

L'ACCÈS À UN EMPLOI PERMANENT APRÈS L'OBTENTION D'UN DIPLÔME D'ÉTUDES POSTSECONDAIRES AU CANADA : LE CAPITAL SOCIAL IMPORTE-T-IL ?

PIERRE CANISIUS KAMANZI *Université du Québec à Montréal*

MARC-ANDRÉ DENIGER *Université de Montréal*

CLAUDE TROTTIER *Université Laval*

RÉSUMÉ. Les études récentes ont montré qu'il existe une association entre les inégalités sur le marché de l'emploi et le capital social. Selon les tenants de la théorie du capital social, l'accès à l'emploi est associé au capital social que l'individu investit au moment de la recherche de l'emploi. L'objectif de cet article est d'examiner l'influence du capital social sur l'accès à l'emploi dans le contexte canadien. Nous examinerons dans quelle mesure, l'accès à un emploi permanent est associé aux types de sources utilisées pour obtenir l'information sur l'emploi occupé. Notre analyse est basée sur les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 1995 menée par Statistique Canada. Les résultats montrent que l'accès à un emploi permanent est significativement associé au capital social mobilisé par un individu au moment de la recherche d'un emploi, mais aussi au capital humain (scolarité, domaine d'études et expérience professionnelle) de même qu'à d'autres variables, notamment au secteur d'emploi.

ACQUIRING PERMANENT EMPLOYMENT FOR NEW POSTSECONDARY GRADUATES: DOES SOCIAL CAPITAL MATTER?

ABSTRACT. Recent research has developed the "social capital theory" to explain inequalities in the labour market. According to this theory, access to employment is determined in part by a candidate's network of social relations and affiliations. The aim of this paper is to examine the influence of social capital on job access, specifically in the Canadian context. We will examine to what extent social capital explains new postsecondary graduates' access to permanent employment. Using data from the 1995 National Graduates Survey conducted by Statistics Canada, we found that an individual's chances of obtaining permanent employment are significantly associated with mobilized social capital, and also with human capital (schooling, field of studies, experience) and other variables, particularly the sector of employment.

INTRODUCTION

L'emploi auquel accède un individu après l'obtention de son diplôme n'est pas seulement lié à sa scolarité, mais aussi à son capital social. Dans cet article, nous montrerons que, dans leur démarche recherche d'emploi, les diplômés utilisent diverses sources d'information et l'hypothèse selon laquelle la source d'information centrée sur la mobilisation du capital social expliquerait en partie l'inégalité des chances d'accès à un emploi permanent.

L'article est divisé en quatre sections. Dans la première, nous rappellerons quelques éléments essentiels de la théorie du capital humain en rapport avec la distribution des occupations sur le marché de l'emploi. Ensuite, nous définirons le concept de capital social et montrerons comment il s'applique au domaine de l'emploi. La seconde section portera sur la méthodologie, la source des données, la stratégie d'échantillonnage, la mesure des variables et le modèle d'analyse statistique. Dans la troisième section, nous présenterons et discuterons les résultats des analyses. En conclusion nous en ferons la synthèse et proposerons de futures avenues de recherche.

CONTEXTE THÉORIQUE

La théorie du capital humain

De nombreuses recherches ont démontré que l'instruction constitue un atout indispensable pour accéder à l'emploi. Ces recherches s'appuient, pour l'essentiel, sur la théorie du capital humain (Schultz, 1961; Becker, 1964/1993). Selon les tenants de cette théorie, plus un individu est instruit, plus il est productif et, par conséquent, plus il a des chances d'accéder à un emploi stable, socialement valorisé et bien rémunéré. Le premier argument en faveur de cette théorie est que l'instruction fournit les connaissances et savoir-faire qu'exige le marché de l'emploi. En fait, qu'il s'agisse des anciens ou des nouveaux emplois, l'évolution et l'usage accélérés des technologies dans les pays industrialisés font de plus en plus appel à de nouveaux savoirs et savoir-faire que les employés ne peuvent plus acquérir uniquement sur le tas (Mincer, 1989). Le deuxième argument est que l'instruction constitue un investissement à long terme (Brunello et Comi, 2004; Thurow, 1977) : les employés hautement instruits possèdent des pré-requis qui les habilitent à suivre des formations supplémentaires en cours d'emploi. Par conséquent, ils ont la capacité de mettre continuellement à jour leurs compétences professionnelles et d'améliorer leurs conditions de travail, notamment la sécurité d'emploi, le revenu, la charge de travail ou l'autonomie professionnelle. Les recherches empiriques tendent à confirmer cette thèse, corroborant ainsi l'existence d'une relation significative entre l'instruction et les caractéristiques de l'emploi occupé. Au Canada, les études montrent que les personnes plus instruites s'insèrent plus facilement dans le marché du travail et qu'elles ont également plus de chances d'obtenir des emplois bien rémunérés, permanents et à plein temps (Statistique Canada,

1999, 1996; Audet, 1989, 1991, 1994, 1995, 1998 ; Gauthier et *al.*, 1997 ; Davies, Mosher, et O'Grandy, 1994).

Bien que l'instruction constitue un instrument indispensable pour accéder à l'emploi, tout semble montrer qu'elle n'explique pas tout. À un niveau d'instruction équivalent, les individus n'accèdent pas nécessairement au même type d'emploi. Certains ont la possibilité d'obtenir un emploi à plein temps, permanent, bien rémunéré et prestigieux, alors que d'autres exercent plutôt des emplois à temps partiel, temporaires, moins rémunérés et moins socialement valorisés. Ces études montrent que les inégalités dans le marché de l'emploi s'expliquent aussi par les différences de *capital social* utilisé par l'individu au moment de la recherche d'emploi. Dans la course aux occupations, les demandeurs d'emploi utilisent aussi leurs relations sociales pour obtenir l'information sur les emplois disponibles (Granovetter, 1973), ou pour influencer en leur faveur les décisions de l'employeur grâce à des lettres de référence ou à des interventions directes de personnes intermédiaires (Fernandez, Castilla, & Moore, 2000).

Théorie du capital social

Quoique son usage soit de plus en plus répandu, le concept de capital social demeure ambigu. Comme le constate Schuller (2007), ce concept a connu une diffusion rapide dans le domaine des sciences sociales, mais il est l'objet de divergences. Les auteurs qui ont essayé de le définir ont adopté des approches différentes, parfois éloignées les unes des autres, de sorte que cohabitent plusieurs acceptions du concept. Ainsi, Robison, Schmid, & Siles (2002) distinguent trois principaux types de définition. Selon le premier, le capital social est défini par *ce qu'il est*. Le second met l'accent sur son origine, *la manière dont il est créé*, alors que le troisième axe est centré sur *ce à quoi il sert*.

Le concept de capital social apparaît pour la première fois dans l'ouvrage de Hanifan (2003 [1920]). Celui-ci le définit comme étant l'ensemble des relations sociales d'amitié, de sympathie et de solidarité entre les membres de communautés rurales, relations grâce auxquelles ces personnes réalisent des projets collectifs. Le concept de capital social réapparaîtra plus tard dans les travaux de l'économiste américain Loury (1977, cité par Coleman, 1990). Selon cet auteur, le capital social désigne l'ensemble des relations de confiance, d'autorité et des normes sociales qui entourent un individu dans son milieu social. Ces relations s'avèrent un instrument que certains utilisent pour réaliser des objectifs, notamment économiques. Loury (1981) soutient, par exemple, que la persistance des inégalités de richesse aux États-Unis s'explique, entre autres, par les inégalités de capital social entre les familles. Le concept sera repris et développé pendant les années 1980 et 1990 par plusieurs sociologues (Putnam, 1995; Coleman, 1988, 1990 ; Bourdieu, 1980, 1985). Il appartient cependant à Bourdieu et Coleman d'avoir jeté les véritables bases théoriques de ce concept. À l'instar de Loury, Bourdieu (1980, 1985) considère que, pour

atteindre des buts, les individus n'utilisent pas seulement les moyens matériels et les habiletés personnelles. Ils ont également recours aux relations sociales qu'ils entretiennent avec les membres de leurs familles, de leurs communautés ou d'organisations auxquelles ils appartiennent. Bourdieu adopte cependant une approche structuraliste, considérant le capital social comme l'attribut de l'institution sociale à laquelle appartient l'individu. Pour lui, le capital social constitue « l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'inter-reconnaissance (...) » (Bourdieu, 1980, p. 2).

Dans une perspective fonctionnaliste, Coleman (1990, 1988) soutient que le capital social renvoie à l'ensemble des interactions sociales qui caractérisent un groupe. Il précise toutefois que, pour constituer un capital social, ces interactions doivent atteindre une certaine intensité et une stabilité dans le temps de manière à permettre d'atteindre des buts visés. Ces actions sont voulues et délibérées. En ce sens, toute relation sociale ne constitue pas un capital social.

Selon Burt (1992), le capital social se définit comme l'ensemble des relations entre des amis et des collègues de même qu'avec autres personnes permettant d'investir diverses formes de capital (financier, culturel, etc.). Selon lui, on pourrait mieux définir le concept à partir de l'absence de relations sociales. Ainsi, le capital social serait créé lorsqu'en l'absence de relation entre les acteurs *A* et *B*, *A* brise ce vide au moyen d'une personne intermédiaire *C* pour entrer en contact avec *B*. C'est cette absence de relations entre deux acteurs que Burt nomme trou structural (« structural holes »). L'entrée en contact avec d'autres réseaux sociaux constitue ce qu'il considère comme un pont (*bridge*) puisqu'elle crée des ouvertures pour acquérir des biens, des services ou des informations utiles. Autrement dit, la création de nouveaux contacts au-delà du cercle social immédiat permet d'étendre le réseau social d'information et, par conséquent, enrichit le capital social.

Il existe donc, comme l'observe Portes (1998, p. 6), une panoplie de définitions à la fois complémentaires et divergentes. Certains auteurs se limitent aux sources du capital social alors que d'autres mettent plus l'accent sur ses fonctions. Pour remédier à cet éparpillement, Portes suggère trois critères pour formuler une définition plus complète : 1) la personne qui détient le capital social (*the possessors of social capital - those making claims*), 2) la source du capital social (*the sources of social capital - those agreeing to these demands*) et 3) les ressources en tant telles (*the resources themselves*).

Mais en dépit de ces divergences, on s'accorde sur le fait que le capital social possède les mêmes propriétés que les autres formes de capital. Sur ce point, plusieurs arguments ont été avancés par Robison *et al.* (2002), mais nous nous limiterons ici à trois que nous jugeons plus importants. D'abord, le capital social peut-être combiné avec d'autres formes de capital (humain, financier,

économique ou culturel) pour répondre aux besoins de nature sociale ou économique (*transformation capacity*). Les individus s'en servent pour obtenir des biens, des services ou des informations dont ils ont besoin. En outre, le capital social est un moyen qui sert de médiation pour créer d'autres ressources (*ability to create other capital*), soit pour sa propre extension, soit pour l'acquisition d'autres formes de capital (humain, financier, économique ou physique). Enfin, le capital social est obtenu grâce à l'investissement d'autres ressources (*investment opportunities*).

Capital social et accès à l'emploi

L'application du concept du capital social aux études ayant trait au marché de l'emploi s'est développée dans les années 1990, particulièrement à la suite des travaux de Granovetter (1973, 1982) et de Lin, Ensel, and Vaughn (1981). Selon ces derniers, même si l'instruction reste un outil indispensable dans la recherche d'un emploi, les relations sociales et la position sociale initiale d'un individu jouent un rôle important dans la course aux meilleurs emplois. Lin *et al.* (1981) soutiennent la thèse selon laquelle les relations sociales sont des *ressources*. À l'instar des biens matériels, elles constituent « *des biens dont la valeur est déterminée socialement et dont la possession permet à l'individu de survivre ou de préserver des acquis* » (Lin, 1995, p. 687). Lin (1995, 2000) distingue le « *capital social latent* » (*embedded social capital*) et le « *capital social mobilisé* » (*mobilized social capital*). Le premier renvoie aux réseaux sociaux auxquels un individu appartient sans nécessairement les avoir choisis et auxquels il peut recourir pour atteindre des buts, alors que le second se réfère au choix délibéré de contacts sociaux et à leur mobilisation pour la réalisation de ses objectifs.

À l'instar des autres formes de capital, le capital social est inégalement réparti entre les individus selon leurs caractéristiques sociales. À ce sujet, nombre d'études montrent que les deux types de capital social auxquels un individu a recours pour trouver un bon emploi varient selon son origine socioéconomique (Lai, Lin, et Leung, 1998; Lin et Dumin, 1986); son origine ethnique (Berriger, Takeuchi et Xenos, 1990 ; Durden et Gaynor, 1998), le sexe (Erickson, 2004; Lin, 2004) et son statut socioéconomique au moment de la recherche d'emploi (Burt, 1992 ; Wegener, 1991). Par exemple, plusieurs études recensées par Ioannides et Loury (2004) ont montré que les sources d'informations utilisés par les Américains pour trouver un emploi varient fortement selon que le demandeur d'emploi est un homme ou une femme, jeune ou relativement âgé, issu d'une minorité ethnique ou de la majorité anglo-saxonne blanche, réside dans un quartier modeste ou favorisé, est peu ou hautement scolarisé. Le lien entre les caractéristiques individuelles et les sources d'information utilisées pour trouver l'emploi varie donc d'un contexte socioéconomique à un autre.

Mais peu importe le désaccord entre les sociologues au sujet du lien qui existe entre les caractéristiques sociales de l'individu et les réseaux qui lui sont accessibles, ces derniers s'accordent au moins sur un principe essentiel :

la fréquentation des réseaux sociaux riches en capital social facilite l'accès à de bonnes informations sur les possibilités d'emploi. Par exemple, les études récentes de Lin (2004) en Chine et de Erickson (2004) au Canada montrent que les femmes ont plus de difficultés que les hommes à accéder aux réseaux sociaux « utiles » sur le marché du travail. Mais les femmes qui réussissent à briser les barrières sociales et à s'intégrer dans les réseaux sociaux masculins ont davantage accès à de bons emplois. Or, comme l'affirme Lin (2004), l'obtention d'un emploi convoité est souvent le résultat d'une chaîne de contacts à travers des réseaux sociaux.

Dans la même veine, Granovetter (1995) constate qu'il existe une association entre le salaire et les sources d'informations utilisées pour trouver l'emploi occupé : le recours à des personnes jouissant d'un statut socioéconomique élevé conduirait à des emplois bien rémunérés, alors que le recours à des personnes de statut social modeste conduirait plutôt à des emplois moins bien rémunérés. Plusieurs études recensées par Lin (1999) vont dans le même sens. Toutefois, Mouv (2003) a montré que cette association n'est pas constante : elle se confirme dans certains cas mais pas dans d'autres. Ainsi, le débat sur le lien entre le capital social et les caractéristiques de l'emploi auquel accède un individu commande que de nouvelles études empiriques soient entreprises.

Objet et hypothèse de recherche

L'objectif de cet article est précisément d'examiner dans quelle mesure la probabilité d'accès à un emploi permanent après l'obtention d'un diplôme postsecondaire est associée au capital social qu'un individu est en mesure de mobiliser. Notre hypothèse est que cette probabilité varie selon la source d'information utilisée au moment de la quête d'emploi. En effet, l'accès à l'information sur les emplois disponibles constitue la première étape indispensable du processus de recherche d'emploi, car c'est grâce à elle que le demandeur d'emploi fait des choix et élabore des stratégies pour *négoier* avec l'employeur (Mouv, 2003, p. 877). Or tous n'accèdent pas aux mêmes sources d'information. On pourrait par conséquent, postuler que les chances d'obtenir un emploi permanent sont en lien avec les relations sociales mobilisées pour trouver ce même emploi.

MÉTHODOLOGIE

Source des données

Pour vérifier cette hypothèse nous procéderons à une analyse secondaire des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 1995 menée par Statistique Canada en 1997. Cette enquête s'adressait aux diplômés des établissements d'enseignement postsecondaire du Canada, ayant obtenu un grade, un certificat ou un diplôme au cours de l'année civile 1995. Les données ont été recueillies par téléphone en 1997, soit deux ans après l'obtention du diplôme.

Au total, 324 971 étudiants des trois niveaux d'enseignement (secondaire, postsecondaire non universitaire et universitaire) avaient obtenu un diplôme en juin 1995. En 1997, Statistique Canada a prélevé un échantillon de 61 759 diplômés. Au total, 43 040 candidats sélectionnés ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 69,7 %. L'objectif général de l'enquête était de recueillir des informations sur le processus d'insertion professionnelle des diplômés et, plus particulièrement, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les professions exercées, la relation entre l'emploi et les études, le type d'emploi exercé, le financement des études, etc.

Description de l'échantillon

Notre étude porte sur des diplômés qui ont obtenu un diplôme d'études postsecondaires en 1995 et qui exerçaient un emploi au moment de l'enquête en 1997. Toutefois, nous avons exclu de nos analyses deux catégories de diplômés : (a) ceux qui occupaient un emploi, mais qui ont poursuivi des études menant à un autre diplôme après l'obtention du diplôme en 1995, car il serait difficile de juger si, après l'obtention du diplôme, ils visaient principalement l'insertion professionnelle ou la poursuite des études ; (b) ceux qui exerçaient, au moment de l'enquête, le même emploi qu'ils occupaient avant l'obtention du diplôme. Il est probable que certains exerçaient déjà un emploi permanent avant même l'obtention du diplôme de 1995. Après la sélection, le nombre de sujets retenus pour notre sous-échantillon est de 16 928 sujets, soit 8 870 (52,4 %) détenteurs d'un diplôme d'études collégiales ou universitaires inférieur au baccalauréat, 5 315 (31,4 %) diplômés baccalauréat, 2 011(11,9 %) diplômés de maîtrise et 732 (4,3 %) diplômés de doctorat.

Mesure des variables

• Variable dépendante : occupation d'un emploi permanent

Selon Statistique Canada, un emploi est considéré comme permanent lorsque sa durée est indéterminée. Un emploi est, par contre, dit temporaire lorsqu'il est d'une durée déterminée. Cette variable est donc dichotomique : (1) emploi temporaire et (2) emploi permanent.

• Variable indépendante

La variable *capital social mobilisé* est opérationnalisée à partir du type de source d'information qui, au cours de la recherche de l'emploi, a permis à l'individu de prendre connaissance de l'offre d'emploi qu'il occupait au moment de l'enquête. Plus précisément, cette variable a été mesurée à partir de la question suivante : « Comment avez-vous appris l'existence de cet emploi [que vous avez occupé après l'obtention du diplôme] ? ». Les réponses proposées étaient : a) bureau de placement sur le campus ; b) service de placement public ; c) service de placement privé ; d) offres d'emploi dans les journaux ; e) réponse à une annonce envoyée par l'individu dans le journal; f) contact direct avec

l'employeur; g) contact avec l'employeur précédent ; h) Internet ; i) un membre de famille, un ami ou un ancien enseignant ; j) autres. Pour des fins de l'analyse, nous avons regroupé les réponses en quatre catégories : 1) bureau ou service de placement, réponse à une annonce dans le journal, Internet ou autres sources, 2) membre de famille, ami ou enseignant; 3) employeur actuel et 4) employeur précédent.

Nous reconnaissons d'emblée les limites de cette façon de mesurer la variable «capital social». Toutefois, nous estimons qu'à partir des données disponibles elle constitue une approximation valable de cette variable.

• Variables témoins

Nous tiendrons compte de trois groupes de variables témoins : 1) le capital humain (niveau et domaine d'études ainsi que l'expérience professionnelle), 2) la structure de l'emploi (le secteur de l'emploi occupé et lien entre la formation et l'emploi) et 3) les caractéristiques sociales de l'individu (le sexe et l'âge).

Le *niveau d'études* est mesuré par le diplôme le plus élevé détenu en juin 1995. En nous référant aux regroupements de Statistique Canada, nous avons distingué quatre niveaux : 1) diplôme, certificat d'études collégiales ou universitaires inférieur au baccalauréat ; 2) baccalauréat ou diplôme d'études universitaires post-baccalauréat inférieur à la maîtrise ; 3) maîtrise et 4) doctorat.

Le *domaine d'études* est mesuré par le type de programme de formation du diplômé. Dans la base de données utilisées, Statistique Canada a regroupé ces programmes comme suit : 1) sciences sociales et domaines connexes, 2) sciences humaines et domaines connexes; 3) beaux-arts et arts appliqués ; 4) éducation et domaines connexes; 5) administration des affaires, gestion et commerce; 6) sciences et techniques agricoles et biologiques ; 7) génie et sciences appliquées; 8) techniques en génie et sciences appliquées, 9) professions, sciences et techniques de la santé; 10) mathématiques et sciences physiques et 11) domaines interdisciplinaires.

Pour mesurer l'*expérience professionnelle*, nous nous sommes basés sur la durée de l'emploi occupé avant l'obtention du diplôme. Mais étant donné que la base de données ne nous indique pas la durée exacte de cet emploi, nous sommes limités à l'information disponible. Dans l'enquête auprès des diplômés, on a demandé aux répondants si, avant l'obtention du diplôme, ils avaient occupé ou pas un emploi à plein temps chez le même employeur pendant six mois ou plus. Deux choix de réponse étaient proposés : 1) oui et 2) non. Nous aurions préféré mesurer cette variable par la durée exacte de l'emploi occupé avant l'obtention du diplôme en termes de mois ou d'années, mais la base ne nous donne pas des précisions à ce sujet.

Pour la variable *secteur d'emploi*, nous avons utilisé la «classification de types d'industries de 1980» proposée par Statistique Canada dans la même base

de données et regroupé les données de cette variable comme suit : 1) industries manufacturières et construction; 2) agriculture et services connexes; 3) pêche, piégeage, exploitation forestière, mines, carrière et puits de pétrole; 4) industries du transport et entreposage, communication et autres services publics, 5) commerce en gros ou de détail; 6) finances, assurances, services des immobiliers et services aux entreprises; 7) services gouvernementaux; 8) enseignement; 9) santé et services sociaux; 10) hébergement et restauration et 11) autres industries de services.

En ce qui concerne le lien entre la formation et l'emploi occupé, trois catégories telles que définies par Statistique Canada à partir de la perception des répondants eux-mêmes ont été retenues: 1) aucun lien; 2) lien faible et 3) lien étroit.

• **Le sexe : femme et homme.**

L'âge est regroupé en trois catégories : 1) moins de 25 ans; 2) 25 - 34 ans; 3) 35 - 44 ans et 4) 45 ans ou plus.

Méthode d'analyse statistique

Nous avons eu recours à la régression logistique binaire, étant donné que la variable dépendante est dichotomique. Soit $p(y=1)$, la probabilité d'obtenir un emploi permanent et $1 - p(y)$ ou $p(y=0)$, son inverse, c'est-à-dire la probabilité d'exercer plutôt un emploi temporaire. La régression logistique consiste à prédire le rapport entre la probabilité de réalisation de l'événement y $p(y=1)$ et la probabilité de non-réalisation $1 - p(y=1)$ ou $p(y=0)$ chez les sujets étudiés. Autrement dit, on établit le rapport des cotes RC (odds ratio) dont la formule est la suivante:

$$RC = \frac{p(y=1)}{1 - p(y=1)}$$

La modélisation se fait grâce à la fonction de logit notée comme suit :

$$\text{Logit} [p(Y=1 | X_1, X_2, \dots, X_k)] = \ln \left[\frac{p(y=1 | X_1, X_2, \dots, X_k)}{1 - p(y=1 | X_1, X_2, \dots, X_k)} \right] = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

où α représente l'ordonnée à l'origine, alors que $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ représentent respectivement l'accroissement du logit de $p(Y=1)$ pour chaque unité d'accroissement des variables X_1, X_2, \dots, X_k . En d'autres termes, le logit(y) exprime la variation de la cote de probabilité $p(y=1)$ lorsque la variable indépendante X croît d'une unité (dans le cas d'une variable continue) ou change de catégorie (dans le cas d'une variable nominale ou catégorielle) (Agresti, 1996).

RÉSULTATS

Après l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires, les individus utilisent des sources variées pour obtenir l'information sur les emplois disponibles. Selon le tableau 1, les principales sources d'information sont 1) un bureau, un service de placement ou un journal dans lequel le candidat a placé une

annonce, l'Internet ou d'autres sources publiques (40,6 %), 2) un membre de la famille, un ami ou un ancien enseignant (32,3%), 3) l'employeur du diplômé au moment de l'enquête (17,8 %), 4) l'employeur précédent (9,3 %). Le test du khi-deux montre que la source d'information utilisée varie de façon significative selon le niveau de scolarité. Ainsi, en comparaison aux autres, les détenteurs d'un baccalauréat ou d'un diplôme inférieur à ce grade ont moins recours à un bureau ou un service de placement que les autres diplômés alors que ceux d'un doctorat sont proportionnellement plus nombreux à chercher de l'information auprès des membres de leur famille, d'amis, de connaissances ou d'anciens enseignants (36,5 %). Par contre, ils sont proportionnellement moins nombreux à avoir consulté leur employeur précédent (3,7 %). Comme les données avaient déjà été regroupées par Statistique Canada, il ne nous a malheureusement pas été possible de distinguer ceux qui ont obtenu l'information auprès d'un membre de la famille, d'un ami ou d'un enseignant et de les comparer. Or, le recours à ces trois sources d'information correspond en quelque sorte à la mobilisation de trois formes différentes de capital social, car l'intensité des relations qui unissent l'individu à chacune de ces sources est variable. On aurait ainsi pu constater que les relations qui unissent un individu à ses parents sont plus fortes que celles qui le lient à un ami ou à un ancien enseignant.

TABLEAU 1. Répartition des diplômés selon la source d'information utilisée pour trouver l'emploi occupé

| | Bureau ou service de placement Internet ou autres sources | Membre de famille, ami ou enseignant | Employeur actuel | Employeur précédent | N |
|---|---|--------------------------------------|------------------|---------------------|--------|
| | % | % | % | % | |
| <i>Niveau de scolarité</i> ($\chi^2 = 127,49^{***}$) | | | | | |
| Collégial ou universitaire inférieur au baccalauréat | 37,7 | 33,4 | 19,7 | 9,1 | 8 870 |
| Baccalauréat | 43,6 | 30,2 | 15,8 | 10,4 | 5 315 |
| Maîtrise | 44,7 | 31,5 | 14,8 | 9,0 | 2 011 |
| Doctorat | 43,0 | 36,5 | 16,8 | 3,7 | 732 |
| Tous les diplômés | 40,6 | 32,3 | 17,8 | 9,3 | 16 928 |

*** : $p < 0,001$.

Accès à un emploi permanent

Deux ans après l'obtention du diplôme, environ 79,0 % des candidats occupent un emploi permanent (tableau 2). L'accès à ce type d'emploi est peu influencé par le capital social mobilisé au moment de la recherche d'emploi. En d'autres termes, rien n'indique que le recours à des relations interpersonnelles augmente la probabilité d'obtenir un emploi permanent deux ans après l'obtention du diplôme. Celle-ci n'est pas particulièrement plus élevée ni chez ceux qui ont eu l'information auprès d'un membre de famille, un ami ou un ancien enseignant (77,2 %), ni chez ceux ayant contacté un ancien employeur (78,6 %) ou l'employeur actuel (78,2 %). Au contraire, cette probabilité a tendance à être légèrement plus élevée chez les diplômés qui ont consulté différentes sources d'information publiques auxquelles ils ne sont pas attachés par des liens quelconques : les bureaux ou les services de placement, les journaux, Internet ou autres sources d'information à la portée du public (80,9 %). Le test du Khi-deux ($\chi^2 = 28,24$ à $p < 0,001$) indique même que la différence observée est statistiquement significative.

Au chapitre du capital humain, les résultats montrent que la probabilité d'accès à un emploi permanent varie de façon significative selon le niveau de scolarité ($\chi^2 = 282,39$ à $p < 0,001$), le domaine d'études ($\chi^2 = 422,66$ à $p < 0,001$) et l'expérience professionnelle antérieure à l'obtention du diplôme ($\chi^2 = 55,74$ à $p < 0,001$). Les résultats sont cependant quelque peu inattendus au sujet du niveau d'études. En effet, alors qu'on s'attendrait à ce que cette probabilité augmente avec le niveau d'études, la proportion de ceux qui occupent un emploi permanent est plus élevée chez les détenteurs des diplômes d'études collégiales ou universitaires inférieures au baccalauréat (82,6 %) que chez les détenteurs de doctorat (58,3 %). Nous verrons plus loin si cette variation se maintient lorsqu'on tient compte des autres variables, notamment du secteur d'emploi.

De même, la probabilité d'accéder à un emploi permanent varie selon le domaine d'études. Elle est relativement plus élevée chez les diplômés de commerce, gestion ou administration (85,7 %), de génie et sciences appliquées (85,0 %), de techniques en génie et sciences appliquées (83,1 %) et de beaux-arts et arts appliqués (82,0 %) que chez ceux d'agriculture et sciences biologiques (67,5 %), des domaines interdisciplinaires (68,5 %), des sciences humaines (69,1 %) et des sciences de l'éducation (70,1 %). Par ailleurs, l'accès à un emploi permanent est lié à l'expérience professionnelle : le fait d'avoir exercé un emploi à plein temps pendant six mois ou plus dans une même entreprise avant la fin des études augmente les chances d'accéder à un nouvel emploi permanent (82,0 %). Tout se passe comme si ce type d'expérience inspirait confiance à un employeur envers son futur employé.

TABLEAU 2. Répartition des diplômés occupant un emploi permanent ou temporaire selon les variables indépendantes

| | Emploi tempo- raire | Emploi perma- nent | N |
|---|------------------------|-----------------------|--------|
| | % | % | |
| <i>Source d'information</i> | | | |
| $(\chi^2 = 28,24^{***})$ | | | |
| Bureau ou service de placement de placement, Internet | 19,1 | 80,9 | 6 876 |
| Membre de famille, ami ou ancien enseignant | 22,8 | 77,2 | 5 473 |
| Employeur actuel | 21,8 | 78,2 | 3 012 |
| Employeur précédent | 21,4 | 78,6 | 1 567 |
| <i>Niveau de scolarité</i> | | | |
| $(\chi^2 = 282,39^{***})$ | | | |
| Collégial ou universitaire inférieur au baccalauréat | 17,4 | 82,6 | 8 870 |
| Baccalauréat | 23,7 | 76,3 | 5 315 |
| Maîtrise | 22,0 | 78,0 | 2 011 |
| Doctorat | 41,7 | 58,3 | 732 |
| <i>Domaine d'études</i> ($\chi^2 = 422,66^{***})$ | | | |
| Sciences sociales | 25,0 | 75,0 | 1 969 |
| Beaux-arts et arts appliqués | 18,0 | 82,0 | 395 |
| Sciences humaines | 30,9 | 69,1 | 948 |
| Éducation | 29,9 | 70,1 | 1 296 |
| Administration, gestion et commerce | 14,3 | 85,7 | 3 402 |
| Agriculture et sciences biologiques | 32,5 | 67,5 | 1 266 |
| Génie et sciences appliquées | 15,0 | 85,0 | 1 177 |
| Techniques en génie et sciences appliquées | 16,9 | 83,1 | 3 938 |
| Sciences et techniques de la santé | 20,0 | 80,0 | 1 490 |
| Mathématiques et sciences physiques | 24,8 | 75,2 | 831 |
| Domaines interdisciplinaires | 31,5 | 68,5 | 216 |
| <i>Expérience professionnelle</i> (emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme) | | | |
| $(\chi^2 = 55,74^{***})$ | | | |
| Non | 22,8 | 77,2 | 10 411 |
| Oui | 18,0 | 82,0 | 6 517 |
| <i>Secteur d'emploi</i> ($\chi^2 = 1 589,88^{***})$ | | | |
| Industries manufacturières ou construction | 14,2 | 85,8 | 2 832 |
| Agriculture et services connexes | 28,3 | 71,7 | 191 |
| Pêche, piégeage, exploitation forestière, mines, carrière ou puits de pétrole | 25,2 | 74,8 | 492 |

L'Accès à un emploi permanent

| | | | |
|--|------|------|--------|
| Industries du transport et entre- posage, communication et autres services publics | 14,7 | 85,3 | 830 |
| Commerce en gros ou de détail | 8,9 | 91,1 | 2 192 |
| Finances, assurances, services des immobiliers et services aux entreprises | 11,5 | 88,5 | 3 188 |
| Services gouvernementaux | 42,2 | 57,8 | 1 141 |
| Enseignement | 45,5 | 54,5 | 2 161 |
| Santé et services sociaux | 19,8 | 80,2 | 2 367 |
| Hébergement restauration | 18,2 | 81,8 | 693 |
| Autres industries de services | 26,9 | 73,1 | 841 |
| <i>Lien formation-emploi ($\chi^2 = 88,93^{***}$)</i> | | | |
| Aucun lien | 26,8 | 73,2 | 3 458 |
| Lien faible | 20,0 | 80,0 | 4 009 |
| Lien étroit | 19,3 | 80,7 | 9 461 |
| <i>Sexe ($\chi^2 = 32,79^{***}$)</i> | | | |
| Femme | 22,9 | 77,1 | 8 066 |
| Homme | 19,3 | 80,7 | 8 862 |
| <i>Age ($\chi^2 = 12,52^{**}$)</i> | | | |
| 24 ans ou moins | 20,0 | 80,0 | 8 710 |
| 25 - 34 ans | 21,5 | 78,5 | 5 095 |
| 35 - 44 ans | 22,6 | 77,4 | 2 057 |
| 45 ans ou plus | 23,4 | 76,6 | 1 066 |
| Ensemble des diplômés | 21,0 | 79,0 | 16 928 |

** : $p < 0,01$; *** : $p < 0,001$

La probabilité d'obtention d'un emploi permanent varie surtout de façon significative selon le secteur d'emploi ($\chi^2 = 1589,88$, $p < 0,001$). Elle est plus élevée chez ceux qui exercent un emploi dans les secteurs du commerce (91,1 %), des finances, des assurances et des services immobiliers (88,5 %), des industries manufacturières et de la construction (85,8 %). Par contre, elle est relativement moins élevée chez ceux qui travaillent dans les secteurs de l'enseignement (54,5 %) et des services gouvernementaux (57,8 %). De même, la probabilité d'accéder à un emploi permanent augmente lorsque le candidat exerce un emploi en lien avec sa formation (80 %).

Enfin, le contrôle des variables liées aux caractéristiques sociales de l'individu a révélé que la probabilité d'obtenir un emploi permanent varie selon le sexe et l'âge; les hommes et les plus jeunes (24 ans ou moins) étant proportionnellement plus nombreux à occuper un emploi permanent deux ans après l'obtention du diplôme.

Afin de déterminer l'influence relative du capital social mobilisé sur la probabilité d'accéder à un emploi permanent, nous procédons à l'analyse de régression multiple (tableau 3) et nous établissons quatre modèles hiérarchisés pour rendre compte de l'importance relative des différentes catégories de variables. Dans le modèle 1, nous examinons uniquement l'influence de la variable indépendante – la source de l'information. Les résultats révèlent que celle-ci exerce une influence significative sur la probabilité d'accéder à un emploi permanent, mais que cette association est faible. Les individus qui ont eu recours à des contacts interpersonnels (un membre de famille, un ami, un enseignant, l'employeur précédent ou actuel) pour obtenir de l'information sur l'emploi occupé ont moins de chances d'accéder à un emploi permanent que ceux qui ont consulté les sources d'information publiques telles qu'un bureau de placement, Internet, etc.

Dans le modèle 2, nous introduisons les variables relatives au capital humain de l'individu : le niveau et le domaine d'études, ainsi que l'expérience professionnelle. Ces trois variables exercent une influence significative sur la probabilité d'accès à un emploi permanent, comme le révèlent la variation de la déviance expliquée ($\chi^2_{RV} = 604,91$ à 14 D.L.)¹ Plus le niveau d'études augmente, plus cette probabilité diminue, cette situation étant particulièrement observée dans le cas des détenteurs de doctorat. À notre avis, cette association négative serait liée au fait que la plupart des diplômés universitaires travaillent dans des secteurs d'emploi exigeant une période relativement longue pour obtenir la permanence, tels que les services gouvernementaux ou l'enseignement. Par exemple, l'analyse nous révèle que 58,1 % des détenteurs de doctorat faisant partie de notre échantillon œuvrent dans le secteur d'enseignement. Or, comme nous allons le constater (modèle 3), la probabilité d'obtenir un emploi permanent dans ce secteur en l'espace de deux ans est relativement faible comparativement à celle des autres secteurs.

Par ailleurs, la probabilité d'accéder à un emploi permanent varie relativement peu selon les différents domaines d'études. L'analyse permet néanmoins de distinguer trois groupes de diplômés. Cette probabilité varie peu chez les diplômés des sciences sociales (catégorie de référence), des beaux-arts et arts appliqués, des mathématiques et sciences physiques. Elle est plus élevée chez les diplômés de génie et sciences appliquées, d'administration, gestion et commerce, de techniques en génie et sciences appliquées, des sciences et techniques de la santé, mais moins élevée chez ceux d'agriculture et sciences biologiques, des domaines interdisciplinaires, des sciences de l'éducation et des sciences humaines.

Il faut souligner cependant que l'influence du domaine d'études est plutôt indirecte. Comme l'indique le modèle 3, lorsque le secteur d'emploi et le lien formation-emploi sont pris en compte, l'association entre la probabilité d'accès à l'emploi permanent et le domaine d'études devient moins importante. Cela

est dû au fait que les secteurs d'emploi dans lesquels les individus trouvent des emplois sont fortement associés à leurs domaines d'études respectifs. Les analyses montrent que 79,6 % des diplômés exercent un emploi étroitement ou faiblement lié à leur domaine de formation, alors que seulement 20,4 % occupent des emplois sans aucun lien avec leurs domaines de formation.

En ce qui concerne l'expérience professionnelle, la probabilité de trouver un emploi permanent deux ans après l'obtention du diplôme augmente légèrement, mais de façon significative si le candidat a travaillé à plein temps pendant six mois ou plus chez le même employeur avant la fin des études.

Dans le modèle 3, nous introduisons les deux variables en rapport avec le secteur d'emploi et le lien entre l'emploi et la formation. La probabilité d'accéder à un emploi permanent au cours des deux premières années après l'obtention du diplôme est élevée chez les diplômés qui exercent un emploi lié à leur formation. Par ailleurs, elle varie selon les secteurs d'emplois. Elle est relativement faible dans le cas des diplômés œuvrant dans l'enseignement, les services gouvernementaux, les industries de services, la pêche, l'exploitation des forêts, les mines et carrières, dans les services sociaux et de santé, et en agriculture, ainsi que dans les services classés dans la catégorie «autres industries de service». À l'inverse, cette probabilité est relativement plus élevée chez les diplômés des secteurs d'emploi liés au commerce. Cette probabilité est de niveau intermédiaire parmi les industries manufacturières et la construction (catégorie de référence), le domaine de la finance, des assurances et des services immobiliers de même que dans celui des transports, de l'entreposage et des communications.

TABLEAU 3. Coefficients de régression logistique binaire de la probabilité d'accès à un emploi permanent sur le capital social

| | Modèle 1 | Modèle 2 | Modèle 3 | Modèle 4 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| Variable indépendante | | | | |
| Capital social (source d'information) ^a | | | | |
| Membre de famille, ami ou ancien enseignant | -0,23*** | -0,23*** | -0,22*** | -0,22*** |
| Employeur précédent | -0,14* | -0,18** | -0,13 | -0,13 |
| Employeur actuel | -0,17** | -0,17** | -0,15** | -0,14* |
| Variables témoins | | | | |
| Capital humain | | | | |
| Niveau de scolarité ^b | | | | |
| Baccalauréat | - | -0,24*** | -,08 | -0,09 |
| Maîtrise | - | -0,27*** | 0,16* | 0,15 |

| | | | | |
|---|---|----------|----------|----------|
| Doctorat | - | -1,13*** | -0,34** | -0,38*** |
| Domaine d'études ^c | - | | | |
| Beaux-arts et arts appliqués | - | 0,25 | 0,11 | 0,11 |
| Sciences humaines | - | -0,28** | -0,19* | -0,18 |
| Éducation | - | -0,31*** | 0,15 | 0,15 |
| Administration, gestion et commerce | - | 0,51*** | 0,11 | 0,12 |
| Agriculture et sciences biologiques | - | -0,40 | -0,66*** | -0,67*** |
| Génie et sciences appliquées | - | 0,77*** | 0,104 | 0,07 |
| Techniques en génie et sciences appliquées | - | 0,23** | -0,18* | -0,23** |
| Sciences et techniques de la santé | - | 0,21* | -0,02 | -0,02 |
| Mathématiques et sciences physiques | - | 0,175 | -0,28* | -0,30** |
| Domaines interdisciplinaires | - | -0,39* | -,29 | -0,29 |
| Expérience professionnelle (emploi à plein temps avant le diplôme = oui) ^d | - | 0,26** | 0,31*** | 0,30*** |
| Secteur d'emploi ^e | | | | |
| Agriculture et services connexes | - | - | -0,49** | -0,48** |
| Pêche, exploitation forestière, mines, carrière ou puits de pétrole | - | - | -0,74*** | -0,74*** |
| Industries du transport et entreposage, communication et autres services publics | - | - | -0,07 | -0,06 |
| Commerce en gros ou de détail | - | - | 0,71*** | 0,72*** |
| Finances, assurances, services des immobiliers et services aux entreprises | - | - | 0,13 | 0,14 |
| Services gouvernementaux | - | - | -1,66*** | -1,65*** |
| Enseignement | - | - | -1,87*** | -1,85*** |
| Santé et services sociaux | - | - | -0,65*** | -0,62*** |
| Hébergement restauration | - | - | 0,02 | 0,04 |
| Autres industries de services | - | - | -0,82*** | -0,81*** |

| | | | | |
|------------------------------------|----------|-----------|------------|-----------|
| Lien formation-emploi ^f | | | | |
| Lien faible | - | - | 0,64*** | 0,64*** |
| Lien étroit | - | - | 0,87*** | 0,87*** |
| Sexe (homme) ^g | - | - | - | 0,10* |
| Age ^h | | | | |
| 25 - 34 ans | - | - | - | -0,01 |
| 35 - 44 ans | - | - | - | 0,04 |
| 45 ans ou plus | - | - | - | 0,07 |
| Constante | 1,45*** | 1,39*** | 1,37*** | 1,32*** |
| X ² _{RV} | 28,36*** | 633,27*** | 2025,74*** | 203,35*** |
| D.L | 3 | 17 | 29 | 33 |
| Pseudo-R ² | 0,003 | 0,06 | 0,18 | 0,18 |

Note :

- Catégories de référence : *a* : bureau ou service de placement de placement, Internet et autres sources ; *b* : collégial ou universitaire inférieur au bac ; *c* : sciences sociales et domaines connexes ; *d* : non ; *e* : industries manufacturières ou construction ; *f* : aucun lien ; *g* : homme ; *h* : 24 ans ou moins ;
- ET : erreur-type (*standard error*);
- RV : rapport de vraisemblance (*likelihood ratio*);
- D.L : degré de liberté;
- * : $p < 0,05$; ** : $p < 0,01$; *** : $p < 0,001$.

Enfin, dans le modèle 4, nous ajoutons les variables *sexe* et *âge*. Seule la variable *sexe* exerce une influence significative sur la probabilité d'accès à un emploi permanent. Celle-ci est relativement moins élevée chez les femmes que chez les hommes bien que l'association soit relativement faible.

CONCLUSION

Le principal objectif de cet article était d'examiner si le capital social mobilisé a un effet sur la probabilité d'accéder à un emploi permanent deux ans après l'obtention d'un diplôme d'études postsecondaires. Les résultats révèlent que ce lien est statistiquement significatif, mais qu'il est négatif et relativement faible. En effet, le fait de recourir à des contacts interpersonnels avec un membre de famille, ami ou ancien enseignant, employeur actuel ou précédent pour trouver l'emploi n'augmente pas la probabilité d'acquérir la permanence. On observe plutôt le contraire : les diplômés en recherche d'emploi qui ont obtenu de l'information auprès de sources publiques (bureau ou d'un service de placement, journal, Internet, etc.) ont eu relativement plus de chances d'accéder à un emploi permanent. Or, les relations entre le demandeur d'emploi et ces sources d'information n'impliquent pas que ce dernier ait mobilisé son capital social, car il n'y pas eu recours à son réseau personnel de relations sociales (membres de sa famille, amis, ancien, enseignants, ou employeurs). Mais sous

un autre angle, on pourrait soutenir aussi que ces sources représentent une source riche de capital social dans la mesure où ce sont des institutions spécialisées dans la collecte des « meilleures informations », à la fois auprès des employeurs et des demandeurs d'emploi. De par leur fonction, elles constituent un pont (*bridge*) entre l'employeur et les demandeurs d'emploi (Burt, 1992) et assument une sorte de médiation entre le demandeur d'emploi et l'employeur en tenant compte des critères posés par l'un et l'autre.

L'analyse a aussi montré que l'accès à un emploi est significativement associé au capital humain, mais également à un ensemble d'autres facteurs ayant trait au secteur d'emploi. Ainsi, en ce qui concerne le capital humain, sans nécessairement voir le verre à moitié vide plutôt que rempli, on constate que les chances d'occuper un emploi permanent sont relativement moins élevées chez les candidats qui : 1) sont détenteurs d'un doctorat, 2) sont spécialisés dans certains domaines d'études (agriculture et sciences biologiques, mathématiques et sciences physiques, des techniques en génie et sciences appliquées) ou 3) ont accumulé peu d'expérience professionnelle avant l'obtention de leur diplôme.

De plus, nos constatons que les chances d'obtenir un emploi permanent sont relativement moins élevées chez les diplômés qui : 1) occupent un emploi dans les secteurs de l'enseignement, des services gouvernementaux, de l'exploitation forestière, des mines, des carrières, des puits de pétrole, de la santé et des services sociaux, des diverses industries de services ou de l'agriculture ou 2) exercent un emploi sans aucun lien avec leur formation. Enfin, les chances d'obtenir un emploi permanent sont moins élevées chez les femmes que chez les hommes. De toutes les variables examinées, c'est le *secteur d'emploi* qui semble avoir l'effet le plus marqué sur les chances d'obtenir un emploi permanent. À cet effet, une des contributions de cette étude est d'avoir montré que l'accès à l'emploi permanent est fortement associé au secteur d'emploi.

Cependant, compte tenu des données disponibles, nous nous sommes limités à un seul indicateur du capital social, à savoir les sources d'information utilisées dans la recherche d'emploi occupé après l'obtention du diplôme. Or, l'accès à un emploi permanent s'inscrit dans un processus complexe d'intégration professionnelle et relève de plusieurs facteurs ayant trait à la conjoncture socioéconomique, à la structure du marché de l'emploi et aux caractéristiques socioprofessionnelles de l'individu. Ce processus s'effectue dans le cadre de relations plus larges qui s'établissent graduellement entre l'employeur et l'employé. Autrement dit, l'accès à la permanence dépend de la manière selon laquelle l'individu développe son capital social sous forme de relations de confiance avec son employeur et de satisfaction de ce dernier à l'égard de son employé. Il y a donc lieu de rappeler à nouveau les contraintes imposées par l'analyse secondaire des données sur lesquelles nous nous sommes appuyés.

Par ailleurs, il faut souligner que le capital social ne se développe pas *ex nihilo*, puisque les relations entre l'employeur et l'employé débutent au moment du recrutement et de l'embauche et se développent progressivement durant l'exercice de l'emploi. On pourrait donc soutenir l'idée selon laquelle les personnes qui servent d'intermédiaire pour accéder à l'information sur l'existence de l'emploi, ainsi que les personnes de référence, constituent un capital social de départ pouvant avoir un effet indirect sur l'accès à un emploi permanent. En fait, la mobilisation du capital social dans un processus d'intégration professionnelle renvoie à une chaîne d'actions liées les unes aux autres. Le présent article s'est intéressé à une partie de cette chaîne, à savoir les sources d'information pour trouver l'emploi. En dépit de cette limite, l'étude a conduit à des résultats intéressants à partir desquels on pourrait envisager de nouvelles perspectives d'analyse pour approfondir la question abordée.

Nous suggérons d'explorer particulièrement deux pistes d'analyse que nous formulons sous formes d'hypothèses énoncées ci-après : (a) L'accès à un emploi permanent est influencée par le capital social que l'employé développe à travers ses relations avec l'employeur; (b) la manière dont ces relations se développent et sont utilisées pour accéder à l'emploi permanent sont associées aux caractéristiques sociales de l'individu (le sexe, l'origine ethnique et socioéconomique, l'âge, le niveau de scolarité, l'expérience professionnelle antérieure, etc.) et au type d'emploi exercé. En outre, il y aurait lieu, pour élargir la portée de l'analyse, d'examiner l'influence du capital social sur d'autres aspects, notamment l'accès à un emploi à plein temps, le salaire et le statut socio-économique de l'emploi occupé. Ces pistes de recherche font appel à la fois à des analyses de type qualitatif et quantitatif pour comprendre la manière dont l'individu acquiert le capital social, le développe et le met en œuvre dans le processus de son intégration professionnelle.

NOTES

1. La variation de la déviance expliquée est ici la différence entre le χ^2_{RV} du modèle 2 et le χ^2_{RV} du modèle 1.

RÉFÉRENCES

- Agresti, A. (1996). *An introduction to categorical data analysis*. New York: John Wiley & Sons.
- Audet, M. (1989, 1991, 1994, 1995, 1998). *Qu'advient-il des diplômés et des diplômées universitaires?* Québec: Ministère de l'Éducation du Québec.
- Becker, G. S. (1964 / 1993). *Human capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bourdieu, P. (1985). The forms of capital. In J. C Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social: notes provisoires. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 3, 2-3.
- Brunello, G., & Comi, S. (2004). Education and earnings growth: Evidence from 11 european countries. *Economics of Education Review*, 23, 75-83.

- Burt, R. S. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Burt, R. S. (2001). Structural holes versus network closure as social capital. In N. Lin, K. Cook, & R. S. Burt (Eds.), *Social capital: Theory and research* (pp. 31-56). New York: Aldine de Gruyter.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge: Harvard University Press.
- Davies, S., Mosher, C., & O'Grady, B. (1994). Trends in labour market outcomes of Canadian postsecondary graduates, 1978-1988. In L. Erwin & D. MacLennan (Eds.), *Sociology of education in Canada. Critical perspectives on theory, research and practice* (pp. 352-369). Toronto: Copp Clark Longman.
- Durden, G. C., & Gaynor, P. E. (1998). More on the cost of being other than white and male: Measurement of race, ethnic, and gender effects on early earnings. *American Journal of Economics and Sociology*, 57(1), 95-103.
- Erickson, B. H. (2004). The distribution of gendered social capital in Canada. In H. Flap & B. Völker (Eds.), *Creation and returns of social capital. A new program* (pp. 24-50). London/New York: Routledge.
- Fernandez, R. M., Castilla, E. J. & Moore, P. (2000). Social capital at work: Network and employment at phone center. *American Journal of Sociology*, 105(5), 1288-1356.
- Gauthier, H. et al. (1997). *D'une génération à l'autre: évolution des conditions de vie*. Québec: Gouvernement du, Bureau des statistiques sociales, Volume II.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Granovetter, M. S. (1982). The strength of weak ties. In P. Marsden & N. Lin (Eds.), *Social structure and network analysis* (pp. 105-130). Beverly Hills/London/New Delhi: SAGE.
- Granovetter, M. S. (1995). *Getting a job*. 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Hanifan, L. J. (2003 [1920]). Social capital - Its development and use. In E. Ostrom & T. K. Ahn (Eds.), *Foundations of social capital* (pp. 22-35). Northampton: Edwards Elgar.
- Ioannides, Y. M., & Loury, L. D. (2004). Job information networks, neighborhood effects, and inequality. *Journal of Economic Literature*, XLII, 1056-1093.
- Lai, G., Lin, N., & Leung, S. Y. (1998). Network resources, contact resources, and status attainment. *Social Networks*, 20(2), 159-178.
- Lin, N. (1995). Les ressources sociales: une théorie du capital social. *Revue française de sociologie*, XXXVI, 685-704.
- Lin, N. (1999). Social networks and status attainment. *Annual Review of Sociology*, 25, 467-487.
- Lin, N. (2000). Inequality of social capital. *Contemporary Sociology*, 29(6), 785-795.
- Lin, N. (2004). Job search in urban China. Gender, network chains and embedded resources. In H. Flap & B. Völker (Eds.), *Creation and returns of social capital. A new program* (pp. 145-171). London/New York: Routledge.
- Lin, N., & Dumin, M. (1986). Access to occupations through social ties. *Social Networks*, 8, 365-385.
- Lin, N., Ensel, W. M., & Vaughn, J. C. (1981). Social resources and strength of ties: Structural factors in occupational status attainment. *American Sociological Review*, 46, 393-405.
- Loury, G. C. (1981). Intergenerational transfers and the distribution of earnings. *Econometrica*, 49(4), 843-867.
- Mincer, J. (1989). Human capital and the labor market. *A Review of Current Research Education Researcher*, 18(3), 27-34.
- Mouv, T. (2003). Social capital and finding a job: Do contacts matter? *American Sociological Review*, 68, 868-898.

- Portes, A. (1998). Social capital. *Annual Review Sociology*, 24, 1-24.
- Putnam, R. D. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65-78.
- Robison, L. J., Schmid, A. A., & Siles, M. E. (2002). Is social capital really capital? *Review of Social Economy*, LX(1), 1-21.
- Schuller, T. (2007). Reflections on the use of social capital. *Review of Social Economy*, LXV(1), 11-28.
- Schultz, T. W. (1963). *The economic value of education*. New York/London: Columbia University.
- Statistique Canada. (1996). *La promotion de 1990. Compendium des résultats de l'enquête nationale de 1988 menée auprès des diplômés de 1986 et comparaison avec l'enquête nationale de 1986*. Hull: Développement des ressources humaines du Canada.
- Statistique Canada. (1999). *La promotion de 1995. Rapport de l'enquête nationale (1997) auprès des diplômés de 1995*. Hull: Développement des ressources humaines du Canada.
- Thurow, L. C. (1977). Education and economic equality. In J. Karabel & A. H. Halsey (Eds.), *Power and ideology in education* (pp. 325-335). New York: Oxford University Press.
- Wegener, B. (1991). Job mobility and social ties: Social resources, prior job, and status attainment. *American Sociological Review*, 56, 60-71.

PIERRE CANISIUS KAMANZI est professionnel de recherche au Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST, UQAM). Ses recherches portent essentiellement sur les parcours scolaires (accès et persévérance aux études postuniversitaires) et l'insertion professionnelle.

MARC-ANDRÉ DENIGER est professeur titulaire au Département d'administration et fondements de l'éducation de l'Université de Montréal. Son enseignement et ses travaux scientifiques ont eu pour objet l'analyse des politiques et réformes éducatives et sur les inégalités scolaires. Ses travaux plus récents portent sur l'appropriation et la gestion du changement dans les écoles de milieux défavorisés.

CLAUDETROTTIER est sociologue de l'éducation et professeur émérite de Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval. Ses recherches portent sur les parcours scolaires, l'insertion professionnelle des jeunes de même que sur les politiques éducatives, notamment dans le domaine de l'enseignement supérieur.

PIERRE CANISIUS KAMANZI is a researcher at the Interuniversity Research Center on Science and Technology (CIRST, UQAM). His research focuses on academic trajectories (access to and pursuit of post-university study) and entrance into the work force.

MARC-ANDRÉ DENIGER is a professor in the Department of Administration and Foundations of Education at the University of Montreal. His teaching and scientific work have focused on the analysis of political and educational reforms, and educational inequality. His more recent work looks at appropriating and managing change in disadvantaged schools.

CLAUDETROTTIER is an educational sociologist and a professor emeritus of Laval University's education faculty. His research focuses on academic trajectories, work-placement of young people, and educational politics, particularly in the area of advanced learning.

