

Dynamique des réseaux sociaux et stratégies d'encastrement social

Michel Ferrary



Édition électronique

URL : <http://rei.revues.org/4153>
DOI : 10.4000/rei.4153
ISSN : 1773-0198

Éditeur

De Boeck Supérieur

Édition imprimée

Date de publication : 15 juin 2010
Pagination : 171-202
ISSN : 0154-3229

Référence électronique

Michel Ferrary, « Dynamique des réseaux sociaux et stratégies d'encastrement social », *Revue d'économie industrielle* [En ligne], 129-130 | 1er et 2e trimestres 2010, document 8, mis en ligne le 15 juin 2012, consulté le 30 septembre 2016. URL : <http://rei.revues.org/4153> ; DOI : 10.4000/rei.4153

Ce document est un fac-similé de l'édition imprimée.

© Revue d'économie industrielle

DYNAMIQUE DES RÉSEAUX SOCIAUX ET STRATÉGIES D'ENCASTREMENT SOCIAL

Mots-clés : Dynamique des réseaux, stratégie d'encastrement, apprentissage social, capital social

Key words : Networks Dynamics, Embedding Strategy, Social Learning, Social Capital

L'incertitude est une composante importante des échanges économiques (Knight, 1921). Lors d'une transaction, les agents font face à différentes formes d'incertitude qui peuvent porter sur la qualité du bien échangé et/ou sur la compétence du partenaire de l'échange. L'incertitude est également liée au risque de comportement opportuniste de ce même partenaire. Cette double incertitude correspond dans la théorie de l'agence (Jensen et Meckling, 1976) au risque de sélection adverse (incertitude exogène liée à l'asymétrie d'information relative à l'environnement) et de hasard moral (incertitude endogène liée à l'asymétrie d'information entre le principal et l'agent concernant le comportement de ce dernier). Comme l'a montré Akerlof (1970) avec l'exemple du marché des voitures d'occasion, l'impossibilité de réduire cette incertitude préalablement à l'échange peut conduire les agents à renoncer à la transaction.

Les agents économiques s'efforcent de réduire le risque induit par cette incertitude en la formalisant par la collecte d'informations, par la contractualisation de la transaction, par la certification et la normalisation de la qualité des produits et des services, ou par la probalisation du risque pour en prévoir l'occurrence et/ou se protéger de ses conséquences par des contrats d'assurance. Cette formalisation des risques pour sécuriser l'échange économique dans le cadre d'une coordination marchande induit des coûts de transaction (Williamson, 1975). Elle permet cependant de s'affranchir de la socialisation des échanges dans la mesure où la confiance dans les dispositifs institutionnels se substitue à la confiance interindividuelle pour réduire les risques (Shapiro, 1987).

Ces modalités de réduction de l'incertitude se heurtent à différentes limites. L'une est liée à l'incapacité des agents d'accéder à certaines informations sur les produits échangés ou sur les partenaires de la transaction. Une autre correspond à l'incomplétude des contrats qui laisse aux partenaires de l'échange une marge de liberté pour avoir des comportements malhonnêtes. Enfin, une dernière limite est induite par la méfiance des agents à l'égard des institutions juridiques chargées de garantir les contrats. Ces limites conduisent les agents à chercher d'autres modalités de sécurisation de l'échange.

L'un des apports de la sociologie économique est de montrer que des mécanismes informels de circulation de l'information et de régulation sociale soutendus par des réseaux sociaux permettent la réalisation de transactions dans des situations où l'incertitude ne peut pas être réduite de manière formalisée. L'encastrement social de la transaction signifie que les interactions économiques s'entremêlent avec des interactions sociales (lien familial, amical, associatif,...) et que, *in fine*, la qualité de ces dernières influence la transaction économique (Granovetter, 1973). Dans des situations incertaines, le lien social constitue un mécanisme plus efficace de coordination économique que le lien contractuel et vient pallier les déficiences du marché (Granovetter, 1985, 2005).

Le rôle des réseaux sociaux dans la coordination économique mise en évidence par la sociologie dans les années soixante et soixante-dix a progressivement été intégré par les sciences économiques. Les économistes prennent désormais en considération cette dimension informationnelle des réseaux sociaux dans leur compréhension du marché du travail (Montgomery, 1991 ; Simon et Warner, 1992 ; Calvo-Armengol, 2004 ; Calvo-Armengol et Jackson, 2004 ; Fontaine, 2006 ; Ioannides et Datcher Loury, 2004). Malgré les nombreux travaux dans différents champs des sciences sociales, il n'en demeure pas moins que plusieurs questions demeurent concernant la dynamique des réseaux sociaux : quelles sont les origines de ces réseaux ? Comment et pourquoi les agents construisent-ils des liens sociaux ? Quelle est la dynamique d'évolution de la structure des réseaux ? En quoi les institutions interviennent-elles dans le processus d'accumulation de capital social par les agents ?

Depuis le début des années 2000, la dynamique des réseaux sociaux est devenue une problématique majeure en sociologie, en économie, en théorie des organisations et en théorie des systèmes complexes notamment autour des travaux du Santa Fe Institute. Les réponses apportées par ces champs théoriques diffèrent partiellement. Pour certains sociologues, la structure présente du réseau dépend de sa structure passée. Les opportunités offertes aux agents par le réseau déterminent les liens qui peuvent être créés par les agents et donc, *in fine*, la future structure du réseau (Madhavan, Koka et Prescott, 1998 ; Zaheer et Soda, 2009). Il s'agit d'une forme de déterminisme structurel de la dynamique des réseaux sociaux. Pour les économistes, l'intention stratégique de l'agent qui maximise son utilité est à l'origine de la construction du lien social (Bala et Goyal, 2000). Dans ce cas, la dynamique des réseaux résulte de l'utilitarisme des agents (Jackson et Roger, 2007). Des conclusions similaires

se retrouvent en théorie des organisations avec notamment les travaux de Powell *et al.* (2005). Ces derniers montrent que dans le champ organisationnel qui sous-tend l'industrie des biotechnologies, les liens entre les différents types d'organisation (groupes pharmaceutiques, laboratoires de recherche, start-ups biotech, sociétés de capital-risque,...) se créent et se défont en fonction de l'intérêt économique des agents. Pour sa part, la théorie des systèmes complexes a dans un premier temps appréhendé la dynamique de construction des liens sociaux comme un processus aléatoire. Des travaux plus récents dans ce champ scientifique introduisent une intentionnalité des agents : ces derniers construisent des liens sociaux dans le cadre de comportements d'apprentissage par mimétisme (Helbing *et al.*, 2009) et de réaction à des incitations économiques (Schweitzer *et al.*, 2009).

Ces différentes approches souffrent de plusieurs limites que nous explorons dans cet article. L'une de ces limites est l'hypothèse de déterminisme structurel posée notamment par certains sociologues. Dans ce cas, la dynamique du réseau relève d'un déterminisme qui ne laisse pas de place au libre-arbitre des agents dans la construction des liens qui structurent le réseau. Une seconde limite est que dans les modèles qui intègrent l'intentionnalité de l'agent, cette dernière est réduite à une approche utilitariste dans laquelle les agents construiraient et utiliseraient des liens sociaux pour obtenir des informations. Cette approche écarte des explications non économiques de la dynamique des réseaux sociaux. Enfin, une dernière limite est l'absence de prise en compte des dispositifs institutionnels (contrats et organisations) dans la construction des liens sociaux. Plusieurs travaux ont montré que les liens sociaux sont à l'origine de contrats et influencent le fonctionnement des organisations. Cependant, peu d'entre eux montrent comment, inversement, les agents utilisent des dispositifs institutionnels existants pour construire et entretenir des liens sociaux.

La posture épistémologique de l'analyse sociologique des réseaux sociaux a cela d'original qu'elle cherche explicitement à s'affranchir à la fois d'une approche strictement holiste et d'une approche strictement individualiste (Granovetter, 1985). Cette posture conduit à s'interroger sur l'origine de la structure du réseau et notamment à explorer en quoi le comportement des agents contribue à définir la structure dans laquelle ils sont encastrés. Comme le notent Newman (2003) et Watts (1999), la structure d'un réseau social n'est pas aléatoire mais résulte aussi du comportement des agents qui le composent. Pour reprendre la formule de Degenne et Forsé (1994 :15), « *la structure est à la fois une contrainte formelle et un effet émergent de l'action* ». La dynamique des réseaux sociaux résulte de l'interaction entre l'intentionnalité stratégique des agents et la structure des réseaux existants. La structure présente d'un réseau est partiellement déterminée par la structure passée du réseau (analyse du structuralisme) et partiellement déterminée par les intentions stratégiques des agents (analyse de l'individualisme méthodologique). L'hypothèse selon laquelle les agents font preuve d'intentionnalité stratégique en utilisant leur capital social dans leurs échanges économiques a été validée par des recherches empiriques en sociologie et en économie. Dans une perspective

dynamique, nous faisons l'hypothèse que les agents font preuve de la même intentionnalité stratégique pour accumuler du capital social à travers la création de nouveaux liens sociaux. Dans une situation d'incertitude, les agents vont, préalablement à l'échange marchand, mettre en œuvre des stratégies d'encastrement social pour réduire le risque et contribuer de ce fait à la dynamique des réseaux. Ce processus d'apprentissage social peut avoir lieu dans la sphère économique. Cela correspond à une forme endogénéisée de l'apprentissage qui est bien saisie par les modèles de théorie des jeux à coups répétés (Shubik, 1982). Ce processus d'apprentissage peut aussi trouver son origine dans la sphère sociale et, à terme, influencer les échanges dans la sphère économique. La dynamique et l'influence mutuelle entre les interactions sociales et les interactions économiques correspondent à une exogénéité partielle à la sphère économique du processus d'apprentissage social qui, *in fine*, interfère avec les échanges marchands. La thèse que nous défendons ici est que la structure des réseaux sociaux résulte des stratégies des agents dont l'intentionnalité se justifie par des principes économiques (utilitarisme) mais également non économiques. Les agents sont conscients des mécanismes informels et extra-économiques induits par les réseaux sociaux et ils en tiennent compte de manière rationnelle dans leurs comportements et dans leur usage de leur capital social. Leur rationalité est limitée au sens de Simon (1945) dans la mesure où leur information n'est pas parfaite, notamment concernant le degré de leur encastrement social présent et futur.

Becker (1962) a montré comment la rationalité des agents les conduit à accumuler du capital humain par des investissements en formation pour obtenir des revenus futurs plus importants. Dans la même logique, il peut être argumenté que les agents investissent dans l'accumulation de capital social par des stratégies d'encastrement dans des réseaux sociaux afin d'accroître leurs revenus futurs par l'usage ultérieur de ce capital social pour initier des échanges marchands. Pour analyser cette dynamique, il convient de distinguer l'accumulation du capital social et l'usage du capital social accumulé. Au-delà du capital « hérité » par l'origine sociale (famille, amis d'enfance,...), il y a un capital social « construit » par une stratégie d'accumulation. Cette possibilité d'accumulation correspond à des environnements où la sociabilité des individus est plus « choisie » que « subie », notamment dans des environnements urbains où les formes multiplexes de sociabilité (famille, voisins, collègues, partenaires associatifs, partenaires de sortie et amis) tendent à constituer des espaces plus cloisonnés, notamment au regard des communautés rurales où les chevauchements sont plus importants (Degenne et Forsé, 1994). L'une des contributions de la sociologie est de montrer qu'un même agent tient différents rôles sociaux – la multiplexité – (Mitchell, 1969 ; Verbrugge, 1979) (1) dont certains relèvent de la sphère économique (salarié, entrepreneur,...) et d'autres de la sphère

(1) « Multiplexity is the overlap of roles, exchanges, or affiliations in a social relationship » (Verbrugge, 1979 :1286).

sociale (parent, conjoint, ami, bénévole,...). Chaque rôle est caractérisé par des intérêts spécifiques. Les différents rôles tenus par un même agent peuvent avoir des intérêts contradictoires. L'agent assure l'arbitrage entre ses intérêts.

La multiplicité des rôles tenus par un agent induit la multiplicité de ses intérêts et la multiplicité de ses espaces d'interaction avec d'autres agents. Chaque rôle constitue un vecteur d'interaction sociale avec d'autres agents. Le recouvrement des rôles définit le degré d'encastrement social entre les agents. Deux individus sont d'autant plus socialisés qu'ils interagissent dans différents rôles. Par exemple, A est très socialisé avec B si ce dernier est à la fois son voisin, un partenaire de sport, son médecin et participe à la même association de parents d'élèves. La force du lien social entre deux agents dépend de l'importance de la multiplicité des relations qu'ils entretiennent. Un échange strictement économique constitue une relation uniplexe (par exemple, vendre sa voiture à un inconnu sur Internet) alors qu'un échange économique socialement encastéré (par exemple, vendre sa voiture à un ami) correspond à une relation multiplexe. La compréhension des stratégies d'encastrement social suppose la prise en compte de la multiplicité des rôles économiques et sociaux des agents. Les agents sont conscients que le degré d'encastrement social modifie les termes de l'échange marchand et les logiques de maximisation en faisant intervenir des principes extra-économiques de justification des comportements (Blau, 1964 ; Barden et Mitchell, 2007).

La compréhension des réseaux sociaux ne se limite pas à l'analyse de leur influence sur la mise en œuvre des dispositifs institutionnels (contrats et organisations). Elle vise également à appréhender en quoi ces dispositifs interviennent dans la construction des liens sociaux et la structuration des réseaux. La seconde contribution de cet article est de montrer que le processus d'encastrement social s'inscrit dans un environnement contractuel (dispositions légales, contrats de travail,...) et organisationnel (entreprises, administrations, associations,...) qui vont constituer des ressources et des contingences pour les stratégies individuelles de construction de liens sociaux. Les concepts d'encastrement et de découplage (White, 1992 ; Grossetti et Bès, 2001 ; 2003) sont mobilisés pour comprendre cette dynamique. Ces concepts permettent d'expliquer comment les individus utilisent les dispositifs institutionnels, parfois en les détournant de leur finalité première, pour en faire des outils d'encastrement social. Les réseaux sociaux ne peuvent pas être isolés de leurs environnements techniques, matériel et organisationnel car ils interagissent avec eux au point de constituer un acteur réseau au sens de Callon (1988, 2006). Si les réseaux sociaux déterminent les dispositifs institutionnels, en retour, ces derniers influencent la construction des réseaux et, surtout, ils sont utilisés à cette fin de manière stratégique par les agents.

L'encastrement social est un état et un processus (Grossetti et Bès, 2003). L'analyse porte à la fois sur la structure du réseau (l'état) et l'accumulation par les agents de capital social qui détermine la dynamique du réseau (le processus de structuration). La première partie de cet article décrit, dans une

approche statique, trois faits stylisés liés à la mobilisation par les agents de leurs réseaux sociaux dans le cadre d'échanges marchands. Les agents mobilisent leurs réseaux pour obtenir des informations (1.1.), par la valorisation sur le marché du travail de leur capital social (1.2) et pour tenir compte dans leurs choix de l'existence de normes de groupe extra-économiques produites par le réseau qui détermine leur comportement et celui des autres agents (1.3).

Dans une seconde partie, dans une approche dynamique, nous analysons le processus de structuration du réseau social à partir d'une perspective interactionniste relevant de l'individualisme méthodologique. L'objectif est de montrer comment les agents ont, dans des environnements incertains, des stratégies d'accumulation de capital social et de construction de liens de confiance pour sécuriser de futures transactions. Cette construction se fait notamment par l'utilisation des dispositifs institutionnels qui sont à leur disposition. Cependant, ce qui pourrait apparaître comme une instrumentalisation du lien social par la rationalité économique des agents conduit à des phénomènes de débordement de cette rationalité par d'irréductibles mécanismes sociologiques et la résurgence de principes de justification extra-économiques du comportement des agents. En conclusion, nous explorons en quoi l'articulation de l'analyse sociologique des réseaux sociaux et les développements récents de l'économie comportementale qui intègrent des facteurs de motivation des agents d'ordres non économiques tels que le besoin de reconnaissance sociale et la motivation intrinsèque (Benabou et Tirole, 2006), sont complémentaires et peuvent constituer une forme de convergence en sciences sociales.

I. — L'APPORT DE LA SOCIOLOGIE ÉCONOMIQUE À L'ANALYSE DU RÔLE DES RÉSEAUX SOCIAUX DANS LES ÉCHANGES ÉCONOMIQUES

L'existence de dispositifs de formalisation de l'échange sur le marché du travail tels que les diplômes, les curriculum vitae, la Validation des Acquis d'Expérience (VAE), le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) et une législation du travail qui vise à prévenir les comportements opportunistes des agents n'empêche pas l'encastrement social de jouer un rôle dans la coordination des agents sur ce marché. Les travaux précurseurs de Granovetter (1974) ont montré que les informations relatives aux offres d'emplois circulent de manière informelle par l'entremise de liens sociaux. La qualité de l'encastrement social du chercheur et de l'offreur d'emploi détermine l'obtention des informations. Selon les segments du marché du travail, de 40 à 70 % des emplois sont trouvés de manière informelle (Bewley, 1999).

Le fonctionnement du marché du travail permet d'illustrer les interactions et le processus d'encastrement et de découplage entre les liens sociaux et les dispositifs institutionnels (contrat et organisation). Il permet également de montrer en quoi les acteurs de ce marché (employeurs et salariés) ont un usage stratégique des mécanismes de fonctionnement des réseaux sociaux, les mobili-

sent et les construisent pour nouer des contrats de travail en situation d'incertitude.

Un apport important de la sociologie économique est d'offrir avec la notion d'« encastrement social » un dispositif complémentaire, parfois alternatif, de réduction du risque inhérent à la transaction en situation d'imperfection de l'information (Granovetter, 2005). Il convient de distinguer la « coordination économique purement marchande » caractérisée, dans sa forme idéale, par une totale désocialisation de la « coordination économique encadrée » caractérisée par une socialisation de l'échange économique. La coordination économique est qualifiée d'encadrée quand l'échange économique est rendu possible par l'interconnaissance directe ou indirecte des agents du fait de leur appartenance à un même réseau social.

Plus l'information est parfaitement partagée entre tous les agents et moins ces derniers utilisent leurs réseaux sociaux préalablement à l'échange pour obtenir les informations nécessaires à la réduction de l'incertitude. Inversement, moins l'information est publique et plus les agents vont mobiliser leurs réseaux sociaux pour obtenir l'information nécessaire à la réduction de l'incertitude (Ferrary, 1999 ; Uzzi, 1999 ; Zaheer et Soda, 2009).

Avec la notion d'*intuitu personae*, le droit des contrats reconnaît l'importance du lien social existant entre les contractants avant l'échange pour légaliser une transaction. Cette locution latine se traduit par « en fonction de la personne » et signifie, dans une opération contractuelle, que la personne du cocontractant ou ses caractéristiques principales conditionnent la conclusion et l'exécution du contrat. Par exemple, le contrat de travail est un contrat consenti *intuitu personae* car c'est l'interconnaissance entre l'employé et l'employeur qui justifie la conclusion du contrat de travail.

Si la science économique et la sociologie économique convergent sur le rôle des réseaux sociaux dans la circulation de l'information, deux autres conséquences de l'encastrement social sur le fonctionnement économique et le comportement des agents peuvent être mises en évidence. D'une part, le capital social détenu par un individu du fait de son encastrement dans des réseaux sociaux est une ressource valorisable sur le marché du travail et, d'autre part, l'encastrement social modifie les mécanismes de régulation sociale qui influencent le comportement des agents en faisant intervenir des principes extra-économiques dans la justification des décisions individuelles.

1.1. Le rôle des réseaux sociaux dans la circulation de l'information

L'encastrement social influence les transactions économiques car il détermine les informations qui sont accessibles aux agents (Jackson et Roger, 2007). Le lien social est un vecteur spécifique de circulation des informations économiques. Du fait de la multiplicité des rôles tenus par les agents, les relations économiques s'entremêlent avec des relations sociales (lien de parenté, lien

amical, lien de voisinage,...) et les informations économiques circulent dans le cadre d'échanges sociaux extra-économiques. C'est en ce sens qu'est mobilisée la notion d'encastrement social. Par exemple, les informations relatives aux opportunités d'emplois sont bien souvent obtenues de manière anecdotique au cours d'échanges sociaux informels lors de réunions amicales ou familiales (Granovetter, 1974). Concrètement, l'information obtenue par un agent dans le cadre du rôle « ami » qu'il tient au cours d'interactions « amicales » où l'intérêt est d'ordre festif, va influencer le devenir de son rôle « travailleur ».

La nature des informations relatives aux offres d'emplois acquises par l'entremise de liens sociaux est différente de celles circulant sur le marché du travail et cela permet à leurs bénéficiaires d'accéder à de meilleurs emplois. Comme le note Granovetter (1974), un ami donne plus d'informations qu'une simple connaissance ou une publication officielle. Ainsi, si un poste s'ouvre dans une entreprise et qu'un salarié de cette dernière recommande à un ami de poser sa candidature, il lui donne également des informations sur la santé de l'entreprise, sur l'ambiance de travail, sur les normes informelles de fonctionnement et le caractère des managers (Castilla et Fernandez, 2001). Inversement, un employeur peut bénéficier à moindre coût des informations sur les candidats que ses salariés lui recommandent (Marsden et Gorman, 2001). Les réseaux sociaux sont complémentaires aux dispositifs de la coordination marchande. Par exemple, du côté de l'offre d'emploi, une pure coordination marchande dans laquelle les employeurs s'appuient sur l'analyse d'informations formalisées (diplômes, CV,...) peut conduire à un excès de candidats potentiels. L'affinement du processus de sélection à un moindre coût passe par une mobilisation de réseaux sociaux pour obtenir des informations complémentaires sur les candidats (Granovetter, 1974).

L'existence d'un lien social entre les partenaires potentiels d'une transaction donne à ces agents un accès privilégié à des informations qui vont leur permettre, *ex ante*, d'apprécier le risque encouru et les conduire à réaliser ou non l'échange (Barden et Mitchell, 2007). Le lien social préexistant peut être un lien de confiance mais également un lien de défiance construit et justifié par des interactions sociales passées. L'interconnaissance réduit l'incertitude mais ne conduit pas nécessairement à un échange économique. Ainsi, une personne qui sait qu'un membre de sa famille est un escroc ou qu'il n'est pas rigoureux ne le recrutera pas dans son entreprise et conseillera à ses amis de s'abstenir de le recruter. En revanche, l'employeur isolé des réseaux sociaux du candidat pourra recruter la personne sur la foi des informations transmises par ce dernier. Une partie des informations nécessaires à la réduction de l'incertitude lors de la prise de décision de recrutement n'est pas contenue dans le curriculum vitae et les diplômes. Des prises de référence auprès des membres du réseau permettent de réduire l'incertitude en donnant accès à des informations complémentaires à celles formalisées dans les curriculum vitae (Ferrary, 2001).

L'information peut être obtenue par un lien social direct mais également par un lien social indirect du fait de l'implication d'un tiers qui sert d'intermédiaire (Granovetter, 1973 ; Burt, 1992). La nature des liens sociaux qui servent d'intermédiaires dans la circulation de l'information entre trois agents fonde la transitivité des relations dans les réseaux sociaux : si A fait confiance à B et que B fait confiance à C, alors A fait confiance à C. En revanche, si A fait confiance à B et que B se méfie de C, alors A se méfie de C. D'autre part, la circulation de l'information pouvant être indirecte (A transmet une information à B, qui lui-même la transmet à C), plus la chaîne de liens sociaux est longue et plus la fiabilité subjectivement attribuée à l'information par l'agent-récepteur se dégrade, notamment en raison de son éloignement social avec l'agent-émetteur. L'éloignement social peut conduire l'agent-émetteur à accorder une moindre confiance à l'agent-récepteur et, de ce fait, lui transmettre des informations de moindre qualité.

Granovetter (1974) distingue les liens sociaux qui relèvent de la famille et des amis proches (*family-social contact*) de ceux qui correspondent à des liens sociaux accumulés dans le cadre de l'activité professionnelle (*work contact*). Les premiers sont caractérisés comme des liens sociaux forts et les seconds comme des liens sociaux faibles (2). Cette distinction recoupe celle du langage courant entre les « amis » et les « connaissances ». La conclusion de Granovetter (1973) est que les liens faibles permettent aux agents d'obtenir de meilleures informations sur le marché du travail et sont donc plus efficaces que les liens forts pour rechercher un emploi. Cette conclusion a été depuis régulièrement validée par des travaux empiriques. L'enquête Emploi 2002 de l'Insee montre que parmi les 27,1 % de salariés qui ont changé d'emploi grâce à leur réseau, 86,7 % ont utilisé des relations personnelles (liens faibles) et 12,3 % ont utilisé des liens familiaux (liens forts). Pour les 26,3 % de chômeurs ayant retrouvé un emploi grâce à leur réseau, 80,6 % l'ont obtenu grâce à une « connaissance » et 19,4 % grâce à une relation familiale (3).

La sociologie économique a montré que l'information relative aux emplois disponibles sur le marché du travail circule à travers des liens sociaux plutôt qu'à travers une confrontation impersonnelle de l'offre et de la demande. De ce fait, la régulation du marché du travail est influencée par la structure des réseaux sociaux et les individus dépendent fortement de leur capital social dans leur recherche d'emploi. Ces conclusions relatives aux rôles des réseaux sociaux dans la circulation de l'information ont depuis été reprises et modélisées par des économistes (Montgomery, 1991 ; Simon et Warner, 1992 ; Calvo-

(2) « *La force d'un lien social est une combinaison (probablement linéaire) de la quantité de temps, de l'intensité émotionnelle, de l'intimité (la confiance mutuelle) et des services réciproques qui caractérisent ce lien* » (Granovetter, 1973 :46).

(3) Ces chiffres résultent du retraitement de données de l'enquête Emploi de l'Insee 2002 utilisée par Fontaine (2006).

Armengol, 2004; Calvo-Armengol et Jackson, 2004; Ioannides et Datcher Louri, 2004).

1.2. Le capital social comme ressource valorisée sur le marché du travail

Le rôle des réseaux sociaux dans le fonctionnement du marché du travail ne se réduit pas à une dimension informationnelle qui permet la rencontre de l'offre et de la demande. Au même titre que les agents valorisent leur capital humain (expertise, connaissances,...) sur le marché du travail, ils valorisent également leur capital social. La qualité de l'encastrement d'un individu, autrement dit, son capital social est une dimension qui lui confère une valeur auprès d'employeurs potentiels au même titre que son capital humain. L'ensemble des liens sociaux détenus par un agent constitue son capital social au sens de Bourdieu (1980:2), c'est-à-dire « *l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interreconnaissance; ou, en d'autres termes, à l'appartenance à un groupe, comme ensemble d'agents qui ne sont pas seulement dotés de propriétés communes mais sont aussi unis par des liaisons permanentes et utiles* ».

L'importance des liens sociaux dans la coordination de l'activité économique est intégrée dans le fonctionnement des entreprises, notamment pour la conclusion de contrats sur lesquels pèse une grande incertitude. Dans des environnements incertains, préalablement à la transaction, les agents économiques (individus ou entreprises) recrutent des « intermédiaires de confiance » qui vont rendre possible la transaction grâce aux relations de confiance qu'ils entretiennent avec les personnes qui composent leur capital social. Les partenariats entre les organisations sont fortement déterminés par les liens sociaux préexistants entre les dirigeants (Barden et Mitchell, 2007). Aussi, lorsqu'une organisation souhaite collaborer avec une autre, elle peut recruter un agent qui est socialement connecté pour favoriser le partenariat. Les intermédiaires de confiance peuvent être rémunérés pour les informations particulières qu'ils obtiennent et les mises en relation qu'ils réalisent du fait de leur capital social. Par exemple, les banques qui offrent des services aux personnes fortunées sont conscientes du rôle de la relation de confiance et elles rémunèrent des tiers de confiance (avocats, expert-comptables,...) pour que ces derniers prescrivent les services de la banque auprès d'individus avec lesquels ils entretiennent des relations de confiance (Ferrary, 1999). Le rôle de ces prescripteurs en tant qu'intermédiaire de confiance n'a pas de justification dans le cadre d'une coordination marchande parfaite qui considère que toute l'information est publiquement partagée. C'est l'incertitude existante avant l'échange économique, et non réductible par une formalisation contractuelle, qui justifie le recours à un tiers qui bénéficie de la confiance des deux agents co-contractants.

Ce rôle d'intermédiaire de confiance dans la réalisation des transactions est juridiquement reconnu par le statut légal d'« apporteur d'affaires ». Le rôle d'un apporteur d'affaires se définit comme celui d'un entremetteur qui vise à

« mettre en relation des personnes désireuses de réaliser entre elles une ou plusieurs opérations commerciales ». Un contrat d'apporteur d'affaires est formalisé et il prévoit notamment que « L'apporteur dispose de compétences et d'un réseau relationnel spécifique dans le domaine d'activités de la Société et il a proposé à celle-ci ses services en matière de recherche et de présentation de clientèle » (4). Les apporteurs d'affaires sont souvent rémunérés par un pourcentage de la transaction pour laquelle ils ont servi d'intermédiaires.

Une entreprise peut également recruter un salarié pour bénéficier de son capital social. Dans ce cas, la valorisation du capital social se fait par l'intermédiaire d'un contrat de travail. L'encastrement social d'un intermédiaire de confiance détermine les ressources qu'il va pouvoir mettre à la disposition de son employeur. Par exemple, l'université d'origine des chercheurs d'un laboratoire de R&D d'une grande entreprise détermine les partenariats universitaires qui seront noués par cette entreprise (Reagans et Zuckerman, 2001). Cette dimension est ambiguë car si les recruteurs reconnaissent de manière informelle qu'ils « achètent » du capital social en recrutant certaines personnes, en revanche cela n'est jamais formellement exprimé dans les offres d'emplois. Si certains diplômes ou compétences peuvent faire l'objet d'une valorisation marchande explicite et identifiable, notamment à travers des enquêtes de rémunération, en revanche cela n'est pas le cas pour le capital social. Cependant, des entretiens avec des consultants en recrutement (« chasseurs de têtes ») montrent que pour certaines fonctions, notamment commerciales, la qualité du capital social du candidat est un élément important de la décision de recrutement et de la rémunération offerte par l'employeur. Ainsi, par exemple, dans le secteur bancaire, un gestionnaire de patrimoine est recruté chez un concurrent en fonction du nombre de clients qu'il pourra amener avec lui. Un agent commercial est recruté en fonction de son réseau de contacts (« son carnet d'adresses »). Dans les activités de banques d'affaires, l'accès aux dirigeants, notamment dans des espaces de sociabilité informels et extra-économiques est une condition importante pour obtenir des informations qui circulent de manière informelle et accéder à des opportunités de contrats. Cette dimension explique pourquoi les banques d'affaires anglo-saxonnes qui se sont implantées en France ont recruté des personnes particulièrement bien encadrées dans les milieux politiques et d'affaires français. Ainsi, en 1989, Goldman Sachs a recruté M. Jacques Mayoux, inspecteur des finances, ancien dirigeant du Crédit Agricole, de Sacilor et de la Société Générale. En 1996, la banque Morgan Stanley a pour sa part recruté Patrice Vial, diplômé de l'ENA, inspecteur des finances et ancien directeur de cabinet d'un ministre de l'Économie et des Finances. Ces recrutements permettent à ces banques de s'encaster dans les réseaux sociaux pertinents (Grandes Écoles françaises et Haute Administration) pour accéder aux informations relatives au marché des fusions et acquisitions ; marché qui est très confidentiel et sur lequel la circulation de

(4) (www.juridis.org).

l'information est socialement très contrôlée. Inversement, ces personnes savent qu'elles sont recrutées pour leur capital social et qu'elles doivent le mettre à la disposition de leur employeur.

Plus les transactions supportent un degré important d'incertitude irréductible par des mécanismes formalisés et plus le capital social des « intermédiaires de confiance » acquiert une valeur marchande importante. Pour reprendre la terminologie de Burt (1992), la valeur économique du lien social détenu par un agent est d'autant plus grande que ce dernier constitue un « pont » qui traverse de manière exclusive un « trou structural » (5) entre deux « cliques » (6) et permet d'accéder à de nouvelles sources d'informations.

Le capital social d'un agent induit par son encastrement dans des réseaux socio-économiques est une ressource qui peut être valorisée de manière informelle sur le marché du travail auprès d'un employeur qui souhaite s'encaster dans un réseau social donné. Cependant, le capital social est un capital idiosyncratique au sens où il appartient en propre à son détenteur et non pas à l'organisation qui l'emploie. En recrutant un détenteur de capital social, une entreprise acquiert un droit potentiel à l'usage de ce capital mais pas le capital lui-même. L'idiosyncrasie du lien social induit que le capital social n'est pas transférable sans le transfert de son détenteur. L'idiosyncrasie confère un réel pouvoir au détenteur du capital social et constitue un enjeu important de management pour les organisations. Le capital social est transférable d'une organisation à une autre à travers le recrutement du détenteur du capital social. En revanche, la dépossession du détenteur de capital social par son employeur est un processus plus complexe en raison du caractère idiosyncratique de ce lien et de l'intérêt du détenteur du lien à préserver l'exclusivité de ses relations sociales (Burt, 1992).

1.3. Les mécanismes informels de régulation sociale au sein des réseaux sociaux

La sociologie économique met en évidence que les individus maximisent leurs intérêts économiques mais également des intérêts sociologiques liés au besoin d'appartenance à un groupe et au besoin de reconnaissance par les pairs (Granovetter et Swedberg, 1992). Les deux catégories d'intérêt interagissent et influencent de manière convergente ou divergente le comportement des agents. Cette influence dépend du degré de recouvrement des sphères de sociabilité économiques et non économiques. Plus le recouvrement est important du fait

(5) Un trou structural désigne la séparation entre deux contacts non redondants. Des contacts non redondants sont connectés par un trou structural. Un trou structural est une relation de non-redondance entre deux contacts (Burt, 1992).

(6) Une clique est un réseau social fermé caractérisé par une forte densité des liens sociaux.

de la multiplicité des relations entre les agents et plus les principes de justification économique et sociale interagissent pour déterminer le comportement des agents. La densité des liens sociaux qui constituent le réseau influence la nature de la maximisation des agents qui le composent. Quand le réseau est peu dense, c'est-à-dire composé de liens faibles et présente de nombreux trous structuraux, alors le comportement stratégique des agents les conduit à privilégier la justification économique de l'usage des réseaux, principalement pour collecter de l'information. En revanche, quand les liens sociaux sont plus forts et que le réseau est plus dense, alors émerge une communauté au sens anthropologique du terme (Smircich, 1983) porteuse de normes sociales, d'une culture, de statuts, de besoins d'appartenance et de reconnaissance qui introduisent des justifications extra-économiques dans le comportement stratégique des agents. À un niveau collectif, les réseaux sociaux denses génèrent des phénomènes culturels de rétribution symbolique et statutaire liés à la reconnaissance par les autres membres du groupe. L'existence de groupes sociaux dans lesquels les individus sont unis par des liens forts favorise la constitution d'une communauté caractérisée par des normes et des valeurs (Granovetter, 2005). Un individu respecte rationnellement les normes et les valeurs du groupe pour être accepté et reconnu par les membres de sa communauté (Blau, 1964). La recherche de reconnaissance par le groupe est un facteur de justification du comportement des agents. L'appartenance à une même communauté fait peser une coercition sur ses membres pour respecter les normes qui prévalent en son sein en matière d'échange économique et de comportement social. Un agent, qui par son comportement malhonnête viole la norme collective en matière d'échange et abuse un membre de la communauté, se voit exclu de manière informelle des futurs échanges tant économiques que non économiques avec les autres membres de la communauté. La rationalité des agents les amène à tenir compte dans leurs interactions avec les autres membres de la communauté du contrôle social induit par leur encastrement. Cet encastrement constitue un dispositif de réduction du risque particulièrement efficace quand les formes contractuelles de l'échange ne suffisent pas à le circonscrire.

Sur le marché du travail, les recrutements par cooptation correspondent aux comportements stratégiques d'agents qui s'appuient sur les mécanismes informels de régulation sociale propres aux réseaux sociaux. Dans une entreprise, le statut social du coopteur dépend du comportement du coopté (Castilla et Fernandez, 2001). Plus ce dernier est performant dans l'entreprise et plus cela rejaille sur la réputation du premier (Granovetter, 1974). Inversement, une personne cooptée qui se révèle être peu performante, voire malhonnête, nuit à la réputation et au statut de son coopteur. Le coopté est également conscient de ces mécanismes sociaux et sa décision de quitter une entreprise tient compte de la nuisance qu'il peut occasionner à son coopteur (Marsden et Gorman, 2001). Plus le lien social est fort entre les deux agents et plus le coopté tiendra compte des conséquences de son comportement sur la réputation de son coopteur. Ces mécanismes de rétribution symbolique et de coercition sociale constituent des facteurs explicatifs de la plus grande stabilité dans les entreprises des personnes cooptées (Granovetter, 1974). Dans la mesure où la réputation du

coopteur constitue un enjeu, cela amène ce dernier à recommander auprès de son employeur des personnes de qualité et à favoriser leur intégration (Castilla et Fernandez, 2001). Parallèlement, le coopté est plus enclin à se conformer aux normes et aux valeurs de l'organisation afin que son comportement rejaillisse de manière positive sur la réputation de son coopteur. C'est pour cette raison que les employeurs recourent à la cooptation comme mécanisme de recrutement. Les entreprises rémunèrent parfois le salarié-coopteur en fonction de la qualité des personnes recrutées grâce à la cooptation.

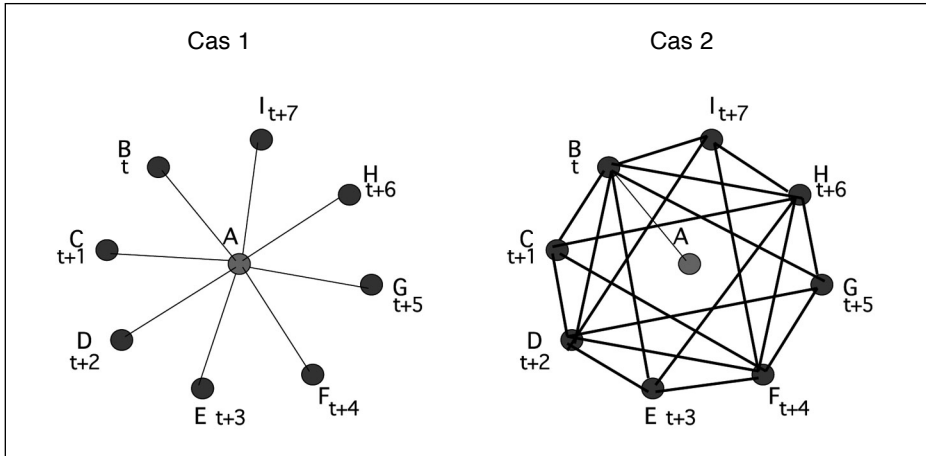
La compréhension des mécanismes de régulation sociale induits par la densité des réseaux sociaux est complémentaire à la théorie des jeux pour analyser le comportement des agents. La théorie des jeux montre que, dans certaines configurations, la répétition du jeu entre deux agents les conduit à rationnellement opter pour le comportement honnête et conduit à une situation d'équilibre (Shubik, 1982). Le degré d'encastrement social va également influencer le comportement des agents. Un agent désocialisé peut choisir rationnellement un comportement malhonnête car ses actions ne sont pas connues par ses futurs partenaires économiques. En revanche, un agent qui envisage des transactions avec un groupe d'agents fortement socialisés a intérêt à se comporter honnêtement pour se construire une bonne réputation et ne pas risquer de se priver d'échanges futurs par un échange malhonnête qui entraînerait son exclusion des échanges avec les autres membres du réseau. Dans ce cas, ce n'est pas la répétition du jeu qui permet d'atteindre un équilibre optimal mais sa socialisation. L'introduction du degré de socialisation des agents dans le modèle de la théorie des jeux permet d'enrichir ce cadre conceptuel en montrant que la densité de l'encastrement social des agents modifie leur horizon social de maximisation et donc leur comportement.

Si l'on considère la matrice de gains suivante :

		A	
		Triche	Collabore
B	Triche	(1,1) -1-	(5,0) -2-
	Collabore	(0,5) -3-	(3,3) -4-

Dans un jeu à un seul coup entre deux mêmes agents, la probabilité de l'équilibre optimal (4), induit par les comportements honnêtes des agents, dépend du degré de socialisation de ces mêmes agents. Si l'on considère que A peut potentiellement échanger une fois avec huit partenaires différents (B, C, D, E, F, G, H, I et J) au cours de huit périodes successives (t, t+1, t+2,...), si A et ses huit partenaires sont désocialisés (cas 1), alors A a rationnellement intérêt à tricher car son gain espéré, 40 (5x8) est supérieur à celui qui résulte-

rait d'un comportement honnête : 24 (3x8). En revanche, si A est fortement socialisé avec ses partenaires et que son comportement avec un agent à la période t est connu par les autres agents dans les périodes suivantes (cas 2), alors A a rationnellement intérêt à se comporter honnêtement car ses gains sur les huit périodes : 24 (3x8) sont supérieurs à ceux induits par un comportement malhonnête (situation où en t, A triche avec B) qui seraient de 5 si les autres refusent ensuite de jouer avec A ou de 13 (5 + 1x7) si ensuite ils jouent avec lui de manière méfiante (1,1).



Dans la perspective d'un échange économique socialement encadré, le comportement rationnel de l'agent est déterminé par la taille du groupe d'individus (N) et la densité des liens sociaux entre les individus qui le composent (dN). Plus la taille du groupe et les liens sociaux entre les agents sont importants et plus le comportement honnête correspond à la stratégie optimale car la circulation accrue de l'information confère une réputation positive aux agents honnêtes et conduit à un ostracisme à l'égard des agents malhonnêtes.

L'encastrement social introduit de nouveaux principes de justification du comportement des agents et de nouvelles formes de régulation. Dans le cadre d'une coordination purement marchande, la violation du contrat conduit à s'exposer à un risque de sanction légale. Dans un échange économique socialement encadré, ne pas respecter le contrat ou la parole donnée crée une mauvaise réputation et peut entraîner une exclusion sociale. Ainsi, vendre à un ami une voiture avec un vice caché n'a pas les mêmes conséquences que la vendre à un inconnu. L'agent malhonnête risque de perdre un ami, d'acquérir une mauvaise réputation qui le privera d'échanges futurs avec les autres agents du réseau social et d'être victime d'un phénomène d'ostracisme de la part de sa communauté. La rationalité des agents les amène à anticiper les éventuels coûts ou avantages sociaux de leurs interactions économiques avec les membres de leur réseau. La conscience que les agents ont des conséquences

extra-économiques de leurs transactions économiques les conduit à modifier leur comportement pour maximiser les deux dimensions.

Le degré de recouvrement des espaces économiques et sociaux lié à la multiplicité de l'encastrement renforce le mécanisme de coercition sociale car la maximisation de l'utilité économique s'accompagne d'une maximisation d'intérêts sociologiques. En cas de recouvrement important au sein d'une communauté, être un agent honnête confère une bonne réputation qui favorise les transactions et permet également d'acquérir un statut social élevé conféré par la reconnaissance des membres du réseau. Inversement, un comportement malhonnête peut conduire à une exclusion sociale de la part de la communauté. Cette menace d'exclusion sociale est un mécanisme de coercition extra-économique qui permet de comprendre le comportement économique des agents. Ainsi, si dans la coordination marchande pure, le marché assure la diffusion des informations et le contrat légal sécurise l'échange, dans la coordination économique socialement encadrée, le lien social permet la circulation de l'information et les normes informelles du réseau social sécurisent l'échange.

Dans cette partie, nous avons montré que l'état de la structure du réseau social a trois implications dans la sphère économique. D'une part, il influence la circulation de l'information ; d'autre part il confère une valeur économique aux détenteurs de liens sociaux stratégiques au sein du réseau et, enfin, sa densité conduit à l'émergence de mécanismes sociologiques de justification extra-économique du comportement des agents. Les agents ont une connaissance, parfois limitée, de ces mécanismes informels liés à l'encastrement social et ils en tiennent compte de manière rationnelle dans leur comportement.

II. — LES STRATÉGIES D'ENCASTREMENT SOCIAL ET DYNAMIQUE DES RÉSEAUX SOCIAUX

La sociologie économique met en évidence les phénomènes sociaux qui influencent la réalisation des transactions et fait de l'encastrement social un déterminant du comportement des agents (Granovetter et Swedberg, 1992). Ce cadre théorique montre notamment que les liens sociaux contribuent au fonctionnement du marché du travail. Il reste cependant à explorer la question théorique soulevée par Granovetter (1974) concernant la création et l'entretien de ces liens sociaux qui influencent les échanges économiques (7). Comme le notent Powell *et al.* (2005), cette question de la dynamique des réseaux sociaux est longtemps restée peu étudiée (8). L'hypothèse explorée dans cet article est que la création des liens sociaux, et donc la dynamique des réseaux,

(7) « *Important theoretical issues are implicit in the discussion of how job contacts are acquired and maintained* ».

(8) « *In the most comprehensive text on network methods, there is only a paragraph on network dynamics on a section on future direction (Wasserman and Faust, 1994)... little attention has been given to the evolution of entire networks* » (Powell *et al.*, 2005, p. 4).

résulte des stratégies intentionnelles des agents. Au cours d'une carrière professionnelle, il y a une concomitance de la valorisation du capital social acquis par la mobilisation des liens sociaux existants pour permettre une transaction et, parallèlement, une accumulation de capital social par la construction de nouveaux liens sociaux pour préparer des échanges futurs. Bourdieu (1980 : 2) avance que « *l'existence d'un réseau de liaisons n'est pas un donné naturel, ni même un "donné social", constitué une fois pour toutes et pour toujours par un acte social d'institution mais le produit du travail d'instauration et d'entretien qui est nécessaire pour produire et reproduire des liaisons durables et utiles, propres à procurer des profits matériels ou symboliques. Autrement dit, le réseau de liaisons est le produit de stratégies d'investissement social consciemment ou inconsciemment orientées vers l'institution ou la reproduction de relations sociales directement utilisables, à court ou à long terme* ». De la même manière que les agents font une utilisation intentionnelle de leurs réseaux, ils vont également intentionnellement construire et entretenir des liens sociaux dans une logique d'investissement pour accumuler du capital social. Ils bénéficieront ultérieurement des avantages du capital social accumulé lors de l'utilisation des liens sociaux qu'ils ont préalablement créés.

La dynamique de structuration des réseaux est donc partiellement déterminée par le fait que les agents sont porteurs d'une intentionnalité d'accumulation de capital social, notamment pour faire face à des environnements économiques incertains (2.1.). Cette stratégie d'encastrement social est rendue possible par la multiplicité des rôles sociaux et économiques des agents (2.2.). Ces derniers ont des pratiques de construction de liens sociaux qui mobilisent des dispositifs institutionnels (contrats et organisations) (2.3.). Cependant, le lien social n'est pas réductible à sa seule dimension économique. Il est naturellement « débordé » par des phénomènes sociologiques qui en limitent de fait la possible instrumentalisation (2.4.).

2.1. L'intentionnalité d'encastrement social de la transaction économique

La distinction entre, d'une part, les liens sociaux familiaux ou amicaux et, d'autre part, les liens sociaux professionnels, recoupe la distinction entre le capital social « hérité » par l'agent de par son origine sociale et le capital social « construit » par une stratégie d'accumulation. La distinction entre les deux formes de capital social permet de réconcilier une approche structuraliste des réseaux sociaux qui considère plutôt les effets du capital social « hérité » et une approche plus individualiste qui analyse les stratégies d'accumulation de capital social par des choix d'encastrement pour définir un capital social « construit ». L'encastrement peut être compris comme un « état » et un « processus » (Grossetti et Bès, 2003). La structure d'un réseau à un moment donné étant le résultat de liens sociaux hérités et de liens sociaux construits. L'état du réseau (la structure) conditionne partiellement les stratégies intentionnelles d'encastrement (le processus) qui elles-mêmes déterminent la future structure du réseau (Zaheer et Soda, 2009).

Les agents sont conscients du rôle des réseaux, sociaux que ce soit dans leur activité professionnelle ou pour trouver un emploi sur le marché du travail. De ce fait, ils mettent en œuvre des stratégies d'accumulation de capital social qu'ils rentabilisent ensuite économiquement par son usage. Les agents anticipent les conséquences futures de la création d'un lien social et, dans certaines situations, les agents décident stratégiquement avec qui ils veulent former des liens (Cohendet, Kirman et Zimmermann, 2003). L'intentionnalité des agents est déterminante dans la structuration du réseau. Ils choisissent ceux avec qui ils poursuivent des relations, ceux qu'ils ignorent ou considèrent comme des relations occasionnelles, ceux qu'ils négligent ou avec qui ils cessent d'avoir des relations (Grossetti et Bès, 2003 ; Powell *et al.*, 2005).

L'incertitude est un facteur déterminant de l'intention stratégique d'encastrement. Pour le comprendre, il convient de considérer trois natures possibles de relation à l'autre : la confiance, la défiance et l'ignorance. L'ignorance, qui se caractérise par une absence de connaissance de l'autre, introduit une incertitude qui peut être préjudiciable à l'échange. Une stratégie d'encastrement social vise à faire passer une relation d'ignorance à une situation d'interconnaissance porteuse de confiance ou de défiance. Dans un environnement incertain, préalablement à l'échange économique, les agents socialisent intentionnellement avec les partenaires potentiels afin de construire une relation de confiance et obtenir les informations nécessaires à la sécurisation des transactions. Il y a un processus d'apprentissage social à travers des interactions interindividuelles qui contribue à la réduction de l'incertitude par la création d'une relation de confiance ou d'une relation de défiance. Le lien social se crée, se renforce ou se brise à travers une dynamique d'apprentissage. Par exemple, un entrepreneur qui souhaite obtenir un crédit de sa banque, multipliera intentionnellement les occasions d'interactions sociales avec son conseiller bancaire pour lui transmettre des informations tacites et informelles afin de construire une relation de confiance et obtenir plus facilement un crédit (Ferrary, 1999).

Dans une situation d'incertitude, les agents acceptent de supporter des coûts de transaction (notamment de collecte d'information et de contractualisation) pour permettre la réalisation de l'échange économique (Williamson, 1975). De la même manière, le processus d'encastrement social constitue un coût pour les agents en termes monétaires et en temps passé à construire et à entretenir le lien social (Bourdieu, 1989). Si le lien social donne accès à des ressources économiques, il implique également des obligations sociales (invitations, visites, cadeaux,...) qu'il convient de remplir pour ne pas rompre le lien. La socialisation devient une forme d'investissement que les agents cherchent ensuite à rentabiliser.

La socialisation des transactions est une forme de coordination dont le coût peut être diminué par la standardisation des biens échangés. Sur le marché du travail, pour la main-d'œuvre peu qualifiée et très standardisée, le faible niveau d'incertitude ne rend pas nécessaire la socialisation et la coordination pure-

ment marchande prévaut sur la coordination économique encadrée. En revanche, lorsque les emplois sont très qualifiés et qu'ils nécessitent une grande confiance dans le salarié, alors la construction et la mobilisation officielle de liens sociaux (prises de référence, multiplication des entretiens de recrutement,...) et le recours à des liens informels (connaissances communes, anciens employeurs,...) deviennent importants. Dans ce cas, la coordination encadrée prévaut sur la coordination marchande car plus l'incertitude est importante et plus les individus mobilisent leurs réseaux sociaux préalablement à l'échange marchand.

Cependant, certains échanges potentiels sont, *ex ante*, désocialisés. Cette désocialisation qui correspond à une situation d'ignorance mutuelle des agents, peut conduire ces derniers à renoncer à l'échange du fait de l'absence de mécanismes sociaux de réduction de l'incertitude. Une stratégie consiste à initier volontairement un processus d'apprentissage social en multipliant les interactions sociales pour réduire l'incertitude et faire émerger une situation de confiance ou de défiance. Par exemple, dans les sociétés de conseil, les cabinets d'avocats ou les banques d'affaires pour lesquels la qualité des salariés très qualifiés est importante, les procédures de recrutement peuvent prévoir jusqu'à sept ou huit entretiens pour recruter un consultant junior, un avocat ou un analyste et impliquent dans la procédure les associés dirigeants de ces sociétés. L'objectif de ces entretiens est partiellement de tester l'intelligence des candidats mais surtout d'interagir avec eux pour évaluer la compatibilité des caractères, le comportement en groupe de travail, les attitudes, la convivialité de la personne autour d'un déjeuner,... autant de connaissances tacites et informelles qui n'apparaissent pas dans un curriculum vitae ou dans une lettre de motivation mais qui seront co-construites dans le cadre des interactions sociales de la procédure de recrutement et détermineront le choix de l'employeur.

En incluant une période d'essai lors de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, le droit du travail admet implicitement la nécessité d'interactions sociales entre l'employeur et l'employé préalablement à la décision finale. La période d'essai correspond à un apprentissage social mutuel des partenaires de l'échange qui en coproduisant de la connaissance (plus exactement de l'interconnaissance) à travers leurs interactions, s'assurent de leur adéquation. Le droit du travail reconnaît également implicitement le fait que plus le niveau de qualification est élevé et plus le risque est important et que donc une période d'interaction plus longue est nécessaire pour réduire l'incertitude. Ainsi, légalement la durée maximale de la période d'essai d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est fixée à 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens, et à 4 mois pour les cadres. Le contrat de travail est un dispositif institutionnel qui favorise la construction d'un lien social porteur d'informations spécifiques utiles aux agents. Il permet un apprentissage social qui réduit l'incertitude préalablement à un échange futur de long terme matérialisé par un CDI.

2.2. Les stratégies d'encastrement social et la multiplexité des agents

L'intentionnalité de la construction du lien social pour permettre des échanges économiques est de l'ordre du non-dit car ce comportement stratégique est socialement désavoué en étant jugé « intéressé ». L'agent qui dévoilerait publiquement sa stratégie en avouant ouvertement qu'il socialise dans des clubs ou des associations à finalité extra-économique avec pour intention de créer des liens sociaux favorables à son activité économique, se verrait rejeter par les autres membres de ces clubs ou associations. Ces stratégies de socialisation relèvent de l'informel et du tacite. Elles sont rarement explicitement reconnues par ceux qui les mettent en œuvre (9). Cependant il n'en demeure pas moins que les agents sont conscients de ces mécanismes de coordination et mettent rationnellement en œuvre des stratégies d'encastrement social. Le rôle des réseaux sociaux dans la coordination économique est une connaissance partagée par les agents. Le fait que régulièrement des journaux de la presse économique comme *Le Monde*, *Challenges*, *Le Figaro*, *Capital*, *Le Point* ou *Les Échos* publient des articles sur le thème des réseaux sociaux et recommandent à leurs lecteurs de participer à des cercles mondains (Automobile Club de France), des clubs de réflexion (Institut Montaigne), des clubs sportifs (golf, rugby, tennis,...), des réseaux de loisirs (Club des croqueurs de chocolats) ou des loges maçonniques pour accumuler dans des espaces extra-économiques du capital social utile pour des échanges économiques futurs ou faire évoluer leur carrière professionnelle illustre cette connaissance partagée par un nombre important d'agents.

Cette conscientisation du rôle des réseaux sociaux, notamment en ce qui concerne le fonctionnement du marché du travail, conduit à des stratégies d'encastrement social de la part des individus et des institutions qui sont impliqués dans le fonctionnement de ce marché. Ainsi, l'ANPE édite un « *guide pour agir* » à destination des chercheurs d'emploi intitulé « Comment se servir de ses relations et développer son réseau » dans lequel il est stipulé que « *Mettre en place un réseau de relations, c'est solliciter plusieurs personnes à des niveaux différents : la famille, les amis, les personnes rencontrées à l'occasion d'activités culturelles, sportives, syndicales ; le voisinage, l'entreprise où vous avez déjà travaillé, effectué un stage, dans laquelle exerce votre conjoint,...* C'est un lieu où vous avez rencontré des collègues, des clients, des fournisseurs,... ».

La stratégie d'accumulation de capital social s'appuie sur la multiplexité des rôles possibles des agents. Les individus peuvent être des parents, des voisins, des collègues, des partenaires associatifs, des partenaires de sortie ou des amis

(9) Cette forme d'interdit social lié au tabou que représente le sujet de la socialisation intéressée constitue un réel problème pour le chercheur désirant collecter des données pour mettre à jour ces stratégies. À cet égard, les méthodes d'observation participante et d'entretien se révèlent particulièrement riches en matière de collecte d'information.

(Kapferer, 1969; Verbrugge, 1979). Ces différents rôles constituent autant d'espaces de sociabilité dans lesquels peuvent se déployer des stratégies de construction de relations sociales. Un lien construit dans un espace de sociabilité peut perdurer dans les autres. Par exemple, un voisin peut devenir un partenaire de sport ou un ami peut devenir un associé pour la création d'une entreprise. La multiplicité des rôles peut conduire à une multiplicité des relations interindividuelles entre deux agents. Certains espaces de sociabilité sont à faible enjeu économique et constituent des lieux d'apprentissage social et de création de liens de confiance qui influencent les échanges économiques futurs. La multiplicité rend possibles les stratégies d'encastrement social. L'encastrement correspond à des situations où les rôles des individus se recouvrent dans plusieurs espaces sociaux. La multiplicité des relations entre deux individus n'est pas figée. Elle évolue en fonction d'événements extérieurs (déménagement, mobilité professionnelle,...). Elle change également en fonction de la stratégie des individus (Verbrugge, 1979). C'est en ce sens que le concept de « multiplicité » est utile à l'analyse des réseaux sociaux et des stratégies d'encastrement social (Mitchell, 1969). L'encastrement des agents constitue un construit évolutif. Les liens sociaux se construisent, se renforcent ou se rompent en fonction de la préférence des individus, fondant ainsi la dynamique des réseaux sociaux. Les relations interindividuelles évoluent en termes d'intensité et s'avèrent capables de transfert d'une modalité relationnelle à une autre (lien professionnel ou d'affaires, d'amitié, de parenté,...), d'un contexte organisationnel à un autre, permettant l'apparition de nouveaux liens ou la disparition de liens préexistants (Cohendet, Kirman et Zimmermann, 2003).

Ainsi, tel dirigeant d'entreprise d'expliquer qu'il a recruté un collaborateur avec un lequel il joue au football parce que dans le cadre de cette pratique sportive il a pu évaluer cette personne. Cette activité extra-économique a constitué un cadre d'apprentissage social qui a apporté des informations sur la personnalité du partenaire de jeu (interaction sociale) qui se sont révélées utiles pour réduire l'incertitude au moment de considérer un éventuel recrutement (interaction économique). Les interactions dans une sphère de sociabilité extra-économique permettent une interconnaissance qui influence les échanges dans la sphère économique.

Les espaces de sociabilité non économiques peuvent être utilisés comme des « espaces transitionnels » (Winnicott, 1971) où s'opèrent des déplacements, des jeux d'identification et de projection de soi permettant l'apprentissage interindividuel nécessaire à la construction du lien social de confiance qui supporte l'échange marchand (Ferrary, 2006). Ainsi, un gestionnaire de patrimoine d'une banque s'inscrira dans un club de golf prestigieux afin de construire un lien de confiance avec les membres du club avec l'espoir que ces derniers deviennent ses clients. Il y a dans ce cas une intentionnalité stratégique d'encastrement social par des agents qui sont conscients de l'importance économique de cette socialisation et qui rationnellement construisent un lien social. Cependant, et c'est le paradoxe des stratégies d'encastrement, l'influence éco-

nomique de ce lien social n'existe que tant que l'utilitarisme qui a prévalu à sa construction n'est pas ouvertement dévoilé et que, parallèlement, les comportements respectent les normes en vigueur dans les espaces non économiques dans lesquels s'enracine l'encastrement social.

2.3. Pratiques d'encastrement social et usage des dispositifs institutionnels

La compréhension des comportements stratégiques de construction des liens sociaux permet de réexplorer la dynamique entre les dispositifs institutionnels (contrats et organisations) et les réseaux sociaux. La sociologie économique a montré comment l'existence d'un lien social est une condition préalable à la contractualisation ou à la coordination dans les organisations. Cependant, très fréquemment l'origine du lien social reste inexplicitée et le réseau social apparaît comme un donné sociologique préexistant.

Dans une perspective interactionniste, l'hypothèse que nous avançons est que l'intentionnalité stratégique et la rationalité des agents les conduisent à mobiliser, voire à détourner de leur finalité première, les dispositifs institutionnels pour appuyer un processus d'accumulation de capital social. Analyser l'influence du lien social et du réseau sur le contrat et l'organisation pose, corollairement, la question de la création de ce lien et de la structuration du réseau et conduit, implicitement, à explorer l'influence des institutions (contrats et organisations) sur la construction du lien social (Ferrary et Granovetter, 2009). La dynamique des réseaux sociaux n'est pas indépendante de son environnement contractuel et organisationnel mais interagit avec lui (Callon, 1988 ; 2006).

Les travaux de White (1992) repris par Grossetti et Bès (2003) sur la dynamique d'encastrement et de découplage ouvrent des perspectives dans l'analyse des interactions entre les liens sociaux et les dispositifs institutionnels. Selon ces chercheurs, les liens sociaux et les organisations sont analysés dans une perspective dynamique dans laquelle les deux interagissent, s'encastrent ou s'autonomisent. Lorsque la création d'une entreprise ou un partenariat entre deux organisations résultent de la préexistence de liens sociaux, alors il y a un couplage d'origine sociale entre les deux dimensions (encastrement). Lorsque les individus à l'origine de l'entreprise ou du partenariat quittent cette dernière mais que celle-ci perdure de manière autonome, alors il y a découplage entre l'institution et le réseau. Enfin, dans une perspective dynamique, l'organisation ainsi autonome peut servir de support à la création de nouveaux liens sociaux en rapprochant des individus qui ne se connaissent pas mais pour lesquels l'organisation devient un lieu d'apprentissage social de l'autre. Dans ce cas, le couplage est d'origine institutionnelle. Ainsi, l'existence d'un lien social entre deux agents influence les contrats qu'ils peuvent nouer ou leur implication dans une organisation donnée. Dans ce cas le lien social est à l'origine du couplage entre le réseau social et le dispositif institutionnel (le contrat). Inversement, l'existence d'un contrat entre deux individus ou l'ap-

partenance de deux individus à la même organisation peut influencer la nature des liens sociaux qui existent entre eux (Barden et Mitchell, 2007). Par exemple, un banquier peut nouer des relations amicales avec un de ses clients et l'inviter régulièrement à déjeuner. Dans ce cas, le contrat préexiste au lien social. Le dispositif institutionnel (le contrat) est à l'origine du couplage. De même, deux personnes travaillant dans la même entreprise peuvent devenir amis et décider de pratiquer un sport ensemble. Dans ce cas, l'appartenance à une même organisation préexiste et influence la création du lien social. Il y a une dynamique de couplage et de découplage dans l'interaction entre les institutions et les liens sociaux qui contribue à la structuration du réseau social et au fonctionnement des institutions.

L'hypothèse défendue est que le processus d'encastrement et de découplage est partiellement déterminé par les intentions stratégiques des agents. Ces derniers mobilisent les dispositifs contractuels et organisationnels pour permettre les interactions sociales nécessaires à l'apprentissage social et à la construction du lien de confiance qui réduit le risque pour des transactions futures. Par exemple, un recrutement constitue une transaction risquée tant pour le salarié que pour l'employeur. Un recrutement est un engagement sur l'avenir qui comporte un fort niveau d'incertitude au moment de sa conclusion. Les agents économiques (employeurs et salariés) sont conscients de l'importance des réseaux sociaux dans le fonctionnement du marché du travail et ils mettent en place des dispositifs d'apprentissage social en multipliant les interactions sociales préalablement à la contractualisation. Il peut à cet égard y avoir un détournement de la finalité des contrats de travail pour en faire des dispositifs de construction de liens sociaux. Ainsi, les contrats de travail à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail intérimaire sont détournés de leur finalité première. Légalement, ils ont pour objectif de répondre à des situations exceptionnelles de production (10). Dans la réalité, ils sont utilisés comme dispositif d'apprentissage social et d'encastrement qui permettent à l'employeur (et parfois à l'employé) de construire le lien social pourvoyeur des informations nécessaires à la réduction de l'incertitude préalablement à un recrutement en contrat de travail à durée indéterminée. Ce détournement de la forme contractuelle est implicitement admis par les agents économiques. Cette pratique conduit les agences de travail temporaire à définir un système de facturation qui prévoit un tarif spécifique à appliquer aux entreprises qui recrutent en CDI les personnes qu'elles avaient dans un premier temps embauchées en tant que travailleurs temporaires. De même, les pouvoirs publics, notamment à travers les études de

(10) L'article L. 122-1 du Code du travail prévoit que « Le contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise... Il ne peut être conclu que pour le remplacement d'un salarié en cas d'absence... ou d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ». L'article L. 124-2-1 du Code du travail stipule exactement les mêmes conditions pour recourir au travail intérimaire.

l'INSEE et de la DARES, considèrent les CDD et le travail temporaire comme des passerelles vers un contrat de travail à durée indéterminée, reconnaissant de ce fait un rôle de couplage temporaire de ces formes contractuelles.

Les interactions sociales entre l'employeur et l'employé dans le cadre d'un CDD, d'un contrat de travail d'intérim, voire d'un contrat de sous-traitance ou d'un stage pour les jeunes travailleurs, permettent aux agents d'acquérir une connaissance fine des personnes et d'accéder dans un cadre contractuel à des informations tacites qui sont informalisables dans un curriculum vitae ou une lettre de motivation. Dans une situation d'ignorance, les employeurs multiplient les interactions pour permettre un apprentissage social. La forme contractuelle est détournée de sa finalité dans un processus de couplage qui permet de créer la connaissance tacite partagée entre les partenaires et réduire de ce fait l'incertitude. Au terme du contrat à durée déterminée, soit la relation de confiance est construite et conduit à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, soit une relation de défiance s'est instituée et l'employeur ne renouvelle pas le contrat de travail.

Pour leur part, les travailleurs vont parfois utiliser leur contrat de travail comme un dispositif d'accumulation de capital social pourvoyeur d'emplois futurs à l'extérieur de l'organisation qui les emploie. Chaque emploi peut être l'occasion d'accumuler de nouveaux liens sociaux qui pourront être mobilisés pour permettre des mobilités professionnelles futures. La mobilité professionnelle d'un agent détermine le capital social qu'il accumule. Plus un agent est mobile et plus son capital social est important. Une période de deux à cinq ans dans un même emploi est nécessaire pour construire des liens sociaux suffisamment forts pour sous-tendre des mobilités professionnelles futures (Granovetter, 1974). Le couplage présent de l'entreprise qui l'emploie avec des entreprises clientes permet au salarié de créer des liens sociaux dans d'autres organisations qui lui permettront dans le futur de trouver un emploi dans une autre organisation. Ainsi les sociétés de services aux entreprises telles que les cabinets d'audit ou les sociétés de conseils sont identifiées et utilisées par les jeunes diplômés des grandes écoles d'ingénieurs et de commerce comme des lieux de construction de liens sociaux avec les clients de ces entreprises afin de préparer leur mobilité professionnelle vers l'entreprise de leur choix. Cette mobilité des auditeurs et des consultants est même encouragée par les sociétés d'audit et de conseil car ces personnes sont, en général, enclines à recommander les services de leurs anciens employeurs auprès de leurs nouveaux employeurs. La mobilité des salariés d'une entreprise prestataire de services (cabinet d'audit, SSII,...) vers un de ses clients favorise et renforce le couplage entre les deux organisations. Ces sociétés créent même des associations pour regrouper leurs anciens salariés et ainsi maintenir avec eux un lien social qui peut éventuellement favoriser des transactions économiques et des couplages futurs du fait d'une prescription de la société de conseil ou d'audit par leurs anciens salariés auprès de leurs nouveaux employeurs.

Les agents vont intentionnellement créer et utiliser des dispositifs institutionnels qui permettent la création de liens sociaux et l'accumulation de capital social. Par exemple, les associations professionnelles et les comités d'experts sont des lieux d'accumulation de capital social qui favorise ensuite la recherche d'emploi ou la contractualisation marchande. Grossetti et Bès (2003) analysent un échantillon de collaborations de laboratoires du CNRS avec des entreprises et montrent que 44 % des collaborations résultent d'une chaîne de relations individuelles informelles préexistantes aux collaborations formalisées ; 39 % correspondent à des rencontres réalisées dans le cadre de congrès ou de salons et à des entrées en relation issues de l'initiative de l'un des deux partenaires qui s'appuie sur des informations publiquement disponibles pour contacter l'autre. Enfin, 17 % des collaborations résultent de liens entre des représentants d'organisations qui ont participé à des activités d'expertise collective (une commission créée par une institution publique ou un organisme interprofessionnel par exemple) dont a dérivé une collaboration bilatérale. Dans les deux derniers cas, de manière explicite, les liens sociaux qui sont à l'origine de la coopération entre les organisations ont été créés au sein de dispositifs institutionnels tiers. Certains dispositifs institutionnels (conférences, commissions, associations professionnelles,...) sont des espaces « transitionnels » d'apprentissage social (d'encastrement social) et de réduction de l'incertitude utilisés par des salariés d'organisations différentes pour évaluer l'opportunité de faire collaborer leurs organisations respectives (couplage).

Les institutions de formation (universités, grandes écoles,...) sont aussi des dispositifs institutionnels d'accumulation de capital social. Les associations de diplômés servent à entretenir le lien social et à prolonger le processus d'accumulation. Le critère différenciant entre les institutions de formation est parfois moins lié à la qualité des savoirs acquis dans l'institution qu'à la nature de l'encastrement offert par les processus de socialisation au sein de cette même institution. Ainsi, aux États-Unis, la différence entre un diplômé du MBA (Master of Business Administration) de l'université de Harvard ou d'un MBA d'une université moins prestigieuse réside plus dans la différence d'encastrement social que la formation permet que dans les connaissances acquises. Cette dimension devient même un argument de commercialisation des programmes de formation (11). La socialisation des diplômés se fait à la fois à travers des groupes d'intérêts économiques liés à une profession (comptables, ressources humaines, marketing,...) ou à un secteur industriel (automobile, banque, grande distribution,...) mais également à travers des activités non économiques telles que les sports, les goûts alimentaires, les voyages,... Ces dif-

(11) Ainsi, la Harvard Business School avance cinq formes d'apprentissages particuliers dans le cadre de sa formation : *Management across any function*, *Learning in practice*, *An engaging community*, *The world's business school* et *A network of success*. Les trois dernières formes étant explicitement liées à l'encastrement social des participants au programme de formation.

férents niveaux de socialisation à travers des activités associatives entretiennent la multiplicité des relations sociales entre les agents. Ces relations extra-professionnelles au sein des associations peuvent être à l'origine de mobilités professionnelles et de contrats d'affaires.

Ainsi, les dispositifs institutionnels sont intentionnellement détournés de leur finalité première pour en faire des lieux de socialisation qui permettent l'accumulation stratégique des liens sociaux nécessaires à l'activité économique et, *in fine*, déterminent la dynamique des réseaux sociaux.

2.4. Le débordement sociologique de l'utilitarisme : l'impossible instrumentalisation économique du lien social

Appréhender la construction des liens sociaux comme résultant d'un comportement stratégique de la part des agents pourrait conduire à penser qu'une instrumentalisation de la socialisation à des fins strictement utilitaristes est possible. Cependant, la relation économique constitue une relation irréductiblement sociale qui nécessairement intègre plus ou moins des dimensions extra-économiques (Blau, 1964 ; Granovetter et Swedberg, 1992). Les deux dimensions sont indissociables. La transaction marchande est un phénomène social total qui comporte des aspects économiques et sociologiques qui interagissent de manière divergente ou convergente. Bourdieu (1980:2) décrit le fait que l'appartenance à un réseau social a des conséquences économiques et sociales en exposant que « *les profits procurés par l'appartenance, profits matériels comme toutes les espèces de "services" assurés par des relations utiles et profits symboliques tels que ceux qui sont associés à la participation d'un groupe rare et prestigieux* ».

L'instrumentalisation du lien social ne peut pas être totale et l'irréductibilité du social produit des débordements qui limitent la stricte rationalité utilitariste des comportements. Ainsi, un commercial qui s'inscrit dans un club de golf pour nouer des relations sociales avec les autres membres du club afin d'obtenir des contrats commerciaux finira par lier des relations amicales qui l'amèneront à réaliser des échanges non économiques. Mieux, le lien social ne peut pas se construire sans ces échanges extra-économiques. Pour la sociologie économique, l'explication du comportement individuel ne se réduit pas à la rationalité utilitariste. Des déterminants sociologiques (besoin d'appartenance au groupe, statut social) vont justifier des comportements déviants de ceux prescrits par une stricte rationalité économique. Inversement, la relation économique sert de support à la construction de la relation non économique. Par exemple, le lieu de travail est un espace de sociabilité où se construisent des relations amoureuses ou amicales. Dès lors que la relation économique est socialement encadrée, les échanges marchands et sociaux deviennent indissociables.

L'irréductibilité sociologique du lien social qui sous-tend la transaction marchande prend plusieurs formes. La construction d'un lien de confiance suppo-

se des échanges extra-économiques qui constituent des éléments de preuve de la relation de confiance. Ce sont les éléments de preuve de la relation de confiance accumulés dans la sphère non économique qui influencent les comportements dans la sphère économique. La teneur des interactions dans la sphère économique et dans la sphère sociale influence la nature du lien social en tant que relation totale. Ainsi, un gestionnaire de patrimoine d'une banque devra respecter des rites de socialisation extra-économique avec ses clients pour gagner leur confiance en acceptant de partager des activités sociales (repas, sport, voyages, théâtre, clubs, associations,...), en rendant des services tels que trouver un stage pour les enfants de ses clients et parfois en violant des règles de la banque en accordant des crédits sans respecter les procédures d'attribution ou en amenant de l'argent au domicile des clients. La qualité de la relation marchande est dépendante de la qualité de la relation sociale extra-économique. Pour reprendre le cadre théorique des économies de la grandeur (Boltanski et Thévenot, 1991), c'est la qualité des relations dans le monde domestique qui détermine la nature de la transaction dans le monde marchand. C'est en ce sens qu'il y a une impossible instrumentalisation de la construction du lien social car les agents doivent donner la preuve dans la sphère extra-économique qui supporte la confiance et qui relève du registre de la justification domestique.

Le processus d'apprentissage interindividuel qui renforce le lien social modifie progressivement la rationalité des acteurs pour la faire évoluer d'une stricte rationalité économique à une rationalité sociale dans laquelle apparaissent les besoins d'appartenance et de reconnaissance comme principe de justification des comportements. Il y a un débordement par le social, au sens de la théorie de l'acteur réseau (Callon, 2006), de la rationalité économique des agents à mesure que ces derniers se socialisent. Plus les liens sociaux stratégiquement construits sont forts et le réseau social est dense, et plus des principes de justification extra-économiques interviennent pour expliquer le comportement des agents et constituent des mécanismes puissants de réduction de l'incertitude dans le cadre d'échanges économiques.

CONCLUSION

Le recours à la sociologie économique pour analyser les réseaux sociaux met en évidence les stratégies d'encastrement social mises en œuvre par les agents pour faire face à des environnements économiques incertains. Cependant, investiguer la dynamique des transactions marchandes à l'aune de la sociologie économique et de la théorie des réseaux sociaux amène à revisiter trois dimensions. D'une part, la distinction entre structuralisme et individualisme méthodologique. D'autre part, les interactions entre les dispositifs institutionnels (contrats et organisations) et les liens sociaux. Dernièrement, le cloisonnement des sphères économique et sociale dans l'analyse des faits sociaux.

Depuis les années soixante-dix, l'analyse de l'impact des réseaux sociaux sur les échanges économiques a donné lieu à une importante littérature. Nombre de ces travaux se sont inscrits dans une perspective structuraliste dans laquelle disparaît le comportement stratégique de l'agent. L'individu est doté d'un capital social et sa position dans la structure d'un réseau détermine son accès à l'information et son comportement. Dans cette perspective, le comportement stratégique de l'individu est occulté et l'influence de son comportement sur la nature et la structure du réseau dans lequel il est encastré est ignorée. Sur un plan théorique, cette prédominance structuraliste de l'analyse des réseaux sociaux réduit la perspective définie par l'un des fondateurs de la sociologie économique, Mark Granovetter (1985) qui insiste sur le positionnement épistémologique spécifique de l'analyse des réseaux sociaux entre le structuralisme et l'individualisme méthodologique. La structure du réseau social influence le comportement des individus qui compose le réseau et en retour les actions individuelles contribuent à la structuration du réseau. Le réseau social n'est pas un donné structurel figé. La compréhension de la structuration des réseaux peut se faire dans une perspective interactionniste dans laquelle l'individualisme méthodologique permet de partir d'une analyse des actions individuelles et des interactions entre les individus pour rendre compte de la structure des réseaux.

Les individus sont des agents stratégiques et ils sont conscients des effets induits par leur encastrement social, notamment en matière de réduction de l'incertitude préalablement aux transactions. Ils perçoivent également les conditions de création et d'existence des liens sociaux. Ils mettent en œuvre, de manière intentionnelle, des stratégies de construction de liens sociaux et d'apprentissage social qui, *in fine*, contribuent à la structuration des réseaux sociaux. De ce fait, la structure du réseau social n'est ni stabilisée, ni aléatoire. Elle est changeante et déterminée par les stratégies intentionnelles des agents pour accumuler du capital social. À cet égard, l'idée que le comportement stratégique des agents puisse structurer de manière non aléatoire les réseaux sociaux s'inscrit dans une perspective récemment développée par Watts (1999) et Newman (2003). Le réseau détermine le comportement des agents en leur offrant des opportunités et en définissant des normes sociales à respecter. En retour, les agents contribuent par leurs actions à la structuration du réseau.

L'analyse sociologique des réseaux sociaux met en évidence que l'encastrement social des agents influence les transactions et le fonctionnement des organisations. Cette perspective pourrait amener à croire qu'il y a un *prima* du lien social sur le fonctionnement des marchés et des organisations. En fait, comme l'ont notamment montré White (1992) et Grossetti et Bès (2003) en articulant les notions d'encastrement et de découplage, la relation est plus complexe. Les dimensions sociales et institutionnelles interagissent. Les agents utilisent leurs réseaux sociaux dans le cadre de leurs relations économiques contractualisées et au sein des organisations. Inversement, ils détour-

nèrent ces mêmes dispositifs institutionnels pour permettre un apprentissage social et construire des liens sociaux.

Enfin, si la sociologie économique et l'économie industrielle convergent sur certains points, il n'en demeure pas moins que l'intégration de la dimension sociologique au cadre théorique de l'économie fait face à un enjeu épistémologique relatif à la définition de la rationalité des agents. Des phénomènes sociaux tels que l'appartenance à un groupe ou l'acquisition d'un statut social déterminent des comportements extra-économiques qui peuvent influencer l'échange économique. Par exemple, un salarié peut préférer obtenir un salaire inférieur si ce dernier est le plus élevé de son groupe social plutôt que d'avoir un salaire supérieur mais qui ne soit pas le plus élevé de son groupe social. L'agent peut préférer la reconnaissance sociale à une rémunération plus importante.

La prise en compte du lien social dans la coordination marchande introduit d'autres facteurs de justification du comportement des agents qui relèvent notamment de la dimension sociologique du besoin d'appartenance au groupe et de la recherche de reconnaissance sociale. Des comportements qui seraient rationnels d'un strict point de vue utilitariste peuvent avoir des conséquences importantes d'un point de vue sociologique. Aussi, l'encastrement social conduit à modifier la rationalité des agents et les conduit à arbitrer entre des intérêts économiques et des intérêts sociologiques. L'économie s'est bien souvent appropriée les conséquences informationnelles des réseaux sociaux en ignorant les phénomènes sociologiques d'appartenance et de reconnaissance induits par la socialisation. Cette ignorance n'est pas fortuite car accepter ces phénomènes conduirait la science économique à renoncer à l'hypothèse de rationalité économique (limitée) des agents qui est un axiome de base nécessaire à la modélisation économique. Cependant des travaux récents en économie comportementale introduisent des dimensions non utilitaristes dans l'explication du comportement des agents (pour une synthèse de ces nouveaux développements : Kahneman et Thaler, 2006). Ainsi Benabou et Tirole (2006 : 1674) exposent que « *people's actions reflect a variable mix of altruistic motivation, material self-interest and, social or self-image concerns* ».

La compréhension de la multiplicité des rôles et des intérêts qui y sont liés permet de sortir de manière constructive d'un antagonisme en sciences sociales qui, dans sa forme extrême, conduit à opposer, d'une part, la théorie économique qui tend à ramener tous les échanges à des échanges utilitaristes tout en leur niant des déterminants sociologiques et, d'autre part, la théorie sociologique qui inversement minimise la dimension économique pour faire prédominer les justifications sociologiques de l'échange. La prise en compte de la multiplicité des rôles de l'agent et de ses conséquences (multiplicité des intérêts et des espaces d'interactions sociales) peut servir de fondement à une rupture paradigmatique en sciences sociales similaire à celle qui a eu lieu en science physique avec le passage de la physique classique à la physique quantique. Au même titre que les physiciens ont longtemps débattu pour savoir si

la lumière était une particule OU une onde avant d'affirmer que la lumière est une particule ET une onde, il devrait être possible d'imaginer que les théoriciens en sciences sociales ne cherchent plus à savoir si l'échange est économique OU social pour admettre qu'un échange est, dans des proportions diverses, toujours économique ET social. Cette voie est désormais explorée par l'économie comportementale. La contribution à cette convergence de la sociologie économique de l'analyse des réseaux sociaux est de montrer que le degré d'encastrement social intervient dans la définition des préférences et des principes de maximisation des agents. Plus un individu est désocialisé et plus il est rationnel pour lui d'avoir un comportement utilitariste dans ses échanges. En revanche, dès lors que l'agent est socialement encastéré dans le même réseau social que son partenaire d'échange, alors des mécanismes sociologiques et psychologiques interviennent pour déterminer son comportement et peuvent le conduire à agir à l'encontre de son utilité économique. Plus le réseau social des agents est dense et plus ces mécanismes non économiques interviennent dans la justification du comportement des agents.

BIBLIOGRAPHIE

- AKERLOF G. (1970), « The Market for lemons: quality uncertainty and the market mechanism », *Quarterly Journal of Economics*, 84, pp. 488-500.
- BALA V. et GOYAL S. (2000), « A Noncooperative Model of Network Formation », *Econometrica*, 68:5, pp. 1181-1229.
- BARDEN J. et MITCHELL W. (2007), « Disentangling the influences of leaders' relational embeddedness on interorganizational exchange », *Academy of Management Journal*, vol. 50, n° 6, pp. 1440-1461.
- BECKER G. (1962), « Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis », *Journal of Political Economics*, vol. 70, n° 5, 1962, pp. 9-49.
- BENABOU R. et TIROLE J. (2006), « Incentives and Prosocial Behavior », *American Economic Review*, vol. 96, n° 5, pp. 1652-1678.
- BEWLEY T. (1999), *Why Wages Don't Fall During a Recession*, Harvard University Press, 267 p.
- BLAU P. (1964), *Exchange and Power in Social Life*, John Wiley and Sons, 351 p.
- BOLTANSKI L. et THÉVENOT L. (1991), *De la justification. Les économies de la grandeur*, Gallimard, Paris, 483 p.
- BOURDIEU P. (1980), « Le capital social », *Actes de la Recherche en sciences sociale*, n° 31, janvier, pp. 7-9.
- BOURDIEU P. (1989), *La noblesse d'état. Grandes écoles et esprit de corps*, Les Éditions de Minuit, 568 p.
- BURT R. (1992), *Structural holes: the social structure of competition*, Harvard University Press, 313 p.
- CALLON M. (1988), *La science et ses réseaux. Genèse et circulation des faits scientifiques*, La Découverte, 214 p.
- CALLON M. (2006), « Les réseaux sociaux à l'aune de la théorie de l'acteur-réseau », *Sociologies pratiques*, n° 13, pp. 37-44.
- CALVO-ARMENGOL A. (2004), « Job Contact Networks », *Journal of Economic Theory*, 115, pp. 191-206.
- CALVO-ARMENGOL A. et JACKSON M. (2004), « The Effects of Social Networks on Employment and Inequality », *American Economic Review*, 94(3), pp. 426-454.
- CASTILLA C. et FERNANDEZ R. (2001), « How Much Is That Network Worth? Social Capital in Employee Referral Networks », in *Social Capital: Theory and Research*, Lin N., COOK K. et Burt R., Aldine De Gruyter, pp. 85-104.

- COHENDET P., KIRMAN A. et ZIMMERMANN J.-B. (2003), « Émergence, formation et dynamique des réseaux – Modèles de la morphogénèse », *Revue d'Économie Industrielle*, n° 103, pp. 15-42.
- DEGENNE A. et FORSÉ M. (1994), *Les réseaux sociaux*, Armand Colin, 288 p.
- FERRARY M. (1999), « Confiance et accumulation de capital social dans la régulation des activités de crédit », *Revue Française de Sociologie*, vol. XL-3, pp. 559-586.
- FERRARY M. (2001), « Pour une théorie de l'échange dans les réseaux sociaux. Un essai sur le don dans les réseaux industriels de la Silicon Valley », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, pp. 261-290, vol. CXI.
- FERRARY M. (2006), « Microfinance et lutte contre l'exclusion : du contrat formel de financement au contrat implicite de socialisation », *Sociologies pratiques*, octobre, n° 13, pp. 60-69.
- FERRARY M. et GRANOVETTER M. (2009), « The Role of Venture Capital Firms in Silicon Valley's Complex Innovation Network », *Economy and Society*, vol. 32, n° 2, pp. 326-359.
- FONTAINE F. (2006), « Les réseaux de relations : quelles perspectives pour l'économie du marché du travail », *Revue Française d'Économie*, n° 1, vol. XXI, pp. 127-172.
- GRANOVETTER M. (1973), « The Strength of weak ties », *American Journal of Sociology*, n° 78, pp. 1360-1380.
- GRANOVETTER M. (1974), *Getting a job : a study of contacts and careers*, Harvard University Press, 213 p.
- GRANOVETTER M. (1985), « Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness », *American Journal of Sociology*, 91 (3), pp. 481-510.
- GRANOVETTER M. (2005), « The Impact of Social Structure on Economic Outcomes », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 19, n° 1, pp. 33-50.
- GRANOVETTER M. et SWEDBERG R. (1992), *The sociology of economic life*, Westview Press, 399 p.
- GROSSETTI M. et BÈS M.-P. (2001), « Encastrement et découplages dans les relations science-industrie », *Revue Française de Sociologie*, vol. 42, n° 2, pp. 327-355.
- GROSSETTI M. et BÈS M.-P. (2003), « Dynamiques des réseaux et des cercles - Encastrement et découplages », *Revue d'Économie Industrielle*, n° 103, pp. 43-58.
- HELBING D., YU W. et RAUHUT H. (2009), « Self-organization and emergence in social systems. Modeling the coevolution of social environments and cooperative behaviour », *Working Paper*, Santa Fe Institute, 39 p.
- IOANNIDES Y. et DATCHER LOURY L. (2004), « Job Information Networks, Neighborhood Effects, and Inequality », *Journal of Economic Literature*, vol. XLII, pp. 1056-1093.
- JENSEN M.-C. et MECKLING W.-H. (1976), « Theory of the firm: Managerial behavior, Agency Cost, and Ownership Structure », *Journal of Financial Economics*, 3 (4).
- JACKSON M. et ROGERS B. (2007), « Meeting Strangers and Friends of Friends: How Random Are Social Networks? », *American Economic Review*, vol. 97, n° 3, pp. 890-915.
- KAHNEMAN D. et THALER R. (2006), « Utility Maximization and Experienced Utility », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 20, n° 1, pp. 221-234.
- KAPFERER B. (1969), « Norms and the Manipulation of Relationships in a Work Context », in Mitchell J. (éditeur), *Social Networks in Urban Situations*, Manchester University Press, 537 p.
- KNIGHT F. (1921), *Risk, Uncertainty and Profit*, Houghton Miffling Company, 375 p.
- MADHAVAN R., KOKA B. et PRESCOTT J. (1998), « Networks in transition: How industry events (re)shape interfirm relationships », *Strategic Management Journal*, 19:439-459.
- MARSDEN P. et GORMAN E. (2001), « Social Networks, Job Changes, and Recruitment », in *Sourcebook of Labor Markets : Evolving Structure and Processes*, Berg I. et Kalleberg A. Éditeurs, Plenum Publishers, pp. 467-502.
- MITCHELL J. (1969), « The Concept and Use of Social Networks » in Mitchell J. (éditeur), *Social Networks in Urban Situations*, Manchester University Press, 537 p.
- MONTGOMERY J.-D. (1991), « Social Networks and Labor Market Outcomes: Toward an Economic Analysis », *American Economic Review*, 81, pp. 1408-1418.
- NEWMAN M. (2003), « The structure and function of complex networks », *SIAM Review*, n° 45, pp. 2-58.
- PODOLNY J. (1994), « Market Uncertainty and the Social Character of Economic Exchange », *Administrative Science Quarterly*, vol. 39, n° 3, 458-483.

- POWELL W., WHITE D., KOPUT K. and OWEN-SMITH J. (2005), « Network Dynamics and Field Evolution: The Growth of Interorganizational Collaboration in the Life Sciences », *American Journal of Sociology*, vol. 110, n° 4, pp. 1132-1205.
- REAGANS E. et ZUCKERMAN E. (2001), « Networks, Diversity, and Performance: The Social Capital of Corporate R&D Teams », *Organization Science*, vol. 12, n° 4, pp. 502-517.
- SCHWEITZER F., FAGIOLO G., SORNETTE D., VEGA-REDONDO F. et WHITE D. (2009), « Economic Networks: What do we know and what do we need to know? », *Advances in Complex Systems*, vol. 12, n° 4, pp. 1-17.
- SHAPIRO S.-P. (1987), « The Social Control of Impersonal Trust », *American Journal of Sociology*, vol. 93, n° 3, pp. 623-658.
- SHUBIK M. (1982), *Games Theory in the Social Sciences: concepts and solutions*, MIT Press.
- SIMON H. (1945), *Administrative behavior*, MacMillan, 294 p.
- SIMON C. et WARNER J. (1992), « Matchmaker, Matchmaker: The Effect of Old Boy Networks on Job Match Quality, Earnings and Tenure », *Journal of Labor Economics*, 10, pp. 306-330.
- SMIRCICH L. (1983), « Concepts of Culture and Organizational Analysis », *Administrative Science Quarterly*, vol. 28, pp. 339-358.
- UZZI B. (1999), « Embeddedness in the Making of Financial Capital: How Social Relations and Networks Benefit Firms Seeking Financing », *American Sociological Review*, n° 64, pp. 481-505.
- VERBRUGGE L. (1979), « Multiplexity in Adult Friendships », *Social Forces*, vol. 57, n° 4, pp. 1286-1309.
- WASSERMAN S. et FAUST K. (1994), *Social Network Analysis: Methods and Applications*, Cambridge University Press, 452 p.
- WATTS D. (1999), « Networks, Dynamics, and the Small-World Phenomenon », *American Journal of Sociology*, vol. 105, n° 2, pp. 493-527.
- WHITE H. (1992), *Identity and control. A structural theory of action*, Princeton University Press, 326 p.
- WINNICOTT D. (1971), *Jeu et réalité*, Gallimard, 1971.
- WILLIAMSON O. E. (1975), *Markets and hierarchies: Analysis and antitrust implications*, Free Press, 352 p.
- ZAHEER A. et SODA G. (2009), « Network Evolution: The Origins of Structural Holes », *Administrative Science Quarterly*, vol. 54, pp. 1-31.