

Les réseaux personnels dans les parcours professionnels des animateurs jeunesse

Personal networks in the career paths of youth workers

Julien Virgos



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/ree/597>

DOI : 10.4000/ree.597

ISSN : 1954-3077

Éditeur

Université de Nantes

Référence électronique

Julien Virgos, « Les réseaux personnels dans les parcours professionnels des animateurs jeunesse », *Recherches en éducation* [En ligne], 41 | 2020, mis en ligne le 01 juin 2020, consulté le 03 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/ree/597> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/ree.597>



Recherches en éducation est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Les réseaux personnels dans les parcours professionnels des animateurs jeunesse

Julien Virgos¹

Résumé

Issu d'un travail de thèse en cours, cet article aborde la question de l'influence des réseaux personnels sur les parcours professionnels des animateurs jeunesse en termes d'embauche. Nous y présentons notre articulation des travaux consacrés à la socialisation professionnelle et à l'étude des parcours, avant de préciser en quoi la prise en compte du temps et des réseaux personnels nous paraît primordiale dans le cadre de nos travaux. L'analyse des séquences relatives à l'embauche au sein des parcours individuels de trente-et-un animateurs met en exergue le rôle que peuvent y jouer les réseaux personnels. Le cadre des sciences de l'éducation et de la formation, dans lequel s'inscrivent nos travaux, permet une approche multi-référentielle (Ardoino, 1993) et une appréhension de la complexité des processus de professionnalisation chez les animateurs jeunesse.

Les acteurs individuels s'inscrivent tout au long de leur parcours de vie dans différents cercles au sein desquels des relations interpersonnelles naissent, évoluent, meurent, et entre lesquels ils établissent potentiellement des liens (Grossetti, 2006 ; Lahire, 1998).

Le réseau social est défini comme une structure sociale composée d'individus ou de collectifs, connectés par un ou plusieurs types d'interdépendances spécifiques : amitié, relations professionnelles, relations de voisinage, etc. Ainsi, l'analyse d'un réseau social se concentre sur les relations entre et parmi les entités sociales qui le composent (Wasserman & Faust, 1994). Spécifions d'emblée que lorsque nous parlons ici de « réseaux sociaux », c'est en référence à l'expression anglo-saxonne social networks, et non social medias. La traduction française par le même mot « réseau » de ces deux termes anglo-saxons de sens différents peut porter à confusion. Les travaux de Stanley Wasserman & Katherine Faust nous permettent de définir le réseau personnel comme l'ensemble des liens d'ego à ses alter et des liens entre ces alter. En ce sens, le réseau personnel se distingue des relations interpersonnelles, puisqu'il va au-delà d'une relation dyadique. Dans cet article, l'étude des réseaux personnels au sein des parcours professionnels a pour objet de mettre en exergue leur rôle en tant qu'ingrédient dans certaines « séquences du parcours » (Brochier et al., 2010) qui nous paraissent importantes dans le « processus de socialisation professionnelle » (Dubar, 1992 ; Darmon, 2016) des animateurs jeunesse ; à savoir les séquences relatives à l'embauche au sein d'une nouvelle structure.

Nous présenterons dans un premier temps les traits caractéristiques du monde professionnel de l'animation en France, afin d'éclairer les choix théoriques et méthodologiques que nous mobilisons dans le cadre de cette recherche. Nous présenterons ensuite nos résultats relatifs aux différentes manifestations des réseaux personnels dans les séquences d'embauche. En conclusion, nous mettrons ces résultats en perspective d'une approche holiste des parcours professionnels dans le champ de l'animation jeunesse.

1. Éléments caractéristiques des parcours professionnels dans l'animation jeunesse

En France, l'animation jeunesse recouvre des réalités de travail hétérogènes (Lebon, 2009). Dans un champ professionnel particulièrement peu sécurisé sur le plan de l'emploi et sujet à des

¹ Doctorant, Unité mixte de recherche « Éducation, Formation, Travail, Savoirs » (UMR EFTS), Université Toulouse 2 Jean Jaurès.

changements de cap récurrents sur le plan politique, l'adaptabilité est une qualité recherchée. Les parcours des animateurs sont en effet sujets à de régulières reconfigurations, structurelles, relationnelles ou mentales. Dans un tel contexte, les réseaux personnels nous paraissent importants à prendre en considération.

Pour les lecteurs non spécialistes de l'animation en France, il faut préciser que l'entrée dans la profession ne se fait pas de façon linéaire. Les jeunes animateurs naviguent ainsi fréquemment de « cercle en cercle », articulant études, contrats saisonniers dans l'animation et vie personnelle. La grande majorité des animateurs de cette enquête ont en effet commencé l'animation de façon occasionnelle, en parallèle de leurs études. L'objectif est alors généralement de gagner un peu d'argent pendant les vacances scolaires ; aucun des enquêtés ne s'imaginait faire de l'animation sa future profession. Dans le cadre des formations d'animation volontaire, les animateurs doivent réaliser un ou plusieurs stages de quelques semaines dans des structures d'animation. Ainsi, les premières expériences dans l'animation occasionnelle sont généralement épisodiques. Les animateurs cherchent le plus souvent à diversifier leurs premières expériences afin de se former sur le terrain auprès de différents publics, dans différents contextes. Ces premières expériences de courte durée engendrent une mobilité importante. Il n'est pas rare que les animateurs aient travaillé au début de leur parcours au sein de plusieurs structures d'animation situées aux alentours de leur lieu de résidence, sur une période relativement courte. De cette manière, ils construisent un premier réseau personnel dans l'animation.

Lorsque les animateurs se professionnalisent, les conditions d'emploi et d'embauche tendent à se normaliser. Pour autant, comme nous allons le voir, le réseau personnel construit par l'animateur dans le champ au gré de son parcours peut être considéré comme un ingrédient central des séquences relatives à l'embauche. Isabelle Orgogozo (2003, p. 70) considère que le fonctionnement en réseau permet d'avoir recours à des « passeurs », qui facilitent l'émergence de nouvelles relations et permettent à l'information de « circuler de bas en haut et de haut en bas ». En ce sens, il joue à nos yeux un rôle significatif dans le processus de socialisation professionnelle.

2. Processus de socialisation professionnelle et réseaux personnels

Chez Everett Hughes, la socialisation professionnelle repose sur trois mécanismes successifs : « le passage à travers le miroir », « l'installation dans la dualité » et la conversion à la nouvelle identité professionnelle (Dubar, 2000, p. 135-137). De nombreux travaux se sont inscrits dans cet héritage, cherchant à identifier les différentes étapes dans les processus de socialisation professionnelle et de conversion identitaire en partant de l'analyse du travail vécu (Becker et al., 1961 ; Davis, 1966 ; Lortie, 1966).

En parallèle, Hughes (1996, p. 175) s'est également intéressé aux processus sociaux et identitaires relatifs aux « carrières ». Il définit la carrière comme un « parcours ou progression d'une personne au cours de la vie, ou d'une partie donnée de celle-ci ». Il fait état de la « complexification du système d'activités au-delà de l'activité centrale et [d'une] augmentation importante du nombre des types possibles de carrière » (p. 184). Il ancre sa conceptualisation de la carrière professionnelle dans un rapport au temps, en lien avec des événements et des turning points. Dans *Cycles, Turning Points and Careers* (1950), il traite notamment « des phases et des tournants de l'existence considérée dans sa totalité » (1996, p. 166).

La prise en compte des phases et des interactions amenant les carrières à changer de direction tout au long de la vie professionnelle co-existe chez Hughes et ses disciples avec sa modélisation de la socialisation professionnelle, mais ils n'établissent pas explicitement de relation entre ces deux concepts.

Selon Véronique Bordes (2016), les processus de socialisation professionnelle impliquent de construire, trouver et conserver une place dans un cercle particulier, celui de la profession. Le professionnel prend place notamment grâce aux relations qu'il parvient à y tisser. C'est à ce ni-

veau que l'étude des réseaux personnels nous paraît primordiale, afin de distinguer comment et dans quelle mesure les animateurs sollicitent les membres de leur réseau personnel au long de leur parcours. L'entrée dans l'animation ou l'embauche au sein d'une nouvelle structure, notamment, sont des séquences particulièrement importantes dans l'étude des processus de socialisation professionnelle puisqu'ils impliquent une reconfiguration du rapport au travail (Longo, 2006). De nos premiers allers-retours entre terrains de recherche et théorie découlait l'hypothèse selon laquelle les réseaux personnels pouvaient être un élément facilitateur du processus de socialisation professionnelle, en termes d'accès à l'emploi et d'« affiliation » (Coulon, 1997) au sein du collectif de travail. En effet, nous faisons l'hypothèse que dans les différentes séquences qui composent les parcours, certains ingrédients vont aider l'animateur à prendre place, alors que d'autres vont au contraire l'empêcher de prendre place ou venir remettre en cause la place occupée.

3. Prendre en compte les réseaux personnels dans l'analyse des parcours professionnels

Selon Gillonne Desquesnes & Dominique Beynier (2012, p.97), l'analyse des réseaux sociaux a permis aux chercheurs en sciences humaines de passer d'un niveau d'explication centré sur les propriétés individuelles à une prise en considération de leurs relations sociales. Cette approche met effectivement en exergue « l'influence des structures de relations dans lesquelles l'individu est inséré sur son comportement ».

L'analyse des réseaux sociaux regroupe un ensemble d'approches hétérogènes, au carrefour de différentes disciplines. S'il ne s'agit pas d'en faire ici l'inventaire, soulignons qu'historiquement, une partie des travaux relatifs aux réseaux sociaux – tels que définis en introduction – a notamment eu pour objet de circonscrire et de représenter graphiquement les réseaux de relations identifiés au sein des différents groupes sociaux. L'illustration la plus classique de ce type de travaux est l'étude de la collectivité de Hudson par Jacob Moreno, publiée en France en 1954. Les travaux de Moreno sont considérés comme pionniers en termes d'analyse des réseaux sociaux. Dans la même perspective, les travaux centrés sur les « réseaux complets » visent à cartographier l'ensemble des relations entre les membres d'un ensemble précis, fini et délimité, comme par exemple une classe d'école, un club de sport, une entreprise ou une association (Lazega, 2001).

À la différence de l'analyse des réseaux complets, l'analyse des réseaux personnels consiste à étudier l'ensemble des relations et des interrelations centrées autour d'un individu.

Nous nous appuyerons dans cet article sur la définition du réseau personnel de Claire Bidart (2012, p. 8) : « Le réseau personnel d'un individu est le système formé par les relations qu'il entretient avec d'autres. Ce système relationnel porte la trace des univers qu'il a parcourus et dans lesquels il a rencontré ces différentes personnes. Son réseau "témoigne" ainsi de son histoire : il comprend des parents, des amis d'enfance, des copains de lycée, parfois une relation conservée de vacances ou d'un voyage, auxquels se sont ajoutés des collègues de travail, des amis d'amis, des partenaires de loisirs... Ces liens actifs aujourd'hui rappellent les divers milieux dans lesquels l'individu a évolué à différentes époques de sa vie et à partir desquels il a construit ces relations. Avec chaque relation s'ouvre aussi un "petit monde", un morceau de société auquel elle donne accès. Chaque nouvel ami introduit dans des contextes, des cercles sociaux, des savoirs nouveaux, présente aussi d'autres partenaires, d'autres connaissances. Au fur et à mesure que l'individu tisse son réseau de relations, s'agence ainsi sa circulation dans des espaces sociaux plus ou moins diversifiés ».

Dans *La vie en réseau* (2011), Bidart, Degenne et Grossetti s'emploient à distinguer les différentes typologies de réseaux personnels : le type dense, le type centré, le type dissocié et le type composite. Ils s'intéressent à la taille, la composition et la structure de ces réseaux. Les travaux de ces chercheurs sur les réseaux personnels ont notamment permis d'établir une corrélation

entre le type de réseaux personnels et la classe sociale d'origine des individus. « La proportion de membres de la famille d'origine cités est plus importante dans les classes populaires. Leurs réseaux, plus petits, sont donc également plus ancrés dans la famille. Ils sont alors moins diversifiés en termes de "surface sociale" car ils comprennent moins de relations nouvelles tissées au fil des activités » (Bidart, 2012, p. 9).

Notre approche des réseaux personnels est cependant plus proche des travaux de Elizabeth Gorman & Peter Marsden (2001) ou de ceux développés par Nathalie Chauvac dans le cadre de sa thèse de doctorat en sociologie (2011). Notre objectif n'est pas d'analyser les types de réseaux personnels développés par les animateurs jeunesse, mais davantage le rôle que ces réseaux peuvent jouer dans les séquences d'embauche et plus largement dans le déroulement du parcours professionnel. Dans leur article, Gorman & Marsden font l'état de l'art des travaux de recherche parus entre les années 70 et 90 aux États-Unis portant sur la relation entre embauche et réseaux personnels. Ils cherchent à mesurer l'importance de ces derniers dans les situations d'embauche. Les auteurs parviennent à mettre en exergue « l'importance des réseaux personnels » dans les situations d'embauche mais également la « supériorité des réseaux sur les autres méthodes en termes de procédures et résultats » que ce soit pour les employeurs ou pour les salariés. Pour Gorman & Marsden, si les réseaux personnels sont si importants dans ce contexte, c'est d'abord parce qu'ils permettent aux employeurs d'acquérir des informations sur des éléments peu identifiables dans le cadre d'un entretien ou en amont d'une embauche, tels que la motivation ou l'éthique professionnelle du candidat. Selon ces auteurs, les réseaux favorisent également l'intégration au sein de l'entreprise, dans la mesure où les personnes recrutées par ce biais sont souvent similaires.

Ainsi, si le recours aux réseaux personnels dans le cadre d'une embauche semble avéré pour plus de la moitié des salariés américains, on peut se demander dans quelle mesure ce phénomène est prégnant dans le contexte qui est ici le nôtre, à savoir le champ de l'animation en France. Selon Nathalie Chauvac (2011, p. 466), « les relations professionnelles qui interviennent dans l'embauche peuvent être la réactivation de relations de travail antérieures mais pas forcément avec les personnes en situation de décision. L'enquête menée tend à prouver que ce sont plutôt les relations avec des pairs, des collègues, des alter ego qui donnent accès à des informations sur un emploi, sur un candidat potentiel, débouchent sur une mise en relation ». Nous verrons dans quelle mesure les résultats de notre recherche vont dans le sens de cette théorie.

4. Méthodologie de recherche

■ Une approche compréhensive des parcours professionnels

Avant d'entrer dans le détail de notre méthodologie, précisons dans un premier temps les critères de définition de notre terrain de recherche. Notre recherche s'est concentrée sur sept communes urbaines comprises dans l'unité urbaine de la commune A, qui comptabilise 957 750 habitants (INSEE, 2016). Concernant le choix des communes, nous avons fait en sorte d'avoir un terrain d'enquête représentatif de la diversité de l'unité urbaine de la commune A. Au sein de ces sept communes, nous avons mené une enquête de terrain dans onze structures assurant une mission d'animation en direction du public jeunesse. Cinq de ces structures sont municipales, les six autres sont associatives. On retrouve parmi ces dernières les principales fédérations d'éducation populaire actives sur le territoire dans le champ de l'animation jeunesse. La commune A est la seule comptabilisant plus d'une structure au sein de notre panel ; cinq au total. Ce choix est justifié par les caractéristiques de la population de la commune et par le nombre et la diversité des structures d'animation jeunesse présentes.

Le travail de terrain s'est déroulé entre avril 2017 et février 2019. Il avait pour objectif de mieux comprendre les situations et les interactions quotidiennes des animateurs sur leur lieu de travail. Chaque période d'immersion au sein d'une structure se clôturait par la conduite d'entretiens compréhensifs individuels (Kaufmann, 1996 ; Fugier, 2010) principalement centrés sur le parcours professionnel. Cet article exploite les données recueillies à partir de ces entretiens menés

avec chaque membre de l'équipe assurant une fonction d'animation en direction du public jeunesse. Ainsi, nous avons fait le choix de ne pas nous limiter aux « animateurs » stricto sensu, puisque certaines équipes sont composées d'autres professionnels assurant également une partie du travail d'animation. En ce sens, le travail de terrain a été utile puisque nous avons pu observer qui assurait réellement le travail d'animation dans les différentes structures observées.

Notre démarche de recherche se voulant abductive et constructiviste, il est important de souligner que nos terrains de recherche n'ont pas été définis *a priori*. Nous avons suivi la logique d'échantillonnage théorique, qui est propre à la théorie ancrée² « classique » selon l'expression de Judith A. Holton (2007)³. Dans cette perspective, la tenue du journal de bord, la rédaction de mémos et la comparaison systématique des cas ont permis de construire notre terrain de recherche au fur et à mesure de la formalisation de nos questionnements sur le plan théorique.

À titre d'exemple, notre premier terrain de recherche faisait émerger une corrélation entre la baisse de fréquentation de la structure par le public et la dégradation du sentiment d'utilité sociale au sein de l'équipe d'animation. Nous faisons alors l'hypothèse que la fréquentation du public engendrait une variation du sentiment d'utilité sociale qui pouvait avoir des répercussions sur l'orientation du parcours professionnel (continuité ou rupture). Nous avons souhaité mettre cette hypothèse à l'épreuve dans des structures où l'on retrouve cette problématique, d'une part, et dans d'autres où la fréquentation du public n'est pas identifiée comme problématique-

Trente-et-un professionnels au sein des onze structures ont été rencontrés. Tous les entretiens se sont déroulés sur le lieu de travail, dans une salle isolée du public et du reste de l'équipe. Les entretiens ont été intégralement retranscrits puis encodés à l'aide du logiciel d'analyse qualitative de données Nvivo. L'utilisation de ce type de logiciel permet une étude plus approfondie de notre corpus empirique, « en identifiant plus rapidement les similarités, ou les différences entre verbatims » (Musca, 2006, p. 169-170).

En ce qui concerne le traitement et l'analyse du contenu, nous avons privilégié l'approche constructiviste de la théorie ancrée (Emerson et al., 2011 ; Charmaz, 2006). Les modalités de segmentation et de catégorisation ne sont pas naturelles et objectives, elles relèvent de choix assumés par le chercheur en termes de codage, de thématisation, de décontextualisation et de recontextualisation des données (Starks & Brown Trinidad, 2007).

Nous avons choisi une segmentation sémantique de nos entretiens en thèmes, qui font ici office d'unités d'enregistrement (Bardin, 1997 ; Paillé & Mucchielli, 2008). Un même segment peut appartenir à une ou plusieurs catégories, appelées « noeuds » sous Nvivo. Un nœud est ici défini comme un ensemble de références sur un thème, un lieu, une personne, ou tout autre sujet particulier (Bentayeb & Fast, 2015). Il s'agit donc d'une segmentation sémantique inclusive, qui respecte les principes du « codage inclusif » (Charmaz, 2006 ; Braun & Clarke, 2006). En termes d'analyse, cette technique renforce la validité de la mise en relation des différentes catégories durant la phase de codage axial (Strauss & Corbin, 1998), puisqu'elle permet au chercheur de se baser sur le calcul du coefficient de similarité de Jaccard.

En amont de cette phase, nous avons suivi la démarche analytique propre à la théorisation ancrée : une première phase de codage ouvert des entretiens, principalement descriptive, suivie par une seconde phase de codage sélectif permettant de focaliser l'analyse sur des catégories centrales (Charmaz, 2006 ; Emerson et al., 2011).

■

² *Grounded Theory*, dite « théorie ancrée » ou « théorie enracinée » selon les traducteurs ; sans entrer dans le débat que ces deux traductions ont pu occasionner, nous retiendrons dans cet article l'expression « théorie ancrée ».

³ L'auteure expose la démarche en ces termes : « En conjonction avec une comparaison constante, l'échantillonnage théorique est le processus par lequel le chercheur décide des données à collecter ensuite et du lieu où les trouver afin de continuer à développer la théorie à mesure qu'elle se présente. En tant que tel, le processus de collecte de données est contrôlé par la théorie émergente. Au-delà des décisions concernant la collecte initiale de données, il est impossible de planifier la collecte suivante avant l'émergence d'éléments théoriques. » (Holton, 2007, p. 278)

■ **De la complémentarité entre théorie ancrée et décomposition temporelle**

Dans le cadre de l'analyse de ce corpus, nous avons également fait le choix de combiner l'approche constructiviste de la théorie ancrée avec la méthodologie de recherche de la « décomposition temporelle » (Langley, 1999). Celle-ci permet d'analyser un parcours en faisant émerger ses différentes séquences temporelles et les ingrédients qui composent chaque séquence (Brochier et al., 2010, p. 93).

Nous nous sommes donc employé à repérer dans chaque récit les différentes séquences du parcours professionnel en analysant leurs enchâssements. Le passage d'une séquence à une autre constitue un moment transitoire plus ou moins long où les animateurs ont potentiellement recours à leur réseau personnel ou voient sa configuration évoluer. Les nœuds « formation initiale », « entrée dans l'animation », « premier poste », « recrutement », « nouveau poste », « formation continue », « évolution professionnelle », « poste actuel », « conflit employeur », « désengagement au travail », « sortie de l'animation », « retour à l'animation » sont ainsi relatifs à des séquences temporelles du récit. Nous avons ensuite repéré les dynamiques qui caractérisent ces séquences en termes de continuité ou de rupture de la trajectoire. L'analyse des segments d'entretiens regroupés dans ces différents nœuds séquentiels a ensuite permis d'en dégager les principaux ingrédients. Nous partageons le point de vue de Damien Brochier (2010, p. 89), selon lequel « l'interpénétration permanente des séquences avec leur contexte conduit à considérer qu'elles contiennent des ingrédients qui se combinent et interagissent pour constituer une configuration particulière. Il n'existe pas nécessairement un ordre dans cet ensemble et c'est la nature de l'arrangement entre les ingrédients – et pas leur ordre – qui caractérise réellement une séquence. »

Il s'agit donc de comprendre de quelle manière les réseaux personnels agissent en tant qu'ingrédients dans le déroulement et la dynamique des séquences d'embauche relatives aux parcours des animateurs jeunesse. En aval du récit centré sur le parcours dans l'animation, une question de notre guide d'entretien était ainsi explicitement centrée sur le rapport entre réseau personnel, relations interpersonnelles et parcours professionnel. Il est à noter que les réponses relatives à deux autres questions davantage centrées sur la configuration du réseau personnel ont également pu nous éclairer sur les incidences du recours au réseau dans le déroulement des séquences d'embauche.

Il est à noter que les réponses relatives à deux autres questions davantage centrées sur la configuration du réseau personnel ont également pu nous éclairer sur les incidences du recours au réseau dans le déroulement des séquences d'embauche.⁴

5. Présentation des résultats : réseaux personnels et séquences relatives à l'embauche

Nous analysons ici les résultats de deux requêtes d'encodage et de tests de similarité d'encodage distincts effectués sur Nvivo, se centrant sur le réseau strictement professionnel et le réseau mixte de nos enquêtés. Le réseau mixte constitue ici un sous-ensemble du réseau professionnel et a pour spécificité de s'ancrer également dans la sphère de vie non professionnelle.

La première requête d'encodage donne à voir l'ensemble des combinaisons entre le nœud « réseau professionnel » et le nœud « embauche ». Le taux de similarité entre ces deux nœuds est de 41,1 % (coefficient de Jaccard = 0,411). Ils se combinent dans seize de nos entretiens. La seconde requête liée à cette question donne à voir l'ensemble des combinaisons entre le nœud « réseau mixte » et le nœud « embauche ». Le taux de similarité entre ces deux nœuds est de 45 % (coefficient de Jaccard = 0,45). Ils ne se combinent cependant que dans cinq de nos entretiens.

⁴ « Au travail ou en dehors du travail, quelles sont les personnes importantes pour toi, qui comptent pour toi ? » « A qui demandes-tu conseil en cas de décision importante sur le plan professionnel ? »

■ Des directeurs facilitateurs

Dans douze séquences relatives à l'embauche où le réseau professionnel peut être identifié en tant qu'ingrédient, les directeurs jouent, selon les animateurs, un rôle de facilitateur dans le processus d'embauche au sein d'une nouvelle structure.

Il s'agit pour certains des enquêtés d'anciens directeurs avec lesquels ils ont gardé un contact plus ou moins ténu. La force du lien peut en effet varier, mais il reste professionnel. Ceux-ci vont parfois suivre le parcours des anciens animateurs avec lesquels ils gardent contact et les faire bénéficier de leurs propres réseaux professionnels. C'est ici le cas pour Charlotte, animatrice au sein d'une Maison des jeunes et de la culture (MJC) de la commune A, depuis quelques semaines, qui nous explique comment un de ses anciens directeurs l'a mise en relation avec le directeur de la structure qui vient de la recruter, après une période de deux années de chômage.

« Quand le directeur de la MJC (P.) a transmis un peu dans son réseau qu'il cherchait quelqu'un, le directeur de la MJC (R.) a parlé de moi. Ça s'est fait comme ça en fait. Bon après y'a quand même eu des candidatures, enfin j'ai quand même passé un entretien etc. Mais bon j'ai quand même été aidée énormément par le directeur de la MJC (R.), sans ça... Je sais pas si j'aurais pu entrer dans la secte des MJC ! (rires) »

Il est intéressant de noter que si protocole officiel de recrutement est respecté, Charlotte a pour autant le sentiment que sans l'intervention du directeur de la MJC (R.), elle n'aurait pas forcément eu accès à cet emploi. Cette description correspond au type « réseau fermé » (Ventolini, 2010), où la cooptation joue une forme de régulation de l'accès à l'emploi et de maintien d'un certain entre-soi (Bidart, Degenne & Grossetti, 2011). Comme le souligne Nathalie Chauvac, les canaux informels constituent pour les employeurs le moyen le moins coûteux et le plus efficace en termes de recrutement (Chauvac, 2013). Il est pour nous ici impossible de savoir dans quelle mesure cette intervention a réellement influencé le processus d'embauche, mais du point de vue de l'animatrice, le réseau de son ancien directeur a bel et bien été ici un élément facilitateur de son retour à l'animation. On voit ainsi comment deux réseaux personnels distincts entrent en relation par l'intermédiaire d'une connaissance commune. Schématiquement, A connaît B, B connaît C, B va mettre A et C en relation.

Dans d'autres cas, les anciens directeurs vont faire directement appel aux services de leurs anciens animateurs. C'est notamment le cas pour François, animateur au sein du Point Accueil Jeunes de la commune F depuis plus de dix ans, qui évoque ici la séquence relative à son embauche sur son poste précédent, au sein d'une autre structure d'animation du territoire. Cette embauche s'ancre dans la continuité ; elle succède à la fin de sa formation au Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS).

« Donc grâce à ces stages, ça m'a permis en fait de créer un réseau, de connaissances, et après ma formation, un de mes réseaux m'a contacté pour un remplacement, et puis en fait après ce remplacement je suis resté sept ans dans cette structure. [C'était où ?] A la commune Y. Juste là, pas bien loin. [...] Pendant le temps du stage ça c'était très bien passé et donc ils m'ont rappelé et après j'ai signé un contrat. »

Ici, François parle de lui-même du réseau professionnel qu'il s'est créé au gré de ses différentes expériences professionnelles dans le champ de l'animation sur le territoire local. Par « un de mes réseaux », il fait référence à l'un de ses anciens directeurs, avec lequel il est resté en contact. Les stages effectués dans le cadre des formations amènent les animateurs à travailler au sein de différentes équipes, avec un certain nombre de directeurs de structure qui vont potentiellement refaire appel à eux, si tant est que l'expérience a été positive et qu'ils cherchent à pourvoir un poste, permanent ou temporaire. Les stages font ainsi parfois office de période d'essai informelle. Comme dans la plupart des séquences relatives à l'embauche où les réseaux professionnels apparaissent en tant qu'ingrédient facilitateur, ce n'est pas François qui sollicite son ancien directeur mais l'inverse. Dans notre corpus, les animateurs ont en effet plutôt tendance à attendre qu'une opportunité se présente.

La proximité temporelle entre la réalisation de ce stage et la fin de la formation BPJEPS a une certaine importance. Comme le souligne Claire Bidart (2012, p. 9), « 40 % des relations – hors famille – des jeunes disparaissent tous les trois ans, et autant de nouvelles se nouent dans cet intervalle ». Comme la plupart des animateurs rencontrés, François est conscient de l'importance de l'entretien du réseau professionnel dans le champ de l'animation, particulièrement efficace durant les phases de recherche d'emploi.

D'autres animateurs font mention de séquences d'embauche relativement similaires. À titre d'exemple, Marc, animateur MJC de la commune depuis huit ans, explique comment son ancien directeur a servi de passeur d'information et d'appui dans le cadre de son embauche au sein de la MJC où il travaille actuellement. Précisons que dans ce procès, le directeur n'est pas décideur, mais qu'il exerce une certaine influence. À la différence du cas précédent, c'est ici l'animateur qui mobilise son réseau personnel suite à une rupture de contrat. Notons également que les sept MJC de la commune A ont pour spécificité de constituer un réseau formel. Les membres du réseau, animateurs comme responsables, sont ainsi régulièrement en contact, au travail et en dehors du travail.

« Du coup, rupture de contrat, et en parallèle de ça quand j'en informe le directeur de la MJC (J.), lui me signifie qu'en février, il ouvre un poste d'animateur à la MJC (J.). Il me dit « "ben écoute postule, on se voit avant que tu partes, je te fais un brief un peu, tu fais ta lettre de motivation en fonction et puis on verra bien" ».

La thèse de Nathalie Chauvac (2011) remet en cause la restriction des liens professionnels en termes de « liens faibles ». Il existe bien ici selon nous un « lien fort », au sens de Mark Granovetter (1995), entre Marc et son premier directeur. Durant le temps où ils travaillaient ensemble au sein de la MJC (S.), ils étaient en effet fréquemment en contact et se rendaient des services réciproques. Un lien d'une forte intensité émotionnelle s'est manifestement développé, de même qu'une forte confiance mutuelle. Bien qu'ils ne travaillent plus ensemble depuis le départ du directeur à la MJC (J.) en 2008, ce « lien fort professionnel » garde une certaine permanence dans le temps, puisqu'il est remobilisé quelques années plus tard lorsque le contrat de Marc est rompu. Ce lien professionnel est suffisamment fort pour que le directeur appuie sa candidature auprès du Conseil d'administration de la MJC, qui finira par recruter Marc.

■ **Les collègues comme intermédiaires et sources d'informations**

Notre corpus met également en exergue le rôle que peuvent jouer, selon les animateurs, les anciens ou actuels collègues de travail dans le processus d'embauche, notamment en termes d'accès à l'information et de mise en relation avec des personnes ressources. Dans les récits relatifs aux parcours, les séquences d'embauche où les anciens collègues entrent en jeu sont moins fréquentes comparativement aux directeurs ; on ne les retrouve que dans cinq entretiens du corpus.

Nous présenterons ici deux premières séquences d'embauche, celles d'Arthur et Morgane, animateurs à la Maison citoyenne de la commune B, ainsi qu'une troisième séquence extraite du parcours de Lucie, éducatrice spécialisée d'un Point Accueil Jeunes de la commune A.

Le Contrat d'avenir d'Arthur au sein de l'association sportive dans laquelle il était animateur prend fin, et le Conseil d'administration n'avait selon lui pas les moyens de pérenniser son poste. Suite à cette rupture du parcours, Arthur entre dans une phase de recherche d'emploi.

« Bon après j'ai rencontré une personne là pendant la formation qui travaillait pour la commune B, [...] c'était l'ancienne responsable des actions inter-centres. Je l'ai beaucoup aidée et donc, comme elle a vu que quand même je travaillais bien que j'étais quelqu'un de sérieux, elle m'a dit "regarde ça, il y a un recrutement qui se fait, tu as le lien là". C'est elle qui m'a expliqué un peu le fonctionnement d'un centre social quoi. [...] Elle m'a expliqué, m'a dit un peu ses missions, ce

qu'elle faisait, et donc c'est comme ça que finalement j'ai eu l'entretien, l'entretien s'est très bien passé et voilà. En l'ayant très bien préparé... »

Arthur mobilise dans cette séquence de recherche d'emploi une relation de son réseau personnel rencontrée en formation. La présentation qu'il en fait laisse à penser qu'ils sont restés en contact et que cette collègue de formation était au courant de la non-pérennisation du poste d'Arthur. Elle l'informe donc d'une opportunité d'embauche au sein de sa commune, puis aide Arthur à préparer son entretien d'embauche. L'aspect « échange de services réciproques » se distingue ici, puisqu'il interprète cette aide comme un juste retour vis-à-vis des services rendus à cette collègue durant la période de formation. C'est à cette occasion qu'une relation de confiance a pu s'établir entre eux. Son embauche marque donc un retour à l'animation après une période de chômage.

Lors d'une séquence de recherche d'emploi succédant à une période de formation, Lucie est informée par ses anciennes collègues de l'Institut thérapeutique éducatif et pédagogique (ITEP) de la commune M qu'un poste se libère. À cette même période, elle est également contactée par d'autres anciens collègues, qui l'informent d'une autre opportunité d'embauche au sein de leur réseau. Il est à noter que ces relations se sont créées à l'occasion des différents stages obligatoires qui ont structuré la formation de Lucie.

« J'ai vu les annonces mais en étant en lien avec les deux quoi. Donc je les ai vues et on me les a proposées aussi... "Regarde, y'a ça qui se passe" quoi. »

Ces informations ne lui auraient pas été accessibles si elle n'avait pas maintenu un lien avec ses anciennes collègues. Lucie en profite pour se renseigner auprès de ses dernières sur la conjoncture et l'évolution de la structure depuis son départ. Ces éléments lui permettent ensuite de choisir où candidater ou non, en fonction notamment des « orientations » qui sont prises par l'équipe de direction de l'ITEP, où elle décide finalement de ne pas postuler.

Pour Morgane, il s'agit d'une séquence où elle travaille en tant que directrice de centre de loisirs enfance au sein de la commune B. Insatisfaite de certains aspects de son poste, elle est en attente d'une meilleure opportunité. Elle vise l'occurrence un poste d'animatrice dans un autre Maison citoyenne de la commune B, type de structure qu'elle idéalise du fait des conditions de travail décrites par une de ses relations y travaillant. Ici, la rupture est donc à l'initiative de l'animatrice, elle est vécue positivement.

« Un jour au bout de deux ans j'ai vu une annonce ! [En interne du coup ?] Ouais. Donc voilà, recrutement, donc j'en parle à une amie à moi à la Mairie qui travaille au guichet en bas... "Y'a une annonce, qu'est ce que t'en penses ?". Elle me dit "fonce, fonce !" Il s'avérait qu'elle connaissait un peu la responsable, donc dans les bureaux, on se croise, "ah ben je te présente Morgane, elle va postuler, gnagnagna" ».

Nous voyons qu'ici, une des relations du réseau personnel travaillant dans la même collectivité va jouer un rôle d'intermédiaire dans la séquence d'embauche. Si la première tentative se solde par un échec, elle finira par décrocher le type de poste tant convoité sans avoir réellement à passer d'entretien d'embauche. Elle utilise la métaphore de la liste d'attente, en nous expliquant qu'il y avait lors de la première tentative une personne avant elle sur la liste. Lorsqu'une nouvelle opportunité s'est présentée, il semblait donc à ses yeux convenu pour les responsables que la place était pour elle. Dans cette séquence, le réseau personnel joue un rôle dans la circulation de l'information et vient influencer les décideurs par le processus d'embauche.

■ Réseaux mixtes

Les réseaux personnels « mixtes » débordent d'une seule sphère de vie. En l'occurrence, ils débordent de la sphère professionnelle : il s'agit d'un ensemble de relations professionnelles s'inscrivant également au sein d'un groupe d'amis, de la famille, d'un club de sport, d'un groupe de musique, etc. Nous nous sommes demandé dans cette recherche dans quelle mesure ils pou-

vaient entrer en jeu dans les séquences d'embauche. Comme nous l'avons précisé en amont, ce phénomène est plus spécifique à certains cas, il ne concerne que cinq de nos enquêtés.

Nestor est un animateur de la commune G en poste depuis plus de dix ans au Point Accueil Jeunes. Le parcours de Nestor a la particularité d'être linéaire. En effet, il est un des rares animateurs de notre enquête à ne jamais avoir changé de structure depuis son entrée dans l'animation, ni de poste. En début d'entretien, il nous explique comment il a été embauché au Point Accueil Jeunes par l'intermédiaire de son cousin, qui y travaillait en tant qu'animateur à cette époque.

« Mon cousin il travaillait ici tu vois, à la commune G, enfin à l'époque. [Ok il faisait quoi ?] Hé ben il bossait dans l'animation ! (rires). Il bossait dans l'animation, et en fait, voilà, lui il était en Emploi Jeune à l'époque, il était embauché en tant qu'Emploi Jeune... Et il m'a dit, si tu veux... [...] Et je suis venu, j'ai postulé, j'ai vu le directeur à l'entretien et voilà. Du coup il m'a embauché, sur l'été, du coup j'ai enchaîné... »

L'intervention du cousin de Nestor peut être comparée à celle des (ex) collègues de travail. Cette relation est mixte, faisant à la fois partie du réseau hors travail et du réseau professionnel. S'il n'est pas décisionnaire et n'entre donc pas directement en jeu dans le processus d'embauche, il permet à Nestor d'avoir accès à l'information et recommande ce dernier à ses responsables afin que sa candidature soit étudiée. Il faut souligner qu'à cette époque, Nestor et son cousin sont colocataires, ce qui renforce leurs liens puisqu'ils se fréquentent donc au quotidien : le cousin de Nestor sait que ce dernier est à la recherche d'un emploi à ce moment précis.

L'exemple de Stéphanie, jeune animatrice du Point Accueil Jeunes de la commune F, nous montre comment les différents réseaux personnels peuvent s'entremêler, favorisant en l'occurrence une dynamique de retour à l'animation. Elle évoque une séquence relative à ses débuts dans l'animation professionnelle dans le champ de l'enfance qui suit une séquence d'arrêt maladie. Elle nous explique qu'elle est alors recontactée par une ancienne directrice, mais que cette dernière est finalement plus qu'une « ancienne directrice ».

« [Ils t'ont contacté parce qu'ils savaient que t'étais disponible ?] Ouais, parce qu'en fait je connais bien la directrice, donc qui connaissait, que voilà là j'allais mieux, je pouvais travailler... Et donc elle savait que je cherchais quelque chose dans l'animation, donc elle m'a proposé [...] y'avait une place qui se libérait donc je suis allée bosser là bas. [La directrice elle te connaît parce que t'es du coin, ou parce que t'avais déjà bossé ici ?] Pour beaucoup de choses, c'est ma voisine depuis que j'ai trois ans, je suis copine avec ses filles aussi. [Ah vous vous connaissez en dehors !] On se connaît en dehors aussi. »

Il s'agit ainsi pour Stéphanie d'une relation qui s'inscrit dans trois cercles différents de son réseau personnel : professionnel, familial et amical. Cette spécificité semble renforcer le lien ; on peut imaginer que la directrice en question ne prend pas nécessairement de nouvelles de tous les animateurs occasionnels qui sont amenés à travailler au Centre de loisirs associé à l'école compte tenu du taux de renouvellement des effectifs que l'on sait particulièrement important dans ce type de structures. Si la directrice « savait » qu'elle était apte et à la recherche d'un poste, c'est parce que Stéphanie la connaît « bien », au-delà d'une relation strictement professionnelle. La relance où nous demandons à Stéphanie si la directrice la connaît « parce qu'elle est du coin » est liée au contexte. En effet, la commune F est une commune de moins de 5 000 habitants. L'équipe d'animation nous explique durant les temps d'observation participante qu'ici tout le monde se connaît. On y retrouve en effet des réseaux locaux denses : certains animateurs de la structure se connaissent depuis leur enfance, fréquentaient la même école, ont des amis communs. Le frère de Stéphanie était d'ailleurs également animateur au sein du Point Accueil Jeunes avant elle. Ces types de réseaux ne se retrouvent pas dans tous les territoires. Ils sont spécifiques des plus petites communes de notre enquête.

Pour conclure cette partie consacrée aux réseaux mixtes, précisons qu'ils sont plus particulièrement activés dans les séquences relatives à l'entrée dans l'animation. En effet, le taux de similarité entre les nœuds « entrée dans l'animation » et « réseau mixte » est de 67,5 % (coefficient de

Jaccard = 0,675). Cette combinaison est présente dans douze entretiens sur trente-et-un. L'animation reste une profession mal connue et peu valorisée, tant sur le plan matériel que symbolique. Comme nous l'avons dit, aucun des animateurs enquêtés n'avait pour projet initial de devenir animateur professionnel. La construction d'un projet professionnel dans l'animation relève d'un projet de reconversion. La découverte de ce monde est ainsi souvent liée aux cercles d'amis, aux cercles sportifs ou aux cercles familiaux, qui vont jouer un rôle d'intermédiaire dans la séquence d'entrée. Le cas de Nestor en est un bon exemple.

Conclusion et éléments de discussion

Nos résultats permettent d'affirmer que certaines relations du réseau personnel sont plus particulièrement activées au sein des séquences relatives à l'embauche. Ils confirment ainsi en partie une proposition défendue par Nathalie Chauvac (2011, p. 466) dans le cadre de sa thèse : « ce sont plutôt les relations avec des pairs, des collègues, des alter ego qui donnent accès à des informations sur un emploi, sur un candidat potentiel, débouchent sur une mise en relation ». Pour autant, dans notre corpus, ces relations professionnelles entre pairs sont plus rarement identifiables comme ingrédient des séquences d'embauche que celles relatives aux directeurs de structures. Au-delà de la diffusion de l'information et de la mise en relation avec des tiers, les directeurs semblent plus à même d'exercer une certaine influence sur le processus d'embauche lorsqu'ils recommandent la candidature d'un animateur.

Le lien entre réseaux personnels et embauche est à notre sens un des éléments distinctifs entre animation jeunesse et animation enfance. Dans un contexte où l'effet de turnover est moins important et les effectifs plus réduits, le champ de l'animation jeunesse est ainsi moins ouvert que celui de l'enfance. Nous voyons ainsi se construire des formes de régulation de l'accès à l'emploi, où les directeurs vont dans la mesure du possible privilégier les membres de leurs réseaux. Les réseaux personnels permettent ainsi aux animateurs jeunesse en situation de recherche d'emploi d'assurer une continuité de leur parcours dans le champ de l'animation. Leur rôle est d'autant plus important que, comme nous l'expliquions en introduction, ce champ est particulièrement sujet à la précarité de l'emploi ; les ruptures sont fréquentes dans les parcours professionnels étudiés. Ainsi, le réseau personnel est à notre sens un élément facilitateur du processus de socialisation professionnelle, puisqu'il est comme nous l'avons vu une ressource pour « prendre place » et « conserver sa place » dans la profession (Bordes, 2016).

Au-delà des séquences relatives à l'embauche, nous analyserons dans notre thèse dans quelle mesure le réseau personnel est identifiable en tant qu'élément facilitateur du processus de socialisation professionnelle, notamment en termes d'affiliation au sein d'un nouveau collectif de travail. Plusieurs questions relatives aux réseaux personnels restent par ailleurs en suspens : le recours aux réseaux personnels dans les séquences d'embauche est-il lié au genre ou aux origines sociales et ethniques des professionnels ? En dehors des séquences d'embauche, à quels autres temps le réseau personnel peut-il infléchir la trajectoire du parcours professionnel des animateurs jeunesse ? Ces questions de recherche constituent des pistes à développer dans les prochaines analyses de ce corpus.

Les motivations et les objectifs qui orientent les parcours peuvent être pluriels et évoluer dans le temps. Se référant à leur histoire personnelle, les animateurs nous livrent des discours vis-à-vis des événements qui structurent, de leur point de vue, leurs parcours qui sont nécessairement subjectifs et sujet à une certaine rationalisation *a posteriori*. Les histoires qu'ils nous racontent sont des données qui, une fois analysées et interprétées, concourent à une meilleure compréhension de leur rapport au travail et à la profession.

Références

BARDIN Laurence (1997), *L'analyse de contenu*, Paris, Presses universitaires de France.

- BENTAYEB Naïma & FAST Elisabeth (2015), *Analyse déductive*, Document non publié, École nationale d'administration publique du Québec.
- BESSIN Marc, BIDART Claire & GROSSETTI Michel (2010), *Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte.
- BIDART Claire (2012), « Réseaux personnels et processus de socialisation », *Idées économiques et sociales*, vol. 2012/3 (169), p. 8-15.
- BIDART Claire, DEGENNE Alain & GROSSETTI Michel (2011), *La vie en réseau. Dynamique des relations sociales*, Paris, Presses universitaires de France.
- BIDART Claire & LONGO Maria-Eugenia (2007), « Bifurcations biographiques et évolutions des rapports au travail », *Relief*, n° 22, p. 27-38.
- BORDES Véronique (2016), *Trainer pour prendre place. Socialisation, Interaction, Éducation*, Document non publié, Note de synthèse pour l'obtention de l'Habilitation à Diriger des Recherches, Université Toulouse 2.
- BRAUN Virginia & CLARKE Victoria (2006), « Using thematic analysis in psychology », *Qualitative Research in Psychology*, n° 3(2), p. 77-101.
- BROCHIER Damien & al. (2010), « Propositions pour un cadre théorique unifié et une méthodologie d'analyse des trajectoires des projets dans les organisations », *Management & Avenir*, vol. 2010/6 (36), p. 84-107.
- CHARMAZ Kathy (2006), *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*, Thousand Oaks, Sage.
- CHAUVAC Nathalie (2013), « Les deux extrémités de la chaîne : employeurs et recrutés dans les processus d'embauche », *Socio-logos*, n°8, En ligne <https://journals.openedition.org>
- CHAUVAC Nathalie (2011), *L'embauche, une histoire de relations ? Réseaux et dispositifs au cœur du marché de l'emploi*, Thèse de doctorat en Sociologie, Université Toulouse le Mirail.
- COULON Alain (1997), *Le Métier d'étudiant : l'entrée dans la vie universitaire*, Paris, Presses universitaires de France.
- DARMON Muriel (2016), *La socialisation*, Paris, Armand Colin.
- DESQUESNES Gillonne & BEYNIER Dominique (2012), « Parcours de vie et réseaux personnels de familles dites maltraitantes », *La revue internationale de l'éducation familiale*, vol. 2012/1 (31), p. 97-121.
- DUBAR Claude (2000), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.
- DUBAR Claude (1992), « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue française de sociologie*, n° 33(4), p. 505-529.
- EMERSON Robert M., FRETZ Rachel I. & SHAW Linda L. (2011), *Writing Ethnographic Fieldnotes*, Chicago, University of Chicago Press.
- FUGIER Pascal (2010), « Les approches compréhensives et cliniques des entretiens sociologiques », *Interrogations ?*, n° 11, p. 98-107.
- GLASER Barney G. & STRAUSS, Anselm L. (1967), *The discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research*, Mill Valley, Sociology Press.
- GORMAN Elizabeth H. & MARSDEN Peter V. (2001), « Social networks, job changes, and recruitment », *Sourcebook on Labor Markets: Evolving Structures and Processes*, New York, Kluwer Academic/Plenum, p. 467-502.
- GRANOVETTER Mark (1995), *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, Chicago, University of Chicago Press.
- GROSSETTI Michel (2006), « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 2006/1 (120), p. 5-28.

- HOLTON Judith (2010), « The coding process and its challenges », *The Grounded Theory Review*, n° 9, p. 21-40.
- HUGHES Everett Cherrington (1996), *Le regard sociologique*, Paris, EHESS.
- HUGHES Everett Cherrington (1958), *Men and their work*, Glencoe, The Free Press.
- KAUFMANN Jean-Claude (1996), *L'entretien compréhensif*, Paris, Nathan.
- LAHIRE Bernard (1998), *L'homme pluriel : les ressorts de l'action*, Paris, Nathan.
- LANGLEY Ann (1999), « Strategies for theorizing from process data », *The Academy of Management Review*, n° 24(4), p. 691-710.
- LAZEGA Emmanuel (2001), *The collegial phenomenon: The social mechanisms of cooperation among peers in a corporate law partnership*, Oxford, Oxford University Press.
- LEBON Francis (2009), *Les animateurs socioculturels*, Paris, La Découverte.
- MORENO Jacob Levy (1954), *Fondements de la sociométrie*, Paris, Presses universitaires de France.
- MUSCA Geneviève (2006), « Une stratégie de recherche processuelle : l'étude longitudinale de cas enchâssés », *M@n@gement*, vol. 2006/3 (9), p. 153-176.
- ORGOGOZO Isabelle (2003), « Les passeurs d'information ou agir en réseau », *Éducation & Management*, n° 25, p. 70.
- PAILLE Pierre & MUCCHIELLI Laurent (2008), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Paris, Armand Colin.
- STARCKS Helene & BROWN TRINIDAD Susan (2007), « Choose Your Method: A Comparison of Phenomenology, Discourse Analysis, and Grounded Theory », *Qualitative Health Research*, n° 17(10), p. 1372-1380.
- STRAUSS Anselm C. & CORBIN Juliet M. (1998), *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, Thousand Oaks, Sage.
- VENTOLINI Séverine (2010), « Le réseau de développement professionnel des managers. Quels déterminants ? », *Revue française de gestion*, vol. 2010/3 (202), p. 111-126.
- WASSERMAN Stanley & FAUST Katherine (1994), *Structural analysis in the social sciences. Social network analysis: Methods and applications*, Cambridge, Cambridge University Press.