinsertion professionnelle (Granovetter 1995 [1974] ; Russel 1999 ; Larsen 2008 ; Chauvac 2011), même si cet élément est à relativiser pour certaines catégories de demandeurs d'emploi, comme les jeunes. Notre analyse nous pousse à conclure que les réseaux sociaux amplifient les inégalités liées à la formation.

L'âge est plus contrasté. Il nous indique que l'individu n'utilise pas les mêmes ressources selon la période de sa vie. En effet, il semble qu'au fur et à mesure de son existence, son réseau évolue. Ainsi, les jeunes ont un réseau professionnel peu étoffé et doivent compter sur leurs relations familiales en priorité (Lin et al. 1981 ; Chauvac 2011). Les personnes âgées sont ici dans une situation plus avantageuse du fait de leur carrière professionnelle passée et des relations de travail. L'effet générationnel des réseaux informatiques vient amoindrir cet avantage et compenser en partie cette inégalité en avantageant les jeunes générations. De plus, les plus de cinquante ont un réseau amical diminué, qui pourrait être lié à l'apparition d'enfants par exemple, mais traduit la perte de certaines ressources.

Il est difficile de dégager un impact global de la nationalité au vu de la diversité des effets, et c'est un premier constat qui nous permet d'affirmer que les originaires d'autres pays ne se trouvent pas tous dans les mêmes contextes sociaux, en Suisse. L'impact de la nationalité reste restreint dans plusieurs cas, ce qui est plutôt positif en termes d'intégration. Cependant, passablement de résultats nous montrent tout de même que les Suisses ayant en général les meilleurs réseaux et que dans certains cas précis, certains ressortissants sont désavantagés, moins en termes de taille de réseau qu'en termes de ressources accessibles. Nous faisons ici l'hypothèse qu'il s'agit d'un effet de la structure du marché de l'emploi (Bonoli et Hinrichs 2012).

Le sexe agit de manière unilatérale, les femmes étant pratiquement systématiquement désavantagées par rapport aux hommes. Même si certains de nos résultats montrent parfois un avantage, notamment sur le plan familial, la situation globale est que les hommes ont des réseaux plus larges et comportant davantage de ressources et donc sans doute plus performants, ce qui ressort de nombreuses études précédentes (Smith 2000).

Les réseaux sociaux comportent donc une réelle dimension inégalitaire. Ils ne font pas que fournir des ressources utiles à la réinsertion de l'individu mais reproduisent bien les inégalités déjà existantes, en reflétant les inégalités du marché de l'emploi qui sont liées aux caractéristiques des individus. Notre hypothèse est donc en grande partie validée. Certes, le réseau familial compense quelque peu les handicaps dont souffrent les personnes peu formées et les femmes, mais il ne saurait compenser le réseau amical, les ressources informatiques et les personnes susceptibles d'influer sur le processus d'embauche. En ce sens, les réseaux sociaux creusent les écarts entre individus en matière de probabilités de réinsertion.

6 Références bibliographiques

- Berclaz, Michel. 2010. Le rôle des employeurs dans la réinsertion professionnelle. *Cahier de l'IDHEAP* 254. Institut de Hautes Etudes en Administration Publique.
- Bonoli, Giuliano. 2005. The politics of the new social policies: providing coverage against new social risks in mature welfare states. *Policy et Politics* 33: 431–449.
- Bonoli, Giuliano et Karl Hinrichs. 2012. Statistical discrimination and employers' recruitment. *European Societies* 14: 338–361.
- Bonoli, Giuliano, Rafael Lalive, Daniel Oesch, Nicolas Turtschi, Anna von Ow, Patrick Arni et Pierpaolo Parrotta. 2014. *L'impact des réseaux sociaux sur le retour à l'emploi des chômeurs*. IZA Research Report 60. Bonn: IZA.
- Bonvin, Jean-Michel et Eric Moachon. 2010. Les dilemmes des conseillers des agences publiques pour l'emploi en Suisse. *SociologieS*, 1–10, <http://sociologies.revues.org/3063> (15.04.2014).
- Bramoullé, Yann et Gilles Saint-Paul. 2010. Social networks and labor market transitions. *Labour Economics* 17: 188–195.
- Brandt, Martina. 2006. Soziale Kontakte als Weg aus der Erwerbslosigkeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 58: 468–488.

- Cappellari, Lorenzo et Konstantinos Tatsiramos. 2010. Friends' networks and job finding rates. *IZA Discussion Paper* 5240.
- Chauvac, Nathalie. 2011. L'embauche, une histoire de relations? Thèse de doctorat, Sociologie, Université de Toulouse le Mirail, France.
- Chua, Vincent. 2011. Social networks and labour market outcomes in a meritocracy. *Social Networks* 33: 1–11.
- Cristofoli, Pascal. 2008. Aux sources des grands réseaux d'interactions. *Réseaux* 152: 21–58.
- Fernandez, Roberto M. et Isabel Fernandez-Mateo. 2006. Networks, race, and hiring. *American Sociological Review* 71: 42–71.
- Fink, Magnus. 2014. Situation des personnes arrivées en fin de droits. *Actualités OFS*. Neuchâtel: OFS.
- Forsé, Michel. 2005. Définir et analyser les réseaux sociaux. *Informations sociales* 147: 10–19.
- Gazareth, Pascale et Caterina Modetta. 2006. *Intégration et réseaux sociaux: déterminants de l'isolement social en Suisse*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- Granovetter, Mark. 1995 [1974]. *Getting a job*. Chicago. University of Chicago Press.
- Lai, Gina, Nan Lin et Shu-Yin Leung. 1998. Network resources, contact resources, and status attainment. *Social Networks* 20: 159–178.
- Lamprecht, Markus et Hanspeter Stamm. 2006. *Activité physique, sport et santé: faits et tendances se dégageant des Enquêtes suisses sur la santé de 1992, 1997 et 2002*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- Langlois, Simon. 1977. Les réseaux personnels et la diffusion des informations sur les emplois. *Recherches sociographiques* 18: 213–245.
- Larsen, Christian Albrekt. 2008. Networks versus economic incentives. *CCWS Working paper* 59, Aalborg.
- Lévesque, Maurice et Deena White. 1999. Le concept de capital social et ses usages. *Lien social et Politiques* 41: 23–33.
- Lin, Nan. 1995. Les ressources sociales: une théorie du capital social. *Revue française de sociologie* 36: 685–704.
- Lin, Nan. 1999. Building a network theory of social capital. *Connections* 22: 28–51.
- Lin, Nan et Mary Dumin. 1986. Access to occupations through social ties. *Social Networks* 8: 365–385.
- Lin, Nan, Walter Ensel et John Vaughn. 1981. Social resources and strength of ties: structural factors in occupational status attainment. *American Sociological Review* 46: 393–405.
- McDonald, Steve, S. Michael Gaddis, Lindsey B. Trimble et Lindsay Hamm. 2013. Frontiers of sociological research on networks, work, and inequality. *Research in the Sociology of Work* 24: 1–41.
- McDonald, Steve et Christine A. Mair. 2010. Social capital across the life course: age and gendered patterns of network resources. *Sociological Forum* 25: 335–359.
- McPherson, Miller, Lynn Smith-Lovin et James M. Cook. 2001. Birds of a feather: homophily in social networks. *Annual Review of Sociology* 27: 415–444.
- McQuaid, Ronald W. et Colin Lindsay. 2002. The “employability gap”: long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets. *Environment and Planning C: Government and Policy* 20: 613–628.
- Mouw, Ted. 2003. Social capital and finding a job: do contacts matter? *American Sociological Review* 68: 868–898.
- OFS (Office fédéral de la statistique). 2014. Situation dans la profession des personnes actives occupées à plein temps et à temps partiel selon le sexe, la nationalité, les groupes d'âges, le type de famille. Données. OFS, Neuchâtel, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/data/03.html> (15.04.2014).
- Portes, Alejandro. 2000. The two meanings of social capital. *Sociological Forum* 15: 1–12.
- Rees, Albert. 2001. Labor economics: effects of more knowledge. *American Economic Review* 56: 559–566.

- Russel, Helen. 1999. Friends in low places: gender, unemployment and sociability. *Work, Employment et Society* 13: 205–224.
- Smith, Sandra S. 2000. Mobilizing social resources: race, ethnic, and gender differences in social capital and persisting wage inequalities. *The Sociological Quarterly* 41: 509–537.
- Turtschi, Nicolas. 2015. Les réseaux sociaux: un outil de réinsertion pour les chômeurs désavantagés. Thèse de doctorat, Institut de hautes études en administration publique, Université de Lausanne.
- Wegener, Bernd. 1991. Job mobility and social ties: social resources, prior job, and status attainment. *American Sociological Review* 56: 60–71.