

PIERRE CANISIUS KAMANZI

**INFLUENCE DU CAPITAL HUMAIN ET DU
CAPITAL SOCIAL SUR LES CARACTÉRISTIQUES
DE L'EMPLOI CHEZ LES DIPLÔMÉS
POSTSECONDAIRES AU CANADA**

Thèse présentée
à la Faculté des études supérieures de l'Université Laval
dans le cadre du programme de doctorat en Administration et politique scolaires
pour l'obtention du grade de philosophiae doctor (Ph.D)

FONDEMENTS ET PRATIQUES EN ÉDUCATION
SCIENCES DE L'ÉDUCATION
UNIVERSITÉ LAVAL
QUÉBEC

AVRIL 2006

© Pierre Canisius Kamanzi, 2006

Résumé

Dans quelle mesure la scolarité et les relations sociales influencent-elles la distribution des occupations sur le marché d'emploi? Plusieurs recherches s'inspirant de la théorie du capital humain ont associé l'accès à l'emploi et le revenu à l'instruction. Dans cette perspective, les inégalités de revenus d'emploi s'expliqueraient par les inégalités d'instruction. Les fonctionnalistes abondent dans le même sens, associant la distribution des statuts socioéconomiques sur le marché de l'emploi aux niveaux d'instruction. Dans les années 1980 et 1990, il s'est développé une nouvelle théorie basée sur l'influence des relations sociales. Celle-ci soutient que les relations sociales constituent un capital social. Les tenants de cette théorie ont ainsi montré que l'accès à l'emploi et le statut socioéconomique acquis par l'individu sont influencés par le capital social investi par l'individu ou qu'il est à même d'investir pour trouver l'emploi recherché. Depuis, certains sociologues, comme Lin (1981, 1999), soutiennent même que l'accès à l'emploi et le statut socioéconomique s'expliquent davantage par le capital social de l'individu que par son capital humain (scolarité). D'autres continuent à défendre l'idée contraire, associant l'accès à l'emploi et le statut socioéconomique plus au capital humain qu'au capital social (Marsden et Hurbert, 1988; De Graaf et Flap, 1988; Wegener, 1991).

La présente étude s'inscrit dans la perspective de ce débat. Son objectif est d'examiner l'influence relative du capital humain et du capital social sur les caractéristiques de l'emploi chez les diplômés postsecondaires. Notre hypothèse est que, au Canada, les caractéristiques de l'emploi sont influencées par les deux formes de capital. Nous tenterons de répondre à la question suivante : lequel, entre le capital humain et le capital social, influence le plus les caractéristiques de l'emploi suivantes : 1) emploi à plein temps ou à temps partiel, 2) emploi permanent ou temporaire, 3) salaire, 4) emploi inférieur ou équivalent au niveau d'études et 5) statut socioéconomique de la profession exercée?

Pour ce faire, nous utilisons les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 1995 de Statistique Canada. Nous avons appliqué deux tests statistiques : le khi-deux et la régression logistique. Nous avons utilisé deux logiciels : SAS et SPSS. Nos résultats de régression multiple permettent de confirmer notre hypothèse : les caractéristiques de l'emploi étudiées sont significativement associées à la fois au capital humain et au capital

social. Toutefois, l'influence du capital humain de l'individu est relativement plus élevée que celle de son capital social.

Abstract

To what extent do level of education and social network ties affect job distribution on the labour market? Based on the human capital theory, many researchers have associated an individual's job access and salary level to his/her level of education. From this perspective, differences in income from employment are explained by differences in level of education. Proponents of functionalist theory agree with this view; they associate socio-economic status distribution on the labour market with level of education. The eighties and nineties saw the emergence of a new theory based on the effect of social network ties. According to this theory, social network ties constitute social capital. Proponents of this theory argue that an individual's job access and socio-economic status are influenced by the social capital he/she invests or is prepared to invest in order to obtain the employment sought. Since then, sociologists, such as Lin (1981, 1999) have even argued that job access and socio-economic status are more explained by an individual's social capital rather than by his/her human capital (level of education). Others still hold the opposing view, namely that human capital has a greater effect on job access and socio-economic status than does social capital (Marsden and Hurbert, 1988; De Graaf and Flap, 1988; Wegener, 1991).

This is the framework of this study. It is aimed at examining the relative effect of human and social capital on the characteristics of employment obtained by young post-secondary graduates. We put forward the hypothesis that in Canada, both human and social capital have an effect on the characteristics of employment obtained. We propose to answer the following question: of human capital and social capital, which one has greater influence on the following characteristics of employment obtained: 1) full-time or half-time employment, permanent or temporary employment, 3) salary, 4) individual has less education than required or has the same (or more) education as required and 5) socioeconomic status of employment?

We used the Statistics Canada data from the National Graduates Survey, 1995. We applied chi-square and logistic regression tests and we used SAS and SPSS. The results we obtained using multiple regression confirm our hypothesis, namely that all of characteristics of employment are closely linked to both human and social capital.

Nonetheless, an individual's human capital has relatively greater influence than does his/her social capital.

Avant-Propos

La présente étude n'aurait pas eu lieu sans le concours de certaines personnes. Je pense en particulier à deux d'entre elles. Je n'ai pas assez d'espace pour décrire combien leur soutien a été essentiel, ni de mots assez convenables pour leur exprimer ma reconnaissance. Je voudrais remercier infiniment Marc-André Deniger et Claude Trottier, respectivement directeur et codirecteur de cette étude, pour leur encadrement de qualité. J'ai beaucoup apprécié leur disponibilité, leur simplicité, leur compréhension à mon égard, ainsi que leur rigueur. Merci à M. Deniger de m'avoir accompagné durant toutes mes études de doctorat et initié à la recherche. Merci à Claude Trottier pour ses conseils, ses encouragements dans les moments critiques et la documentation pertinente qu'il m'a toujours apportée.

Que mes remerciements aillent aussi à Mme Renée Cloutier pour l'intérêt particulier qu'elle a réservé à la prélecture de cette thèse. Ses critiques, son appréciation, son souci de qualité et du moindre détail, son engagement à améliorer la forme et le contenu de cette thèse, son style de correction à la fois pédagogique et didactique, m'ont réconforté et rassuré.

Je voudrais rendre hommage à M. Pierre W. Bélanger et lui adresser mes profonds sentiments de reconnaissance pour sa confiance et ses attentes élevées à mon égard durant toute la période où il était mon directeur de recherche. C'est avec lui que tout a commencé. Il m'a aidé à faire les premières formulations du sujet et à faire des démarches pour accéder à la base de données. C'est grâce à la documentation abondante et pertinente qu'il a sélectionnée que j'ai trouvé les pistes pour orienter la présente étude. M. Bélanger m'a toujours encouragé à persévérer. Il a été une source d'inspiration, me donnant le goût de relever plus de défis.

Je remercie par ailleurs sincèrement M. Jean Poirier, coordonnateur du Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS) de m'avoir aidé dans le processus de demande d'accès à la base de données. Je remercie Franck Larouche, analyste statisticien au même centre, pour son encadrement et son appui technique. J'ai beaucoup apprécié le professionnalisme avec lequel ils m'ont encadré pendant que j'effectuais les analyses statistiques.

Je ne peux passer sous silence le travail des réviseuses linguistiques, soit mesdames Yzabelle Martineau, Yvonne Mutimura et Nathalie Damiot. De façon privilégiée, je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance à Nathalie Chabot pour son attention délicate et le soin particulier qu'elle a réservés à la mise en page et à la dernière révision linguistique du texte avant le dépôt final. Ces personnes auront certainement contribué à améliorer la qualité de cette thèse.

Je voudrais exprimer en outre mes remerciements à toute l'équipe du Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire (CRIRES) qui m'a fourni un environnement de travail agréable.

Enfin, que mes compagnes et compagnons de route, qui m'ont préservé de l'isolement, partagent avec moi la satisfaction que j'éprouve à finir ce travail de fin d'études : Annie Pilote, Claude Gendron, Marie-Hélène Hébert, Katie Bérubé, Virginie Duclos, Koffi Philippe, Théophile Maganga, Abdellatif Znibert, Pascal Ndinga, Éric Frenette et bien d'autres.

Table des matières

Chapitre 1 : La problématique	8
1.1 L'évolution des dépenses en éducation et du niveau d'instruction de la population....	9
1.2 L'accroissement des effectifs des diplômés postsecondaires	10
1.3 La situation professionnelle des diplômés après les études	11
1.3.1 La scolarité et l'accès à l'emploi	12
1.3.2 La scolarité et le type d'emploi.....	14
1.3.3 Le lien entre le niveau d'études et l'emploi occupé	17
1.3.4 Le revenu d'emploi des diplômés	18
1.4 En guise de conclusion	20
1.4.1 La question de recherche	21
1.4.2 Les objectifs de la recherche.....	21
1.4.3 L'intérêt de la recherche	21
Première partie : la recension des écrits.....	23
Chapitre 2 : La théorie du capital humain.....	24
2.1 Le concept de capital humain	24
2.2 La théorie néoclassique du capital humain et la relation instruction-emploi	25
2.3 Les théories alternatives du capital humain	31
2.3.1 Le modèle de signalement ou la théorie du filtre.....	32
2.3.2 La théorie de la concurrence pour l'emploi	33
2.3.3 La théorie de la segmentation et la distribution de l'emploi.....	35
2.4 Les limites de la théorie du capital humain	37
Chapitre 3 : La théorie du capital social	41
3.1 L'émergence du concept.....	41
3.2 La définition et l'élaboration des théories à partir du concept de capital social.....	42
3.3 La théorie des ressources sociales de Lin	48
3.3.1 La position sociale : un atout pour accéder au meilleur capital social	50
3.3.2 La mobilisation des liens sociaux : une condition pour le succès dans la course aux occupations.....	52
3.3.3 Le statut socioéconomique et la force des liens sociaux mobilisés pour trouver un emploi	54
3.3.4 Les limites de la théorie de Lin.....	56
3.4 L'effet du capital social sur le processus de recrutement des employés	58
3.5 Conclusion	61
Chapitre 4 : L'influence des caractéristiques sociales de l'individu sur le marché de l'emploi.....	64
4.1 L'influence de l'origine sociale sur la réussite scolaire et professionnelle	64
4.1.1 Les ressources des parents et l'accumulation du capital humain.....	64
4.1.2 La mobilisation des relations familiales sur le marché de l'emploi	68
4.2 Les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi	71
4.3 Les réseaux ethniques et culturels et la segmentation du marché de l'emploi	75
4.4 Le dualisme professionnel entre les jeunes et les adultes.....	79
4.5 Conclusion	80
Deuxième partie : le modèle d'analyse et la présentation des résultats.....	82
Chapitre 5 : Le modèle d'analyse et la méthodologie	83

5.1 La description du modèle d'analyse	83
5.1.1 Le statut socioéconomique : une affaire de capital humain ou de capital social?83	
5.1.2 Un bref retour sur les concepts de capital social et de capital humain	85
5.1.3 Les caractéristiques sociales de l'individu et les modes de recherche d'emploi .86	
5.1.4 La structuration du modèle d'analyse.....	88
5.1.5 L'opérationnalisation des concepts.....	89
5.1.5.1 Les caractéristiques de l'emploi exercé.....	89
5.1.5.2 Le capital humain.....	90
5.1.5.3 Le capital social	90
5.1.5.4 Les caractéristiques sociales de l'individu.....	95
5.1.5.5 Synthèse.....	95
5.2 La Méthodologie.....	96
5.2.1 La source des données	97
5.2.2 La description de l'échantillon	99
5.2.3 La mesure des variables.....	101
5.2.3.1 Les variables dépendantes	102
5.2.3.2 Les variables indépendantes	107
5.2.3.3 Les variables témoins.....	109
5.2.4 L'analyse statistique des données.....	110
5.2.4.1 L'analyse bivariée et le test du khi-deux	110
5.2.4.2 La régression logistique multiple.....	110
5.2.4.2.1 La régression logistique binaire.....	111
5.2.4.2.2 La régression polytomique.....	113
5.2.4.2.3 L'interprétation des coefficients	114
5.3 Conclusion	115
Chapitre 6 : La présentation et l'interprétation des résultats	117
6.1 L'influence des caractéristiques sociales sur le capital humain et le capital social..	117
6.1.1 Le capital humain.....	117
6.1.1.1 Le niveau d'études	117
6.1.1.2 Le domaine d'études.....	120
6.1.2 Le capital social latent et le capital social mobilisé.....	124
6.1.2.1 Le capital social latent	124
6.1.2.2 Le capital social mobilisé	126
6.2 Les caractéristiques intrinsèques de l'emploi	128
6.2.1 L'accès à un emploi à plein temps.....	128
6.2.2 L'accès à un emploi permanent	135
6.2.3 Le salaire.....	141
6.3 Les caractéristiques extrinsèques de l'emploi	148
6.3.1 L'accès à un emploi équivalent au niveau d'études	148
6.3.2 Le statut socioéconomique de la profession exercée	154
6.4 Conclusion	160
Ce que nous avons trouvé	162
Les limites et les perspectives de l'étude.....	164
Annexe A : Questionnaire (extrait de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 1995 [http://Sherlock.crepuq.qc.ca].....	183
Annexe B : Résultats de régression multiple des caractéristiques de l'emploi exercé deux ans après l'obtention du diplôme sur le capital humain et sur le capital	190

Liste des tableaux

Tableau 1: Dépenses aux fins de l'éducation pour le Canada, 1960-1996.....	10
Tableau 2: Diplômes et grades postsecondaires décernés durant la période 1960-1996.....	11
Tableau 3: Taux de chômage des diplômés selon le niveau d'études, deux ans après l'obtention du diplôme.....	13
Tableau 4: Taux de chômage des diplômés d'université selon le domaine d'études deux ans après l'obtention du diplôme	14
Tableau 5: Proportions des diplômés travaillant à plein temps deux ans après l'obtention du diplôme (en % calculé par rapport au nombre des diplômés ayant un emploi).....	15
Tableau 6 : Proportions des diplômés occupant un emploi à temps partiel faute d'emploi à plein temps (en % calculé par rapport au nombre de diplômés occupant un emploi à temps partiel)	16
Tableau 7 : Répartition des diplômés travaillant à plein temps correspondant à leur niveau d'études deux ans après l'obtention du diplôme (en % calculé par rapport au nombre des candidats occupant un emploi)	17
Tableau 8 : Salaire annuel médian des diplômés travaillant à plein temps deux ans après l'obtention du diplôme selon le niveau d'études (en \$ Can)	19
Tableau 9 : Salaire annuel médian des diplômés d'une université qui travaillaient à plein temps deux ans après l'obtention du diplôme, selon le domaine d'études (en \$ Can) ..	20
Tableau 10 : Définition des indicateurs	96
Tableau 11 : Répartition de l'échantillon selon le niveau du diplôme obtenu en juin 1995	100
Tableau 12 : Aperçu global des caractéristiques de l'échantillon	101
Tableau 13 : Transformation des valeurs associées au revenu de salaire en catégories.....	103
Tableau 14 : Transformation des scores de l'index socioéconomique des occupations en catégories socioéconomiques des occupations de Blishen et al. (1987).....	107
Tableau 15 : Répartition des diplômés selon leurs caractéristiques sociales et le niveau d'études.....	118
Tableau 16 : Résultats de régression ordinale du plus haut niveau d'études de l'individu sur ses caractéristiques sociales.....	119
Tableau 17 : Niveau d'études du père selon l'origine ethnique	120
Tableau 18 : Répartition des diplômés selon leurs caractéristiques sociales et le domaine d'études.....	121
Tableau 19 : Résultats de régression polytomique nominale du domaine d'études sur les caractéristiques sociales de l'individu	122
Tableau 20 : Répartition des diplômés ayant exercé un emploi à plein temps pendant six mois ou plus avant l'obtention du diplôme selon les caractéristiques sociales	125
Tableau 21 : Résultats de régression logistique de la probabilité d'exercer un emploi à plein temps pendant six mois ou plus avant l'obtention du diplôme sur les caractéristiques sociales de l'individu	126
Tableau 22 : Répartition des diplômés selon leurs caractéristiques sociales et la force des liens utilisés pour trouver l'emploi exercé.....	127
Tableau 23 : Résultats de régression logistique polytomique nominale de la force des liens utilisés pour trouver l'emploi occupé sur les caractéristiques sociales de l'individu ..	128

Tableau 24 : Répartition des diplômés occupant un emploi à plein temps ou à temps partiel selon les variables indépendantes	130
Tableau 25 : Coefficients de régression logistique binaire de la probabilité d'accès à un emploi à plein temps sur le capital humain et sur le capital social.....	132
Tableau 26 : Répartition des diplômés occupant un emploi permanent ou temporaire selon les variables indépendantes.....	137
Tableau 27 : Coefficients de régression logistique binaire de la probabilité d'accès à un emploi permanent sur le capital humain et sur le capital social	139
Tableau 28 : Répartition des diplômés selon le niveau de salaire et les variables indépendantes.....	143
Tableau 29 : Coefficients de régression logistique ordinale du niveau de salaire sur le capital humain et sur le capital social	146
Tableau 30 : Répartition des diplômés occupant un emploi équivalent ou inférieur au niveau d'études selon les variables indépendantes	149
Tableau 31 : Coefficients de régression logistique binaire de la probabilité d'accès à un emploi équivalent au niveau d'études sur le capital humain et sur le capital social...	153
Tableau 32 : Répartition des diplômés selon le statut socioéconomique de l'emploi occupé et les variables indépendantes.....	155
Tableau 33 : Coefficients de régression logistique ordinale du statut socioéconomique de la profession exercée sur le capital humain et sur capital social	158
Tableau B 1 : Résultats de régression logistique binaire de la probabilité d'accès à un emploi à plein temps sur le capital humain et sur le capital social.....	190
Tableau B 2 : Résultats de régression logistique binaire de la probabilité d'accès à un emploi permanent sur le capital humain et sur le capital social	192
Tableau B 3 : Résultats de régression logistique polytomique ordinale du niveau de salaire sur le capital humain et sur le capital social	194
Tableau B 4 : Résultats de régression logistique binaire de la probabilité d'accès à un emploi équivalent au niveau d'études sur le capital humain et sur le capital social...	196
Tableau B 5 : Résultats de régression logistique polytomique ordinale du statut socioéconomique de la profession exercée sur le capital humain et sur le capital social	198

Liste des figures

Figure 1 : Impact de l'instruction sur la productivité et le revenu d'emploi	27
Figure 2 : Modélisation du capital humain et du capital social	89

Introduction

Selon la théorie du capital humain, l'éducation est un investissement économique (Becker, 1964; Schultz, 1963). D'après les tenants de cette théorie, l'instruction permet d'augmenter les habiletés de productivité des travailleurs et, *de facto*, constitue une forme de *capital humain*. En effet, dans la mesure où les systèmes économiques et sociaux actuels exigent de plus en plus de nouvelles compétences et une combinaison d'habiletés, l'instruction est perçue comme le meilleur *instrument social* pour former et sélectionner des travailleurs qui seront plus productifs. Dans une perspective semblable, les sociologues de tendance fonctionnaliste, tels que Sorokin (1959) et Parsons (1974), soutiennent que l'instruction est un facteur de mobilité sociale et que, par conséquent, le niveau d'études de l'individu serait le facteur principal qui détermine son statut socioéconomique dans la hiérarchie des occupations. Selon eux, les plus scolarisés accèdent à des positions professionnelles supérieures et obtiennent des revenus plus élevés par rapport aux moins scolarisés.

Il existe effectivement un rapport étroit entre le salaire et le type d'emploi d'une part, et le niveau d'instruction d'autre part. Le Canada ne fait pas exception si l'on se réfère aux recherches récentes comme celles de Davies, Mosher et O'Grandy (1994), celles d'Audet (1998, 1995, 1994, 1991, 1989) et surtout les rapports de Statistique Canada (1999a, 1996b, 1991, 1986).

S'il est vrai que l'instruction constitue un moyen d'accéder à l'emploi et à un revenu supérieur, il n'en demeure pas moins qu'il existe des inégalités, même entre les individus de niveau d'instruction égal. Des écarts sur le marché de l'emploi sont observés entre les hommes et les femmes, entre les groupes ethniques et culturels, entre les jeunes et les travailleurs âgés, etc. Certains diplômés obtiennent un emploi directement après les études, alors que d'autres doivent chercher encore plus longtemps. Par ailleurs, certains accèdent aux postes de cadres, alors que d'autres occupent des rangs de subalternes. Certains accèdent à des postes qui offrent des avantages sociaux (emplois syndiqués, régime de soins dentaires, vacances et congés de maladies payés) et ne travaillent que le jour, alors que d'autres ne bénéficient d'aucun de ces avantages, travaillent régulièrement la nuit ou les fins de semaine et occupent des emplois précaires.

Si un niveau d'études semblable n'offre pas les mêmes avantages sociaux aux individus, c'est que l'instruction n'est pas le seul facteur qui influence la distribution des individus dans la structure des occupations. En fait, d'autres facteurs socioéconomiques interviennent dans la distribution des occupations sur le marché du travail. Parmi ces facteurs, les recherches ont accordé une place importante aux *caractéristiques sociales*¹ de l'individu, telles que le sexe, l'âge, l'origine socioéconomique, la race, l'état matrimonial, le lieu de résidence géographique, la langue parlée, la religion ou l'appartenance politique. Ces caractéristiques peuvent exercer une influence directe sur la distribution des occupations. En effet, sans être formellement inscrites parmi les critères de recrutement et d'engagement, elles sont prises en considération par l'employeur pour apprécier la personnalité du demandeur d'emploi (sa disponibilité, son esprit de responsabilité, sa maturité d'esprit, etc.).

Par ailleurs, elles exercent une influence indirecte sur l'accès à l'emploi, car elles permettent d'expliquer le capital humain accumulé par l'individu sous forme d'instruction durant les années d'études et de formation. De même, les caractéristiques sociales de l'individu constituent des outils pour créer et développer un *capital social*. Nous préciserons ce concept plus loin. À cette étape-ci, nous nous limitons à indiquer que le capital social réfère à l'ensemble des relations sociales que l'individu utilise pour réaliser ses buts (Lin, 2000). Selon les tenants de la théorie du capital social, ces relations sont investies par les individus sur le marché du travail pour atteindre des buts en rapport avec l'emploi. Le demandeur d'emploi peut passer par des personnes intermédiaires (membres de la famille, amis, connaissances, services de placement, etc.) pour trouver un emploi (Burt, 1995).

Dans cette thèse, nous examinerons l'influence relative des trois facteurs cités (capital humain, capital social et caractéristiques sociales de l'individu) sur les caractéristiques du premier emploi occupé par les diplômés postsecondaires. Nous tentons de répondre à la question suivante : dans quelle mesure le capital humain (instruction) et le capital social de l'individu contribuent-ils à expliquer le salaire et les autres caractéristiques de l'emploi

¹ Par ce terme, nous entendons les traits sociologiques qui distinguent les individus ou un groupe et qui influencent leurs rapports avec l'environnement social.

exercé par les nouveaux diplômés? Cette thèse s'articule en six chapitres. Le premier chapitre constitue en quelque sorte l'introduction aux cinq autres, que nous divisons en deux parties distinctes. En effet, à ce chapitre, nous établissons notre problématique générale. Nous situons notre recherche dans le contexte canadien grâce notamment à des données disponibles (décennies 1980 et 1990) de Statistique Canada sur divers aspects de l'insertion professionnelle des diplômés : l'accès à l'emploi, le lien entre la qualification et les exigences de l'emploi exercé, ainsi que le revenu. Nous énonçons ensuite la question et l'hypothèse, formulons les objectifs et justifions la pertinence de la recherche.

Une recension en profondeur des écrits portant sur quelques aspects de notre problématique nous semblait essentielle avant de répondre à notre question de recherche avec des données empiriques. C'est ce que nous ferons dans la première partie. Ainsi, au deuxième chapitre, nous rendons compte des travaux sur la relation formation-emploi selon la conception des tenants du capital humain. Nous commençons par une brève description de l'approche néoclassique de cette théorie telle qu'elle était proposée à l'aube des années 1960. Nous présentons ensuite les nouvelles approches de cette théorie développées plus tard par les économistes. En effet, dans les années 1970, les économistes ont élaboré ce que nous appellerons plus loin les « théories alternatives du capital humain », apportant ainsi des nuances au caractère orthodoxe de la théorie néoclassique du capital humain.

Au troisième chapitre, nous abordons le concept de capital social. Nous tentons surtout de démontrer l'intérêt et l'application de cette théorie dans le domaine de l'emploi. Nous retraçons brièvement l'origine et l'évolution du concept depuis les années 1980 à nos jours (Bourdieu, 1980, 1985) et discutons brièvement de sa définition. Puis, nous examinons l'influence des réseaux sociaux sur l'embauche des demandeurs d'emploi et la distribution des statuts socioéconomiques sur le marché de l'emploi. Au chapitre quatre, nous soulignons le fait que la distribution des occupations sur le marché de l'emploi est influencée par les caractéristiques sociales de l'individu. Nous tenterons principalement de montrer que le capital humain et le capital social sont inégalement répartis entre les individus selon leurs caractéristiques sociales. Par conséquent, celles-ci ont une influence directe et indirecte sur la distribution des occupations sur le marché de l'emploi.

La deuxième partie de la thèse sera consacrée à notre modèle d'analyse, que nous structurerons et dont nous présenterons les résultats. Au cinquième chapitre, nous décrivons les principaux concepts du modèle d'analyse et la méthodologie. Après avoir indiqué ce que nous retenons de notre recension des écrits (chapitres 2 et 3), nous structurons le modèle d'analyse et opérationnalisons les principaux concepts de notre étude. Puis, nous exposons la méthodologie de notre recherche en décrivant notre base de données, le choix de l'échantillon et la mesure des variables. Enfin, nous justifions le choix des tests statistiques qui seront utilisés pour le traitement et l'analyse des données. Le sixième chapitre sera consacré à la présentation, à l'interprétation et à la discussion des résultats. Dans la conclusion, nous ferons d'abord la synthèse des idées principales de la recherche. Ensuite, nous mettrons en relief les limites de l'étude et, enfin, nous proposerons de nouvelles pistes de recherche.

Chapitre 1 : La problématique

« Qui s'instruit s'enrichit ». Ainsi pourrait se résumer la philosophie de l'éducation dans les différentes provinces du Canada dans cette petite phrase de Jean Lesage, Premier ministre du Québec au début des années 1960. Cette croyance sociale en l'éducation existe encore aujourd'hui et continue à influencer les politiques éducatives. En effet, depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale, le Canada est entré dans un processus accéléré d'industrialisation et d'urbanisation. Cette période, caractérisée par une croissance économique sans précédent, va aussi marquer l'histoire de l'éducation au Canada. Comme le montrent Robert et Tondreau (1997), l'instruction est considérée à la fois comme une réponse à la demande d'une main-d'œuvre qualifiée et comme un instrument d'égalité sociale. Les différents gouvernements provinciaux qui se succèdent au pouvoir sont persuadés que l'instruction est un investissement pour un meilleur avenir socioéconomique du pays et des citoyens. C'est aussi l'époque où les sociologues et les économistes développent de nouvelles théories associant l'instruction au bien-être des citoyens, comme, par exemple, le fonctionnalisme et la théorie du capital humain, pour ne citer que celles qui nous intéressent dans ce travail. Des questions sur les rapports entre l'éducation et la société telles que la démocratisation scolaire, l'égalité des chances en éducation, les inégalités scolaires, la réussite et le décrochage scolaires, etc. alimentent constamment les débats politiques et scientifiques.

Cette nouvelle croyance sociale en l'éducation explique, entre autres, le volume élevé de ressources investies par les pouvoirs publics dans le système éducatif. Les gouvernements successifs des provinces se sont efforcés de mettre en place les infrastructures nécessaires de manière à ce que tous les niveaux d'enseignement soient accessibles et de donner à chacun les chances égales d'acquérir le plus haut niveau d'instruction souhaité. Des programmes politiques établis à cet effet ont permis d'investir des fonds supplémentaires nécessaires à la généralisation de l'enseignement primaire et secondaire et d'accroître le nombre d'établissements postsecondaires de niveaux collégial et universitaire dans toutes les provinces.

Eu égard au contexte actuel, on serait en droit de se demander jusqu'à quel point cette conviction que l'éducation et le bien-être des citoyens sont étroitement liés est encore fondée. Autrement dit, même dans un contexte de société démocratique telle que le Canada où l'instruction est valorisée, n'existe-t-il pas d'autres facteurs qui expliquent les inégalités socioéconomiques, entre autres, sur le marché de l'emploi?

Avant de répondre à cette question, il conviendrait de souligner, avec des données statistiques à l'appui, combien les gouvernements provinciaux ont investi en éducation, ainsi que les progrès réalisés dans ce domaine. En effet, comme nous allons le montrer, le Canada a réussi, en moins d'un demi-siècle, à faire en sorte que sa population soit l'une des plus instruites de la planète. Pour illustrer nos propos, nous présentons dans la section suivante les données sur l'évolution des dépenses dans le domaine de l'éducation et des effectifs des diplômés.

1.1 L'évolution des dépenses en éducation et du niveau d'instruction de la population

Des ressources importantes ont été investies dans les systèmes éducatifs. En effet, on a observé une croissance continue à cet égard. Les fonds publics alloués à l'éducation ont quadruplé² durant la période 1960-1970, passant de 1 706 000 000 \$ en 1960 à 7 676 000 000 \$ en 1970 (voir tableau 1). Durant la décennie 1970, cette augmentation des fonds alloués à l'éducation connaît un ralentissement pour s'accroître à nouveau dans les années 1980. Comme l'indique le tableau 1, les fonds ont presque triplé au cours de cette période, passant de 22 à 58 milliards de dollars. Le même tableau montre que la part du PNB³ accordée à l'éducation a connu un accroissement élevé, passant de 4,5 % en 1960 à 8,8 % en 1975. Elle a connu dans la suite une diminution pour se stabiliser autour de 7 %.

² Nous tenons toutefois à préciser que cette comparaison est une approximation, étant donné que nous n'avons pas pu convertir les données en dollars constants (1960).

³ Le Produit national brut (PNB) représente la valeur totale de tous les biens et services produits par les résidents du Canada pendant une année donnée. Le pourcentage des dépenses en éducation exprimé en fonction du PNB représente la valeur de la part des biens et des services qui sont consacrés à l'éducation. Le produit intérieur brut (PIB), lui, sert à mesurer la valeur de la production à l'intérieur des limites géographiques d'un pays, peu importe si les facteurs de production sont résidents ou non résidents de ce pays (Statistique Canada, 2000).

Tableau 1: Dépenses aux fins de l'éducation pour le Canada, 1960-1996

Année	Total en milliers de \$	% du PNB consacré à l'éducation
1960	1 706 000	4,5
1965	3 399 500	6,2
1970	7 676 000	8,8
1975	12 926 600	7,8
1980	22 621 600	7,7
1986	37 074 500	7,3
1992	55 800 495	8,0
1996	58 125 149	7,0
2001	68 807 000	6,1

Sources :

- 1) Statistique Canada (1973). *L'éducation au Canada. Revue statistique pour la période 1960-1961 à 1970-1971*. Ottawa, Statistique Canada.
- 2) Statistique Canada (1982a). *L'éducation au Canada. Revue statistique pour 1981-1982*. Ottawa, Statistique Canada.
- 3) Statistique Canada (1999a). *Indicateurs de l'éducation au Canada : rapport du programme pancanadien de l'éducation 1999*. Ottawa, Statistique Canada.
- 4) Statistique Canada (2003). *Indicateurs de l'éducation au Canada : rapport du Programme d'indicateurs pancanadiens de l'éducation 2003*. Ottawa, Statistique Canada.

Même si les investissements publics en éducation ont connu un ralentissement dans les années 1970 à la suite de la crise économique mondiale (voir tableau 1, colonne 3), le système éducatif est resté un secteur financièrement privilégié par les gouvernements provinciaux. Toujours convaincus que l'accessibilité et la qualité de l'instruction constituent les conditions essentielles pour créer un meilleur avenir pour les générations futures, les pouvoirs publics ont toujours réussi à maintenir un financement élevé pour les services éducatifs. Selon l'OCDE (dans Statistique Canada [2003]), le Canada a toujours fait partie des pays qui consacrent le plus fort pourcentage de son PIB au financement de l'éducation. Depuis, le Canada a connu une explosion d'effectifs de diplômés sans précédent, comme nous allons le voir dans la section suivante.

1.2 L'accroissement des effectifs des diplômés postsecondaires

Parallèlement à l'augmentation du financement, les effectifs annuels de nouveaux diplômés ont fortement augmenté comme l'indique le tableau 2. Ainsi, le nombre de finissants d'études collégiales détenant un diplôme s'est multiplié par 6, passant de 17 019 en 1971 à 100 978 en 1998. Durant la période 1960-1996, le nombre de grades universitaires décernés chaque année s'est multiplié par 6,5 pour le baccalauréat, 10 pour la maîtrise et 12 pour le

doctorat. Le tableau 2 montre que l'accroissement des effectifs des diplômés a été plus significatif surtout pour les grades de maîtrise et de doctorat.

Tableau 2: Diplômes et grades postsecondaires décernés durant la période 1960-1996

	Diplômes d'études collégiales	Baccalauréat et premier grade professionnel	Maîtrise	Doctorat
1960-61	-	19 704	2 212	306
1964-65	-	33 126	4 472	697
1970-71	17 019	67 200	9 638	1 625
1976-77	60 687	87 356	12 375	1 702
1980-81	65 874	84 927	12 943	1 820
1986-87	82 419	103 078	15 968	2 375
1990-91	83 824	114 820	18 033	2 947
1995-96	100 978	127 989	21 558	3 928
1997-98	113 057	124 861	22 026	3 976

Sources :

- 1) Statistique Canada (1973). *L'éducation au Canada. Revue statistique pour la période 1960-61 à 1970-71*. Ottawa, Statistique Canada.
- 2) Statistique Canada (1982a). *L'éducation au Canada. Revue statistique pour la période 1981-82*. Ottawa, Statistique Canada.
- 3) Statistique Canada (1999b). *Indicateurs de l'éducation au Canada : rapport du programme pancanadien de l'éducation 1999*. Ottawa, Statistique Canada.
- 4) Statistique Canada (2003). *Indicateurs de l'éducation au Canada : rapport du Programme d'indicateurs pancanadiens de l'éducation 2003*. Ottawa, Statistique Canada.

L'expansion du secteur industriel et des entreprises des services a augmenté le nombre de postes de gestionnaires et de professionnels. D'une part, les employeurs attribuent une valeur importante à l'instruction et considèrent le diplôme comme un critère de recrutement et de sélection des employés. D'autre part, on assiste à l'accroissement de la demande sociale d'éducation; les finissants du secondaire sont incités à poursuivre les études postsecondaires jusqu'à un niveau qui leur permet de postuler à des emplois qu'ils jugent avantageux.

1.3 La situation professionnelle des diplômés après les études

Dans cette section, nous allons décrire brièvement la situation des diplômés en début de carrière, après l'obtention du diplôme. Nous aborderons essentiellement trois aspects : les chances d'accès à l'emploi, le lien entre l'emploi et la formation, et enfin, le revenu d'emploi. Pour chacun de ces trois aspects, nous considérerons séparément l'effet du niveau d'études et celui du domaine de formation. Nos arguments et interprétations

s'appuieront principalement sur les données des Enquêtes nationales auprès des diplômés de 1982, de 1986, de 1990 et de 1995 menées par Statistique Canada. Ces données présentent la situation des diplômés de chaque cohorte considérée deux ans après l'obtention du diplôme, c'est-à-dire la situation des diplômés de 1982 en 1984, celle des diplômés de 1986 en 1988, celle des diplômés de 1990 en 1992 et la situation des diplômés de 1995 en 1997.

1.3.1 La scolarité et l'accès à l'emploi

Comme le constate McDowell (1991), le taux de participation à la population active augmente avec le niveau d'études. Ainsi, depuis les années 1980, la proportion des diplômés d'études postsecondaires augmente dans la population active, alors que la proportion des candidats ayant un diplôme du secondaire ou moins est en régression permanente. Les possibilités de s'insérer et de se stabiliser sur le marché de l'emploi sont fortement élevées pour les diplômés d'études postsecondaires. À l'opposé, le diplôme du secondaire et les niveaux d'études inférieurs offrent peu d'opportunités sur le marché de l'emploi. Quelle que soit la conjoncture, le chômage frappe davantage les *sans-diplômes* que les diplômés. Les diplômés d'études collégiales (formation préuniversitaire et technique) et universitaires ont une plus grande probabilité de se trouver un emploi. Comme l'indique le tableau 3, le taux de chômage oscille autour de 20 % pour les diplômés de formation professionnelle⁴ au niveau des métiers (diplôme d'études secondaires ou d'école de métiers) alors qu'il est en moyenne de 10 % pour l'ensemble des diplômés d'études postsecondaires (collégiales ou universitaires).

Le tableau 3 montre que les écarts sont moins élevés entre les niveaux postsecondaires, mais qu'ils sont plus ou moins constants pour les différentes cohortes. Par exemple, la différence entre les taux de chômage chez les diplômés de baccalauréat et chez ceux diplômés de maîtrise tourne autour de 3 % pour les finissants de 1982, 1986 et 1990. Le niveau d'études fait la différence, même entre les diplômés d'université. La transition études-travail se fait dans des délais plus courts pour les titulaires d'une maîtrise ou d'un

⁴ Dans les documents de Statistique Canada, le niveau de formation professionnelle et technique signifie le diplôme d'études postsecondaires non universitaires, alors que la formation professionnelle au niveau des métiers réfère au diplôme d'études secondaires ou d'école de métiers. Nous utiliserons donc l'un ou l'autre terme pour dire la même chose.

doctorat que ceux de baccalauréats (Betts, Ferral et Finnie, 2000). Les détenteurs de maîtrise et de doctorat affichent des taux de chômage⁵ inférieurs à ceux des diplômés de baccalauréat et d'études collégiales. La différence observée en faveur des premiers est de l'ordre d'au moins 2-3 %.

Tableau 3: Taux de chômage des diplômés selon le niveau d'études, deux ans après l'obtention du diplôme

	Diplômés de 1982 %	Diplômés de 1986 %	Diplômés de 1990* %	Diplômés de 1995 %
Métiers, formation professionnelle	26	17	22,3	15,4
Études collégiales	10	8	10,8	9,5
Études universitaires	10	9	10,7	8,9
Baccalauréat	10	10	11,3	9,3
Maîtrise	8	7	7,4	6,6
Doctorat	7	5	5,2	8,2

* Hommes seulement

Sources :

- 1) Statistique Canada (1999c). *La promotion de 1995. Rapport de l'enquête nationale (1997) de 1995*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- 2) Statistique Canada (1996b). *La promotion de 1990*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- 3) Statistique Canada (1991). *La promotion de 1986. Rapport sommaire de l'enquête nationale de 1986. Compendium des résultats de l'enquête nationale de 1988 menée auprès des diplômés de 1986 et comparaison avec l'enquête nationale de 1986*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- 4) Statistique Canada (1986). *La promotion de 1982. Rapport sommaire de l'enquête nationale de 1984 auprès des diplômés de 1982*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.

L'accès à l'emploi varie également en fonction des domaines d'études. Au Québec, Trottier, Cloutier et Laforce (1996) ont constaté que les diplômés universitaires des domaines d'administration, finances, droit et sciences de la santé ont une plus forte probabilité de s'intégrer davantage au marché de l'emploi que ceux des sciences humaines, des arts et des sciences pures. Les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés illustrent aussi cette tendance à partir de plusieurs cohortes de diplômés (voir tableau 4). Les professions liées au domaine de la santé sont les plus favorisées : après les études, les

⁵ Le taux de chômage représente le nombre d'individus sans emploi exprimé sous forme de pourcentage de la population active.

diplômés dans ces domaines obtiennent un emploi dans des délais plus courts; le taux de chômage est seulement de 5 %. À un niveau intermédiaire se trouvent les domaines de l'administration des affaires, de l'éducation, des mathématiques et des sciences physiques, avec des taux de chômage oscillant autour de 8 %. Les secteurs de formation qui sont les plus exposés au chômage sont les sciences agronomiques et biologiques, les beaux-arts et les arts appliqués, les humanités et les sciences sociales, avec des taux situés entre 11 et 15 %.

Tableau 4: Taux de chômage des diplômés d'université selon le domaine d'études deux ans après l'obtention du diplôme

	Diplômés de 1982	Diplômés de 1986	Diplômés de 1990
	%	%	%
Agriculture et sciences biologiques	14	15	11
Sciences sociales	12	13	12
Humanités	12	11	14
Beaux-arts et arts appliqués	11	14	15
Génie et sciences appliquées	10	8	11
Mathématiques et sciences physiques	9	9	11
Administration des affaires	8	6	8
Éducation	8	5	8
Professions de la santé	5	5	5

Sources :

- 1) Statistique Canada (1996b). *La promotion de 1990. Hull : Développement des ressources humaines du Canada*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- 2) Statistique Canada (1991). *La promotion de 1986. Rapport sommaire de l'enquête nationale de 1986. Compendium des résultats de l'enquête nationale de 1988 menée auprès des diplômés de 1986 et comparaison avec l'enquête nationale de 1986*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- 3) Statistique Canada (1986). *La promotion de 1982. Rapport sommaire de l'enquête nationale de 1984 auprès des diplômés de 1982*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.

1.3.2 La scolarité et le type d'emploi

La scolarité n'influence pas seulement le processus d'accès à l'emploi, mais également les caractéristiques de celui-ci (par exemple, l'emploi à plein temps ou à temps partiel, permanent ou temporaire). Ainsi, selon le tableau 5, plus le niveau d'études est élevé, plus élevées sont les probabilités de se trouver un emploi à plein temps. Deux ans après la fin des études, les diplômés d'études postsecondaires sont proportionnellement plus nombreux

à travailler à plein temps. Par exemple, dans le cas de la cohorte de 1990, les diplômés de formation professionnelle (métiers) sont les moins favorisés. Ainsi, on compte seulement 64 % d'entre eux qui travaillent à plein temps, contre 76 % chez les diplômés d'études collégiales, 73 % chez ceux de baccalauréat, 75 % chez ceux de maîtrise et 87 % chez ceux de doctorat. Selon le tableau 5, les écarts ont tendance à se maintenir, quelle que soit la conjoncture.

Tableau 5: Proportions des diplômés travaillant à plein temps deux ans après l'obtention du diplôme (en % calculé par rapport au nombre des diplômés ayant un emploi)

	Diplômés de 1982 en 1984	Diplômés de 1986 en 1988	Diplômés de 1990 en 1992	Diplômés de 1995 en 1997
	%	%	%	%
Métiers, formation professionnelle	60	69	64	66,4
Formation technique et professionnelle	77	82	76	70,0
Baccalauréat	79	74	73	66,5
Maîtrise	76	76	75	71,6
Doctorat	85	87	87	79,6

Sources :

- 1) Statistique Canada (1996b). *La promotion de 1990*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- 2) Statistique Canada (1991). *La promotion de 1986. Rapport sommaire de l'enquête nationale de 1986 Compendium des résultats de l'enquête nationale de 1988 menée auprès des diplômés de 1986 et comparaison avec l'enquête nationale de 1986*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- 3) Statistique Canada (1986). *La promotion de 1982. Rapport sommaire de l'enquête nationale de 1984 auprès des diplômés de 1982*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.

À l'opposé, moins le diplôme est élevé, plus la probabilité de travailler à un emploi à temps partiel a tendance à augmenter. De façon générale, quelle que soit la cohorte, la proportion de diplômés exerçant un emploi à temps partiel est moins élevée pour les diplômés d'université. Toutefois, la relation entre le niveau d'études et la probabilité de travailler à plein temps n'est pas linéaire. Comme l'indique le tableau 6, ce sont les diplômés de doctorat et d'études collégiales qui ont le plus de probabilités d'exercer un emploi à plein temps. Les diplômés de métiers sont les plus défavorisés à ce sujet, tandis que ceux de baccalauréat et de maîtrise occupent une position intermédiaire. Il en résulte un

accroissement des écarts de salaire hebdomadaire selon le niveau d'études (Kapsalis, Morissette et Picot, 1999).

Tableau 6 : Proportions des diplômés occupant un emploi à temps partiel faute d'emploi à plein temps (en % calculé par rapport au nombre de diplômés occupant un emploi à temps partiel)

	Diplômés de 1982 en 1984	Diplômés de 1986 en 1988	Diplômés de 1990 en 1992	Diplômés de 1995 en 1997
	%	%	%	%
Métiers, formation professionnelle	70	53	61	-
Formation technique et professionnelle	65	46	58	34
Université	58	37	48	29

Sources :

- 1) Statistique Canada (1999c). *La promotion de 1995. Rapport de l'enquête nationale (1997) de 1995*. Hull : Développement des ressources humaines du Canada.
- 2) Statistique Canada (1996a). *La promotion de 1990*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- 3) Statistique Canada (1991). *La promotion de 1986. Rapport sommaire de l'enquête nationale de 1986. Compendium des résultats de l'enquête nationale de 1988 menée auprès des diplômés de 1986 et comparaison avec l'enquête nationale de 1986*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- 4) Statistique Canada (1986). *La promotion de 1982. Rapport sommaire de l'enquête nationale de 1984 auprès des diplômés de 1982*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.

L'accès à l'emploi à plein temps après les études est aussi associé au domaine de formation du candidat. Certains domaines de spécialisation offrent plus de chances d'obtenir un emploi à plein temps que d'autres. Finnie et Frenette (2005) se sont intéressés à cette question pour les diplômés de baccalauréat des années 1982 et 1986. Ils ont constaté que les diplômés en droit, en commerce et en économie avaient moins tendance à exercer des emplois à temps partiel, même lorsque le chômage était à son plus haut niveau, comme c'était le cas pour la cohorte de 1982. Ils ont souvent des possibilités d'emploi à plein temps. Les programmes associés aux professions de la santé, au commerce, à la gestion, à l'administration, au génie et aux sciences appliquées augmentent les probabilités d'accéder à un emploi à plein temps au cours des deux premières années qui suivent l'obtention du diplôme. Par contre, les programmes des beaux-arts et arts appliqués, les humanités, les

sciences agronomiques et biologiques ainsi que les sciences sociales sont ceux où la probabilité de trouver un emploi à plein temps est réduite. L'association entre la formation et l'emploi occupé est relative. De plus, comme nous l'illustrerons dans les paragraphes qui suivent, les diplômés n'exercent pas nécessairement des emplois correspondant à leur niveau de qualification.

1.3.3 Le lien entre le niveau d'études et l'emploi occupé

Au moment où ils entrent sur le marché du travail, les diplômés occupent une gamme variée d'occupations. Le tableau 7 montre que seule une partie des diplômés travaille à des emplois dont les exigences correspondent à leur niveau d'études et une autre partie à des emplois inférieurs à ce niveau. Les probabilités d'accéder à un emploi correspondant au niveau d'études augmentent avec la scolarité. Moins de la moitié des diplômés de formation professionnelle arrivent à trouver un emploi à plein temps correspondant à leur niveau de qualification, alors que plus de 70 % des diplômés d'universités occupent des emplois équivalents à leurs diplômes.

Tableau 7 : Répartition des diplômés travaillant à plein temps correspondant à leur niveau d'études deux ans après l'obtention du diplôme (en % calculé par rapport au nombre des candidats occupant un emploi)

	Diplômés de 1982 %	Diplômés de 1986 %	Diplômés de 1990 %
Métiers, formation professionnelle	33	42	48
Formation professionnelle et technique - niveau collégial	61	58	70
Études universitaires	70	67	84

Sources :

- 1) Statistique Canada (1996b). *La promotion de 1990*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- 2) Statistique Canada (1991). *La promotion de 1986. Rapport sommaire de l'enquête nationale de 1986. Compendium des résultats de l'enquête nationale de 1988 menée auprès des diplômés de 1986 et comparaison avec l'enquête nationale de 1986*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- 3) Statistique Canada (1986). *La promotion de 1982. Rapport sommaire de l'enquête nationale de 1984 auprès des diplômés de 1982*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.

Le tableau 7 montre que plus de la moitié des diplômés d'études postsecondaires ont trouvé, après leurs études, un emploi correspondant à leur niveau d'études. Par ailleurs, comme l'observent Finnie et Frenette (2005), les probabilités d'accès à un emploi correspondant au niveau d'études du diplômé varient d'un domaine d'études à l'autre. Ainsi, Finnie et Frenette constatent que les diplômés de baccalauréat de 1982 et 1986 en droit, en enseignement, en génie, en sciences de la santé et en informatique présentent des taux bas de *surqualification*⁶, alors que ces taux sont plus élevés pour les diplômés des domaines des beaux-arts, des humanités, d'économie et d'autres sciences sociales. Or, comme nous allons le voir dans la sous-section suivante, travailler à un emploi correspondant au niveau d'études et au domaine d'études augmente les probabilités d'avoir un revenu d'emploi relativement élevé.

1.3.4 Le revenu d'emploi des diplômés

Un niveau d'études élevé apporte-t-il des gains élevés en termes de salaire? Selon le tableau 8, le revenu augmente avec la scolarité : la différence de salaire médian est à peu près de 10-20 % entre les diplômés d'études professionnelles au niveau des métiers et les diplômés d'études professionnelles et techniques et de 25-30 % entre ces derniers et ceux de baccalauréat. Il peut même augmenter de 50 % quand on passe du baccalauréat à la maîtrise ou au doctorat. Ceci est par exemple tout à fait vrai pour les finissants de 1990 : les diplômés de baccalauréat touchent un salaire annuel de 31 900 \$ alors que les diplômés de doctorat ont un salaire de 47 100 \$. Tout mène ainsi à croire que, peu importe la conjoncture économique, une scolarité élevée apporte toujours des revenus élevés.

⁶ Par ce terme, nous entendons le fait que le diplômé exerce un emploi exigeant un niveau d'études inférieur au diplôme qu'il détient.

Tableau 8 : Salaire annuel médian des diplômés travaillant à plein temps deux ans après l'obtention du diplôme selon le niveau d'études (en \$ Can)

	Diplômés de 1982	Diplômés de 1986	Diplômés de 1990	Diplômés de 1995
Métiers, formation professionnelle	15 000	19 000	20 800	23 400
Études collégiales	18 000	22 000	25 000	25 700
Universitaires	24 000	28 000		33 800
Baccalauréat	23 000	27 000	31 900	32 000
Maîtrise	32 000	38 000	44 900	47 000
Doctorat	34 000	39 000	47 100	47 000

Sources :

- 1) Statistique Canada (1999c). *La promotion de 1995. Rapport de l'enquête nationale (1997) de 1995*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- 2) Statistique Canada (1996b). *La promotion de 1990*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- 3) Statistique Canada (1991). *La promotion de 1986. Rapport sommaire de l'enquête nationale de 1986. Compendium des résultats de l'enquête nationale de 1988 menée auprès des diplômés de 1986 et comparaison avec l'enquête nationale de 1986*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- 4) Statistique Canada (1986). *La promotion de 1982. Rapport sommaire de l'enquête nationale de 1984 auprès des diplômés de 1982*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.

Comme pour les autres caractéristiques de l'emploi, le revenu des diplômés qui entrent sur le marché du travail n'est pas seulement associé au niveau d'études; il est aussi lié aux domaines de formation; autrement dit, à un niveau d'études semblable, certains domaines d'études conduisent à des emplois plus rémunérateurs que d'autres.

Selon le tableau 9, les salaires des diplômés en sciences de la santé, en génie et sciences appliquées sont plus élevés que ceux des diplômés en administration des affaires, en éducation, en mathématiques et en sciences physiques, qui se situent en position intermédiaire, tandis que les diplômés des domaines des beaux-arts et arts appliqués, des sciences agronomiques et biologiques et des humanités occupent la position la plus basse de l'échelle.

Tableau 9 : Salaire annuel médian des diplômés d'une université qui travaillaient à plein temps deux ans après l'obtention du diplôme, selon le domaine d'études (en \$ Can)

	Diplômés de 1982 en 1984	Diplômés de 1986 en 1988	Diplômés de 1990 en 1992
Beaux-arts et arts appliqués	25 000	24 000	23 000
Humanités	27 000	25 000	28 000
Agriculture et sciences biologique:	28 000	24 000	28 000
Éducation	31 000	29 000	35 000
Sciences sociales	32 000	25 000	31 000
Administration des affaires	35 000	28 000	32 000
Mathématiques et sciences physiques	35 000	30 000	35 000
Professions de la santé	35 000	32 000	38 000
Génie et sciences appliquées	36 000	30 000	37 000

Sources :

- 1) Statistique Canada (1996b). *La promotion de 1990*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- 2) Statistique Canada (1991). *La promotion de 1986. Rapport sommaire de l'enquête nationale de 1986. Compendium des résultats de l'enquête nationale de 1988 menée auprès des diplômés de 1986 et comparaison avec l'enquête nationale de 1986*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- 3) Statistique Canada (1986). *La promotion de 1982. Rapport sommaire de l'enquête nationale de 1984 auprès des diplômés de 1982*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.

1.4 En guise de conclusion

Au Canada, comme dans la plupart des pays industrialisés, on a souvent tendance à associer l'accès à l'emploi et le type d'occupation exercée au niveau d'instruction. Les données statistiques récentes que nous avons présentées dans ce chapitre confirment cette hypothèse. Dans l'ensemble, plus l'individu est scolarisé, plus les probabilités de s'insérer dans une profession socialement valorisée et d'accéder à un revenu d'emploi élevé augmentent. Mais en même temps, si certains diplômés ont plus de probabilités de trouver un emploi, d'autres sont au chômage pendant un temps relativement long avant de décrocher un emploi. Même lorsque les diplômés trouvent un emploi, certains d'entre eux accèdent à des emplois à plein temps et de longue durée, alors que d'autres n'obtiennent qu'un emploi à temps partiel et d'une durée limitée. Nous avons également montré qu'un même diplôme n'offre pas toujours les mêmes avantages à tous ceux qui le détiennent. Par exemple, les recherches montrent que, à un même niveau d'études, certains diplômés exercent des emplois

correspondant à leurs domaines de formation, occupent des postes correspondant à leur niveau d'études, alors que d'autres se retrouvent dans des emplois sans aucun rapport avec leur formation, inférieurs à leur niveau d'études et moins rémunérateurs. Tout mène à conclure que la scolarité n'explique pas toutes les différences observées dans le processus de la distribution des emplois. Il serait donc intéressant de savoir quels pourraient être les autres facteurs qui expliquent ces inégalités.

1.4.1 La question de recherche

Qu'est-ce qui, en dehors de la scolarité, explique les caractéristiques de l'emploi exercé par les nouveaux diplômés? Notre hypothèse est que celles-ci sont également associées aux inégalités de capital social. En effet, les recherches récentes ont accordé une importance au concept de capital social. Lin (2000) a notamment montré que le capital social est inégalement réparti entre les individus, selon leur origine sociale et ethnique et leur sexe. Cet auteur a montré que le statut socioéconomique de l'emploi exercé par l'individu est influencé par les réseaux sociaux qui lui sont accessibles ainsi que les relations sociales qu'il mobilise dans ses démarches de recherche d'emploi (Lin et Dumin, 1986; Lin, Ensel et Vaughn, 1981; Lin, Vaughn et Ensel, 1981).

1.4.2 Les objectifs de la recherche

Sur le plan théorique, cette étude vise à vérifier l'application de la théorie du capital social dans les domaines de l'emploi. Sur le plan empirique, elle se propose d'étudier l'influence du capital social sur la distribution des occupations sur le marché de l'emploi dans le contexte canadien. L'étude s'intéresse particulièrement aux caractéristiques des emplois exercés par les diplômés d'études postsecondaires.

1.4.3 L'intérêt de la recherche

Cette recherche présente essentiellement un intérêt théorique. En effet, de nombreuses et récentes études continuent à expliquer les inégalités sur le marché de l'emploi par la théorie du capital humain (Godoy *et al.*, 2005; Semeijn *et al.*, 2005; Xiao, 2002; Brunello et Comi, 2004), associant ainsi les caractéristiques de l'emploi exercé par l'individu (par exemple, le salaire) à sa scolarité. À notre avis, il serait important d'examiner dans quelle mesure cette association est vraie et surtout exclusive à ce facteur. Autrement dit, il faudrait examiner si

d'autres théories sociales permettraient de mieux expliquer les inégalités dans la distribution des occupations sur le marché de l'emploi. C'est dans cette perspective que nous nous sommes proposé de vérifier la théorie du capital social. Avant d'appliquer cette théorie à des données empiriques, nous commencerons par une brève recension des écrits sur la théorie du capital humain et la théorie du capital social.

Première partie : la recension des écrits

Chapitre 2 : La théorie du capital humain

Dans ce chapitre, nous commencerons notre recension des écrits par un bref exposé sur la théorie du capital humain. Après avoir défini ce concept, nous aborderons successivement la théorie néoclassique et les théories alternatives du capital humain. À la fin du chapitre, nous discuterons des limites de cette théorie.

2.1 Le concept de capital humain

Avant de définir le concept de capital humain, il conviendrait en premier lieu de clarifier le terme « capital » lui-même. Marx (1938, 1957) utilise le concept de capital à la fin du XIX^{ème} siècle pour décrire les mouvements d'échanges de l'argent contre le travail. D'après lui, l'argent représente la forme la plus simple du capital, mais il ne peut être considéré comme capital que s'il est convertible en marchandise. La valeur d'usage de l'argent est une représentation abstraite du travail par lequel cette marchandise a été produite. Marx distingue deux dimensions. C'est d'abord la plus-value obtenue par les capitalistes (bourgeoisie) grâce à la force de travail des ouvriers. Dans un système capitaliste, une partie de la production sert à payer les ouvriers et l'autre partie (plus-value) constitue le profit que le patron récupère pour en faire un investissement supplémentaire. C'est ainsi que le cycle continue. Deuxièmement, l'argent ne représente un capital que dans la mesure où il permet, non pas de consommer une marchandise, mais plutôt de se conserver et de s'accroître grâce à une accumulation d'intérêts (Marx, 1957 : 251). En effet, non seulement la production permet de récupérer le capital initial, mais elle permet, grâce à une partie des profits qu'elle génère, d'accroître ce capital. Pour servir de capital, l'argent doit être échangé contre sa négation, le *non-capital*. Autrement dit, pour conserver et accroître la valeur de l'argent, il faut l'échanger contre le travail.

Depuis Marx, la théorie du capital a beaucoup évolué pour s'adapter aux mutations des contextes sociopolitiques et économiques (par exemple, le passage des sociétés féodales aux sociétés modernes de type libéral) passant de la forme classique (marxiste) à des formes plus élaborées que Lin appelle *théories néocapitalistes*. Aujourd'hui, le concept de capital réfère aux différents types de ressources dont dispose un individu et qui lui permettent d'acquérir d'autres ressources ou d'atteindre des buts. Les ressources investies

peuvent être de nature matérielle ou immatérielle, financière ou sociale. Comme le constate Bourdieu (1985), il existe plusieurs formes de capital : *capital financier*, *capital physique*, *capital culturel*, *capital humain* et *capital social*.

Dans ce chapitre, il sera uniquement question du capital humain. Au sens le plus large du terme, le capital humain pourrait se définir comme l'ensemble des connaissances, des qualifications, des compétences et des caractéristiques individuelles qui facilitent la création de bien-être personnel, social et économique (OCDE, 2001). Au sens restreint, ce concept réfère à l'ensemble des connaissances et des habiletés techniques que les individus mettent en œuvre pour la production des biens et des services. Comme le précise Woodhall (1997 : 220) : « *The concept of human capital refers to the fact that human beings invest in themselves, by means of education, training, or other activities, which raises future income by increasing their lifetime earning* ». Dans cette perspective, le concept de capital humain est surtout lié aux qualifications et habiletés d'employabilité de l'individu sur le marché du travail : « *Human capital refers to the resources, qualifications, skills and knoweldge that are available to and acquired by individuals to maximize their own employability* » (Caspi et al., 1998 : 427). Dans cette étude, nous allons adopter cette dernière définition, car elle nous semble complète. Comme nous allons le voir dans la section suivante, le concept de capital humain est très récent, mais les idées qui le sous-tendent remontent au XVIII^{ème} siècle.

2.2 La théorie néoclassique du capital humain et la relation instruction-emploi

Les réflexions sur la relation instruction-productivité remontent à Adam Smith (1777) au XVIII^{ème} siècle. Cet économiste écossais compare le travail d'un employé instruit à celui d'une machine améliorée. Pour Smith, autant l'utilisation d'une machine performante augmente la productivité pour l'entreprise, autant une instruction supplémentaire pour un employé provoque une productivité marginale. Il considère l'instruction comme un moyen de prévenir les dangers de l'aliénation des travailleurs et de maintenir un système de division du travail efficace. Il propose qu'une attention particulière soit réservée à l'instruction des pauvres pour éviter la corruption et la dégradation sociale afin de maintenir la stabilité sociale.

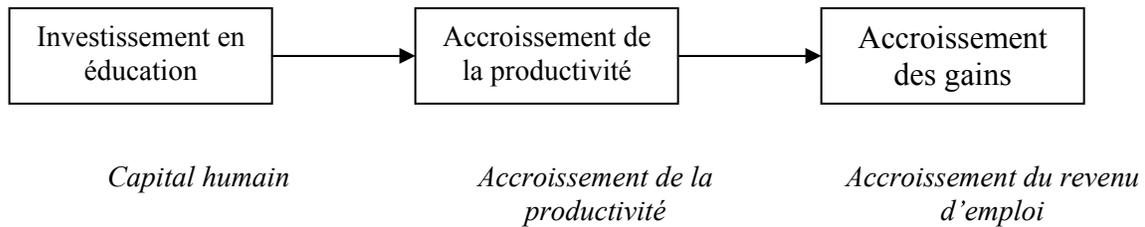
Plus tard, Marshall met en lumière la valeur sociale de l'éducation en distinguant les bénéfices directs et les bénéfices indirects. Selon lui, l'instruction ne doit pas être réduite à la formation à l'emploi, puisque certaines tâches sont bien accomplies par des employés peu ou pas instruits. Il défend plutôt l'idée selon laquelle le grand avantage de l'éducation est de former la personnalité des citoyens :

A good education confers good indirect benefits even to the ordinary workman. It stimulates his mental activity; it fosters in him a habit of wise inquisitiveness; it makes him more intelligent, more ready, more trustworthy in his ordinary work; it raises the tone of his life in working hours, it is thus an important mean towards the production of material wealth; at the same time that, regarded as an end itself, it is inferior to none of those which the production of material wealth can be made to subserve (Marshall dans Cohn et Geske, 1990 : 19).

Plus tard, au début du siècle dernier, ces mêmes idées apparaissent dans les orientations politiques de la Révolution russe. Les Soviétiques incluent l'instruction dans l'ensemble des secteurs à planifier pour le développement économique. L'économiste russe Strumilin (dans Bowles, 1969) tentera même de calculer le taux de croissance économique attribuable à différents niveaux d'instruction élémentaire en Union Soviétique.

La théorie du capital humain franchit cependant un pas décisif aux États-Unis avec les travaux de Drucker (1969), Becker (1964), Schultz (1963), Clark (1962), Denison (1962) et bien d'autres. En essayant d'expliquer la croissance économique observée par différents facteurs tels que le capital financier et la quantité de la main-d'œuvre, Denison et Schultz découvrent un résidu qu'ils attribuent à l'amélioration de la qualité de la main-d'œuvre à la suite de l'accroissement des niveaux d'instruction par les travailleurs aux États-Unis. Depuis, le concept de capital humain s'est imposé dans les analyses et les débats portant sur l'économie de l'éducation, le marché de l'emploi, la détermination des salaires, la croissance économique et les dépenses publiques dans les domaines sociaux comme la santé, la sécurité, etc. L'instruction est donc prise comme un investissement, car elle est un instrument d'amélioration de la productivité et d'accroissement des gains. Cohn et Geske (1990) résument cette double relation de la manière suivante (figure 1) :

Figure 1 : Impact de l'instruction sur la productivité et le revenu d'emploi



Cette conception économique de l'éducation rejoint celle des sociologues technofonctionnalistes qui, à la même époque et de façon analogue, associent l'éducation à la distribution des occupations et à la mobilité sociale. Elle s'appuie essentiellement sur deux postulats qui seront repris par Forquin (1997 : 116) :

1. a) Les positions professionnelles demandent un genre particulier de compétences, car, dans une société industrielle, la proportion d'emplois nécessitant un bas niveau de compétence diminue, alors que celle des emplois demandant un haut niveau de compétence est en hausse. Comme conséquence logique, les niveaux d'instruction exigés pour l'obtention des nouveaux emplois s'élèvent. b) Dans la société industrielle, les niveaux d'instruction requis pour l'exercice des emplois s'élèvent, parce que les mêmes emplois demandent des compétences de plus en plus élevées.
2. Les systèmes scolaires fournissent les compétences exigées pour l'exercice des emplois.

En fait, qu'il s'agisse des anciens ou des nouveaux emplois, l'évolution et l'usage accélérés des technologies dans les pays industrialisés font appel à de nouveaux savoirs et savoir-faire que les employés ne peuvent acquérir uniquement sur le tas (Mincer, 1989). Selon la conception théorique développée par Becker (1964), on peut résumer la théorie du capital humain en 5 postulats, comme l'écrit Levin (1989 : 14) :

- a) The relation between a society's educational investments and its economic growth; b) the relation between an individual's educational investment and the economic returns to that investment; c) the relations between the distribution of educational investment within the population and the distribution of earnings; d) the demand for education as a response to its profitability as an investment; and e) the overall investment in on-the-job training as well as the division of the financial burden between the worker and the firm.

Il existe donc, selon les économistes, une relation positive entre la formation accumulée et les revenus. Au point de vue micro-économique, les coûts et dépenses encourus par l'individu (ou par la collectivité, une entreprise par exemple) pour sa scolarité constituent un investissement puisqu'ils permettent d'acquérir des habiletés et des connaissances exigées par le système de production. Le niveau d'instruction acquis par l'individu constitue un capital que le sujet investit pour réaliser des gains. L'individu qui acquiert l'éducation ou la formation réalise des bénéfices, car il augmente sa probabilité d'accès à un emploi mieux rémunéré et plus prestigieux. Actuellement, certains chercheurs poussent même plus loin le raisonnement et tentent d'expliquer les gains économiques par les habiletés particulières acquises au cours de l'instruction. Autrement dit, certaines habiletés et connaissances seraient plus rentables que d'autres. Très récemment, Osberg (2000) a tenté d'isoler la part du rendement économique de l'instruction attribuable à l'alphabétisme chez les adultes occupant un emploi au Canada. Selon les résultats de sa recherche, l'auteur estime que, chez les hommes qui travaillent à plein temps toute l'année, 30 % du revenu attribuable à l'instruction découlent de la capacité de lecture.

Au point de vue macro-économique, une formation supplémentaire pour les travailleurs constitue une ressource potentielle d'augmenter la productivité de l'entreprise et l'accroissement des gains des employés eux-mêmes. Les gains additionnels attribuables à la formation supplémentaire des employés génèrent des profits pour la collectivité, car les personnes les plus instruites et donc les mieux rémunérées payent à l'État des taxes plus élevées. Selon le modèle de Becker, les écarts de salaires s'expliquent par les différences de productivité. Celles-ci s'expliquent, à leur tour, par l'inégalité du capital humain accumulé par les individus, particulièrement au cours de leur scolarité. Cette théorie pose l'hypothèse selon laquelle, à une valeur ajoutée de formation, correspond une productivité marginale chez le travailleur. La distribution inégale des salaires est considérée comme une conséquence logique de la répartition inégale du stock de savoir entre les membres d'une population. À l'instar des techno-fonctionnalistes, les théoriciens du capital humain considèrent l'instruction comme un instrument efficace pour régler le problème des inégalités sociales :

First, an educational program that transforms a low-skills person raises his productivity and therefore earnings. Second, it reduces the total supply of low-skill workers, which leads in turn to an increased in their wages. Third, it increases the supply of high-skill workers, and this lowers their wages. The net result is that total output rises (because the increase in productivity among formerly uneducated workers), the distribution of earnings become more equal, and each individual is still rewarded according to merit. What could be more ideal? (Thurow, 1977 : 325)

Selon Sylvestre (1988 : 47), le modèle néoclassique de la hiérarchie des revenus entre les travailleurs est fondé sur trois concepts de base : la fonction de production pour les employeurs, l'utilité⁷ pour les travailleurs et l'optimisation des comportements et des attitudes de ces agents sur le marché. Comme le montre encore cet auteur, les explications fournies par le modèle de Becker sur les différences de distribution des revenus peuvent être considérées comme endogènes dans la mesure où elles envisagent les différences de revenus par l'hétérogénéité de la force de travail. Cette hétérogénéité résulte des décisions individuelles dans l'accumulation du capital humain et dans la répartition des qualifications rares au sein du bassin de recrutement des travailleurs (Sylvestre, 1998 : 56). Le modèle de Becker constitue un progrès important, car il permet d'expliquer les écarts de revenus entre les individus par un critère objectif.

Cependant, les explications qu'il fournit laissent dans l'ombre certaines questions sous-jacentes. Ce modèle ne dit rien sur les causes de la répartition inégale du capital humain. Aussi, cette théorie ne peut expliquer que partiellement les causes du maintien, voire de l'accroissement des différences de salaires sur une longue période :

La capacité du modèle à expliquer le maintien en longue période de différences de salaire non compensatrices est plus illusoire que réelle. On ne peut que renvoyer à des inégalités de taux de rendement entre les filières éducatives ou les origines sociales. Cela équivaut à poser autrement la question du maintien en longue période de ces différences, sûrement pas à la résoudre (Sylvestre, 1998 : 57).

Ce modèle apparaît aussi réducteur, car il ignore les autres facteurs de productivité (Granovetter, 1981). Il laisse supposer que la productivité de l'employé et son salaire augmentent indéfiniment avec la scolarité. En effet, la productivité ne dépend pas que des

⁷ Ce terme doit être entendu dans le sens des gains financiers et/ou matériels attendus au terme d'une action d'investissement.

habiletés de l'employé, mais aussi : 1) de la technologie existant dans l'entreprise sous forme d'outillage, 2) de la consommation et de l'écoulement de la production et 3) de l'organisation du travail. De surcroît, le modèle du capital humain orthodoxe est incapable d'expliquer toutes les inégalités de salaires, car comme l'écrit Granovetter (1981 : 17) : « *It is important, therefore, to remember that to say workers are paid the marginal product of labor is to say much more than they are paid according to ability and experience* ». L'auteur ajoute plus loin : « *It is naïve to see productivity as a matter of individual skills and is, in fact, less theoretically sophisticated than the older neo-classical arguments on marginal productivity, which whatever their shortcomings, at least recognized that wages are generated not only by skills in conjunction with consumer and demand, technology, and a work position* » (Granovetter, 1981: 19).

Quels que soient les principes de rationalité du demandeur d'emploi, l'emploi obtenu ne dépend pas seulement de ses choix, mais aussi et surtout des caractéristiques du marché de l'emploi. La distribution des emplois est soumise à l'influence des fluctuations qui surviennent sur ce marché. Ainsi, pendant les périodes de croissance économique, on assiste à la création de nouveaux emplois et les candidats ont plus de choix. Par contre, pendant les périodes de crise économique, on assiste plutôt à la stagnation, voire à la réduction du volume d'emplois. Dès lors, les demandeurs d'emploi sont obligés de baisser leurs exigences parce que les choix sont limités. Peu d'emplois disponibles et beaucoup de demandeurs d'emploi engendrent des situations de concurrence et d'inflation de diplômés (Vincens, 1995); la marge de choix tourne alors à l'avantage des employeurs. Ces derniers maximisent leurs profits en recrutant les diplômés pour des emplois inférieurs à leurs qualifications. Aussi, l'entrée et l'évolution du diplômé sur le marché du travail dépendent d'une gamme de considérations sociales liées, par exemple, au sexe, à l'âge et à l'appartenance ethnique.

Eu égard à ces critiques, les analystes ont développé de nouvelles théories économiques du marché de l'emploi regroupées sous le concept de théories *alternatives du capital humain* auquel nous consacrons la section suivante. Contrairement à la théorie néoclassique, elles ont la particularité de mettre en évidence l'influence des facteurs sociaux sur la négociation entre l'employeur et le demandeur d'emploi.

2.3 Les théories alternatives du capital humain

Développées à l'aube des années 1970, les théories alternatives du capital humain constituent une forme réajustée du modèle néoclassique du capital humain. Elles s'opposent particulièrement à l'existence d'une relation linéaire entre, d'une part, l'éducation et, d'autre part, le statut socioéconomique de l'emploi exercé. Ces théories offrent l'avantage d'inscrire la distribution des occupations dans un cadre plus global des facteurs sociaux qui affectent l'insertion sociale et professionnelle. En fait, en plus de l'instruction, la distribution des statuts socioéconomiques dépend aussi des faits structurels qui caractérisent le marché de l'emploi dans les différentes conjonctures, par exemple la croissance ou la décroissance économique, et l'évolution technologique. À chaque conjoncture, des phénomènes socioéconomiques nouveaux viennent modifier et restructurer les mécanismes qui gouvernent l'insertion professionnelle. Autrement dit, la distribution des occupations est soumise aux lois du marché de l'emploi plutôt qu'à la seule instruction des demandeurs d'emploi. Elle dépend des emplois disponibles plutôt que de la simple distribution des niveaux d'instruction.

En fait, il existe plutôt une relation d'interdépendance entre le nombre de demandeurs d'emploi qualifiés et les possibilités de leur recrutement. Autant celui-ci est-il déterminé par le volume d'emplois disponibles lors d'une conjoncture donnée, autant le nombre et le niveau d'études des diplômés en quête d'emplois influencent les conditions d'insertion au marché du travail. En d'autres termes, le processus de recrutement et d'embauche peut s'ajuster aussi en fonction des demandeurs et de ce fait, « *le système scolaire constitue l'un des éléments qui structurent l'organisation du travail et les systèmes de qualification* » (Duru-Bellat et Henriot-Van Zanten, 1992 : 59).

Par ailleurs, les employeurs sont dans l'incertitude quant aux habiletés du demandeur d'emploi lorsqu'ils cherchent à embaucher des employés. Le niveau d'instruction sert alors de critère pour apprécier leurs capacités de production. Mais les employeurs tiennent aussi compte d'une série d'autres facteurs non économiques, comme l'origine ethnique, le sexe et les traits de personnalité du demandeur d'emploi. Tout mène à penser que les probabilités d'accès à l'emploi sont davantage associées à la décision de l'employeur qu'à l'instruction du demandeur d'emploi.

Dans l'ensemble, les théories alternatives du capital humain que nous résumons dans les paragraphes suivants sont fondées sur trois concepts principaux : 1) les caractéristiques du demandeur d'emploi autres que son instruction, 2) les caractéristiques des emplois disponibles sur le marché du travail et 3) la structure du marché de l'emploi. À ces trois concepts correspondent trois théories économiques : la *théorie du filtre*, la *théorie de la concurrence pour l'emploi* et la *théorie de la segmentation de l'emploi*.

2.3.1 Le modèle de signalement ou la théorie du filtre

Selon cette théorie proposée par Carnoy et Carter (1975) et par Spence (1974), les employeurs sont encore dans une incertitude quant aux habiletés réelles du demandeur d'emploi au moment de l'embauche. Même si l'instruction sert de critère pour apprécier les capacités de production des demandeurs d'emplois, les employeurs tiennent compte d'autres caractéristiques non économiques pour le recrutement des employés, l'attribution des fonctions et les salaires. La théorie du filtre désigne ces caractéristiques par les termes d'*indices* et de *signalement*.

Le concept d'*indices* regroupe l'ensemble des caractéristiques sociologiques invariables et non économiques de l'individu qui sont à la base des inégalités dans la hiérarchie des occupations et des salaires : sexe, ethnie, origine socioéconomique, etc. Par exemple, pour une même scolarité, l'accès à des positions professionnelles élevées est plus favorable aux hommes qu'aux femmes (Duru-Bellat et Henriot-Van Zanten, 1992; Rosenfield et Jones, 1986; Tolbert, 1986; Fox, 1981) et aux nationaux qu'aux immigrants (Cliffton, Trevor et Clancy, 1991; Barringer, Takeuchi et Xenos, 1990).

La théorie du filtre met en évidence un autre concept : celui de *signalement* (Carnoy, 1975). Celui-ci se réfère aux aspects de la personnalité modifiables tels que l'expérience professionnelle, la culture générale, le niveau de prestige de l'école fréquentée, etc. (Hargens, 1969; Lee et Brinton, 1996).

Selon la théorie du filtre, même si l'instruction demeure un facteur commun dont aucun employeur ne peut se passer lors du recrutement, il n'en demeure pas moins que son niveau de désirabilité vis-à-vis des demandeurs est aussi lié à certains aspects invariables (*indices*) ou variables (*signalements*) de la personnalité. Dans ce cas, l'employeur revoit les

signalements à la hausse pour exclure les candidats qui ne disposent pas de tous les indices voulus. Par exemple, l'employeur pourrait exiger des candidats qu'ils soient prêts à travailler la nuit pour éliminer les femmes qui sont mères, parce qu'il sait que celles-ci ne sont pas disponibles pour travailler la nuit en raison de leurs obligations familiales. L'employeur peut aussi exiger une longue expérience professionnelle dans les entreprises nationales ou la maîtrise parfaite de la langue nationale pour éviter d'embaucher certains immigrants. Il peut exiger une scolarité élevée même pour des emplois de niveau inférieur, afin d'éliminer systématiquement des individus issus des classes défavorisées. Ainsi, les salaires attribués aux travailleurs les plus instruits seraient davantage influencés par le degré de confiance des employeurs en leurs aptitudes que des habiletés réelles à la productivité. Le niveau d'instruction est ici plutôt considéré comme un critère d'adaptabilité à l'emploi offert qu'un critère d'habileté à la productivité.

2.3.2 La théorie de la concurrence pour l'emploi

Selon le modèle de la concurrence pour l'emploi (Thurow, 1977), les revenus de l'individu sont déterminés par 1) sa position relative dans la hiérarchie des postes d'emplois et 2) la distribution des chances d'accès à l'emploi :

An equal group of laborers (with respect to potential training costs) might be distributed across relatively unequal distribution of job opportunities. After receiving the resultant on-the-job training, the initially equal workers would have unequal productivities since they would now have unequal skills. As a result, the distribution of incomes is determined by the distribution of the job opportunities and not by the distribution of the labor queue, which only determines the order of access and the distribution of access to job opportunities (Thurow, 1977 : 330).

Autrement dit, les salaires sont établis à partir du poste que l'individu occupe et non à partir des habiletés et des savoirs acquis à l'école. Selon les tenants de la théorie de la concurrence, il n'existe pas de compétences prédéterminées en tant que telles pour le travail; la plupart des habiletés sont acquises en cours d'emploi après l'obtention d'une position dans la hiérarchie de l'entreprise.

La théorie de la concurrence reconnaît, à l'instar de la théorie néoclassique du capital humain, l'importance accordée à l'instruction par les employeurs dans le recrutement des

employés. Elle rejette cependant l'affirmation selon laquelle l'instruction est le garant des habiletés à la productivité. La théorie de la concurrence stipule que l'instruction permet aux employeurs de sélectionner et de classer les postulants d'emploi en fonction de leur niveau d'adaptabilité au système de production. Les demandeurs d'emplois sont recrutés non pas en fonction de leurs habiletés immédiates à produire, mais en fonction de leurs aptitudes à être formés. La productivité de l'employé est associée aux caractéristiques du poste d'emploi auquel il est affecté et non aux savoirs et aux savoir-faire acquis à l'école. Les employeurs s'intéressent davantage à l'adaptabilité des postulants par rapport aux exigences d'emplois ouverts qu'au contenu de la formation. C'est pourquoi, quand il y a un poste d'emploi qui s'ouvre à l'intérieur de l'entreprise, les employeurs ont tendance à favoriser le recrutement à l'intérieur de l'entreprise plutôt qu'à l'extérieur de celle-ci.

Le tout est une question de rationalité des acteurs du marché de l'emploi : l'employeur et le demandeur d'emploi. D'un côté, lorsqu'ils sélectionnent de nouveaux employés, les employeurs tiennent compte à la fois de la productivité attendue chez le demandeur d'emploi et des coûts éventuels qu'ils encourront pour sa formation. Ils visent à sélectionner l'employé le plus rentable, c'est-à-dire le plus productif, et au moindre coût pour sa formation. Quand il s'agit d'un nouvel employé en début de carrière, les employeurs sélectionnent les plus instruits, car ils estiment que ces derniers sont dotés d'une capacité plus élevée d'adaptation et ont acquis des habiletés de production. Lorsqu'il s'agit d'un employé ayant une expérience de travail, les employeurs préfèrent ceux présentant des antécédents professionnels correspondant aux postes parce que l'initiation aux tâches à exécuter coûte moins cher. La formation sur le tas est donc un moyen sûr pour garantir les habiletés à la productivité. L'offre d'emplois et de salaires élevés aux plus instruits tient au fait qu'ils disposent d'aptitudes à être formés sur le tas.

D'un autre côté, ceux qui cherchent l'emploi réajustent leurs demandes en fonction des caractéristiques du marché. Dans un modèle de concurrence pour l'emploi, les individus n'augmentent pas leurs niveaux d'instruction uniquement pour accroître leurs revenus (salaires). L'instruction peut aussi servir de moyen de défense permettant à l'individu de confirmer, voire de protéger son emploi. Grâce à une instruction supplémentaire, l'individu confirme son emploi et pallie toute forme de compétition (Thurow, 1977 : 333).

En centrant le débat sur les employeurs, la théorie de la concurrence pour l'emploi permet de remettre en question les postulats de base de la théorie néoclassique du capital humain. La distribution des occupations sur le marché de l'emploi ne s'explique pas seulement par le niveau d'instruction des employés, mais également par les caractéristiques du contexte économique. Pendant les conjonctures économiques favorables, les individus peuvent obtenir des emplois correspondant à leur niveau et à leur domaine de formation. Dans ce cas, ils sont placés dans les conditions permettant d'optimiser leurs habiletés à produire. Par contre, dans des conjonctures de crise, les choix sont limités et les individus sont contraints d'accepter des emplois inférieurs à leur niveau d'études et ne correspondant pas nécessairement à leur domaine de formation. Du coup, leurs gains attendus en termes de salaires sont notamment réduits.

2.3.3 La théorie de la segmentation et la distribution de l'emploi

Selon la théorie de la segmentation de l'emploi (Piore, 1973; Doeringer et Piore, 1971), la distribution des salaires et des statuts socioéconomiques sur le marché de l'emploi dépend moins de la distribution des niveaux de scolarité que de la structure du marché du travail. Alors que les tenants de la théorie néoclassique du capital humain affirment qu'il existe deux types d'emplois, à savoir les emplois qualifiés et les emplois non qualifiés, la théorie de la segmentation de l'emploi présente les choses autrement. L'hypothèse de base de cette théorie est que le marché de l'emploi est divisé en deux secteurs : le *secteur primaire* et le *secteur secondaire*. La différence entre les deux secteurs a davantage trait à la qualité des emplois eux-mêmes qu'à la qualification des employés. Les emplois du secteur primaire sont bons (*good jobs*) tandis que ceux du secteur secondaire sont mauvais (*bad jobs*).

Le secteur secondaire est caractérisé par des emplois exigeant un niveau très bas d'habiletés, n'ayant qu'à offrir des emplois instables, des salaires peu élevés, des conditions de travail de moindre qualité et de faibles probabilités d'avancement professionnel. Le personnel n'est pas syndiqué et il est, en majorité, dominé par des gens issus des groupes défavorisés : les minorités ethniques, les femmes et les personnes âgées. Par contre, le secteur primaire se caractérise par des emplois hiérarchisés les uns par rapport aux autres et relativement bien rémunérés, une formation en cours d'emploi, des différences nettes entre

les salaires (structure de salaires), des possibilités de promotion, des règles de travail bien définies et une stabilité d'emploi (Piore, 1973).

Le secteur primaire est à son tour divisé en deux niveaux : le marché de l'emploi primaire subordonné (*lower-jobs tier*) et le marché de l'emploi primaire supérieur (*upper-jobs tier*). Les deux niveaux se distinguent par les mêmes différences qu'on observe entre le marché primaire et le marché secondaire. Par rapport aux emplois subordonnés, les emplois supérieurs se distinguent par une plus grande sécurité, un niveau élevé d'instruction, une liberté de créativité et des revenus relativement supérieurs (Griffin, Kalleberg et Alexander, 1981 : 207; Tolbert, Horan et Beck, 1980 : 1096; Piore, 1973 : 126). Selon la théorie de la segmentation, la valorisation de la scolarité dépend du type de marché où l'individu est embauché : les différences de capital humain ne se traduisent par des différences de gains de salaires que si l'on est dans le marché primaire (Granahan et Shakow, 1990; Maxwell, 1987).

Selon Doeringer et Piore (1971), le marché de l'emploi est structuré en fonction du niveau de complexité technologique de production. Les individus sont recrutés pour occuper des postes de travail quand ils disposent d'un capital humain correspondant aux exigences techniques. Les salaires ne sont pas déterminés par le niveau d'instruction, mais par les caractéristiques des emplois. C'est pourquoi, pour des emplois techniquement peu complexes et faisant partie du secteur primaire inférieur, le niveau d'études n'influence pas le recrutement et la détermination des rémunérations. Cette approche explique pourquoi les gens sont rémunérés selon les fonctions qu'ils exercent et non selon leurs niveaux d'instruction. Deux ou plusieurs individus peuvent avoir un même niveau d'études et avoir des salaires différents parce qu'ils n'exercent pas les mêmes fonctions ou travaillent dans des secteurs différents : santé, arts, sciences sociales, etc. Nous avons déjà expliqué ce phénomène avec des exemples au premier chapitre. Bref, la théorie de la segmentation de l'emploi et les autres théories alternatives de la théorie du capital humain soulignent les faiblesses de cette même théorie.

2.4 Les limites de la théorie du capital humain

La grande faiblesse de la théorie du capital humain relève en particulier de son ambiguïté. Premièrement, s'il est vrai que l'absence d'instruction est un handicap pour la productivité, il reste difficile de fixer le seuil minimum à partir duquel l'employé est le plus productif. Il est quasi impossible de déterminer quelle instruction supplémentaire provoque quelle productivité marginale. Deuxièmement, même si l'instruction peut contribuer à la croissance de la productivité, cette contribution n'est possible que lorsque les structures économiques sont à même d'absorber les personnes scolarisées. Troisièmement, il n'est pas toujours évident que les travailleurs les plus instruits sont les plus productifs puisque les habiletés professionnelles s'acquièrent en outre par l'expérience. Quatrièmement, il est difficile d'évaluer l'apport des compétences non manuelles : « *L'instruction est souvent sans influence sur la productivité en cours d'emploi et se révèle quelquefois contre-productive, la formation spécifiquement professionnelle semble venir de l'expérience de travail plus que de la formation scolaire formelle* » (Forquin, 1997 : 120). Cinquièmement, la théorie du capital humain reste aussi muette sur la distribution des positions sociales dans les entreprises, car elle suppose que le marché de l'emploi est homogène. Elle n'explique pas pourquoi les individus, une fois embauchés, sont répartis dans des positions inégales de la hiérarchie. Elle n'explique pas non plus pourquoi certains employés gagnent plus que d'autres, alors qu'elle stipule que tous les employés sont animés d'un souci de maximiser leurs gains en termes de salaires. Sixièmement, s'il est vrai que les écoles sont des institutions de formation aux métiers et qu'elles en fournissent des habiletés, cette formation ne génère pas de nouveaux emplois correspondants : « *The point is that schools relate to the jobs that are available ; they don't help to create new one* » (Martell, 1989 : 384). Enfin, septièmement, les exigences caractéristiques d'un emploi en termes de compétences ne sont pas déterminées à l'avance ni par l'employeur ni par le demandeur d'emploi. Les comportements requis pour exercer un emploi sont définis au terme des négociations entre les deux interlocuteurs. D'un côté, quand ils cherchent un emploi, les individus ne se préoccupent pas forcément de la productivité qu'on attend d'eux. Leurs intérêts se trouvent essentiellement centrés sur les profits à réaliser en termes de salaires et autres avantages matériels, de pouvoir et de prestige, de stabilité professionnelle et de conditions de travail. Leur niveau de productivité se trouve davantage lié à la capacité des

employeurs de mettre à profit leurs habiletés intellectuelles et professionnelles (Collins, 1979 : 27).

D'un autre côté, lors du recrutement des nouveaux employés, le choix n'est pas nécessairement basé exclusivement sur les critères de qualification professionnelle, mais aussi sur une série d'autres valeurs plus étendues telles que l'esprit de leadership, les habiletés de communication, les attitudes face à l'autorité, etc. Comme l'écrit Logan (1996: 154) :

The mechanism by which the preferences and resources of employers and workers determine the allocation of workers to jobs in a free economy is this: workers choose the jobs whose the resources they prefer from the sets of jobs available to them; and employers choose the workers whose resources they prefer from the sets of workers they find available.

Comme le constate Collins (1979 : 28), les employeurs n'ont pas toujours une idée précise des caractéristiques de l'employé à recruter. Ils ont tout juste l'idée vague d'un portrait général et le choix dépend des demandeurs disponibles sur le marché. Les critères de recrutement sont réajustés en fonction des qualifications des demandeurs d'emploi disponibles sur le marché; même les tâches attribuées aux nouvelles recrues sont définies en tenant compte d'un ensemble de qualités observées chez les candidats et non exclusivement en fonction des exigences des postes disponibles (Rosebaum et Binder, 1997). Autrement dit, les décisions d'engagement sont prises après le jugement global sur l'ensemble des aspects de la personnalité. Pour combler les lacunes de formation professionnelle des employés embauchés, les employeurs misent souvent sur les activités de contrôle, de supervision et de formation sur le tas.

Il s'ensuit que le type d'emploi dépend moins des habiletés de l'employé et de sa maîtrise des techniques de production, que de son art à s'intégrer dans le groupe culturel qui détient le pouvoir sur le marché de l'emploi :

Education is not associated with employee productivity on the individual level, and job skills are mainly learned through opportunities to practice them, as retraining procedures for the organizational innovations abundantly demonstrate. Social mobility surveys and observational studies of work both show that pressures for the technical efficiency are submerged within the

social struggles over the positions, struggles in which membership in cultural group is the crucial weapon (Collins, 1979 : 48).

Les théories alternatives du capital humain que nous avons exposées permettent de mettre en relief les limites de l'instruction dans la distribution des occupations et le processus d'insertion professionnelle. Elles contribuent à nuancer les postulats de la théorie néo-classique du capital humain par les éléments relevant de la dimension sociale : « *Elles relèvent du fait que l'insertion professionnelle est un processus social plutôt que simplement économique et que, en conséquence, on ne peut l'analyser au moyen de l'analyse coût-bénéfice, à moins d'élargir ces concepts de façon à y inclure les dimensions non économiques* » (Diambomba, 1995 : 63).

Les tenants des théories alternatives du capital humain ont le mérite d'avoir montré que, à la base, les inégalités de revenus salariaux dépendent moins du choix de l'employé que de la décision de l'employeur. Quoique ces théories permettent d'expliquer les inégalités de revenus, l'explication qu'elles apportent semble limitée, car elle ne tient pas compte de l'influence que peuvent exercer les relations sociales sur la distribution des occupations. En effet, l'accès à un emploi et les avantages qui y sont associés, tels que le revenu, sont déterminés à la fois par les caractéristiques du demandeur de l'emploi (A), celles de l'employeur (B), mais également par les relations qui unissent A et B. La rencontre et les négociations entre l'employeur et le demandeur d'emploi se passent dans un cadre social d'échanges et d'interactions. Autrement dit, le statut socioéconomique de l'emploi exercé par l'individu est beaucoup influencé par les relations sociales que ce dernier est à même d'investir pour accéder aux emplois convoités (Granovetter, 1981). Ces relations sociales constituent ce que les sociologues qualifient de *capital social*. Nous reviendrons plus en détail sur ce concept dans le chapitre suivant.

Tout en admettant la pertinence des critiques à l'égard de la théorie du capital humain, nous sommes toujours convaincu de sa valeur pour comprendre les problématiques liées à la distribution des occupations sur le marché de l'emploi. Par ailleurs, bien que son influence ne soit pas exclusive, l'instruction reste la forme de capital humain privilégiée au recrutement et à l'embauche des travailleurs. Dans les systèmes de production modernes, l'instruction est le meilleur instrument pour apprécier les habiletés et les aptitudes de

production du demandeur d'emploi. C'est sur la base de ces arguments que nous retiendrons la scolarité pour construire notre modèle d'analyse.

Chapitre 3 : La théorie du capital social

L'objectif de ce chapitre est de reconstituer les grandes lignes de la théorie du capital social. Après en avoir défini le concept, nous choisirons l'approche de Lin en mettant surtout l'accent sur l'influence du capital social sur la distribution des occupations sur le marché de l'emploi. À la fin du chapitre, nous mettrons en relief quelques limites de la théorie de Lin telles qu'elles se présentent dans des études empiriques.

3.1 L'émergence du concept

L'idée sous-jacente au concept de capital social n'est pas nouvelle, mais le concept en tant que tel est très récent. Selon Degenne et Forsé (1994), Hobbes y fait déjà allusion en 1651 dans le *Leviathan* : « *Avoir des amis, c'est avoir du pouvoir* ». Il appartient cependant à Weber (1971) d'avoir développé les bases théoriques de ce concept dans ses études sur les inégalités sociales dans son ouvrage *Économie et société* publié en 1914. Selon Weber, l'homme dispose de trois types de ressources possibles pour améliorer ses conditions de vie : *ressources économiques*, *ressources politiques* et *ressources symboliques* (relations sociales). Selon l'auteur, chaque relation sociale est un comportement qui implique plusieurs individus et qui se distingue des autres par sa forme et ses buts. Selon Weber, la forme de ce comportement peut varier, mais chaque relation sociale est telle que les individus agiront socialement les uns envers les autres pour atteindre les buts visés.

Le terme *capital social* apparaît pour la première fois dans l'ouvrage *Community Center* publié en 1920 par Hanifan (2003[1920] : 22). L'auteur tente de formuler une définition pour ce concept, l'associant aux relations d'amitié, de sympathie, d'entraide, de coopération et de solidarité qui caractérisent les membres d'une communauté. Selon Hanifan, ces relations constituent en soi une richesse (capital) utile pour promouvoir le bien-être des membres de la communauté.

Toutefois, c'est à Loury (dans Coleman, 1990) que nous devons les bases réelles de la théorie du capital social dans son article « *A Dynamic Theory of Racial Income Differences* », publié en 1977. Cet économiste américain met en relief l'influence des relations sociales dans la distribution des statuts socioéconomiques. Il ne s'est pas limité à

l'usage du concept de capital social. Il a surtout le mérite d'avoir approfondi sa réflexion en donnant à ce concept un caractère empirique et en le comparant au capital humain. Selon Loury, le capital social réfère à l'ensemble des relations de confiance et d'autorité, des normes sociales qui entourent l'individu dans son milieu social. Selon Loury, les relations sociales constituent un moyen utile que les individus mettent à profit particulièrement à des fins économiques. En fait, la manière dont les relations sociales sont utilisées dépend des règles sociales formelles ou informelles typiques de chaque société. Par analogie au capital humain, Loury considère les relations sociales comme un instrument potentiel pour atteindre des buts. Selon cet auteur, la structure de production des États-Unis et, de surcroît, la distribution inégale des revenus sont fondées sur la hiérarchie entre les familles. En d'autres termes, le statut social et le revenu sont, à chaque nouvelle génération, moins associés aux caractéristiques de l'individu lui-même qu'à la structure sociale : « *An economy is constructed with an elementary social structure* » (Loury, 1981 : 843). La reproduction intergénérationnelle des inégalités s'explique plus par l'action des familles que par les différences entre individus isolés. Plus tard, Portes (1998 : 9) renchérit en soulignant que le capital social influence l'action humaine dans diverses situations sociales où il remplit trois fonctions principales : c'est une source de contrôle social, une source de support familial et une source de bénéfices à travers les réseaux extra-familiaux.

Jusqu'à la fin des années 1970, la théorie du capital social est restée à l'état embryonnaire. Ce concept est peu utilisé dans les analyses théoriques et fait encore moins l'objet de recherches empiriques. Il commence à attirer l'attention des sociologues et économistes au début des années 1980 avec les travaux de Bourdieu (1980) et, plus tard, ceux des américains Coleman (1988, 1990) et Putnam (1995).

3.2 La définition et l'élaboration des théories à partir du concept de capital social

Bourdieu (1980, 1985) est le premier à proposer une théorie élaborée du concept de capital social. À l'instar de Loury, Bourdieu part du postulat selon lequel, pour atteindre les buts poursuivis, les acteurs ne se servent pas seulement des moyens matériels et de leurs habiletés personnelles, mais également des relations sociales dont ils disposent dans leurs familles, leur communauté d'origine et toute autre organisation à laquelle ils appartiennent.

Dans cette optique, les relations sociales ne sont rien d'autres pour lui que des ressources qu'il qualifie de capital social, concept qu'il définit de la manière suivante :

Le capital social est l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'inter-reconnaissance; ou, en d'autres termes, à l'appartenance à un groupe, comme ensemble d'éléments qui ne sont pas seulement dotés de propriétés communes (susceptibles d'être perçues par l'observateur, par les autres ou par eux-mêmes) mais sont aussi unis par des liaisons permanentes et utiles (Bourdieu, 1980 : 2).

Selon Bourdieu, le capital social est une forme de ressource collective héritée que l'individu reçoit de son groupe ou de son réseau social dans une forme déjà agrégée :

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 liens 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 des relations sociales directement utilisables (Bourdieu, 1980 : 2).

Comme le constatent Dika et Singh (2002), Bourdieu présente le capital social à la fois comme l'effet et la cause de l'institution sociale. Le capital social est également présenté à la fois comme étant l'effet et la cause des inégalités de classes sociales. Bourdieu considère le capital social comme un moyen d'atteindre des buts et de réaliser des bénéfices. Selon l'auteur, c'est une ressource héritée de la classe sociale et elle constitue un attribut du groupe ou du réseau social auquel appartient l'individu.

À l'instar de Bourdieu, Coleman (1988, 1990) considère le capital social comme le produit des interactions sociales dans le temps. Autrement dit, pour constituer un capital social, ces interactions doivent atteindre une certaine intensité et une stabilité dans le temps de manière à ce que les individus appartenant à une structure sociale agissent les uns dépendamment des autres. Coleman (1990 : 332) assimile ainsi le capital social aux relations interindividuelles qui caractérisent une structure sociale :

I will conceive of these social-structural [structural position and ties] resources as a capital asset for the individual, that is, as a social capital.

Social capital is defined by its function. It is not a single entity, but a variety of different entities having two characteristics in common: they all consist of some aspects of social structures, and they facilitate certain actions of individuals who are within the structure.

Selon Coleman, les interactions sociales constituent un capital, étant donné qu'elles peuvent être utilisées pour réaliser des buts. Le capital social de l'individu se ramène essentiellement : 1) à ses obligations, aux attentes sociales et aux relations de confiance dont il jouit auprès des autres membres de son organisation, 2) à ses possibilités d'accès à l'information, 3) aux normes et sanctions admises par les membres de l'organisation sociale, 4) à l'autorité et aux responsabilités qu'il détient en tant que membre et, enfin, 5) aux types d'organisations auxquelles il appartient volontairement. L'approche de Coleman s'inscrit dans une perspective fonctionnaliste, mais surtout instrumentaliste (Dika et Singh, 2002). Le capital social est investi par l'individu afin d'atteindre des buts que l'acteur ne pourrait atteindre autrement : « *Like other forms of capital, social capital is productive, making possible the achievement of certain ends that would not be attainable in its absence* » (Coleman, 1990 : 302).

Il importe aussi de souligner avec Coleman le caractère unique et spécifique du capital social. En effet, celui-ci ressemble et diffère, sous plusieurs aspects, à la fois du capital humain et du capital physique. Ils constituent tous les trois des ressources investies par le sujet. Cependant, à la différence du capital humain qui est limité aux caractéristiques de l'individu, le capital social relève de la collectivité. Alors que le premier réfère aux capacités propres de l'individu, le second renvoie aux opportunités disponibles dans la structure sociale. Si le capital humain est acquis grâce à l'accumulation des connaissances et au développement des habiletés que l'acteur peut mettre en œuvre dans de nouvelles situations, le capital social, lui, est acquis grâce à la création de relations entre acteurs, de manière à faciliter les actions interindividuelles. Contrairement au capital physique et au capital humain, le capital social ne se déprécie pas, mais sa valeur varie en fonction des activités, de même qu'il ne dépend pas seulement de l'individu. Il est fortement lié à la structure des relations entre les individus. À la différence du capital physique et à l'instar du capital humain, le capital social se développe avec le temps. Il se renforce avec les années que l'individu passe dans une institution scolaire durant ses études, dans les

activités religieuses, dans les activités sportives ou dans l'entreprise. En fin de compte, le capital social n'est pas en soi une ressource que l'individu cherche à consommer directement, c'est plutôt un moyen d'accéder à des ressources possédées par d'autres personnes (Flap, 2004).

Putnam (1995, 1996, 2000) considère comme capital social la participation de l'individu aux activités sociales collectives : loisirs, activités politiques, religion, etc. Cet auteur adopte une approche constructiviste, préférant fonder sa définition, non pas sur le seul caractère utilitaire des relations sociales, mais plutôt sur les comportements et attitudes volontaires qui caractérisent les individus qui détiennent un capital social. Pour lui, le capital social est fondé sur l'ensemble des relations de confiance, de participation et de réciprocité. Son caractère utilitaire repose essentiellement sur les relations de confiance entre les membres d'une organisation. En tant que tel, le capital social se construit à travers les activités sociales telles que les associations, les mouvements religieux, les mobilisations politiques, les clubs sportifs, etc. Contrairement à Loury, Bourdieu et Coleman qui considèrent le capital social comme un produit de la structure sociale, Putnam développe une dialectique inverse, soutenant l'idée selon laquelle le capital social est plutôt le résultat de l'action de l'individu. Il se construit grâce à la volonté de l'acteur de participer à ces associations.

Dans sa théorie des « trous structureaux » (*structural holes*), Burt (2001, 1995, 1992) adopte une démarche de raisonnement *a contrario*. Pour lui, on définirait mieux le concept de capital social par l'absence de relations sociales. En effet, le capital social est créé lorsque, en l'absence de relations entre les acteurs *A* et *B*, *A* brise ce vide au moyen d'une personne intermédiaire pour entrer en contact avec *B*. C'est cette absence de relations entre deux acteurs que Burt appelle trou structural. L'entrée en contact avec d'autres réseaux sociaux crée des ouvertures pour acquérir des biens et des services auprès de ces derniers :

Certains ont des relations avec certains autres, leur font confiance, sont obligés de les soutenir, dépendent des échanges qu'ils nouent entre eux. Dans ce contexte, l'absence de relations (les trous structureaux) représente des opportunités entrepreneuriales de se poser en intermédiaires contrôlant les flux d'information et la coordination des actions entre les acteurs se trouvant de part et d'autre de ce trou (Burt, 1995 : 602).

L'intérêt particulier des trous structuraux est qu'ils permettent de sortir de son propre réseau social immédiat et d'atteindre des réseaux sociaux environnants. Contrairement au réseau immédiat qui ne fournit que des informations redondantes, les trous sociaux permettent d'accéder à de nouvelles informations utiles à la réalisation des buts poursuivis. Dans la mesure où ces informations servent de canevas pour accéder à des avantages sociaux, les trous structuraux constituent un capital social. Autrement dit, la création de nouveaux contacts au-delà du cercle social immédiat permet d'étendre le réseau social d'information et, par conséquent, enrichit le capital social.

Lin (2000 : 786) oriente ses réflexions dans le même sens que Bourdieu et Coleman, soulignant la dimension utilitaire du capital social : « *Social capital may be defined as investment and use of embedded resources in social relations for expected returns. Social capital is conceptualized as (1) quantity and/or quality of resources that an actor (be it an individual or a group or community) can access to use through; (2) its location in a social network* ». Les relations sociales constituent un instrument pour atteindre les buts et, en tant que ressources, leur influence dépend fortement des caractéristiques du réseau social :

The first conceptualization of social capital emphasizes resources – the resources embedded in social relations, or social resources. The second conceptualization emphasizes location in a network or network characteristics. The general proposition is that social capital enhances the likelihood of instrumental returns, such as better jobs, earlier promotions, higher earnings or bonuses, and expressive returns, such as better health (Lin, 2000: 786).

Il s'écarte cependant de Bourdieu et de Coleman en mettant l'accent sur le rôle de l'acteur dans la mobilisation du capital social. Pour Bourdieu et Coleman, l'attention est plus centrée sur une analyse de type macrosociologique structural, insistant sur le groupe social auquel appartient l'individu. Dans ce sens, le capital social est perçu comme l'ensemble des relations spécifiées et non spécifiées. La faiblesse de la théorie de Bourdieu est qu'elle pêche par excès : elle est déterministe dans la mesure où elle laisse croire que seule l'origine socioéconomique détermine à la fois le capital social accessible et les résultats atteints par l'individu.

La théorie de Coleman accuse une faiblesse semblable, réduisant le capital social à sa fonction et à ses effets : « *Capital social is defined by its function* ». Pour Lin (1995, 2001a), il est difficile d'élaborer une théorie à partir de cette seule vision fonctionnaliste de Coleman, où c'est l'effet qui mesure la cause. Lin estime que ce serait une tautologie :

This 'functional' view may be tautology: social capital is identified when and if it works; the potential causal explanation of social capital can be captured only by its effect, or whether it is an investment depends on the return for a specific individual in a specific action. Thus, the causal factor is defined by the effect. Clearly, it would be impossible to build a theory where causal and effectual factors are folded into a singular function (Lin, 2001a : 28; 2001b : 11).

Dans sa théorie des ressources sociales, Lin (2001b : 12) pense que le capital social est un produit de la structure sociale, mais qu'il devient utile grâce à l'action voulue et émise par l'individu qui l'investit. D'après lui, « *The notion of social capital contains three ingredients: resources embedded in a social structure; accessibility to such social resources by individuals in a purposive action. Thus conceived, social capital contains three elements intersecting structure and action: the structural (embeddedness), opportunity (accessibility) and action-oriented (use) aspects* ».

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

Quant à nous, nous choisissons l'approche de Lin. Trois raisons motivent notre choix. Premièrement, l'auteur a tenté de concilier les différentes approches développées autour de ce concept. D'une part, à l'instar de Bourdieu, Lin reconnaît l'influence de la structure sociale dans l'accès et la création du capital social. D'autre part, à l'instar de Coleman, Lin accorde une place importante à l'action individuelle dans son usage du capital social. Deuxièmement, l'approche de Lin se distingue surtout par les possibilités d'en mesurer les

dimensions et se prête bien à des études empiriques. Par conséquent, elle permettrait au chercheur de s'assurer l'objectivité grâce notamment à des indicateurs mesurables. Troisièmement, cette approche s'applique bien à notre étude, étant donné que l'auteur a consacré l'essentiel de ses travaux à la distribution des occupations sur le marché de l'emploi. Il défend l'hypothèse selon laquelle le capital social est un facteur de structuration du marché de l'emploi et de distribution des statuts socioéconomiques (Lai, Lin, et Leung, 1998; Lin, 2001a; Lin, 2001b; Lin, 1999; Lin, 1995; Lin et Dumin, 1986; Lin, Ensel et Vaughn, 1981; Lin, Vaughn et Ensel, 1981).

3.3 La théorie des ressources sociales de Lin

Lin part de l'hypothèse générale selon laquelle l'accès au meilleur capital social constitue un facteur de succès des actions engagées par les individus dans la course aux emplois (Lin, 1995). Selon Lin, même si l'instruction reste un outil incontournable dans la recherche d'un emploi, les relations sociales et la position sociale initiale comptent beaucoup plus que le niveau d'études dans la course aux meilleurs emplois (Lin, Ensel et Vaughn 1981; Lin, Vaughn et Ensel, 1981). Son hypothèse générale est que les relations sociales constituent des *ressources sociales*, terme utilisé par Lin comme synonyme du capital social (Lin, 2001a). À l'instar des biens matériels, les relations sociales constitueraient « *des biens dont la valeur est déterminée socialement et dont la possession permet à l'individu de survivre ou de préserver des acquis* » (Lin, 1995 : 687). À partir de cette hypothèse générale, Lin formule deux autres hypothèses fondées sur deux concepts : l'accès et l'usage du capital social. L'auteur distingue ces concepts de la manière suivante :

Ce qui est compris par « accès » et « usage » renvoie à des dynamiques à la fois séparées et liées. L'accessibilité renvoie à un ensemble de ressources sociales disponibles et potentielles, alors que l'usage implique la mobilisation effective de ressources sociales. Les ressources accessibles font partie du réseau d'une personne, alors que l'usage des ressources sociales marque le choix délibéré de contacts sociaux dont on mobilise les ressources sociales à des fins instrumentales. Ainsi les ressources du réseau peuvent être comprises comme l'accès à des ressources sociales et les ressources de contact représenter l'utilisation de ces ressources sociales (Lin, 1995 : 696).

Selon la première hypothèse, l'accès à l'emploi et au statut socioéconomique recherchés par l'individu est déterminé par son capital social. Celui-ci se développe à travers les

réseaux sociaux selon la place occupée par le candidat dans la hiérarchie sociale. Ainsi, le niveau d'instruction, l'emploi antérieur du candidat et le statut socioéconomique des parents sont considérés par l'auteur comme des facteurs d'accès au capital potentiellement contenu dans les réseaux socioéconomiques et professionnels. Ces réseaux sociaux que fréquente l'individu constituent pour lui ce que Lin qualifie de *capital social accessible* ou *inscrit* (*embedded social capital*). Dans cette étude, nous préférons cependant utiliser le terme *capital social latent* qui, à notre avis, traduit mieux l'idée originale de l'auteur en anglais.

Les conclusions de Lin, Ensel et Vaughn (1981) ont suscité beaucoup d'attention. Signalons en passant que l'étude de Lin, Ensel et Vaughn portait sur les données de l'enquête menée en 1975 auprès de 399 individus de sexe masculin, âgés de 20 à 64 ans et occupant un emploi dans la région métropolitaine d'Albany-Troy-Schenectady à New York. Les études de réplification de Marsden et Hurlbert (1988) et de De Graaf et Flap (1988) ont permis de montrer qu'on peut effectivement expliquer le statut socioéconomique de la profession exercée par l'individu à partir du capital social qui lui est accessible, c'est-à-dire à partir des personnes qu'il fréquente. Ce capital social est généralement associé au prestige social des membres du réseau (leur niveau d'instruction et leurs professions).

Lin pose une seconde hypothèse selon laquelle le succès dans la réalisation des buts poursuivis dépend de l'usage que l'individu fait du capital social qui lui est accessible. D'après lui, il ne suffit pas d'avoir accès à un réseau social, encore faut-il s'en servir. L'usage est surtout associé aux contacts menés par l'individu auprès des personnes intermédiaires. Dans la mesure où ces contacts augmentent la probabilité d'accès aux autres ressources, ils constituent ce que Lin appelle le *capital social mobilisé* (Lin, 2001a : 82-83).

Comme on peut le constater, Lin présente le capital social comme le résultat à la fois de la structure sociale et de l'action individuelle. Si le capital social se développe grâce aux relations sociales, son influence sur la réalisation des buts dépend, en grande partie, de sa mobilisation ou de l'action instrumentale⁸, pour utiliser les termes de l'auteur. Celle-ci

⁸ L'action de mobilisation ou instrumentale se réfère, dans les travaux de Lin, aux démarches menées par l'individu pour atteindre des buts. Il s'agit des actions directes ou indirectes par lesquelles l'individu fait intervenir les relations sociales en vue d'atteindre des buts.

consiste à activer les relations sociales grâce à des contacts auprès des personnes intermédiaires pour obtenir l'information ou atteindre directement les buts poursuivis. En retour, l'efficacité de cette action de mobilisation dépend de la position des personnes contactées. Pour Lin, les réseaux et les contacts constituent deux niveaux séparés de capital social, mais en même temps ils sont complémentaires à l'intérieur de l'action instrumentale. Qui accède au meilleur capital social et en fait un usage efficace ? Selon Lin, l'accès au capital social est influencé par la position qu'occupe l'individu dans la hiérarchie sociale.

3.3.1 La position sociale : un atout pour accéder au meilleur capital social

Dans sa théorie, Lin montre qu'il existe une relation entre la position sociale occupée et le capital social auquel le sujet peut accéder. Plus la position de l'individu dans la hiérarchie sociale est élevée, plus il a accès à un meilleur capital social. En fait, plus la position sociale est élevée, moins les occupants sont nombreux (Granovetter, 1973) et plus ils peuvent accéder au meilleur capital social, non seulement parce qu'ils disposent des avantages particuliers à leur niveau hiérarchique, mais aussi parce qu'ils entretiennent des relations privilégiées avec les membres des catégories inférieures (Burt, 1995). La position hiérarchique occupée est souvent utilisée pour réaliser les intérêts économiques. Ce sont surtout les personnes occupant des positions de pouvoir et d'autorité qui disposent des informations sur la localisation des avantages sociaux.

Selon Hurlbert, Beggs et Haines (2001), le capital social accessible à l'individu dépend des réseaux sociaux auxquels il participe directement ou indirectement. Aux États-Unis, la possibilité de participer à ces réseaux dépend, elle aussi, des caractéristiques sociales : âge, sexe, statut matrimonial, niveau d'instruction, origine ethnique ou raciale, religion, etc. Selon eux, à partir de chacune de ces caractéristiques, on peut prédire si l'individu participe aux réseaux qui contiennent un capital social potentiellement riche ou pauvre. Ils ont trouvé que la participation aux réseaux riches en capital social augmente selon que l'individu est âgé, de sexe masculin, marié, instruit et de race blanche. Ces réseaux [riches] sont dominés par des gens de sexe masculin et relativement instruits. Les liens ont tendance à être

*hétérophiles*⁹. Par contre, les femmes, les jeunes, les moins instruits, les célibataires jamais mariés, les veufs, les divorcés, les séparés ont tendance à s'intégrer dans des réseaux à capital social faible, dont la composition est dominée par des personnes semblables. Alors que les gens de la première catégorie (les hommes, les plus instruits, etc.) ont tendance à développer des liens *hétérophiles extra-parentaux*, ceux de la deuxième catégorie (les femmes, les moins instruits, etc.) ont tendance à s'isoler à l'intérieur des réseaux *homophiles* de parenté, de même sexe et de niveau d'instruction plus bas (Hurlbert, Beggs et Haines, 2001 : 216-218).

Granovetter (1973) explique ce phénomène d'alliance par le principe d'homophilie selon lequel les acteurs ont tendance à développer des interactions avec d'autres acteurs ayant des attributs et des caractéristiques semblables. Pour Lin (1995) cela est vrai en partie puisqu'en réalité, dans la course aux emplois et aux statuts professionnels, les individus peuvent engager aussi bien les actions *homophiles* que les actions hétérophiles. Le choix des interactions (homophiles ou hétérophiles) dépend du type d'intérêts poursuivis. D'après Lin, les individus entrent souvent en interactions *homophiles* avec des semblables pour défendre les intérêts de type expressif tels que le développement des attitudes de sympathie, d'entraide, d'amitié, de conseil, etc. Par contre, pour acquérir des ressources non disponibles dans le groupe homophile, les individus sont obligés de mener des actions instrumentales *hétérophiles* auprès des partenaires ayant davantage de ressources (pouvoir, prestige, information, etc.). C'est ce que Lin appelle le principe de prestige. L'application de ces deux principes (homophilie et prestige) favorise davantage les acteurs occupant les positions supérieures dans la hiérarchie sociale comme l'indique Lin (1995 : 691) :

Lorsque ces deux principes [prestige et homophilie] sont appliqués à la question de savoir qui parvient aux meilleures ressources sociales, les acteurs ayant une position sociale (héritée ou acquise) relativement élevée dans la structure ont un avantage sur les autres. On fait ainsi l'hypothèse que le niveau d'origine est positivement lié aux ressources sociales acquises au moyen d'un contact.

⁹ Les termes *homophilie* et *hétérophilie*, son contraire, sont compris dans le sens que leur confère Granovetter (1982 : 114), c'est-à-dire le fait que les individus ont tendance à développer de meilleures interactions avec les personnes qui leur ressemblent ou, au contraire, avec des personnes qui leur sont plutôt différentes.

Cependant, l'effet de la position initiale sur l'acquisition des ressources serait moins évident que le principe de l'homophilie ne laisse croire (Lin, Ensel et Vaughn, 1981). La réalisation des buts poursuivis (l'obtention d'emploi convoité, par exemple) dépendrait aussi de la force des liens mobilisés par l'acteur auprès des partenaires de son réseau.

3.3.2 La mobilisation des liens sociaux : une condition pour le succès dans la course aux occupations

Selon les liens dont ils disposent dans l'environnement social, les demandeurs d'emploi utilisent des contacts formels ou informels auprès de l'employeur. Comme l'indique Granovetter (1973, 1982), ces liens constituent des outils efficaces pour accéder à l'information sur les opportunités de nouveaux emplois. Ils peuvent aussi constituer des moyens potentiels pour influencer positivement les décisions de l'employeur en faveur du demandeur d'emploi. Les liens peuvent être fondés sur les relations prescrites dans les caractéristiques innées ou héritées grâce à la parenté; tout comme ils peuvent être acquis grâce aux relations avec les amis et les collègues de travail (Lin, Vaughn et Ensel, 1981 : 1165).

Le manque de contacts sociaux dans les réseaux du marché du travail réduit fortement la probabilité d'accès à un emploi recherché. La preuve en est que, dans la compétition pour les emplois prestigieux, les candidats qui n'ont pas de contacts avec l'employeur sont davantage éliminés, mais dès qu'ils réussissent à trouver un intermédiaire pour appuyer la demande, ces mêmes candidats sont retenus pour les postes convoités (Bian et Ang, 1997; Granovetter, 1995).

Personal contacts are of paramount importance in connecting people with jobs. Better jobs are found through contacts, and best jobs, the ones with the highest pay and prestige and affording the greatest satisfaction to those in them, are most apt to be filled in this way. With a few interesting exceptions, those who do not find their jobs through personal contacts, would have like to do so, but were prevented by 'structural' factors (Granovetter, 1995: 22).

Lai, Lin et Leung (1998) ont mesuré l'impact 1) des contacts personnels (*personal contacts*), 2) des demandes adressées directement auprès de l'employeur (*direct application*) et 3) l'utilisation des voies officielles (*formal channels*). Ils ont constaté que,

plus la position sociale de l'individu est élevée, plus il mène des contacts auprès des personnalités de rang social élevé. Lai, Lin et Leung ont constaté que 56,3 % des répondants avaient utilisé les contacts personnels pour avoir des informations, des conseils ou exercer une influence auprès de l'employeur, 27,4 % faisaient une demande directe (se référant aux annonces dans les journaux ou dans les catalogues) alors que 16,3 % utilisaient les voies formelles (passant par les services spécialisés de recherche d'emploi). Précisons que cette étude a porté sur les mêmes données d'enquête utilisées par Lin, Ensel et Vaughn (1981). Nous avons déjà décrit l'échantillon de cette enquête au début de cette section.

L'effet des contacts dépend de la force (*strength*¹⁰) des liens que l'individu entretient avec la personne contactée. Quel est le niveau de la force des liens qui assure plus de succès dans les démarches de recherche d'emploi, et quelle catégorie d'acteurs détient ces liens? Selon Granovetter, les liens faibles apportent de meilleurs résultats que les liens forts. Tout comme appartenir à une position initiale élevée, sortir de son réseau d'appartenance intime apporte des relations sociales supplémentaires et augmente la possibilité de l'individu de monter dans la hiérarchie. En fait, les contacts au-delà du cercle social intime ont surtout l'avantage d'apporter des informations nouvelles et plus utiles. Par contre, l'information qu'apportent les liens forts est souvent redondante, car elle est disponible à tout le réseau, alors que celle qu'apportent les liens faibles est plutôt nouvelle, rare et porteuse de succès (Campbell, Marsden et Hurlbert, 1986 : 98).

L'hypothèse de la force des liens est cependant l'objet de controverse dans la théorie du capital social. Selon Granovetter (1982), la force des liens repose sur le principe d'homophilie (tendance à développer des liens avec ses semblables). La création et l'utilisation des liens sociaux comme un moyen d'accéder à une position occupationnelle varient d'une classe sociale à l'autre. Le recours aux liens faibles est plus fréquent chez les

¹⁰ La force des liens est ici définie comme « a combination of the amount of time, the emotional intensity, the intimacy (mutual confiding), and the reciprocal services which characterize the tie » (Granovetter, 1973, p.1361). Granovetter (1973), auteur de ce concept, distingue deux niveaux de force ou d'intensité de liens : les liens forts (*strong ties*) et les liens faibles (*weak ties*). Les liens forts sont ceux établis par l'individu dans son entourage social directement accessible. Les liens faibles se réfèrent aux relations sociales que l'individu développe au-delà de son cercle social immédiat. Ils sont créés dans un milieu social non directement accessible : « [...] Strong ties characterize the intimate social circle of individuals with similar characteristics and weak ties characterize the infrequent interactions and peripheral relationship among dissimilar individuals » (Lin, 1982 : 134).

individus venant des milieux socioéconomiques aisés, alors que dans les milieux modestes, les demandeurs d'emploi se limitent à l'utilisation des seuls liens forts. Les individus de statut social inférieur vivent dans des réseaux nombreux au point de vue numérique et ont plus de facilité à se lier avec leurs semblables. Ceux jouissant de statut supérieur sont peu nombreux, d'où ils cherchent à étendre des liens au-delà de leur cercle social immédiat (Granovetter, 1982 : 114). En fait, au sens de Granovetter (1973, 1982), il existe une différence entre les réseaux des milieux favorisés et ceux des milieux modestes. Dans les classes sociales aisées, les individus ont davantage tendance à étendre le réseau social au-delà du cercle intime, alors que dans les classes inférieures, il y a plutôt une tendance à se cristalliser à l'intérieur d'un réseau fermé. Comment expliquer cette correspondance entre la position sociale et la force des liens? C'est à cette question que nous tentons de répondre dans la sous-section suivante.

3.3.3 Le statut socioéconomique et la force des liens sociaux mobilisés pour trouver un emploi

Selon Coleman (1990), l'efficacité du capital social varie en fonction de l'intensité des relations entre l'individu et la taille du groupe social, étant donné que les réseaux sociaux se structurent autour des actions de solidarité, d'intérêts réciproques et des normes sociales. L'effet de ces actions sur la réalisation des objectifs individuels dépend de la structure interne de l'organisation. Cela semble vouloir dire que, plus les liens entre les membres sont dispersés au sein d'un groupe large, moins elles sont efficaces.

Granovetter (1973) et Lin (1982) se sont efforcés de montrer que le choix et l'usage de liens sociaux sont plus un phénomène structurel qu'une stratégie des individus. Ils ont soutenu l'hypothèse selon laquelle les individus venant des milieux aisés ont tendance à recourir aux liens faibles et ceux qui viennent des milieux modestes aux liens forts. Pour Lin, cette cristallisation des classes modestes aux liens forts et le développement des liens faibles chez les classes aisées ne sont pas un phénomène de hasard, pas plus qu'une décision des acteurs. C'est plutôt un phénomène structurel car :

[...] The higher the position, the fewer the occupants; and the higher the position, the better the view it has of the structure (especially down below). Both in terms of number of occupants and accessibility to positions, the pyramidal structure suggest advantages of positions nearer to the top. [...]

An individual occupying a higher position, because of its accessibility to more positions also has a greater command of social resources (Lin, 1982; 132).

Lin (1982), Lin et Dumin (1986), Lai, Lin et Leung (1998) défendent plutôt l'idée d'une interaction entre la position sociale et l'usage de la force des liens. Ils s'appuient sur l'hypothèse de Granovetter (1995) selon laquelle, dans leurs démarches de recherche d'emploi, les individus occupant des positions sociales élevées utiliseraient les liens faibles, plus que ceux occupant les positions inférieures. Ils concluent que l'effet exercé par la force des liens sur le statut acquis dépend de la position initiale. Ils ont établi que les liens faibles ont un effet plus bénéfique pour les individus venant des couches sociales modestes, car ils leur permettent d'accéder au meilleur capital social. La mobilisation des liens auprès des connaissances offre plus de chances d'accès à un emploi de statut socioéconomique élevé que le recours aux relations de parenté et aux amis. Par contre, chez les individus d'origine sociale élevée, les liens forts (amis, parenté) et les liens faibles (connaissances) conduisent tous les deux aux emplois prestigieux.

À la question de savoir si le statut atteint dépend du capital social accessible ou des liens sociaux effectivement mobilisés, les auteurs défendent l'idée que les contacts ont un impact plus significatif que la position sociale. D'après eux, l'accès au réseau social n'exerce pas d'effet significatif sur la probabilité d'accès à un statut social recherché, à moins que le candidat ne s'en serve grâce à des contacts (Lai, Lin et Leung, 1998 : 173).

Lai, Lin et Leung reconnaissent, cependant, que ce n'est qu'une logique de spéculation puisque, à origine sociale égale, il n'y a pas de différence significative entre ceux qui utilisent les contacts personnels et ceux qui ne les utilisent pas. Tout semble montrer que la position sociale prédit le capital social accessible à l'individu que celui-ci peut activer sans nécessairement recourir à des contacts au-delà de son cercle intime. Comme le concluent ces auteurs, il est difficile de mesurer avec exactitude l'influence relative du capital social associé à la position sociale (*embedded resources*) et du capital social mobilisé (*mobilized resources*) surtout que les deux agissent en complémentarité : « [...] *Networks resources and contact resources form a complementary and causal relationship in influencing the status outcomes. In other words, the 'normative' network resources provide a context in*

which social resources are mobilised for a particular instrumental action, such as searching for jobs » (Lai, Lin et Leung, 1998 : 175).

Comme on peut le constater, Lin est l'un des auteurs à qui on doit le développement de l'application de la théorie du capital social dans le domaine de l'emploi. En dépit de cette contribution, les conclusions de ses recherches ont soulevé quelques critiques, comme nous allons le voir dans la section suivante.

3.3.4 Les limites de la théorie de Lin

À la suite des publications de Lin, des études empiriques se sont multipliées pour vérifier les conclusions de cet auteur dans d'autres contextes socioéconomiques. Ces recherches ont abouti parfois à des résultats controversés, montrant que chaque contexte socioéconomique est un cas particulier et qu'il est difficile d'établir des règles générales. Ainsi, Wegener (1991) a tenté de vérifier la théorie de Lin en Allemagne. Pour ce faire, Wegener utilise des données collectées auprès d'un échantillon de 604 personnes (hommes et femmes) en 1987. L'échantillon comprend à la fois des individus ayant une ancienneté dans l'emploi et d'autres en début de carrière. Selon les conclusions de ses résultats, quelle que soit la force des liens (forts ou faibles) qui unissent la personne référée et la personne de référence, la relation entre le statut socioéconomique de l'emploi acquis par l'individu et le statut social de ces personnes référence est toujours positive. Les résultats de ses études l'ont amené ainsi à confirmer l'hypothèse de Lin sur le capital associé à la position sociale du demandeur d'emploi. Par ailleurs, Wegener a constaté que les liens forts profitent davantage aux acteurs ayant, au départ, un statut socioéconomique inférieur (*prior low prestige*) et, à l'opposé, que les liens faibles apportent plus de gains à ceux qui jouissent au départ d'un niveau de prestige élevé. Ces conclusions infirmaient ainsi l'hypothèse de Lin sur la force des liens.

Selon l'étude de Lin, Fu et Hsung (2001) en Taiwan, l'influence du capital social varie selon le secteur économique. Ces auteurs ont comparé l'effet des relations de parenté (liens forts) et l'effet des relations extrafamiliales (liens faibles) sur l'accès à l'emploi. Ils ont constaté que les relations de parenté exercent une influence plus importante dans certains métiers que dans d'autres. Ces auteurs constatent que les relations de parenté jouent un

grand rôle dans les domaines de la santé (médecins et infirmiers), du droit, de la sécurité (police et autres services de sécurité) et des services de ménage. Par contre, pour d'autres occupations comme la gestion, l'enseignement et l'électricité, ce sont les liens faibles (contacts au-delà du cercle familial) qui exercent une forte influence.

De même, aux Pays-Bas, De Graaf et Flap (1988) font remarquer que le recours aux contacts informels pour le premier emploi offre moins de probabilités d'accéder à un emploi de statut socioéconomique élevé que le recours aux contacts formels, ce qui est un peu le contraire de l'hypothèse de Lin. Mais tout dépend du statut professionnel initial. Ainsi, aux États-Unis, Boxman, De Graaf et Flap (1991) ont montré que, pour les personnes en emploi, le capital social exerce un effet positif sur la mobilité professionnelle : les employés disposant d'un capital social riche ont plus de chances d'accéder aux postes de gestionnaires et à des salaires plus élevés.

Aux États-Unis, Boxman, De Graaf et Flap (1991), Flap et Boxman (2001) ont trouvé que, plus l'individu dispose d'un capital social élevé¹¹, plus il a tendance à recourir aux moyens informels de recherche d'emploi. Plus un secteur d'emplois est protégé, plus les demandeurs sont nombreux et plus les compétiteurs ont recours aux moyens de recherche d'emploi informels¹². Contrairement à ce qu'avaient affirmé Lin, Ensel et Vaughn (1981), Flap et Boxman n'ont pas trouvé de différence significative dans l'utilisation des moyens informels de recherche d'emploi selon les caractéristiques des individus. Dans leur étude, il était question du niveau d'études, de l'âge et du sexe. Autrement dit, les plus instruits, les plus âgés et les hommes ne recourent pas nécessairement plus à ces moyens que les moins scolarisés, les plus jeunes et les femmes. Flap et Boxman (2001 : 176-178) concluent que :

(1) It is important to take into account both employer and applicant characteristics in determining whether social capital will be used in the matching process; (2) return of social capital vary with the kind of job; (3) the explanation for this variation lies on the employer side of the employee-employer match, as the employer tries to minimize risk and damage and

¹¹ Flap et Boxman (2001) ont mesuré le capital social par les indicateurs suivants : a) the length of time (in years) of the respondent and the network members were acquainted, b) the frequency of contact with the network members, c) the intensity of contact, and d) the frequency with which the respondent provided services to the network member (p.168).

¹² Ces moyens informels ont été mesurés grâce à la fréquence et à la durée des conversations avec d'autres personnes sur les postes d'emploi vacants.

promote commitment to develop a career with the firm by hiring through informal channels; and (4) as result of this two-way process it is not wise to expect that those applicants who use informal job processes would automatically better off, e.g., get better job and incomes.

En réalité, on ne peut pas affirmer que seuls les individus de statut socioéconomique élevé utilisent les liens faibles; ceux de statut socioéconomique inférieur s'en servent aussi. À l'inverse, l'usage des liens forts n'est pas particulier aux catégories sociales modestes puisque les gens venant des milieux aisés recourent également à ce genre de liens pour atteindre leurs objectifs. Il serait donc erroné d'établir *a priori* une typologie de comportements sociaux des demandeurs d'emploi, seulement à partir de leur position sociale. Comme Lin (1995 : 692) le reconnaît, l'usage des liens forts ou faibles a plutôt un caractère multiplexe :

En fait, pour ceux qui sont initialement dans des positions élevées, la force des liens n'a probablement que peu d'effet sur l'accès à des meilleures ressources sociales. À partir d'une position initiale proche du sommet de la structure, il y a avantage à utiliser des liens forts qui fournissent des ressources sociales semblables ou meilleures. Tout au sommet, on devrait s'apercevoir que ce sont les liens forts plutôt que les liens faibles qui sont importants d'un point de vue instrumental, dans la mesure où des liens faibles améliorent la communication entre les acteurs dont les positions dans la structure sont différentes.

Bref, on ne peut pas toujours établir *a priori* la manière dont les individus choisissent et mobilisent les liens sociaux sur le marché de l'emploi. Le choix n'est pas toujours le résultat de la position de l'individu dans la hiérarchie sociale, mais aussi celui des stratégies individuelles. Il est toujours vrai que le capital social est utile aussi bien pour les employés que pour les employeurs. Comme nous allons le voir dans la section suivante, les premiers s'en servent pour accéder à l'emploi recherché et les seconds pour recruter de « bons » employés.

3.4 L'effet du capital social sur le processus de recrutement des employés

Quand ils cherchent un emploi, les individus ne mettent pas seulement en valeur leurs ressources personnelles (instruction, expérience, aptitudes physiques, etc.); ils mobilisent aussi leurs relations sociales pour maximiser la probabilité d'atteindre un meilleur emploi.

Comme telles, les relations sociales mobilisées constituent une ressource (un capital) pour accéder à l'information ou pour exercer une influence auprès de l'employeur (Granovetter, 1995, 1974, 1973; Campbell, Marsden et Hurlbert, 1986; Lin et Dumin, 1986; Lin, Ensel et Vaughn; 1981; Lin, Vaughn et Ensel, 1981). Elles constituent également un atout (*social credentials*) auprès du décideur (employeur). Enfin, ces relations sociales constituent un renforcement pour le demandeur d'emploi, car elles instaurent chez lui une sorte de confiance en soi, de motivation et d'assurance grâce auxquelles il se donne la légitimité de poursuivre un but et de s'assurer de son succès (Lin, 2001a : 20).

Dans la mesure où les réseaux sociaux constituent un cadre propice au développement des liens et des contacts sociaux, ils exercent une influence déterminante sur les processus d'insertion sur le marché des emplois. Pour Granovetter (1973), les réseaux sociaux contribuent à la structuration du marché d'emploi. De façon particulière, ils interviennent dans la structuration du marché de l'emploi, car ils influencent à la fois les attitudes et le comportement de l'employeur et du demandeur d'emploi. De fait, comme l'écrivent Carruthers et Babb (2000 : 45) : « *Labor markets are structured by various kinds of social networks : friends, kin and family, university alumni, formal organizations such as fraternities and sororities, neighbors, and informal acquaintances* ».

Qu'il soit fondé sur les relations de parenté, d'amitié ou de connaissance, le capital social est un instrument efficace de succès dans la recherche et la distribution des emplois. Avoir des relations sur le marché de l'emploi constitue une valeur pour atteindre ses buts : « *The player has social capital : relationship with other players. You have friends, colleagues, and more contacts through whom you receive opportunities to use your financial and human capital* » (Burt, 1992 : 9). Il est important de constater avec Burt que le capital social constitue un instrument d'acquisition des avantages pour certains, mais en même temps, un facteur d'exclusion pour d'autres. En fait, tout comme le capital humain et le capital financier, le capital social rend la compétition imparfaite, car il augmente pour les uns les possibilités de réaliser des gains et entraîne donc, de ce fait, des pertes pour les autres.

Within an acceptable range of needed abilities, there are many people with financial and human capital too comparable to your own. Whatever you bring to a production task, there are other people who could do the same job – perhaps not as well in every detail, but probably as well within the

tolerances of people for whom the job is done. Criteria other than human and financial capital are used to narrow the pool down to the individual who gets the opportunity. Those other criteria are social capital (Burt, 1992 : 10).

Abordant la même question du capital social sur le marché du travail au Canada, Erickson (2001) a étudié l'impact des réseaux sur le comportement des employeurs pendant le recrutement. Elle a constaté que ces derniers recherchent des candidats ayant un capital humain (scolarité) élevé, mais qu'ils affichent beaucoup d'intérêt pour les candidats jouissant d'un capital social riche dans les réseaux qui entourent l'entreprise. Erickson a surtout remarqué que le capital social avait un impact plus significatif pour les postes de hauts cadres dans la hiérarchie de l'entreprise, comme ceux de managers et d'agents commerciaux. Plus les candidats aux postes de managers démontrent qu'ils appartiennent à des réseaux externes à l'entreprise qui présentent des intérêts pour elle, plus les probabilités d'être recrutés à ces postes sont élevées.

En fait, dans certains cas, les réseaux externes auxquels appartiennent les managers constituent de nouvelles ressources pour les entreprises, comme le remarque Lin : « *There are reasons to believe that social capital is important to firms in selecting recruitment, as firms must operate in an environment where social skills and networks play critical roles in transactions and exchanges* » (Lin, 2001a : 96).

Les réseaux sociaux constituent donc un lieu de rendez-vous entre l'employeur et le demandeur d'emploi. Tous les moyens de contacts usités augmentent la probabilité de succès pour l'*action instrumentale* à la fois pour les deux partenaires. Les lettres de recommandation sont un exemple très éloquent de contact dans la recherche d'emploi, comme en témoigne l'étude de Fernandez et Weinberg (1997). Lorsqu'ils sont en quête du premier emploi, les candidats présentant des lettres de recommandation de la part d'une personne externe à l'entreprise ont trois fois plus de chances d'obtenir un emploi que ceux qui n'en ont pas. En même temps, ceux recommandés par les personnes de l'intérieur de l'entreprise ont dix-huit fois plus de chances d'avoir un emploi que ceux recommandés par des personnes extérieures à l'entreprise (Fernandez et Weinberg, 1997 : 893).

Fernandez, Castilla et Moore (2000) ont mené plus tard une étude semblable sur l'impact des lettres de recommandation sur le recrutement des agents de services à la clientèle dans

une entreprise de services téléphoniques aux États-Unis (the Phone Customer Service Representation - PCSR). D'après leurs observations, les employeurs se servent de ces lettres lors du recrutement pour sélectionner les employés les plus productifs, c'est-à-dire capables d'attirer plus de clients pour l'entreprise. Les demandeurs d'emploi, quant à eux, s'en servent comme appui pour atteindre les postes d'emploi convoités. Disposer de lettres de recommandation constitue un atout important pour les demandeurs d'emploi dans la mesure où celles-ci influencent les attitudes de l'employeur vis-à-vis du demandeur. Mieux encore, après le recrutement, elles portent en elles la possibilité de créer les prédispositions d'intégration professionnelle du nouvel employé. Les lettres de recommandation constituent également une source importante d'information auprès des employeurs sur le capital humain disponible. Les employeurs espèrent discerner les demandeurs d'emploi les plus productifs. Fernandez, Castilla et Moore rapportent, par exemple, que 250 \$ investis par l'entreprise PCSR pour le recrutement d'un employé rapportent 416 \$, soit un gain de 67 %, après son embauche.

Les employeurs s'intéressent à l'expérience professionnelle antérieure, aux aspects de la personnalité et à d'autres critères non liés au diplôme, tels que l'esprit d'initiative, l'esprit d'organisation, etc. Fernandez, Castilla et Moore montrent surtout que les personnes recommandées ont plus de chances d'être sélectionnées pour une entrevue que celles qui ne le sont pas (64,8 % contre 57,5 %). Parmi les interviewés, ceux qui ont des références ont plus de chances (18,3 %) d'obtenir un emploi que ceux qui n'en ont pas (11,6 %) selon Fernandez, Castilla et Moore (2000 : 1340). Tout porte à admettre l'influence dominante du capital social sur le marché du travail, car au fur et à mesure du temps, le recrutement des employés s'opère à l'intérieur d'un réseau social plus ou moins fermé (marché interne) que les auteurs qualifient de *clique*. Par ailleurs, plus le poste de recrutement est important (en termes de revenu et de prestige), plus le capital social est requis pour y accéder.

3.5 Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons essayé de définir le concept de capital social. La recension des écrits à ce sujet nous a permis d'explorer différentes approches de ce concept. Nous avons souligné la difficulté de définir le concept, car il est à la fois ambigu et riche de sens. En effet, le concept de capital social s'applique à plusieurs domaines de la recherche

sociale (éducation, politique, économie, affaires, santé, etc.) et il est difficile de le définir de façon univoque. Ce chapitre avait pour objectif de montrer le rôle du capital social dans le processus de distribution des occupations sur le marché de l'emploi. Tout en reconnaissant la valeur de chacune des approches soutenues par différents auteurs pionniers de la théorie du capital social (Loury, Bourdieu, Coleman, Putnam, etc.), nous avons choisi celle de Lin pour notre modèle d'analyse. En effet, en plus d'être applicable à la problématique de la distribution des occupations sur le marché de l'emploi, l'approche de Lin se prête à des mesures empiriques et objectives.

Depuis le début des années 1980, Lin (Lin, 1982; Lin, Ensel et Vaughn, 1981; Lin, Vaughn et Ensel, 1981) s'est efforcé de montrer que le statut socioéconomique ne dépend pas uniquement de son capital humain (instruction), mais aussi et surtout de son capital social. Plusieurs recherches empiriques que nous avons citées ont permis de confirmer cette hypothèse dans de nombreux pays industrialisés. Comme nous l'avions postulé dans notre problématique (premier chapitre), les écrits montrent que les inégalités sur le marché du travail ne sont pas seulement l'effet des inégalités d'instruction, mais également l'effet des inégalités de capital social. Dans la course aux occupations, les probabilités d'insertion professionnelle facile et d'acquisition des statuts socioéconomiques élevés varient avec le capital social que le candidat investit pendant la recherche d'emploi. Les chercheurs d'emploi qui ont accès au meilleur capital social et en font usage sur le marché du travail ont relativement plus de probabilités d'obtenir facilement un bon emploi.

Les études montrent également qu'il est plus facile d'accéder à un meilleur capital social lorsqu'on fréquente des réseaux sociaux qui détiennent le pouvoir économique. Ces réseaux peuvent servir de capital social de plusieurs façons, permettant par exemple au demandeur d'emploi d'accéder à la bonne information sur l'existence de l'emploi, ou de mobiliser les relations sociales sous forme d'intermédiaires ou de références auprès de l'employeur.

Qui accède à ces réseaux riches en capital social ? Comme le font remarquer Lin (1995 : 687), Lai, Lin et Leung (1998) et Stone et Hughes (2002), l'accès à ces réseaux est influencé par les caractéristiques sociales de l'individu : origine socioéconomique, âge, état matrimonial, appartenance ethnique ou raciale, etc. Selon Stone et Hughes, ces caractéristiques permettent de prédire le capital social d'une personne, comme par exemple,

les relations de confiance, de réciprocité, de tolérance et d'association avec d'autres individus ou institutions. Le chapitre 4 mettra surtout en relief l'influence de l'origine sociale, du sexe et de l'appartenance ethnique sur l'accès aux capitaux social et humain.

Chapitre 4 : L'influence des caractéristiques sociales de l'individu sur le marché de l'emploi

Dans ce chapitre, nous ferons un bref aperçu de l'influence directe et indirecte des caractéristiques sociales de l'individu sur les chances d'accès à l'emploi. Ces caractéristiques exercent d'abord une influence directe dans la mesure où elles permettent de prédire le capital humain et le capital social que peut accumuler un individu. Elles exercent ensuite une influence directe au moment du recrutement de nouveaux employés. Dans ce chapitre, nous examinons successivement l'influence de quatre caractéristiques qui semblent jouer un rôle plus important sur le marché de l'emploi : l'origine sociale, le sexe, l'origine ethnique et l'âge.

4.1 L'influence de l'origine sociale sur la réussite scolaire et professionnelle

La présente section vise à montrer que l'origine sociale permet de prédire à la fois le capital humain accessible à l'individu et le réseau social qu'il utilisera plus tard pour trouver un emploi. Nous verrons que l'origine sociale influence beaucoup les inégalités sur le marché de l'emploi.

4.1.1 Les ressources des parents et l'accumulation du capital humain

Le niveau d'instruction, la profession et le revenu des parents constituent d'importantes ressources de base pour les enfants et les adolescents dans la création et le développement de leur propre capital humain (Alwin et Thornton, 1984; Corcoran *et al.*, 1992).

Au Canada, des études récentes ont examiné l'influence de l'origine socioéconomique sur l'accès aux études postsecondaires. Ces recherches s'accordent pour conclure que, à la fin des années 90, rien ne montre que le lien entre l'origine socioéconomique et l'accès aux études postsecondaires a évolué dans le sens de l'égalité des chances entre les jeunes issus des milieux favorisés et les jeunes issus des milieux modestes. Corak, Lipps et Zhao (2005) ont montré que, durant la période 1979-1997, l'accès aux études postsecondaires est demeuré plus élevé chez les jeunes venant des familles à revenus élevés. S'il est vrai qu'au Canada, le taux des jeunes étudiants accédant aux études universitaires a augmenté dans

l'ensemble, les écarts entre les diplômés issus des familles à revenus élevés et ceux des familles à revenus modestes ou faible se sont maintenus. Ainsi, la probabilité d'accès aux études universitaires oscillait autour de 40 % pour les jeunes de 18 à 24 ans venant des familles ayant un revenu annuel supérieur (100 000 \$ ou plus) et autour de 20 % pour ceux venant des familles ayant un revenu annuel inférieur (25 000 \$ ou moins). Dans le même ordre d'idées, Finnie, Laporte et Lascelles (2005) ont examiné l'influence de la scolarité des parents sur la participation des jeunes Canadiens aux études postsecondaires. Ils ont constaté que les écarts entre les jeunes dont les parents sont hautement scolarisés et les jeunes dont les parents sont peu scolarisés n'ont pas évolué. Bien au contraire, ces écarts ont eu tendance à s'accroître. Les jeunes étudiants dont les parents ont fait des études universitaires ont plus de probabilités de fréquenter une université que les jeunes dont les parents sont moins scolarisés. Par ailleurs, Drolet (2005) constate qu'au Canada, l'accès aux études universitaires est davantage associé à la scolarité des parents qu'à leurs revenus.

Les parents de statut socioéconomique élevé transmettent à leurs enfants les moyens et l'environnement propices pour préparer une carrière professionnelle favorable et augmenter leur probabilité d'employabilité sur le marché du travail (Caspi *et al.*, 1998). Premièrement, ces parents investissent assez de ressources pour permettre à leurs enfants d'avoir une bonne santé physique et mentale ainsi que les moyens nécessaires pour faciliter la réussite aux études. Bref, ils fournissent à leurs enfants un ensemble de ressources susceptibles de faciliter plus tard le succès sur le marché de l'emploi : « *Parents not only pass on some of their endowments to children, but they also influence the adult earnings of their children by expenditures on their skills, health, learning, motivation, « credentials », and many other characteristics* » (Becker et Tomes, 1986 : S5). Deuxièmement, les parents ayant réussi leur carrière professionnelle présentent de façon continue des modèles d'attitudes professionnelles de nature à développer chez leurs enfants des aspirations professionnelles élevées (Ryu et Mortimer, 1996). Le père jouerait un rôle particulièrement déterminant auprès de ses fils :

Paternal support reinforces the transmission of intrinsic values to sons only when fathers exercise a relatively higher degree of self-direction in their jobs. That is, the effect of the quality of the father-child relationship on value transmission is contingent on the nature of the father's occupation.

[...] Adolescents whose fathers have higher occupational self-direction learn the importance of intrinsic work values through their close and supportive relationship with their fathers. The fathers' occupational self-direction also had a direct positive influence on sons' extrinsic values (Ryu et Mortimer, 1996 : 186).

Par contre, les individus issus des familles modestes semblent doublement défavorisés. Premièrement, ils ont moins de probabilités d'accumuler le capital humain suffisant pour répondre aux exigences du marché du travail. Il en résulte qu'ils sont plus exposés au manque d'emploi. Deuxièmement, ils manquent de capital social qui leur permet d'accéder à certains postes du marché de l'emploi. C'est ce qui permet à Caspi *et al.* (1998 : 442) d'affirmer : « *One possibility is that personal and family characteristics predict later unemployment because they restrict the accumulation of education. In turn, truncated education may increase the risk of later unemployment. Thus, the predictors of unemployment may only be predictors of the absence of education* ». Ils ajoutent que « [...] *many early personal and family characteristics affect labor-market outcomes, not only because they restrict the later accumulation of human capital (e.g., education), but also because they may have direct, possibly proximal effects on labor-market behavior (e.g., job-search behavior and job performance)* » Caspi *et al.* (1998 : 443).

Dans les familles de statut socioéconomique élevé, les échanges et les débats entre parents et enfants tournent souvent autour des sujets de nature à provoquer des aspirations scolaires, économiques et professionnelles élevées. Il a été constaté que les jeunes issus des classes socioéconomiques aisées développent des stratégies de réussite scolaire et des aspirations scolaires élevées - collégiales et universitaires (Crane, 1969; Sewell et Shah, 1968, 1967; Cohen, 1965) et que, entre autres, c'est ce qui expliquerait pourquoi, à tous les niveaux d'enseignement, les jeunes issus des milieux aisés font preuve de réussites scolaires plus élevées que ceux des milieux populaires (Forsyth et Mercer, 1970).

Autant le processus d'initiation au travail de production dans la société traditionnelle était associé aux relations entre les parents et les jeunes, autant, dans la nouvelle société industrielle, l'accumulation du capital humain sous forme de connaissances et d'habiletés techniques à l'école est fortement dépendante de la nature du capital social dont jouissent les enfants et les adolescents dans les familles. Plus les interactions entre les parents et les

enfants sont bonnes, moins ces derniers éprouvent des problèmes de conduite et d'échec social. La présence physique des parents en famille est en soi une condition nécessaire pour que s'établisse le capital social, mais celui-ci est encore plus influencé par la qualité des interactions entre les parents et les jeunes :

Social capital within the family that gives the child access to the adult's human capital depends both on the physical presence of adults in the family and the attention given by the adults to the child. The physical absence of adult may be described as a structural deficiency in family social capital. [...] Even if adults are physically present, there is a lack of social capital in the family if there are not strong relations between children and parents (Coleman, 1988 : 111).

Partant de l'exemple des Asiatiques immigrés aux États-Unis, Coleman (1988, 1990) n'hésite pas à affirmer que le capital social est à la base de la création du capital humain : la qualité des interactions entre les parents et les enfants influence les performances scolaires de ces derniers, quelle que soit la position sociale. Selon lui, l'un des facteurs auxquels sont liées les performances des jeunes issus de ces familles est l'intervention active des mères dans la scolarité. Afin d'apporter un soutien à leurs enfants, les familles achètent deux exemplaires de chaque manuel scolaire; l'un pour l'enfant et l'autre pour sa mère. Dès lors, cette dernière consacre assez de temps pour apprendre elle-même le contenu du manuel afin d'apporter des compléments d'explications à son enfant. Ceci est un exemple qui, selon Coleman, expliquerait pourquoi, malgré le niveau d'instruction peu élevé des parents de ces familles, les jeunes immigrants est-asiatiques réalisent des performances élevées aux États-Unis. Selon Coleman, la création du capital humain chez les jeunes immigrants d'origine est-asiatique dépend du capital humain dont disposent leurs parents. Mais l'effet de l'instruction des parents sur la scolarité de leurs enfants n'est positif que s'il y a un encadrement intellectuel et affectif réel. Cela prouve que le développement du capital humain des jeunes ne dépend pas seulement du niveau d'instruction des parents ni de leur capacité financière à supporter les coûts de l'éducation; il dépend en outre de la qualité des relations entre chaque jeune et ses parents (Coleman, 1988 : 110). Lahire (1995) apporte plus d'éclairage sur la question en montrant que le rendement scolaire de l'élève est moins influencé par les ressources disponibles dans la famille que par l'encadrement dont il bénéficie. Selon l'auteur, « [...] à capital culturel équivalent, deux contextes familiaux

peuvent produire des situations scolaires très différentes dans la mesure où le rendement de ses capitaux culturels dépend beaucoup des configurations familiales d'ensemble » (Lahire, 1995 : 274). Selon Lahire, il ne faudrait pas non plus conclure que le rendement scolaire de l'enfant est proportionnel à l'investissement des parents en termes de ressources matérielles ou temporelles. L'influence de la famille s'exerce davantage à travers la dimension relationnelle. Ainsi, l'auteur constate que, même lorsqu'ils s'investissent beaucoup pour la réussite scolaire de leurs enfants, certains parents ayant eux-mêmes vécu une expérience scolaire d'angoisse, de stress, de frustrations et de douleurs, portent le risque de les communiquer et de les transmettre à leurs enfants. Ils peuvent être aussi, sinon plus nuisibles que les parents analphabètes sans capital scolaire, pour intervenir dans la scolarité de leurs enfants. Comme nous allons le voir dans la sous-section 4.1.2, les relations familiales exercent aussi un rôle important dans le processus d'accès à l'emploi chez les nouveaux diplômés.

4.1.2 La mobilisation des relations familiales sur le marché de l'emploi

Une même scolarité ne conduit pas nécessairement à des occupations équivalentes. À un même diplôme et pour des compétences comparables, les jeunes issus des milieux aisés accèdent plus facilement que les jeunes issus des milieux modestes aux emplois les plus prestigieux et, la plupart du temps, plus rémunérateurs. L'accès à l'emploi est fortement soumis à l'influence de l'origine sociale par le biais des réseaux familiaux, facilitant au candidat les contacts avec le milieu professionnel. L'origine sociale exerce une influence sur le type d'emploi auquel le candidat accède après sa scolarité et le type de promotion auquel il a une forte probabilité d'accéder. Les familles de statut socioéconomique élevé mobiliseraient le capital social pour protéger leurs enfants contre une quelconque *descente sociale* à laquelle sont fortement exposés les jeunes non diplômés ou ayant échoué leur scolarité :

Le jeune mobilise donc pour s'insérer non seulement un bagage scolaire, mais aussi un bagage matériel (le capital économique), et un réseau de relations (capital social). Sont mises à l'œuvre de véritables « stratégies de reproduction », c'est-à-dire des pratiques phénoménalement très différentes par lesquelles les individus ou les familles tendent, inconsciemment ou consciemment, à conserver ou à augmenter leur patrimoine, et

corrélativement, à maintenir ou à améliorer leur position dans la structure des rapports de classe (Duru-Bellat et Henriot-Van Zanten, 1992 : 52).

Les relations familiales sont mobilisées durant toute la vie active : s'il arrive que les jeunes issus de milieux socialement différents débutent la carrière à des statuts socioéconomiques initiaux comparables sur des bases *méritocratiques*, les probabilités de devenir cadre sont plus élevées chez les jeunes issus des milieux aisés que chez les jeunes venant des milieux défavorisés. Duru-Bellat et Henriot-Van Zanten (1992) qualifient ce phénomène de *contre-mobilité* puisque les probabilités d'ascension sociale ou de descente sociale sont très limitées. Selon ces auteurs, il s'agit d'un *retour au bercail* et « *on ne peut comprendre l'insertion professionnelle d'un jeune et son cheminement professionnel, sans tenir compte de son milieu d'origine, ce qui amène à s'interroger sur les phénomènes de transmission du statut social d'une génération à l'autre* » (Duru-Bellat et Henriot-Van Zanten, 1992 : 53). Même si certains individus réalisent des mouvements d'ascension entre les catégories sociales proches, c'est rare que ce phénomène se produise entre les catégories sociales éloignées. Duru-Bellat et Henriot-Van Zanten parlent plutôt d'*immobilité sociale*; le fils du patron devenant cadre et le fils de l'agriculteur se contentant de devenir employé.

Les travaux de Solomon et Wachtel (1975) sur cette question aux États-Unis et de Lee et Brinton (1996) en Corée du Sud, montrent en outre qu'à un même niveau d'études, les diplômés des institutions universitaires les plus prestigieuses ont plus de chances d'accéder à des postes d'emploi prestigieux que ceux ayant fréquenté les établissements moins renommés. Premièrement, cette inégalité de chances entre les diplômés ne serait pas nécessairement attribuable aux différences d'habiletés sur le marché de l'emploi. On trouve des diplômés ayant de bonnes connaissances et des aptitudes à la productivité aussi bien dans les institutions prestigieuses que dans les écoles moins réputées. À notre avis, la différence se situe plutôt sur le plan du capital social que l'individu tire de son école. Le prestige de l'institution fréquentée constitue une source de confiance grâce à la renommée des professeurs, à la qualité des infrastructures, aux critères de sélection et d'admission des candidats, etc. Les diplômés peuvent profiter de cette renommée de l'institution pour accéder aux meilleurs emplois.

Deuxièmement, ce prestige constitue un cadre de mobilisation d'un meilleur capital social. Ainsi, par exemple, les lettres de recommandation des professeurs les plus reconnus et le repérage du réseau des anciens de son école constitueraient des points d'appui qui influencent l'embauche à de bons postes. Mais en réalité, l'origine socioéconomique n'est pas totalement absente. En fait, ce phénomène masque une autre réalité sociologique que soulignent Lee et Brinton (1996) : la réalité est telle que les jeunes issus des milieux privilégiés sont proportionnellement majoritaires dans ces institutions prestigieuses. Le statut socioéconomique parental, que l'on peut considérer comme une source de capital social par excellence, détermine fortement l'enclin des jeunes à s'orienter dans ces écoles. On pourrait donner à ce phénomène une interprétation double. Premièrement, les employeurs préfèrent engager ces diplômés parce qu'ils ont une certaine confiance en la qualité de la formation de ces grandes écoles. Mais en même temps, les employeurs reconnaissent l'appartenance culturelle de ces diplômés à laquelle ils associent leurs propres valeurs sociales.

Même à l'époque des années 1970 où l'instruction était plus valorisée qu'aujourd'hui, l'origine sociale a toujours exercé une influence significative sur l'accès à l'emploi. Ainsi, Griffin (1976) constate qu'une année de scolarité supplémentaire constitue aux États-Unis une source d'augmentation des revenus chez l'individu. Toutefois, l'auteur constate qu'en réalité, les différences de gains entre individus s'expliquent par l'origine socioéconomique. En se référant à ses propres analyses de régression, l'auteur écrit : « *I conclude that for earnings, schooling operates mainly in concert with, rather than independently of socioeconomic status origins and ability* » (Griffin, 1976 : 130). Il serait donc naïf d'ignorer que l'origine sociale continue à jouer un rôle actif dans la distribution des occupations.

Tout semble montrer que la distribution des occupations ne suit pas nécessairement la distribution des niveaux d'instruction comme le prétendent les tenants de la théorie du capital humain. Comme le font constater Duru-Bellat et Henriot-Van Zanten (1992 : 54), cette distribution semble plutôt s'inscrire dans une logique structurelle, car :

Dans une société où il y a forcément (faute de planification stricte difficile à concevoir) inadéquation entre structures éducatives et structures sociales,

l'existence de relations étroites entre l'origine sociale et le niveau scolaire, et entre ce niveau scolaire et le statut social n'est pas incompatible avec une influence relativement lâche de l'origine sociale sur le statut social.

Dans une étude menée en Chine et à Singapour, Bian (1997), Bian et Ang (1997) observent une association forte entre le type d'occupation obtenue par un individu et le capital social dont il bénéficie dans son environnement. L'accès à un emploi est souvent lié à l'influence des réseaux sociaux. Plus précisément, les auteurs constatent que la place occupée par l'individu dans la hiérarchie des occupations est fortement associée au statut socioéconomique dont jouissent la famille d'origine et l'ensemble du réseau social auquel il appartient. En fait, comme le note Bourdieu (1985), il semble exister une relation étroite entre le capital social accessible hérité dès le jeune âge et le statut socioéconomique. Autrement dit, plus élevée est l'origine socioéconomique, meilleur est le capital social accessible. Cette relation reste présente et active toute la vie, car le capital social hérité est transféré sur le marché du travail et se convertit en avantages sociaux.

4.2 Les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi

Par rapport aux hommes, les femmes perçoivent, en moyenne, des revenus salariaux inférieurs. Le salaire d'une femme représente 68 % du salaire d'un homme aux États-Unis et 53 % en Corée du Sud (Monk-Turner et Turner, 1994 : 439). Malgré l'accroissement du salaire des femmes au Canada, les écarts existent aussi entre les hommes et les femmes (Morissette et Bérubé, 1996). Selon les estimations récentes, le salaire moyen gagné par une femme travaillant à plein temps est passé de 67,8 % en 1990 à 72,5 % par rapport à celui d'un homme travaillant à plein temps (Phillips et Phillips, 2000 : 57). Les arguments avancés pour expliquer ces écarts de salaires sont nombreux : différences dans les expériences professionnelles et la scolarité, interruption de travail pour des raisons maritales, faible représentation des femmes dans les emplois à plein temps, etc. De nombreux analystes estiment que cette explication est insuffisante car elle ne relève que de l'apparence.

Pour certains sociologues et économistes, l'inégalité entre les femmes et les hommes est attribuable à la main invisible de la segmentation sur le marché du travail : il existe des

emplois masculins et des emplois féminins (Phillips et Phillips, 2000; Tam, 1997); les premiers sont mieux rémunérés par rapport aux seconds. Même pour les emplois spécialisés, la formation professionnelle chez les femmes ne réduit pas les écarts de salaires par rapport aux hommes. Tam observe, par exemple, que cette forme de segmentation est moins liée au sexe qu'au type d'emploi. Ainsi, même les hommes qui exercent les emplois féminins ont des revenus inférieurs. Les féministes y voient plutôt ce que l'on pourrait qualifier d'*effet de sexe*. En effet, avoir un même diplôme que les hommes ne garantit pas aux femmes une participation égalitaire aux études supérieures (universitaires, par exemple) (Cloutier, 2005) ou au marché du travail (Aveling, 2002). Dyhouse (2002) constate qu'en Grande-Bretagne, même quand elles renoncent au mariage et/ou à la maternité, les femmes n'ont pas les mêmes opportunités que les hommes sur le marché d'emploi, en termes d'avancement de grade ou de salaire.

Vérifiant la théorie de la segmentation, Waddoups et Assane (1993) trouvent que les hommes sont plus représentés dans le secteur primaire indépendant, alors que les femmes sont plus représentées dans le secteur primaire subordonné. La situation est telle que les femmes, même quand elles ont un niveau d'études élevé, ont des chances d'avoir une promotion de grade à l'intérieur du marché primaire subordonné, mais les probabilités de passage au secteur primaire indépendant restent faibles. Contrairement à l'hypothèse souvent avancée par les observateurs, la concentration des femmes dans les occupations les moins payées et les moins prestigieuses n'est liée ni au conflit de fait entre les fonctions de maternité et l'emploi, ni à leur préférence pour des emplois dont l'organisation est compatible avec les obligations familiales. Les femmes font davantage l'objet de discrimination et se voient limitées à des choix restreints d'emplois souvent peu compatibles avec leurs fonctions familiales (Glass et Camaring, 1992).

D'aucuns estiment que les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont dus aux différences de scolarité et d'expérience professionnelle. Cette hypothèse est à prendre avec réserve. En fait, une scolarité élevée profite moins aux femmes qu'aux hommes. Avec une même scolarité, les hommes perçoivent des salaires plus élevés que les femmes, même quand ils exercent un même emploi (Statistique Canada, 1997). Par ailleurs, les hommes travaillent un nombre d'heures plus élevé que les femmes, ce qui justifie leur supériorité en

termes d'expérience professionnelle (Duncan, 1996). En Corée du Sud, les filles s'instruisent moins pour accéder à un bon emploi que pour se marier à des hommes de statut social élevé (Monk-Turner et Monk, 1996).

Les inégalités de statuts socioéconomiques et de revenus entre les hommes et les femmes ne sont donc pas attribuables uniquement aux inégalités de capital humain, mais également de capital social. Lin (2000) a récemment fait une recension des écrits portant sur cette question. Selon lui, les explications des inégalités entre hommes et femmes seraient plutôt liées aux réseaux sociaux utilisés pour la recherche d'emploi. Par rapport aux hommes, les femmes développent des relations plus intenses auprès des proches parents, des autres membres de la famille et des voisins. Par contre, les hommes s'investiraient dans des réseaux d'amitié plus solides avec les collègues sur le marché du travail. Ils manifestent plus d'ambitions de prestige et d'aspirations professionnelles que les femmes (Marini et Fan, 1997; Logan, 1996 : 135). Moore (1990) a avancé l'hypothèse inverse : ce sont les structures d'emploi auxquelles appartiennent les hommes et les femmes qui expliquent la création de réseaux différents et non l'inverse. Le débat est loin d'être concluant. Mais certaines recherches ont projeté un éclairage à cette question.

Campbell (1988) a analysé la relation entre le sexe et les réseaux dans le milieu professionnel en Caroline du Nord. Selon lui, quel que soit leur statut socioéconomique, les femmes établissent moins de relations de connaissances dans le milieu de travail que les hommes. La présence d'un nombre élevé de jeunes enfants diminue les possibilités d'appartenir à des réseaux alors que cela n'affecte pas les réseaux masculins (Campbell, 1988 : 194-195). Il semblerait plutôt que la différence des gains entre les hommes et les femmes sur le marché du travail tienne aux différences de réseaux : les hommes appartiennent à de vastes réseaux, alors que les femmes restent enfermées dans de petits groupes, même quand elles occupent les hautes fonctions de management (Burt, 1998).

McPherson et Smith-Lovin (1982) ont constaté que les femmes seraient davantage impliquées dans des organisations plus restreintes axées sur les intérêts à caractère social et familial. À l'opposé, les hommes s'investissent plus dans des réseaux sociaux et institutions plus larges associés à des intérêts économiques. Il en résulte que les hommes s'insèrent dans des réseaux connectés sur les informations liées au marché de l'emploi et au monde

des affaires. À l'inverse, les femmes sont affiliées à des réseaux axés sur les informations liées au bien-être familial. De plus, les réseaux masculins sont plus stables que les réseaux féminins. Par rapport aux hommes, les femmes tissent moins de relations au sein des réseaux professionnels, ce qui diminuerait leurs chances de mobilité professionnelle, car *« men are located in the position in the voluntary networks which are much more likely to provide access to information about possible jobs, business opportunities and chances for professional advancement. Women, in contrast, are located in positions more likely to expose them to information about the domestic realm »* (McPherson et Smith-Lovin, 1982 : 901).

En 1979, Ensel (dans Lin, 2001a : 85) a analysé l'effet du facteur qu'est le sexe sur l'acquisition du statut socioéconomique dans l'État de New York. Il a constaté que les contacts étaient bénéfiques à la fois pour les hommes et pour les femmes. Toutefois, les hommes savaient s'en servir plus que les femmes pour atteindre des statuts socioéconomiques élevés. Les hommes ont tendance à établir des contacts avec des réseaux masculins et les femmes avec des réseaux féminins (Erickson, 2004). Lin (2003) et Erickson (2004) ont constaté que les femmes qui établissent des contacts avec les réseaux masculins augmentaient leurs chances d'accéder à des statuts plus élevés.

Lin, Fu et Hsung (2001) ont constaté qu'à Taiwan, même dans les secteurs du marché du travail où les femmes ont des opportunités, tels que l'éducation, la santé et les travaux de ménage, les hommes accèdent en plus grande proportion aux postes les plus élevés. Le statut socioéconomique de l'emploi exercé varie significativement avec le niveau d'instruction et de capital social, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Le revenu varie selon le sexe si on est marié et selon le niveau de prestige de l'emploi. Dans l'ensemble, quand le capital social est mis en jeu, les hommes ont plus d'opportunités de le développer et de le mobiliser à leur profit que les femmes. Comme conséquence, le statut socioéconomique de ces dernières s'explique davantage par leur niveau d'études.

4.3 Les réseaux ethniques et culturels et la segmentation du marché de l'emploi

L'appartenance ethnique et culturelle exerce une influence déterminante sur la distribution des emplois. Dans un pays multiculturel et multiethnique, les ressortissants des minorités ethniques ont souvent moins de chances d'accéder à des emplois socialement valorisés. Ils ont des revenus salariaux inférieurs par rapport aux ressortissants des groupes majoritaires (Peoples et Robinson, 1996; Reitz, 1982; Reitz, Calzavara et Dasco, 1981). Qu'elle soit fondée sur les différences raciales (couleur de la peau, par exemple) ou culturelle (langue, religion, etc.), la discrimination à l'endroit des minorités semble avoir les mêmes effets partout. Par exemple, en Australie, les immigrés d'origine grecque et italienne sont concentrés dans les catégories d'emplois moins rémunérés et les probabilités de mobilité socioprofessionnelle leur sont quasiment réduites (Cliffon, Trevor et Clancy, 1991). Aux États-Unis, l'appartenance à une communauté ethnique, linguistique ou religieuse considérée comme inférieure constitue souvent une condition d'exclusion, comme l'observe Collins (1979 : 36). Le fait d'appartenir aux communautés catholiques, noires ou hispaniques et d'avoir fréquenté une école rattachée à l'une de ces communautés constitue un double critère d'exclusion sur le marché de l'emploi par l'élite anglo-protestante qui détient le pouvoir économique. Pour un même emploi, les employeurs sont portés à revoir à la hausse les exigences de scolarité pour les demandeurs d'emploi issus des minorités ethniques et à la baisse pour les ressortissants de la majorité blanche anglo-saxonne (Peoples et Robinson, 1996 : 318). Même quand ils sont embauchés en emploi, les ressortissants des minorités noires et hispaniques perçoivent des salaires inférieurs (Durden et Gaynor, 1998). Selon les résultats de recherche sur cette question, le problème de discrimination est surtout plus crucial aux États-Unis pour les immigrants de couleur. Bien qu'ils aient officiellement les mêmes droits que les autres citoyens, les immigrants de couleur et leurs descendants sont victimes de discrimination sur le marché de l'emploi, peu importe le capital humain dont ils disposent. Ainsi, en dépit de leurs niveaux d'études supérieurs par rapport à la moyenne, les immigrés est-asiatiques (Chinois, Japonais, Coréens, Philippins et Indiens) vivant aux États-Unis perçoivent des salaires inférieurs par rapport aux Américains d'origine anglo-saxonne (Barringer, Takeuchi et Xenos, 1990).

Pour un même niveau d'études, un Américain d'origine européenne touche un salaire nettement supérieur par rapport à son homologue est-asiatique.

Il en est de même au Canada. Les recherches menées très récemment par Jackson (2002), Agoos et Jain (2001) se sont aussi intéressées à la discrimination des ressortissants des minorités visibles et ont abouti à des conclusions semblables. Elles ont montré que, par rapport aux ressortissants de la majorité blanche, les ressortissants des groupes *racialisés* (associés aux minorités visibles) sont défavorisés sur le marché de l'emploi. Bien qu'ils soient relativement plus scolarisés que les groupes *non racialisés* (de race blanche), les ressortissants canadiens de couleur ont des revenus salariaux inférieurs et occupent des emplois précaires et peu qualifiés. En moyenne, leurs salaires sont inférieurs de 15 % par rapport à leurs homologues du groupe non racialisé. Ils ont moins de possibilités de promotion aux postes de cadres, même quand ils détiennent des diplômes universitaires.

On est donc porté à conclure que, même dans un système de compétition ouverte, l'instruction et les compétences professionnelles ne suffisent pas pour accéder à l'emploi; les dimensions sociales importent aussi. Plus les caractéristiques sociales du demandeur d'emploi le rapprochent de l'employeur, plus ses probabilités d'accéder à l'emploi et à l'ascension professionnelle augmentent. Par exemple, Park (1999) note que le niveau de maîtrise de l'anglais constitue un atout important pour les immigrants aux États-Unis, même quand l'emploi demandé n'exige pas la maîtrise de cette langue. Les immigrants dont l'anglais est la langue maternelle sont privilégiés par rapport à ceux qui ne maîtrisent pas cette langue. Leur scolarité et leur expérience professionnelle sont vite reconnues par l'employeur. Ils accèdent plus facilement à l'emploi, sont mieux rémunérés et prédisposés à développer l'expérience professionnelle. Chiswick et Miller (2003) ont fait le même constat au Canada. Ces auteurs constatent qu'il existe une relation significative entre le revenu annuel des immigrants et le niveau de maîtrise de l'une et/ou de l'autre des deux langues officielles du Canada (français, anglais). De façon générale, les immigrants qui maîtrisent au moins l'une des deux langues ont tendance à avoir des salaires relativement supérieurs comparativement à ceux qui n'en maîtrisent aucune.

Dès lors, il faut admettre que le maintien des écarts de gains sur le marché de l'emploi entre les groupes ethniques favorisés et les groupes ethniques défavorisés n'est pas seulement

fondé sur la répartition inégale du capital humain, mais également sur les barrières sociales dressées par ceux qui détiennent le pouvoir économique contre les groupes démunis (Medoff, 1985). La discrimination dans l'emploi est souvent moins basée sur les habiletés professionnelles et le niveau d'études que sur les différences ethniques en soi (Darity Jr., Guilkey et Winfrey, 1996). L'obtention d'un bon emploi est influencée par les réseaux ethniques auxquels l'individu appartient. Les employeurs ont tendance à recruter des candidats qui leur ressemblent physiquement et/ou socialement. Ils accordent un intérêt particulier aux caractéristiques personnelles du demandeur d'emploi, tels que les traits physiques (couleur de la peau, par exemple), la langue et la religion. C'est ce que Wrench (1996 : 12) qualifie de *discrimination indirecte* fondée sur l'origine ethnique dans les pays de l'Union européenne : « *De nombreuses entreprises recrutent surtout les parents d'employés, ce qui dans une force de travail à prédominance blanche exclut les minorités ethniques* ».

En fait, derrière les critères de scolarité officiellement affichés (connaissances et habiletés techniques), l'employeur, lors du recrutement, accorde toujours une préférence cachée pour les demandeurs d'emploi possédant la même culture que lui (Bowles et Gintis, 2002, 1976). Erickson (1996) et Collins (1979) abondent dans le même sens, affirmant que le marché de l'emploi est segmenté en secteurs professionnels associés, lesquels sont eux-mêmes reliés aux réseaux culturels existant au sein d'une société donnée. Il en résulte que le passage de l'école au marché du travail et l'insertion professionnelle s'opèrent grâce à des connections sociales que l'individu ou son groupe social entretiennent avec l'un ou l'autre de ces réseaux. Pour accéder à un réseau professionnel, il faut d'abord s'insérer dans le réseau culturel correspondant. Autrement dit, il faut faire la preuve qu'on en possède les valeurs.

Tout mène à conclure que le statut socioéconomique des groupes ethniques minoritaires dépend des relations d'acceptation ou d'exclusion culturelles qu'ils entretiennent avec le groupe ethnique qui contrôle le pouvoir économique (Reitz, 1982 : 4) : « *Individual minority group members may improve their position not only by acquiring designated job qualifications, but also by conforming to cultural standards imposed by dominant group* ».

Au Canada, la question de la discrimination ethnique et culturelle sur le marché de l'emploi a été abordée dans de nombreuses recherches. Reitz, Calzavara et Dasco (1981) et Reitz (1982) ont examiné les disparités de revenus, de qualification pour l'emploi entre les groupes ethniques canadiens d'origine anglo-saxonne, juive, italienne, portugaise, germanique et ukrainienne. Ils ont constaté que non seulement les ressortissants de ces groupes se distinguent par les différences de revenus et d'autres avantages liés à l'emploi, mais aussi que chaque groupe ethnique semble se spécialiser dans un secteur professionnel. Si les immigrants d'origine germanique et ukrainienne s'insèrent facilement dans les entreprises détenues par le groupe majoritaire anglo-saxon, il n'en est pas ainsi de certains groupes, pourtant d'origine européenne. Ainsi, les Canadiens d'origine juive se trouvent plus dans les secteurs des affaires juridiques et de la santé, alors que les Portugais et les Italiens sont plus dans le secteur de la construction. Cette segmentation ethnique n'est pas le résultat du hasard mais des rapports culturels que chaque groupe entretient avec le groupe dominant (anglo-saxon) qui, soit accepte, soit rejette l'intégration professionnelle d'une minorité culturelle.

En fait, comme l'observent Reitz (1982), Reitz, Calzavara et Dasco (1981) un groupe minoritaire ethnique qui domine un secteur d'emploi adopte, à son tour, des stratégies de protectionnisme et d'exclusion. À la longue, ce groupe pratique aussi l'autorecrutement : l'embauche d'employés a tendance à se limiter aux membres du même réseau ethnique. Ce phénomène est encore plus prononcé aux États-Unis. Certains groupes ethniques d'immigrants se sont dotés d'une organisation interne structurée qui leur a permis de créer leurs propres entreprises et des emplois pour leurs membres, comme les Japonais et les Coréens (Sanders et Nee, 1996). Mais, à son tour, chaque groupe ethnique d'immigrants qui réussit à instaurer ses propres entreprises dresse des barrières pour exclure les ressortissants des autres groupes.

On pourrait ainsi admettre que, dans une société, l'intégration économique des ressortissants d'un groupe ethnique dépend du capital social que celui-ci détient auprès du groupe ethnique dominant. Certains groupes minoritaires entretiennent des relations de confiance avec le groupe majoritaire, alors que d'autres sont sujets de méfiance et

d'exclusion. Dans une société multiethnique et multiculturelle, les réseaux ethniques et les réseaux économiques ont tendance à se confondre.

4.4 Le dualisme professionnel entre les jeunes et les adultes

Après l'obtention du diplôme, la situation professionnelle varie selon l'âge du candidat. De façon générale, les jeunes rencontrent plus de difficultés à accéder à l'emploi et à s'insérer sur le marché du travail (Rose, 1998), qu'ils aient un diplôme ou pas. Comme le constate Deniger (1999) au Canada, les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes peuvent être d'ordre individuel (sous-scolarisation, absence d'estime de soi et de motivation) ou social (maternité, problèmes familiaux, etc.). À ces facteurs il faut ajouter le manque de ressources sociales et financières pour accéder à l'information. Les plus jeunes ont peu de relations sociales dans les réseaux d'emploi. Ils utilisent davantage les relations familiales pour accéder à l'information sur les emplois. Par contre, les adultes sont souvent bien connectés aux réseaux professionnels pour avoir l'information et les recommandations nécessaires auprès des amis. Ils ont des stratégies de recherche d'emploi plus efficaces que les jeunes, car ils maîtrisent mieux les rouages professionnels (Langlois, 1977).

Sartin (1977) souligne notamment le manque d'information chez les jeunes issus des milieux défavorisés. Alors que bon nombre de jeunes issus des familles aisées accèdent à l'emploi grâce à des relations familiales ou amicales, on constate que les jeunes issus des milieux populaires n'ont pas toujours assez d'information sur les emplois disponibles. En fait, l'accès à l'information fait souvent appel à des connections sociales ou à des moyens financiers tels que l'achat du journal, les frais de déplacement pour se rendre sur le lieu de publicité ou de concours d'emplois que les jeunes venant des milieux défavorisés ne sont pas toujours à même de s'offrir. Il en résulte que les plus jeunes sont les plus affectés par les effets des conjonctures économiques difficiles tels que le chômage de longue durée et l'instabilité d'emploi (Gauthier *et al.*, 1997).

Même quand ils accèdent à des emplois, les jeunes ont plus de difficultés que les adultes à acquérir une stabilité professionnelle. Un grand nombre d'études montre que, comparativement aux adultes, les jeunes de moins de 25 ans sont plus exposés à la précarité et à l'instabilité professionnelle (Rose, 1998). Rose constate qu'en France, une proportion

relativement importante des jeunes exerce des emplois plutôt sous-qualifiés, précaires et concentrés dans le secteur secondaire¹³. Examinant la problématique de l'intégration des jeunes sur le marché du travail à la fin des années 1990, la Commission Européenne (1999) constatait que le taux de chômage chez les jeunes de moins de 25 ans était 2 à 2,5 fois plus élevé que celui des adultes, celui des 15-19 ans étant trois fois plus élevé. Dans le même ordre d'idées, la Commission observait une sorte de dualisme entre les jeunes professionnels et les adultes en emploi. Il semble, selon la Commission, se produire une certaine segmentation spontanée des types d'emplois accessibles aux jeunes de moins de 25 ans et aux adultes. Pour différentes raisons, comme le manque d'expérience, de connections sociales dans les réseaux qui contrôlent le marché d'emploi, le taux de jeunes de moins de 25 ans qui exercent des emplois précaires (sous-qualifiés, temporaires, et à temps partiel) est significativement plus élevé que celui des adultes.

Si certains jeunes parviennent à s'insérer dans l'emploi après plusieurs années, on doit reconnaître qu'il y en d'autres pour qui « *l'instabilité et la difficulté d'accès à l'emploi constituent des constantes* » (Rose, 1998 : 31). Comme l'observe encore Rose (1998), la précarité ne va pas toute seule; elle entraîne souvent avec elle la *sous-rémunération*. Les données empiriques montrent que les jeunes ont des salaires inférieurs par rapport aux adultes (Rose, 1998; Borman, 1991). Ainsi, Rose montre qu'à la fin des années 1990, le salaire mensuel médian d'un jeune employé en France était de 5 750 francs alors qu'il se situait autour de 7 800 francs pour l'ensemble des salariés.

Tout mène donc à constater que, même quand ils sont qualifiés, les jeunes diplômés de moins de 25 ans sont désavantagés par rapport aux adultes quant à l'accès à l'emploi, à l'insertion professionnelle et au revenu de salaire.

4.5 Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons montré que les caractéristiques sociales de l'individu font partie des facteurs explicatifs des inégalités sur le marché de l'emploi. La première partie de la section 4.1 a notamment permis de mettre en relief l'influence des ressources des

¹³ Rappelons que selon la théorie de la segmentation, le secteur secondaire est caractérisé par des emplois exigeant un niveau bas d'habiletés, instables et offrant rarement des probabilités de promotion professionnelle.

parents sur l'accumulation du capital humain. Nous avons également souligné que les caractéristiques sociales contribuent à expliquer le capital social accessible à l'individu. À ce sujet, nous avons tenté de montrer, à travers la recension des écrits, que les caractéristiques sociales de l'individu permettent de prédire le type de réseaux qui lui sont accessibles, lesquels influencent l'accès à l'emploi. En définitive, le chapitre 4 visait à expliquer dans quelles mesures les caractéristiques sociales d'un individu influencent directement ou indirectement le processus de recrutement et d'embauche d'employés.

Deuxième partie : le modèle d'analyse et la présentation des résultats

Chapitre 5 : Le modèle d'analyse et la méthodologie

Ce chapitre sera divisé en deux sections. La première portera sur la description du modèle d'analyse, la définition des principaux concepts du modèle et le choix des indicateurs. La seconde section sera consacrée à la description de la méthodologie, notamment de la base de données, de l'échantillon et de la mesure des variables du modèle.

5.1 La description du modèle d'analyse

Le but de cette section est de montrer les éléments que nous retenons de la recension des écrits pour établir notre modèle d'analyse. Après avoir rappelé notre hypothèse de recherche et l'avoir resituée dans son cadre théorique, nous définirons les principaux concepts de notre étude : caractéristiques de l'emploi, capital humain et capital social. Puis, à partir de ces concepts, nous structurerons notre modèle d'analyse. Nous terminerons par l'opérationnalisation de ces concepts.

5.1.1 Le statut socioéconomique : une affaire de capital humain ou de capital social?

Qu'est-ce qui, entre le capital humain et le capital social, explique le mieux les caractéristiques de l'emploi d'un nouveau diplômé? Les recherches empiriques menées sur cette question continuent à alimenter les débats entre les sociologues. La publication des articles de Lin (Lin, Ensel et Vaughn, 1981; Lin, Vaughn et Ensel, 1981) ont soulevé le débat. Selon ces auteurs, le statut socioéconomique acquis par l'individu est davantage associé au capital social investi dans la recherche d'emploi qu'au capital humain dont il dispose. Les études de réplification publiées à la suite de ces articles concluaient plutôt que, aux États-Unis et en Europe, c'est le capital humain qui explique davantage le statut socioéconomique (prestige de la profession exercée et le revenu d'emploi) de l'individu (Marseden et Hurlbert, 1988; De Graaf et Flap, 1988; Wegener, 1991). Cependant, Lin (1999, 2001a) continue à soutenir que, par rapport au capital humain, c'est le capital social de l'individu qui exerce plus d'influence sur le statut socioéconomique.

Il est donc difficile de trancher la question *a priori* et au moins deux raisons sous-tendent cette controverse. Premièrement, le capital humain (instruction) et le capital social sont *interreliés*. Par exemple, les parents de statut socioéconomique élevé et bien intégrés dans

des réseaux sociaux facilitent à leurs enfants l'accès à une scolarité élevée. Par ailleurs, ce sont les plus instruits qui disposent d'un capital social riche (Boxman, De Graaf et Flap, 1991).

Deuxièmement, les pratiques de recherche d'emploi et de recrutement varient d'un contexte social à l'autre. Les règles d'utilisation des relations sociales à cet égard suivent la même logique (Wegener, 1991, De Graaf et Flap, 1988), rendant ainsi le processus d'acquisition des statuts socioéconomiques plus complexe à étudier. Autrement dit, l'usage et l'influence des relations sociales sur le marché de l'emploi varient d'un contexte socioéconomique à l'autre. Selon leurs organisations économique, politique et culturelle, leurs traditions et leur niveau de développement technologique, certaines sociétés admettent l'intervention de personnes intermédiaires dans le processus de recrutement et d'embauche d'employés. Par contre, d'autres sont moins tolérantes et sont strictes sur les règles formelles du marché du travail. À ce sujet, De Graaf et Flap ont constaté que le recours aux contacts personnels pour trouver un emploi est utilisé par 30 % des demandeurs d'emploi en Hollande, 40 % dans l'ancienne République Fédérale d'Allemagne et 60 % aux États-Unis. Dans certaines sociétés orientales comme la Taiwan, la Singapour et la Chine, les gens ont tendance à utiliser davantage les voies informelles (relations familiales et les connaissances personnelles) que les voies formelles pour obtenir un emploi ou une promotion (Bian, 1997; Bian et Ang, 1997).

Comme le note Wegener (1991), l'usage et l'effet des relations sociales dans la recherche d'un emploi dépendent de l'organisation sociopolitique de chaque société. Selon lui, moins le recrutement et l'embauche sont soumis aux réglementations publiques, plus les contacts personnels exercent une influence positive sur l'accès à l'emploi et le statut acquis, comme c'est aux États-Unis. Par contre, plus le recrutement et l'embauche sont réglementés et rigoureusement contrôlés par les instances publiques, moins les contacts personnels exercent une influence déterminante, comme par exemple, en Allemagne et en Hollande.

Tout nous mène à conclure que les caractéristiques de l'emploi exercé par le nouveau diplômé ne peuvent pas être expliquées uniquement par sa scolarité, ni par les contacts établis pour trouver l'emploi, ni par ses caractéristiques sociales. C'est plutôt le résultat d'influences complexes de tous ces facteurs. Avant d'établir un modèle d'analyse dans

lequel nous inscrivons l'ensemble de ces concepts, faisons un bref rappel des théories du capital humain et du capital social.

5.1.2 Un bref retour sur les concepts de capital social et de capital humain

Des études empiriques continuent à soutenir la thèse selon laquelle la scolarité explique le statut socioéconomique de l'individu. Par exemple, Ishida, Müller et Ridge (1995) ont examiné la relation entre l'instruction et la mobilité sociale dans 10 pays de niveaux de développement économique différent : Royaume-Uni, France, Hongrie, République d'Irlande, Japon, Irlande du Nord, Pologne, Suisse, Suède et l'ancienne République Fédérale d'Allemagne. Ils ont constaté que, exception faite des praticiens du secteur agricole, une formation qualifiée accordait des statuts socioéconomiques élevés indépendamment de la classe sociale d'origine. De même, les différentes recherches menées au Canada montrent qu'il existe une relation positive entre la scolarité et l'accès à l'emploi. Ces études montrent statistiquement que, non seulement, les plus instruits ont tendance à s'insérer plus facilement sur le marché du travail dans un délai plus court, mais aussi qu'ils ont plus de probabilités d'accéder à un bon emploi, c'est-à-dire, permanent, à plein temps, mieux rémunéré et socialement valorisé (Audet, 1989, 1991, 1994, 1995, 1998; Davies, Mosher et O'Grady, 1994; Gauthier *et al.*, 1997; Statistique Canada, 1986, 1991, 1999d).

Admettant qu'il existe une relation positive entre le niveau d'instruction et le statut socioéconomique, d'autres sociologues et économistes montrent que l'instruction n'est pas le seul facteur qui explique l'accès à l'emploi. Comme nous l'avons fait remarquer au chapitre 2, la distribution des occupations sur le marché de l'emploi est également influencée par les facteurs socioéconomiques, tels que la structure du marché de l'emploi, la conjoncture socioéconomique, l'expérience acquise en milieu de travail, etc.

Au chapitre 3, nous avons montré que la distribution des occupations est également influencée par le capital social dont dispose un individu ou un groupe d'individus. En réalité, le recrutement et l'embauche de nouveaux employés ne sont pas fondés uniquement sur la loi de l'offre et de la demande, mais sont en outre influencés par les interactions sociales entre le demandeur d'emploi et l'employeur. Ces interactions peuvent résulter des

échanges directs entre le demandeur d'emploi et l'employeur. Elles peuvent aussi provenir des influences indirectes, résultant des personnes intermédiaires ou des références qui interviennent en faveur du demandeur d'emploi auprès de l'employeur. La possibilité d'être recruté et embauché appartient alors à celui qui peut obtenir les bonnes références auprès des membres des réseaux ayant le pouvoir (Putnam, 1996 ; Burt, 1992). Certains demandeurs d'emploi font partie des réseaux socioéconomiques influents et détiennent un bon capital social, alors que d'autres évoluent plutôt dans des réseaux pauvres. Comme nous l'avons aussi souligné au quatrième chapitre, l'accès à ces réseaux sociaux dépend fortement des caractéristiques sociales de l'individu. Dans la sous-section suivante, nous allons voir que ces dernières déterminent aussi la manière dont le diplômé mobilise son capital social pour trouver un emploi.

5.1.3 Les caractéristiques sociales de l'individu et les modes de recherche d'emploi

L'influence des caractéristiques de l'individu sur les modes de recherche d'emploi a été examinée par Beduwé et Cahuzac (1997), Epiphane et Martinelli (1997) et Forsé (1997, 2004). Ces auteurs constatent que la démarche utilisée pour accéder à un emploi varie selon les caractéristiques sociales : le statut socioéconomique de l'emploi antérieurement occupé, l'origine sociale, le sexe, l'âge, l'état matrimonial, etc. Ils affirment également que, à leur tour, ces modes de recherche d'emploi permettent de prédire le statut socioéconomique de l'emploi obtenu. Par exemple, comparés aux autres demandeurs d'emploi, les chômeurs utilisent plus les relations familiales pour décrocher un emploi; les jeunes diplômés et les stagiaires se font recommander davantage par leurs établissements scolaires, alors que ceux qui détiennent déjà un emploi se font recommander par leur employeur (Forsé, 1997).

Dans l'ensemble, les demandeurs d'emploi adultes, les candidats plus scolarisés, les enfants des fonctionnaires et de cadres empruntent les modes de recherche d'emploi les plus efficaces tels que le concours, le contact avec l'employeur et les annonces (Epiphane et Martinelli, 1997). Par contre, les moins scolarisés, ceux qui se destinent aux métiers d'ouvriers et inférieurs, les diplômés venant des milieux modestes et les plus jeunes misent davantage sur les relations familiales et personnelles. Or, les auteurs constatent que, quel

que soit le niveau d'études, emprunter ce mode de recherche d'emploi ne permet généralement pas d'obtenir les meilleurs emplois (Epiphane et Martinelli, 1997 : 83).

Les caractéristiques sociales expliquent le mode de recherche d'emploi et les difficultés rencontrées au moment de l'insertion professionnelle après les études (Beduwé et Cahuzac, 1997). Ces difficultés varient avec les mêmes variables citées : âge, sexe, origine sociale, état matrimonial. Ainsi Beduwé et Cahuzac constatent que les femmes, les personnes non mariées et les plus jeunes diplômés ont des probabilités élevées de connaître des trajectoires d'insertion professionnelle plus difficiles que les hommes, les mariés et les plus âgés.

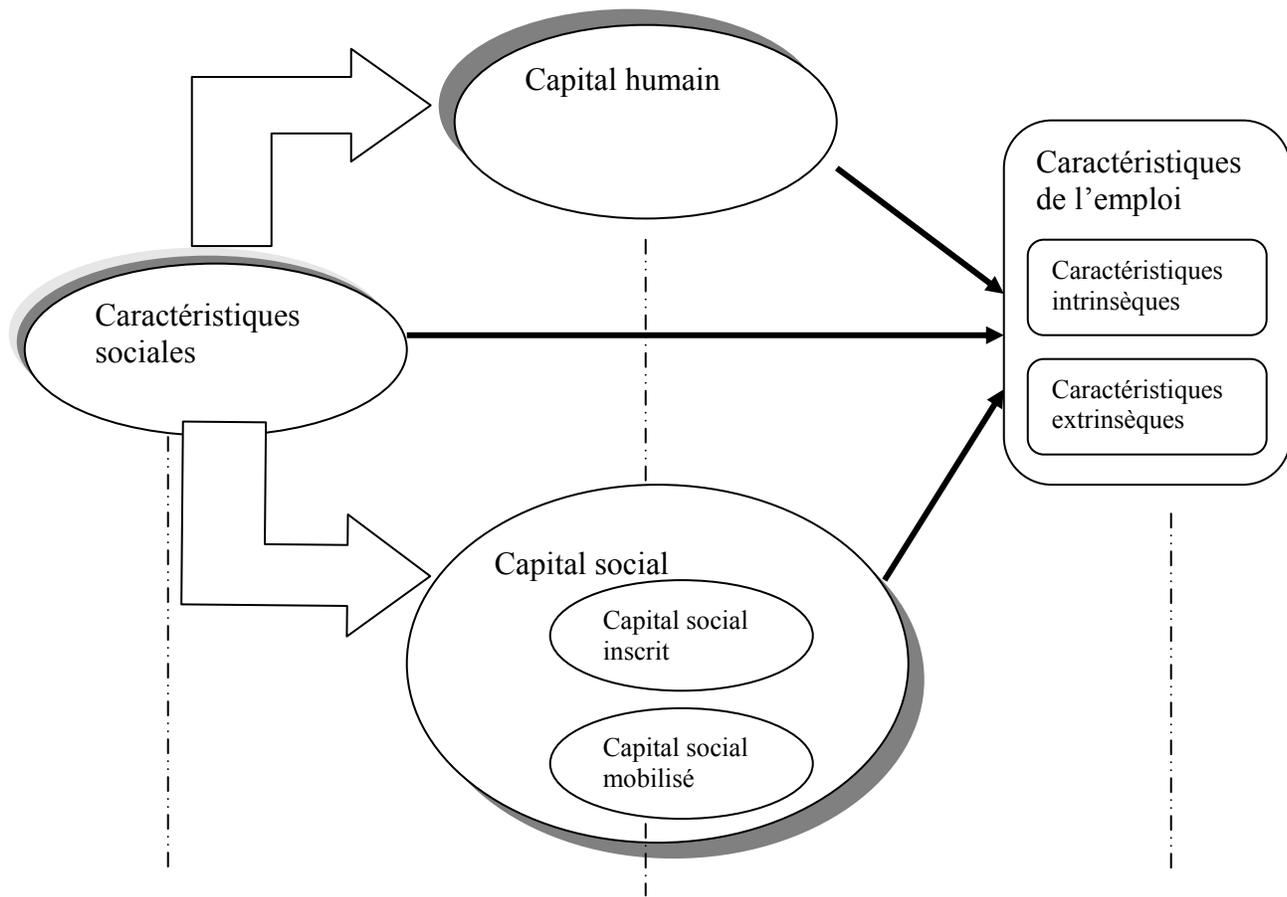
De la même manière, les modes de recherche d'emploi permettent de prédire le statut d'emploi obtenu : alors que le concours, le recours à des annonces et aux contacts avec l'employeur augmentent les probabilités de trouver un emploi stable, le recours à des bureaux de placement tend à conduire à des emplois précaires (Forsé, 1997). Tout mène à constater que les caractéristiques sociales influencent directement ou indirectement le type d'emploi et le salaire atteints par le diplômé à moyen terme sur le marché de l'emploi. De façon générale, les probabilités d'accéder à une position élevée dans la hiérarchie des professions (devenir cadre d'entreprise, par exemple) sont plus élevées chez des candidats de sexe masculin, mariés, enfants de cadres et plus âgés (Beduwé et Cahuzac, 1997; Forsé, 1997). Elles augmentent en outre si le diplômé a exercé un emploi rémunéré ou fait un stage avant la fin de sa scolarité. Le fait d'avoir exercé un emploi rémunéré avant la fin des études augmente la probabilité d'échapper au chômage et constitue ce que Beduwé et Cahuzac appellent *préinsertion*. Qui plus est, cette préinsertion présente un atout pour accéder à un bon emploi car : « *Créer des liens au sein de l'entreprise en cours de formation – soit par stage soit par activité rémunérée – augmente les chances d'occuper une position sociale valorisée* » (Beduwé et Cahuzac, 1997 : 104). Examinant l'influence de l'alternance études-travail chez les diplômés d'études collégiales au Québec, Veillette (2004 : 305) constate que la probabilité d'accéder à un emploi à plein temps correspondant au domaine d'études est plus élevée chez les candidats ayant passé un stage dans une entreprise avant l'obtention du diplôme.

5.1.4 La structuration du modèle d'analyse

Après cette brève synthèse des éléments théoriques, nous proposons un modèle d'analyse dont les principaux éléments sont repris dans la figure 2. Ce modèle comprend quatre concepts : les caractéristiques sociales de l'individu, le capital humain, le capital social et les caractéristiques de l'emploi exercé. Plus à gauche de la figure, les flèches indiquent que les caractéristiques sociales de l'individu exercent une influence sur l'accumulation du capital social et du capital humain. Autrement dit, elles contribuent à expliquer les inégalités de capital social (accessibilité aux réseaux sociaux et mobilisation des relations sociales) et de capital humain (instruction). Par ce fait, elles exercent une influence indirecte sur les caractéristiques de l'emploi. Elles constituent donc une source potentielle d'inégalités de ressources entre les individus, comme l'indique la ligne verticale en pointillés. Par ailleurs, les caractéristiques sociales ont aussi une influence directe sur les caractéristiques de l'emploi exercé. Nous avons déjà démontré cette influence au deuxième chapitre (sous-section 2.3.1) et au quatrième chapitre. À titre d'exemple, nous pouvons évoquer la question de discrimination ethnique et de sexe sur le marché de l'emploi déjà soulignée au troisième chapitre. À droite, les flèches signifient que le capital social et le capital humain de l'individu ont une influence directe sur les caractéristiques de l'emploi occupé. Selon notre modèle, ces caractéristiques représentent les *résultats (outcomes)* et dépendraient de la manière dont l'individu investit ces deux formes de capital (*inputs*); ce que Lin appelle *capitalisation* ou *action instrumentale*.

Il faut noter cependant que chacun de ces concepts (capital humain, capital social, caractéristiques sociales et caractéristiques de l'emploi occupé) peuvent être mesurés de plusieurs façons. Les résultats peuvent fluctuer d'une étude à l'autre selon les aspects considérés et les indicateurs utilisés par le chercheur. C'est pourquoi, avant d'appliquer notre modèle d'analyse, nous définissons les indicateurs pour mesurer les quatre concepts présentés dans ce modèle.

Figure 2 : Modélisation du capital humain et du capital social



(1) Inégalité des ressources (2) Action instrumentale : capitalisation (3) Résultats
(Adapté à partir du modèle de Lin, 2001a, 2000).

5.1.5 L'opérationnalisation des concepts

Le modèle d'analyse que nous venons de présenter permet de mettre en évidence quatre concepts principaux. Le premier (*caractéristiques de l'emploi occupé*) a trait aux phénomènes à expliquer. Les trois autres concepts (*caractéristiques sociales de l'individu*, *capital social* et *capital humain*) constituent des facteurs explicatifs de ces phénomènes. Dans cette sous-section, nous décrirons la manière dont nous opérationnalisons chacun des quatre concepts.

5.1.5.1 Les caractéristiques de l'emploi exercé

Dans ce travail, nous tentons d'expliquer cinq variables relatives à l'emploi exercé par les diplômés deux ans après avoir quitté les études : 1) l'accès à un emploi à plein temps (ou à

temps partiel), 2) l'accès à un emploi permanent (ou emploi temporaire), 3) le salaire, 4) l'accès à un emploi équivalent (ou inférieur) au niveau d'études et enfin, 5) le statut socioéconomique de la profession exercée.

5.1.5.2 Le capital humain

En termes simples, nous pouvons définir le capital humain comme l'ensemble des connaissances et des habiletés dont dispose un individu pour exercer un emploi et réaliser des revenus économiques. Il existe plusieurs formes de capital humain associées aux caractéristiques de l'individu et à l'emploi à exercer : sa santé, sa force physique, son expérience professionnelle, son niveau d'instruction, etc. La valorisation et l'investissement de chacune de ces formes de capital humain dépendent du contexte économique et du type d'emploi à exercer. Certains types de métiers exigent davantage la force et la santé physiques que des habiletés intellectuelles et *vice versa*. Ainsi, par exemple, si la force et les habiletés physiques étaient valorisées dans certains types de sociétés traditionnelles vivant de la chasse et de la cueillette, les sociétés modernes industrialisées accordent plus d'importance à l'instruction. Dans le cadre de ce travail, nous retenons le niveau et le domaine d'études de l'individu comme indicateurs du capital humain.

5.1.5.3 Le capital social

Le capital social est l'ensemble des relations sociales que l'individu investit pour atteindre des buts, et dans le cas qui nous concerne, pour accéder à l'emploi recherché. Cette définition sous-entend deux dimensions importantes sur lesquelles sera basée notre analyse. La première dimension concerne les réseaux auxquels appartient l'individu et dans lesquels s'inscrivent les relations sociales qu'il investit. Ces réseaux constituent ce que nous appellerons *capital social latent* (Lin, 1995, 1999), c'est-à-dire des relations sociales dont dispose l'individu dans son environnement social et qui peuvent lui permettre d'atteindre ses buts. En d'autres termes, l'existence de ces relations lui donne soit l'accès direct à des personnes qui peuvent l'aider dans la recherche de solutions à des problèmes (par exemple, l'employeur précédent dans le cas de la recherche d'emploi), soit l'accès à des personnes intermédiaires. Selon les problèmes à résoudre ou les objectifs à atteindre, l'individu peut utiliser plusieurs réseaux différents. Certains réseaux servent à maintenir la santé physique et mentale, tels les clubs de loisirs et les groupes de prière. D'autres apportent plutôt des

gains économiques, telles les corporations professionnelles, les syndicats et les bureaux de placement.

La deuxième dimension concerne la mise en œuvre du capital social, c'est-à-dire ce que fait l'individu pour utiliser rationnellement son capital social. Il s'agit de l'ensemble des démarches concrètes menées par l'individu auprès d'autres personnes pour atteindre les buts poursuivis. Ces démarches relèvent d'une décision individuelle et d'une action planifiée. Nous appellerons *capital social mobilisé*, le type de liens utilisés par l'individu dans ses démarches de recherche d'emploi. Le capital social *mobilisé* peut se présenter sous plusieurs formes : contacts formels auprès de l'employeur ou d'un organisme de recherche d'emploi, ou des contacts informels auprès des membres de la famille, des amis, des connaissances, etc. À ces deux dimensions du capital social correspondent deux approches de mesures auxquelles nous réservons une attention particulière dans les paragraphes suivants.

Le *capital social latent* est mesuré par ce que Lin appelle *position generators*, c'est-à-dire la position socioéconomique initiale de l'individu ou de la personne de référence. Il s'agit plutôt d'une mesure indirecte où le chercheur préfère établir des prédictions à partir de la position sociale du réseau de contacts. La thèse défendue par Lin à ce sujet est la suivante : plus les membres du réseau accessible à l'individu occupent des positions élevées dans la hiérarchie sociale, meilleur est le capital social que cet individu peut investir pour atteindre ses buts (Lin, 2001b : 21). On trouve notamment l'application de cette approche de mesure dans les études de Campbell, Marsden et Hurlbert (1986). Selon ces auteurs, la position sociale du réseau accessible à l'individu peut être mesurée par le niveau d'instruction des membres de ce réseau, leurs revenus et le prestige des professions qu'ils exercent.

Lin, Ensel et Vaughn (1981), Lin et Dumin (1986) ont développé la même approche de mesure. Ils sont partis du postulat que l'acteur qui détient une position sociale plus élevée dispose d'un capital social plus élevé. Ces auteurs ont ainsi mesuré le capital social par le statut socioéconomique des membres du réseau. Ils ont soutenu que, plus le statut socioéconomique des membres du réseau est élevé, plus la personne recommandée par ces derniers a la possibilité d'accéder aux meilleures informations et détient potentiellement les moyens d'exercer une influence dans ces contacts. Ainsi, ces auteurs ont mis un accent

particulier sur le statut socioéconomique du père en tant que source de capital social et prédicteur du statut social acquis par le sujet.

Cette approche rejoint aussi celle de Putnam (1996), un des pionniers de la théorie du capital social, qui propose également une mesure indirecte. D'après lui, le capital social peut se mesurer par la participation des individus aux activités et aux associations sociales telles que les mouvements de religion, les partis politiques, les loisirs, les activités de bénévolat, etc. Selon Putnam, c'est à partir de ces activités qu'un individu ou un groupe social réussit à accumuler du capital social sous forme de relations de confiance, de réciprocité et de liens dans l'environnement social. C'est généralement sur la base de ces relations que les demandeurs d'emploi sont embauchés.

Des indicateurs semblables ont été utilisés par Wegener (1991) dans l'ancienne République Fédérale d'Allemagne et par Forsé (1997) en France. Ces auteurs se basaient sur l'hypothèse selon laquelle l'appartenance à un groupe professionnel constitue une source potentielle du capital social. Pour mesurer l'appartenance à des réseaux socioprofessionnels, Wegener a pris comme indicateur le prestige des emplois occupés antérieurement par l'individu.

Dans cette étude, nous utiliserons un indicateur similaire à ceux qu'ont utilisés les auteurs que nous venons de citer. Il s'agit du *type d'emploi exercé avant l'obtention du diplôme*. Nous postulons que l'occupation d'un emploi en entreprise constitue une source de capital social. Nous estimons que l'individu qui occupe un emploi développe en même temps un réseau de relations sociales (connaissances, relations amicales, rapports d'autorité, etc.) au sein ou à l'extérieur de l'entreprise. Ces relations constituent, à notre avis, un capital social utile pour les demandes d'emploi ultérieures. Ainsi, dans le cadre de cette étude, nous considérons qu'un demandeur d'emploi qui a déjà occupé un emploi avant l'obtention du diplôme possède plus de capital social *latent* sous forme de relations sociales d'amitié ou de confiance avec les collègues de travail, avec l'employeur et les partenaires de l'entreprise que celui qui n'a pas exercé d'emploi. Nous postulons surtout que le fait d'avoir exercé un emploi à plein temps pendant une période relativement longue avant la fin des études augmente les probabilités d'accumuler un capital social utile sur le marché du travail. Dès lors, notre hypothèse est que les candidats ayant exercé un emploi avant

l'obtention du diplôme, ont plus de probabilités d'accéder à un bon emploi, comparativement à ceux qui n'ont pas travaillé ou n'ont qu'une courte expérience professionnelle.

Toutefois, nous sommes conscient des limites de cette mesure. En effet, tout en reconnaissant que l'expérience professionnelle antérieure à l'obtention du diplôme est souvent considérée comme une forme de capital humain, nous estimons que, dans une certaine mesure, elle revêt aussi une dimension de capital social. Par exemple, même quand le diplômé postule un emploi différent de celui qu'il a exercé avant la fin de ses études¹⁴, les employeurs ont tendance à y accorder une valeur importante lorsqu'ils décident de recruter et d'embaucher. Cette valeur est, à notre avis, souvent moins fondée sur une appréciation objective des savoirs et des savoir-faire appris sur le tas, que sur une certaine confiance subjective par rapport au demandeur d'emploi ayant travaillé avant la fin des études. Rappelons d'ailleurs que les auteurs, tels Putnam (1996), Coleman (1990) et Loury (1981) définissent le capital social, entre autres, comme des relations de confiance entre deux ou plusieurs acteurs.

Le *capital social mobilisé* est mesuré par ce que Lin appelle *name generators*, c'est-à-dire les contacts menés par l'individu dans un contexte social donné pour atteindre ses buts. Le concept de *name generators* correspond à l'intensité des liens (Lin, 1995; Granovetter, 1973) que le demandeur d'emploi entretient avec la *personne-ressource* (personne contactée). Cette intensité correspond à ce que Granovetter (1973) appelle *force des liens*. Son échelle est très variable. Elle passe des relations simples et formelles d'autorité, par exemple, aux relations d'intimité (membres de la famille, amis, etc.). Ces contacts peuvent servir de moyen pour obtenir des informations sur l'existence d'un emploi, pour définir les stratégies de demande d'emploi, ou même pour avoir accès à des intermédiaires auprès de l'employeur.

¹⁴ Comme nous l'indiquons plus loin dans la section 5.2 « Méthodologie », nous excluons de notre échantillon d'analyse les sujets qui exercent le même emploi que celui qu'ils exerçaient avant l'obtention du diplôme. En effet, en reprenant le même emploi, le nouveau diplômé utilise directement, entre autres, les savoirs et les savoir-faire acquis sur le tas. Dans ce cas, l'expérience constituerait une forme objective de capital humain. Dans le cas contraire, le fait d'avoir exercé un emploi avant l'obtention du diplôme constituerait plutôt un capital social sous forme de relations sociales avec l'ancien employeur et les anciens collègues de travail.

Comme indicateur du *capital social mobilisé* sur le marché de l'emploi, la force des liens a été utilisée dans plusieurs études. Ainsi, par exemple, Lin, Ensel et Vaughn (1981), Lin et Dumin (1986), Lai, Lin et Leung (1998) ont considéré les liens de parenté, d'amitié et de voisinage comme liens forts et les connaissances comme liens faibles. Lin, Fu et Hsung (2001) ont aussi utilisé un indicateur semblable. Ils ont pris comme liens forts les relations de parenté et comme liens faibles toute relation extrafamiliale, y compris les amis. Erickson (2001) a utilisé une approche semblable pour mesurer l'effet des liens sur le marché du travail. Il a mesuré la force des liens par le nombre d'années écoulées depuis que le répondant connaissait la personne contactée, le type de réseau dans lequel ils se sont connus, la fréquence des contacts entre eux et l'intensité des services que le répondant a reçus de la personne de référence (Erickson, 2001 : 168).

Boxman, De Graaf et Flap (1991) ont mesuré le *capital social mobilisé* par le type de contacts. Ils ont considéré comme liens forts les contacts informels (menés auprès des personnes de la parenté, des collègues et des connaissances). Ils ont retenu comme liens faibles les contacts formels, comme par exemple la consultation des offres d'emplois, des agences spécialisées ou le contact direct auprès de l'employeur.

Dans cette étude, nous utiliserons le même indicateur (force des liens) pour mesurer le *capital social mobilisé*. Nous nous proposons d'examiner l'influence de la *force des liens* entre le demandeur d'emploi et la personne consultée (physique ou morale) pour trouver l'emploi occupé. La procédure que nous utilisons correspond exactement à celle utilisée par Forsé (2004) avec la seule différence que son étude visait à examiner les facteurs expliquant le *capital social mobilisé* (force des liens) au moment de la recherche d'emploi, alors que la nôtre vise plutôt à en examiner les effets.

L'analyse devrait nous montrer si la force des liens mobilisés exerce un effet significatif sur les caractéristiques de l'emploi exercé. Rappelons que, selon les écrits scientifiques existants, les demandeurs d'emploi qui utilisent des *liens faibles* ont plus de probabilités d'accéder à l'emploi recherché, comparativement à ceux qui utilisent les liens forts. Nous reviendrons plus loin, dans la section 5.2, sur la manière dont nous opérationnalisons les *liens faibles* et les *liens forts*.

5.1.5.4 Les caractéristiques sociales de l'individu

Les caractéristiques sociales exercent une influence importante sur le statut socioéconomique de l'individu dans la structure sociale (économie, technologie, organisation politique, culture, etc.). En effet, elles conditionnent l'accumulation du capital social et du capital humain que l'individu investit pour obtenir un emploi. Au Canada, les études récentes continuent à montrer l'existence d'une relation significative entre les inégalités de scolarité (capital humain) et les caractéristiques sociales de l'individu, telles que le statut socioéconomique des parents, le lieu de résidence (ville, campagne), l'origine ethnique, le sexe, etc. (voir, par exemple, Statistique Canada, 1999b; Frenette, 2002, 2003, 2005; Drolet, 2005). Par ailleurs, elles jouent un rôle déterminant dans la structuration des réseaux sociaux et, par conséquent, exercent un impact sur l'acquisition du capital social. Les relations de confiance et de réciprocité dont jouit un individu sont influencées par ses traits individuels (sexe, âge, santé), ses caractéristiques familiales (état matrimonial, le fait d'avoir des enfants à charge), les caractéristiques de l'environnement social dans son ensemble (tolérance interethnique, langue parlée, milieu rural ou urbain) et surtout par les ressources dont dispose l'individu, telles que le niveau d'instruction, le statut socioéconomique et le revenu (Stone et Hughes, 2002). Pour cette étude, nous retiendrons quatre caractéristiques sociales : 1) l'origine socioéconomique, 2) le sexe, 3) l'origine ethnique et 4) l'âge. Ce choix est motivé par leur degré d'influence élevé sur l'accès à l'emploi, comme nous l'avons souligné notamment au troisième chapitre et dans la section 5.1.3 de ce chapitre.

5.1.5.5 Synthèse

Dans cette sous-section (5.1.5), nous avons décrit et tenté de justifier notre démarche d'opérationnalisation des principaux concepts du modèle d'analyse. Le tableau 10 récapitule l'essentiel de cette démarche. Il indique les dimensions considérées pour chaque concept, et les indicateurs choisis pour sa mesure.

Tableau 10 : Définition des indicateurs

Concept	Dimension	Indicateurs
<i>Caractéristiques de l'emploi</i>	1) Caractéristiques intrinsèques	- Emploi à plein temps - Emploi permanent - Salaire
	2) Caractéristiques extrinsèques	- Emploi équivalent au niveau d'études - Statut socioéconomique de la profession exercée
<i>Capital humain</i>	Scolarité	- Niveau d'études - Domaine d'études
<i>Capital social</i>	1) Capital social latent (réseau social)	- Occupation d'un emploi en entreprise avant l'obtention du diplôme
	2) Capital social mobilisé	- Force (intensité) des liens utilisé pour avoir l'information sur l'existence de l'emploi
<i>Caractéristiques sociales de l'individu</i>	Origine socioéconomique	- Niveaux d'études du père et de la mère - Sexe - Origine ethnique - Âge

Rappelons que la question principale de cette étude est de déterminer lequel, du capital humain et du capital social, influence le plus les caractéristiques de l'emploi occupé par le nouveau diplômé. Comme l'indique le tableau 10, nous avons choisi d'étudier cinq caractéristiques de l'emploi exercé : 1) l'emploi à plein temps (ou à temps partiel); 2) l'emploi permanent (ou temporaire); 3) le salaire; 4) l'emploi équivalent (ou inférieur) au niveau d'études et 5) le statut socioéconomique de la profession exercée. Dès lors, nous pouvons préciser notre question de recherche de la manière suivante : *lequel, du capital humain et du capital social, influence le plus les probabilités d'avoir accès à un emploi à plein temps, permanent, équivalent au niveau d'études, de statut socioéconomique élevé et d'un haut niveau de salaire?*

5.2 La Méthodologie

Dans cette section, nous décrivons la base de données et l'échantillon. À partir des indicateurs choisis pour opérationnaliser les concepts du modèle d'analyse, nous décrivons les procédures de mesure des différentes variables présentes (variables dépendantes,

variables indépendantes et variables témoins). Nous présenterons également les tests statistiques que nous appliquerons dans l'analyse.

5.2.1 La source des données

Dans cette étude, nous utiliserons les données de l'Enquête longitudinale de Statistique Canada menée auprès des diplômés de 1995 (voir <http://Sherlock.crepuq.qc.ca>). Avant de décrire les principales caractéristiques de cette enquête, il conviendrait de justifier brièvement pourquoi nous l'avons préféré aux autres enquêtes dont les données sont également disponibles.

Le choix de cette enquête est fondé sur plusieurs critères. La première étape de sélection consistait à cibler les enquêtes qui portent directement ou indirectement sur le thème d'*éducation et l'emploi*. Après avoir exploré différentes bases de données existantes, notre choix s'est arrêté sur trois séries d'enquêtes : 1) L'Enquête nationale auprès des diplômés de 1982 (menée en 1984), de 1986 (menée en 1988), de 1990 (menée en 1992) et enfin, de 1995 (menée en 1997); 2) L'Enquête sociale générale Cycle 04 (les études et le travail, 1989) et Cycle 09 (les études, le travail et la retraite, 1994) et 3) l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (1994, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2002). L'avantage de toutes ces enquêtes est qu'elles contiennent des données relatives à l'emploi exercé par le répondant, à sa scolarité et à ses caractéristiques sociales. La deuxième étape consistait à identifier une ou plusieurs enquêtes où nous pouvions trouver ou construire des variables relatives au capital social. Sur la base de ce critère, l'exploration nous a conduit à choisir l'Enquête nationale auprès des diplômés de 1995. Elle est la seule où des questions relatives aux démarches de recherche d'emploi ont été posées aux répondants. Comme les enquêtes précédentes (enquêtes auprès des diplômés de 1982, de 1986 et de 1990), elle a en outre l'avantage de s'adresser à des diplômés ayant terminé leurs études la même année, en d'autres termes, pendant la même conjoncture économique. Par rapport à ces mêmes enquêtes, l'Enquête nationale auprès des diplômés de 1995 offre en outre l'avantage de présenter des données plus récentes. C'est la seule où il nous a été possible de trouver une question portant sur les démarches menées par le répondant pour trouver un emploi. Or, c'est à partir de cette question que nous mesurerons le concept de *capital social mobilisé*. Nous décrivons les caractéristiques de cette enquête dans les paragraphes suivants.

Cette enquête s'adressait aux diplômés des établissements d'enseignement postsecondaire du Canada ayant obtenu un grade, un certificat ou un diplôme au cours de l'année civile 1995. Il s'agissait :

1. Des détenteurs d'un grade universitaire (baccalauréat, maîtrise, doctorat, diplôme ou tout autre certificat universitaire);
2. Des diplômés des programmes d'études postsecondaires dispensés dans les collèges d'arts appliqués et de technologie, les cégeps, les collèges communautaires, les écoles techniques et autres écoles semblables;
3. Des diplômés des programmes de métiers spécialisés, dont la durée est d'au moins trois ans.

Les données ont été collectées deux fois par téléphone en 1997 et en 1999, soit deux et quatre ans après l'obtention du diplôme. Au total, 324 971 étudiants des trois niveaux d'enseignement (secondaire, postsecondaire non universitaire et universitaire) ont obtenu un diplôme en juin 1995. En 1997, Statistique Canada a prélevé un échantillon de 61 759 diplômés. Environ deux tiers (43 040) des candidats sélectionnés ont répondu au questionnaire, soit un taux de réponse de 69,7 %. En juin 1999, Statistique Canada a administré le même questionnaire à 29 100 anciens répondants de l'enquête de 1997. L'objectif général de l'enquête était de « *recueillir des informations sur les expériences du marché du travail des diplômés, et plus particulièrement sur l'emploi, les professions exercées et la relation entre l'emploi et les études*¹⁵ ». Même si ce n'était pas son objectif, l'enquête a également permis d'identifier certains éléments du capital social sur le marché de l'emploi. Il s'agit notamment des démarches réalisées par le nouveau diplômé pour trouver un emploi et de l'expérience de travail antérieure à la fin des études. Nous y reviendrons plus loin dans ce chapitre.

¹⁵ Voir Statistique Canada, Guide de l'utilisateur : Site Internet <http://sherlock.crepuq.qc.ca>.

L'enquête a permis de constituer une base de données étendue portant sur :

- 1) Les données sociodémographiques des diplômées (âge, sexe, état matrimonial, niveau d'instruction des parents, etc.);
- 2) La situation financière durant les études (revenu d'emploi, prêts et bourses);
- 3) Les activités scolaires avant et après l'obtention du diplôme de 1995;
- 4) Les activités professionnelles sur le marché de l'emploi avant, durant et après l'obtention du diplôme de 1995 (revenu d'emploi, profession exercée et autres caractéristiques de l'emploi occupé).

5.2.2 La description de l'échantillon

Notre étude se limite aux données de la première enquête de 1997. Elle porte uniquement sur les diplômés d'études postsecondaires qui exerçaient un emploi au moment de l'enquête. Dès lors, sont exclus de nos analyses trois types de diplômés. Premièrement, nous éliminons les diplômés qui n'exerçaient pas d'emploi rémunéré au moment de l'enquête en juin 1997. Deuxièmement, nous excluons ceux qui occupaient un emploi, mais qui ont poursuivi des études menant à un autre diplôme après l'obtention du diplôme en 1995, car il est difficile de juger si, après l'obtention du diplôme, ils visaient principalement l'insertion professionnelle ou la poursuite des études. En effet, l'individu peut décider de poursuivre les études parce qu'il n'a pas réussi à trouver tout de suite un emploi. Tout comme il peut être parallèlement en emploi pour pouvoir supporter les coûts financiers reliés à ses études. Dans ce cas, il y a de fortes probabilités que sa préoccupation principale soit la poursuite de ses études ou l'exercice d'un emploi rémunéré. Dans les deux cas, la situation peut être ambiguë, ce qui ne permettrait pas au chercheur de comprendre les raisons qui expliquent objectivement les caractéristiques de l'emploi exercé par le diplômé. Malheureusement, l'enquête ne nous donne pas assez d'informations sur les raisons qui ont motivé certains diplômés à poursuivre leurs études en même temps qu'ils exerçaient un emploi ou à opter uniquement pour l'emploi. Enfin, sont exclus les sujets qui exerçaient, au moment de l'enquête, le même emploi qu'ils occupaient avant l'obtention du diplôme puisqu'il serait erroné de vouloir expliquer leur situation professionnelle par le nouveau

diplôme obtenu en juin 1995. Après la sélection, le nombre de sujets retenus pour notre sous-échantillon est de 10 532 diplômés. Le tableau 11 indique la distribution des sujets selon le niveau de diplomation avant et après la pondération. Rappelons que l'analyse portera sur le sous-échantillon pondéré.

Tableau 11 : Répartition de l'échantillon selon le niveau du diplôme obtenu en juin 1995

	Avant la pondération		Après la pondération	
	N	%	N	%
Diplôme ou certificat d'études collégiales ou universitaires inférieur au baccalauréat	4 160	39,5	4 030	38,3
Baccalauréat, diplôme ou certificat postbaccalauréat inférieur à la maîtrise	3 886	36,9	5 568	52,9
Maîtrise	1 801	17,1	788	7,5
Doctorat	685	6,5	146	1,3
Total	10 532	100,0	10 532	100,0

Afin que les critères de représentativité de l'échantillon initial (celui de Statistique Canada) par rapport à la population soient conservés à l'intérieur de notre sous-échantillon, nous avons procédé à la pondération normalisée. En effet, étant donné ses objectifs, le *design* de l'enquête auprès des diplômés est très complexe. C'est pourquoi, avant l'enquête, Statistique Canada a procédé à l'échantillonnage stratifié pondéré, en tenant compte d'une série de critères de représentativité. Il s'agit particulièrement de la région (province), du niveau de diplomation et du domaine de formation, des institutions d'enseignement, etc. Après l'enquête, Statistique Canada a établi une formule de pondération incluant les caractéristiques des sous-groupes au sein de la population. La pondération que nous établissons permet ainsi de conserver les proportions de ces sous-groupes au sein de notre sous-échantillon. La pondération normalisée consiste à diviser le poids du sous-échantillon par le poids moyen de l'échantillon. Le but de la pondération normalisée est de ramener les caractéristiques de l'échantillon à la taille du sous-échantillon.

5.2.3 La mesure des variables

Dans cette sous-section, nous décrivons les procédures de mesure des variables du modèle d'analyse. Le tableau 12 résume les statistiques descriptives de notre échantillon selon les variables dépendantes, indépendantes et de contrôle après la pondération.

Tableau 12 : Aperçu global des caractéristiques de l'échantillon

Variables dépendantes	N	%
<i>Occupation d'un emploi à plein temps</i>		
Non	909	8,7
Oui	9 549	91,3
<i>Occupation d'un emploi permanent</i>		
Non	2 352	24,0
Oui	7 445	76,0
<i>Occupation d'un emploi équivalent au niveau d'études</i>		
Non	2 742	35,2
Oui	5 059	64,8
<i>Statut socioéconomique de l'emploi occupé</i>		
Inférieur	1 845	17,5
Moyen inférieur	2 986	28,4
Moyen supérieur	4 382	41,7
Supérieur	1 304	12,4
<i>Niveau de salaire</i>		
Inférieur	1 264	13,2
Moyen inférieur	4 562	47,7
Moyen supérieur	2 854	29,8
Supérieur	888	9,3
Variables indépendantes		
<i>Niveau d'études le plus élevé</i>		
Collégial ou universitaires inférieur au bac.	4 030	38,3
Bac. ou postbac. inférieur à la maîtrise	5 568	52,9
Maîtrise	788	7,5
Doctorat	146	1,4
<i>Domaine d'études</i>		
Sciences sociales	1 820	17,3
Beaux-arts et arts appliqués	392	3,7
Sciences humaines	759	7,2
Éducation	1 594	15,1
Administration et gestion	2 117	20,1
Agriculture et sciences biologiques	521	4,9
Génie et sciences appliquées	1 695	16,1
Profession de la santé	1 050	10,0
Mathématiques et sciences pures	427	4,1
Champs interdisciplinaires	157	1,5

Note : Voir la suite du tableau 12 à la page suivante

Suite du tableau 12

Variables indépendantes	N	%
<i>Emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme</i>		
Non	7 296	69,3
Oui	3 236	30,7
<i>Force des liens utilisés pour trouver l'emploi occupé</i>		
Liens forts (membre de famille, ami ou enseignant)	3 322	31,5
Liens faibles I (employeur actuel ou précédent)	2 856	27,1
Liens faibles II (bureau de placement, Internet, etc.)	4 354	41,3
Variables témoins		
<i>Niveau d'études du père</i>		
Une partie du secondaire ou moins	3 182	30,2
Secondaire ou collégial	4 440	42,2
Universitaire	2 910	27,6
<i>Niveau d'études de la mère</i>		
Une partie du secondaire ou moins	2 456	23,3
Secondaire ou collégial	6 037	57,3
Universitaire	2 040	19,4
<i>Sexe</i>		
Femme	5 759	54,7
Homme	4 773	45,3
<i>Origine ethnique</i>		
Minorité visible	1 112	10,6
Non-minorité visible	9 420	89,4
<i>Âge</i>		
25 ans ou moins	7 252	68,9
26-35 ans	2 182	20,7
36 ans ou plus	1 098	10,4

N = 10 533

5.2.3.1 Les variables dépendantes

1) L'occupation d'un emploi à plein temps

Cette variable est dichotomisée comme suit : (1) emplois à temps partiel et (2) emplois à plein temps¹⁶. Les diplômés qui ont choisi de travailler à temps partiel pour des raisons de santé, d'obligations familiales ou d'activités scolaires, seront exclus de l'analyse. Seuls les répondants qui exercent un emploi à temps partiel parce qu'ils n'ont pas réussi à accéder à un emploi à plein temps ou l'ont perdu à la suite de la réduction du nombre d'heures à cause des contraintes économiques, ont été retenus.

¹⁶ Statistique Canada considère qu'un emploi est à plein temps lorsqu'un employé travaille 30 heures ou plus par semaine pour ce même emploi. Par contre, un emploi est dit à temps partiel si l'individu travaille moins de 30 heures par semaine (voir <http://sherlock.bib.umontreal.ca/ENQ-10078/doc/ead95cbk.pdf>).

2) L'occupation d'un emploi permanent

Selon la durée de l'emploi, Statistique Canada distingue trois types : emplois temporaires, emplois saisonniers et emplois permanents¹⁷. Pour les fins de l'analyse, nous regroupons ces types d'emplois en deux catégories : (1) emplois temporaires ou saisonniers et (2) emplois permanents.

3) Le salaire

Pour cette variable, nous prenons comme mesure le salaire annuel (en dollars canadiens) au moment de l'enquête. Celui-ci varie de 1 600 à 600 000 \$. Selon nos calculs, le salaire moyen de notre sous-échantillon est de 31 886 dollars canadiens avec un écart-type de 16 210. Nous transformons cette variable en catégories. Le but de cette catégorisation est d'appliquer le même test qu'aux autres variables dépendantes étudiées (régression logistique) afin de pouvoir comparer les résultats. Cependant, les sujets qui travaillent à temps partiel sont exclus de l'analyse portant sur cette variable, car l'emploi à temps partiel influence le salaire.

Tableau 13 : Transformation des valeurs associées au revenu de salaire en catégories

Codification	Intervalle	Catégorie de salaire
(1)	$X \leq (31\ 886 - 16\ 210)$	Inférieur
(2)	$(31\ 886 - 16\ 210) < X \leq 31\ 886$	Moyen inférieur
(3)	$31\ 886 < X \leq (31\ 886 + 16\ 210)$	Moyen supérieur
(4)	$(31\ 886 + 16\ 210) < X$	Supérieur

Note : la lettre X représente les valeurs possibles de la variable *revenu de salaire*.

À partir de la moyenne et de l'écart-type, nous établissons une échelle de quatre catégories : 1) *revenu de salaire inférieur*, 2) *revenu de salaire moyen inférieur*, 3) *revenu de salaire moyen supérieur* et 4) *revenu de salaire supérieur* (voir tableau 13). Sera considéré comme

¹⁷ Selon Statistique Canada, un emploi est considéré comme permanent lorsque rien n'indique que cet emploi prendra fin à un moment déterminé. Un emploi est, par contre, dit temporaire lorsque tout indique qu'il prendra fin à un moment déterminé. Enfin, on parle d'un emploi saisonnier pour les secteurs où les emplois fluctuent avec les saisons, comme la pêche, le tourisme et l'agriculture.

revenu inférieur et codé (1) tout salaire inférieur ou égal à 15 676 \$ [31 886 – 16 210]. Un salaire sera considéré comme *moyen inférieur* et codé (2), s'il est compris entre 15 676,5 et 31 886,5 \$. Il sera considéré comme *revenu moyen supérieur* et codé (3), s'il est compris entre 31 886,5 et 48 096,5 \$ [31 886,50 + 16 210]. Enfin, sera considéré comme *revenu supérieur* et codé (4), tout salaire supérieur ou égal à 45 485,50 \$. Le tableau 13 résume le processus de notre catégorisation et nouvelle codification.

4) *L'occupation d'un emploi équivalent au niveau d'études*

Pour cette variable, nous nous basons sur la perception que les répondants ont de l'emploi qu'ils occupent après l'obtention du diplôme. En effet, lors du recrutement et de l'embauche, c'est l'employeur qui fixe les critères de qualification exigés pour obtenir le poste d'emploi. Selon la perception des répondants, Statistique Canada a classé les diplômés en cinq catégories : a) ceux occupant des emplois exigeant un niveau de qualification inférieur au diplôme obtenu en 1995, b) ceux occupant des emplois exigeant un niveau de qualification égal à leur diplôme, c) ceux occupant des emplois exigeant un niveau de qualification supérieur à leur diplôme, d) ceux occupant des emplois dont les exigences de qualification n'ont pas été précisées et enfin, e) ceux occupant des emplois dont les exigences de qualification sont indéterminables. Nos analyses se limiteront cependant aux trois premières catégories. Pour des fins d'analyse, nous regroupons les répondants en deux catégories : (1) les diplômés exerçant des emplois inférieurs au niveau d'études et (2) les diplômés exerçant des emplois équivalents ou légèrement supérieurs au niveau d'études.

5) *Le statut socioéconomique de la profession exercée*

Quatre niveaux socioéconomiques seront considérés : niveau inférieur, niveau moyen inférieur, niveau moyen supérieur et niveau supérieur. Dans la base de données sur l'Enquête nationale auprès des diplômés de 1995, nous ne disposons pas de renseignements sur le statut socioéconomique des diplômés en emploi. Par contre, la base de données nous indique les codes de professions selon le classement établi par Statistique Canada. C'est à partir de ces codes que nous créons la variable « statut socioéconomique de la profession exercée ». Nous expliquons la procédure suivie dans les paragraphes qui suivent.

Pour identifier les professions des répondants, Statistique Canada a posé des questions en rapport avec le type d'emploi, les fonctions et les activités exercées sur le marché de l'emploi. À partir de cette description, Statistique Canada a catégorisé les répondants selon les types de professions établies par le recensement de 1980¹⁸. À chaque diplômé occupant un emploi est alors attribué un code à quatre chiffres. Nous ne pouvons évidemment pas établir le statut socioéconomique seulement à partir de ce code : celui-ci nous indique le secteur d'emploi et peut nous fournir des renseignements vagues sur les activités de l'individu, mais ne fournit pas de précision sur son niveau d'instruction, ni sur son revenu pour établir son statut socioéconomique.

Pour obtenir une mesure du statut socioéconomique de la profession exercée par le répondant, nous utilisons l'« index socioéconomique des occupations de 1981 » (*1981 Socioeconomic Index for Occupations*) de Blishen *et al.* (1987). Autrement dit, nous convertissons les codes des professions associés aux emplois exercés par les diplômés en scores de l'index socioéconomique des occupations de 1981 de Blishen *et al.* correspondant aux mêmes professions. Nous y reviendrons dans les paragraphes suivants.

Avant de décrire cette opération de recodification, disons un mot sur cet index. Blishen et ses collaborateurs ont construit cette échelle sur la base des données du recensement de 1980. Le but visé était d'établir une échelle harmonisée des professions. Ils ont pris en considération deux indicateurs de statut socioéconomique : le niveau d'études et le salaire moyen associés à chaque profession. À partir des indices statistiques de tendance centrale (médiane, proportion, etc.) de scolarité et de revenu, ils ont calculé et attribué un score à chaque profession. Il faut noter qu'en utilisant les données du recensement plutôt qu'un échantillon, Blishen *et al.* voulaient établir une échelle socioéconomique basée sur les professions et non sur les individus exerçant ces professions. En effet, comme le constatent ces auteurs, l'accès à certains types de métiers et leur valorisation par la société sont fortement influencés par les caractéristiques sociales des individus qui exercent ces métiers : le sexe, la race, l'ethnie, la région économique ou la religion. Ainsi, un métier peut être plus ou moins valorisé parce qu'il fait partie du secteur traditionnellement

¹⁸ Pour plus de précisions, voir Statistique Canada (1982b). *Classification types des professions 1980*. Ottawa, Statistique Canada.

masculin plutôt que du secteur féminin. Son statut socioéconomique peut aussi varier selon qu'il est exercé en ville ou à la campagne. De même, le salaire peut fortement varier à l'intérieur d'une même profession selon le sexe, l'origine ethnique, l'âge ou la religion de la majorité des travailleurs qui exercent cette profession.

L'échelle des scores ainsi obtenue couvrait l'ensemble des 514 occupations recensées par Statistique Canada en 1980. Son étendue varie de 4,23 (33 314 – professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé) à 101,74 (3 113¹⁹ – dentiste). Ainsi, à chaque occupation correspond un score reflétant le niveau d'instruction et le niveau de revenu. Dans la matrice établie par Blishen *et al.* (1987 : 474-486), à chaque type de profession correspondent, entre autres, un code à quatre chiffres du classement des types de professions selon le recensement de 1981 et un score représentant le statut socioéconomique. À partir de cette matrice, nous convertissons les codes de professions de Statistique Canada en scores correspondants de l'index de Blishen *et al.* par une opération de recodification. Ainsi, par exemple, le code 2 143 qui symbolisait la profession d'ingénieur civil sera remplacé par le score 71,70 de l'index Blishen *et al.*, ou encore le code 2 711 (professeur d'université) par le score de 75,87.

Afin d'obtenir des catégories socioéconomiques, nous procédons à une deuxième recodification. Nous ramenons les scores de cette échelle à quatre catégories socioéconomiques : 1) *inférieure*, 2) *moyenne inférieure*, 3) *moyenne supérieure* et 4) *supérieure* (voir tableau 17). Ces catégories seront établies à partir de deux statistiques : la moyenne (50,55) et l'écart-type (15,13) des scores de l'index de Blishen *et al.* Ces deux statistiques constituent, à notre avis, des critères objectifs pour former des catégories à l'intérieur de l'échelle de Blishen *et al.* Elles sont établies à partir des données objectives et permettent de classer les individus les uns par rapport aux autres. Par conséquent, elles reflètent les caractéristiques de l'échantillon quant à la variable étudiée.

Seront considérées comme appartenant à la *catégorie inférieure* et codée (1), les professions ayant un score inférieur à 35,42, soit (50,55 – 15,13). Seront considérées comme appartenant à la *catégorie moyenne inférieure* et codées (2) les professions dont le

¹⁹ Les chiffres 33 314 et 3 113 représentent les codes de ces professions.

score de statut socioéconomique est supérieur ou égal à 35,42, mais inférieur à 50,55 (score moyen). La *catégorie moyenne supérieure*, quant à elle, sera notée (3) et comprendra les professions dont le score est supérieur ou égal à 50,55, mais inférieur à 65,68, soit (50,55 + 15,13). Enfin, seront codées (4) et considérées comme *professions supérieures* celles dont le score est supérieur ou égal à 65,68. Le tableau 14 résume le résultat de ce processus de catégorisation et la nouvelle codification.

Tableau 14 : Transformation des scores de l'index socioéconomique des occupations en catégories socioéconomiques des occupations de Blishen et al. (1987)

Codification	Intervalle	Statut socioéconomique de la profession
(1)	$X < 35,42$	Inférieur
(2)	$35,42 \leq X < 50,55$	Moyen inférieur
(3)	$50,55 \leq X < 65,68$	Moyen supérieur
(4)	$65,68 \leq X$	Supérieur

Note : La lettre X représente les valeurs possibles du score pour chaque catégorie de professions.

5.2.3.2 Les variables indépendantes

1) Le niveau d'études

Cette variable sera mesurée par le diplôme le plus élevé détenu en juin 1995. Au cours de l'enquête, Statistique Canada a recensé un éventail de diplômes et de certificats d'études postsecondaires dans les différents systèmes scolaires provinciaux, mais on peut les catégoriser comme suit : a) diplôme, certificat d'études collégiales, b) diplôme, certificats d'études universitaires inférieur au baccalauréat, c) baccalauréat ou premier grade professionnel, d) diplôme, certificat universitaire supérieur au baccalauréat, mais inférieur à la maîtrise, e) maîtrise et f) doctorat. Pour les fins de l'analyse statistique, nous regroupons les données en 4 catégories : (1) diplôme, certificat d'études collégiales ou universitaires inférieur au baccalauréat; (2) Baccalauréat ou diplôme d'études universitaires post-baccalauréat inférieur à la maîtrise; (3) maîtrise et (4) doctorat.

2) Le domaine d'études

Cette variable sera mesurée par le type de programme de formation du diplômé en 1995. Nous utilisons la même catégorisation suggérée par Statistique Canada. Les domaines d'études seront ainsi regroupés en 10 grandes catégories : 1) services éducatifs, récréatifs et

services de consultation; 2) beaux-arts et arts appliqués; 3) sciences humaines et champs connexes; 4) sciences sociales et champs connexes; 5) commerce, gestion et administration des affaires; 6) agriculture, sciences et techniques biologiques; 7) génie et sciences appliquées (comprenant également les techniques et métiers en génie et en sciences appliquées); 8) professions, sciences et techniques de la santé; 9) mathématiques et sciences physiques et 10) champs interdisciplinaires, non spécialisés ou indéterminés.

3) *L'occupation d'un emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme*

Nous rappelons que nous avons décidé d'opérationnaliser le concept de *capital social latent* par la participation de l'individu à des réseaux. Ce concept sera mesuré par un indicateur : *occupation d'un emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme*.

Dans l'enquête auprès des diplômés, Statistique Canada a demandé aux répondants s'ils avaient occupé un emploi à plein temps pour le même employeur pendant six mois ou plus. Deux réponses étaient alors possibles : oui et non. Dans nos analyses, le *non* sera noté (1) et le *oui* sera noté (2).

4) *La force des liens utilisés pour trouver l'emploi*

Rappelons que pour opérationnaliser le *capital social mobilisé* par le demandeur d'emploi (répondant), nous utiliserons la *force des liens* comme indicateurs. Celle-ci sera mesurée par l'intensité des liens existant entre le demandeur d'emploi et la personne contactée pour obtenir l'information sur l'existence de l'emploi occupé.

Dans l'enquête auprès des diplômés de 1995, la question suivante a été posée aux répondants : « *Comment avez-vous appris l'existence de cet emploi [que vous avez occupé après l'obtention du diplôme] ?* ». Les réponses proposées étaient : a) bureau de placement sur le campus; b) service de placement public; c) service de placement privé; d) offres d'emploi dans les journaux; e) réponse à une annonce; f) contact direct avec l'employeur; g) contact avec l'employeur précédent; h) Internet; i) un membre de la famille, un ami ou un ancien enseignant; j) autres.

Pour les fins d'analyse, nous regroupons les réponses en deux catégories : (1) les *liens forts* et (2) les *liens faibles*. La catégorie *liens forts* comprend les diplômés ayant consulté un

membre de la famille, un ami ou un enseignant. La catégorie *liens faibles* sera divisée en deux sous-catégories : a) les *liens faibles I* (contact avec l'employeur actuel ou précédent) et b) les *liens faibles II* (bureau de placement [public ou privé], Internet, le journal, annonce passée ou autre source d'information).

Nous considérons les contacts de la première catégorie comme une mesure des liens forts, car ils relèvent des personnes avec qui l'individu entretient des relations interpersonnelles de type familial ou amical. Par contre, les autres a) et b) sont traités comme des liens faibles, car ils s'inscrivent dans un cadre de relations formelles. Selon la théorie de Granovetter (1973) et Lin (1995), nos résultats devraient permettre de confirmer l'hypothèse selon laquelle les liens faibles ont un impact plus important que les liens forts sur l'acquisition du statut socioéconomique.

5.2.3.3 Les variables témoins

Dans nos analyses, quatre indicateurs associés aux caractéristiques sociales de l'individu seront considérés comme des variables témoins. Il s'agit de l'origine sociale, du sexe, de l'origine ethnique et de l'âge.

1) L'origine sociale

L'origine sociale sera mesurée par le niveau d'études du père et de la mère. Dans les deux cas, nous regroupons les données en trois catégories : (1) une partie du secondaire ou moins (les *sans-diplômes*); (2) études secondaires complétées ou collégiales; (3) études universitaires. En effet, il existe une forte corrélation positive entre le niveau d'instruction et le statut socioéconomique surtout pendant la période 1960 et 1970. Étant donné que la plupart des diplômés de 1995 sont nés de parents *baby-boomers*, une génération qui a bien réussi à valoriser son instruction grâce à la révolution industrielle et à la croissance économique durant la période qui a suivi la fin de la Deuxième Guerre mondiale, nous postulons que les parents les plus instruits détiennent les statuts socioéconomiques élevés. Par ailleurs, les études menées à cette époque semblent appuyer notre postulat. Si le statut socioéconomique est déterminé par le niveau d'instruction, la profession et le revenu comme le défendent Blau et Duncan (1967), Sewell et Hauser (1975) à cette même époque,

il existe un lien causal entre les trois facteurs, comme ces auteurs le soulignent. Selon eux, l'instruction détermine la profession qui à son tour, détermine le revenu.

2) *Le sexe*

La variable *sexe* est, bien entendu, dichotomique : (1) les femmes et (2) les hommes.

3) *L'origine ethnique*

La variable *origine ethnique* sera dichotomisée de la manière suivante : (1) les diplômés qui s'identifient comme ressortissants des minorités visibles et (2) les autres (ne s'identifiant pas comme ressortissants d'une minorité visible).

4) *L'âge*

Enfin, pour la variable *âge*, nous regroupons les données en trois catégories : (1) moins de 25 ans, (2) 25-34 ans et (3) 35 ans ou plus.

5.2.4 L'analyse statistique des données

Dans cette recherche deux tests statistiques seront appliqués : l'analyse bivariée et la régression multiple.

5.2.4.1 L'analyse bivariée et le test du khi-deux

Nous procédons d'abord à une analyse bivariée (*crosstabulation*) entre les variables indépendantes et chacune des variables dépendantes. Les pourcentages et le X^2 de Pearson nous montrent si la variable dépendante varie significativement ou pas selon les modalités de la variable indépendante²⁰. Chaque analyse bivariée nous conduira à une analyse de régression multiple pour prédire chacune de nos variables dépendantes par l'ensemble des variables indépendantes. Plus précisément, nous appliquons le modèle de régression logistique.

5.2.4.2 La régression logistique multiple

Rappelons que l'analyse de régression multiple est une technique statistique qui permet d'établir une relation entre une variable dépendante et des variables indépendantes ou explicatives. Elle a pour but d'étudier, à partir de cette relation, le degré et le signe (positif

²⁰ Pour l'ensemble de nos analyses, nous prenons comme seuil de signification 0,05.

ou négatif) des associations, et d'établir des prédictions. Le modèle de régression logistique est appliqué lorsque la variable à prédire est qualitative²¹ (Kennedy, 2003), comme c'est le cas pour notre étude. La variable dépendante à prédire peut être dichotomique (ayant seulement deux catégories), exprimant seulement la présence ou l'absence d'un attribut chez le sujet. Dans ce cas, on appliquera la régression logistique *binaire* ou *dichotomique*. La variable dépendante peut aussi être *polytomique* ou *polychotomique* (ayant plus de deux catégories). Dans ce cas, on appliquera une régression logistique polytomique ou polychotomique (Menard, 2002). Dans les paragraphes qui suivent, nous présentons brièvement les principaux concepts des deux modèles de régression logistique, leurs caractéristiques et les coefficients qui seront utiles dans l'interprétation des résultats.

5.2.4.2.1 La régression logistique binaire

Dans le cas d'une régression logistique binaire, le chercheur prédit la *probabilité de réalisation* de l'événement y $p(y=1)$ par rapport à la probabilité de *non-réalisation* $[1 - p(y=1)]$ ou $p(y=0)$ chez les sujets étudiés. Autrement dit, on établit le *rapport des cotes* RC (*odds ratio*) dont la formule est la suivante : $RC = p(y=1) / [1 - p(y=1)]$.

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

$$\text{Logit } [p(y=1|x)] = \ln [(p(y=1|x)) / (1 - p(y=1|x))] = \beta_0 + \beta_1 x$$

Cette expression désigne le logarithme naturel du RC (*odds ratio*). Quand celui-ci est négatif, cela signifie que le RC décroît de 1 vers 0. Quand il est supérieur à 0, cela signifie que le RC croît. Notons que le logit varie de *moins l'infini à plus l'infini* $(-\infty, +\infty)$. Il croît de 0 vers l'infini si le RC croît de 1 vers l'infini, il décroît de 0 vers moins l'infini si le rapport de cotes décroît de 1 vers 0. L'équation de régression s'écrit comme suit :

$$\text{logit}(y) = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k$$

²¹ Quel que soit le modèle de régression logistique, les valeurs numériques associées à la variable dépendante ne représentent pas la mesure quantitative de cette variable, mais celle des attributs. Elles représentent l'absence ou la présence de ces attributs.

Le logit(y) exprime la variation de la cote de probabilité $p(y=1)$ lorsque la variable indépendante X croît d'une unité (Agresti, 1996). Il se convertit aisément en RC par une simple fonction exponentielle comme suit :

$$\begin{aligned} \text{odds}(y=1) &= e^{\ln[\text{odds}(y=1)]} \\ &= \text{Exp}(\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k) \\ &= e^{\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k} \end{aligned}$$

Cette équation exprime le changement du RC(y) quand la variable indépendante X augmente d'une unité²². On peut aussi établir la probabilité $p(y=1)$ de la façon suivante :

$$\begin{aligned} p(y=1) &= \text{odds}(y=1) / [1 + \text{odds}(y=1)] \\ &= \text{Exp}(\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k) / [1 + \text{Exp}(\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k)] \\ &= e^{\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k} / (1 + e^{\alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_k X_k}) \end{aligned}$$

En fait, la probabilité $p(y=1)$, le RC et le logit (y) constituent trois manières d'exprimer différemment la même réalité, soit la prédiction de la variable dépendante. Dans une analyse logistique, on peut aussi établir la *puissance* du test R^2 . Comme en régression linéaire, celle-ci exprime la variance expliquée par les variables présentes dans le modèle. En régression logistique, R^2 exprime plus précisément la proportion de la variance expliquée par le modèle, c'est-à-dire qu'il permet d'estimer jusqu'à quel point les variables prédictives expliquent la variable prédite.

Pour évaluer si la relation est significative, on fait le test Wald de signification. La statistique *wald* est établie à partir de l'estimateur β (coefficient de régression) et de son *erreur-type* (ET) ou *standard error* (SE) :

$$w^2 = (\beta_k / \text{ET})^2$$

²² Les expressions *odds ratio* [odds(y)], exponentiel (Exp(B)) et rapport de cotes (RC) désignent le même coefficient et on peut utiliser l'une comme l'autre. Cependant, dans notre interprétation, nous utiliserons surtout le terme RC.

Sous l'hypothèse nulle, le w^2 obéit à une distribution du khi-deux. Sinon, le chercheur a de bonnes raisons de soupçonner un effet significatif de la variable indépendante. Dans la même perspective, on utilise aussi le test du rapport de vraisemblance. Celui-ci permet de rendre compte de la déviance expliquée par le modèle. Sans entrer dans les détails du calcul de cette statistique, disons qu'elle obéit à un test du X^2 (voir Menard, 2002 : 43).

5.2.4.2.2 La régression polytomique

Rappelons que, dans le cas d'une variable dépendante à plus de deux catégories, il est question de régression *polytomique*, *polychtomique* ou *multinomiale*. Cette variable peut être nominale ou ordinale selon qu'elle est mesurée par une échelle nominale ou ordinale. On appliquera respectivement à ces deux cas une régression *polytomique nominale* ou une régression *polytomique ordinale*. Dans cette section, nous décrirons seulement la régression polytomique ordinale pour la simple raison que c'est elle qui sera appliquée dans nos analyses.

Selon le but du chercheur, il existe plusieurs options pour appliquer une régression ordinale (Menard, 2003 : 97-98). La première consiste à établir des fonctions de *logits adjacents*, c'est-à-dire que chaque catégorie est comparée à la catégorie adjacente inférieure :

$\text{Logit}_j = \log (p_{j+1} / p_j)$ pour $1 \leq j \leq (k-1)$ où p_j représente la probabilité $p(y=j)$, j représente une catégorie de y alors que k représente le nombre de catégorie de la variable y .

La deuxième consiste à établir des fonctions de *logits cumulatifs* où les catégories supérieures sont comparées à la catégorie inférieure :

$\text{logit}_j = \log [(p_{j+1} + \dots + p_k) / p_j]$ pour $1 \leq j \leq (k-1)$

La troisième façon consiste à établir des fonctions de *logits cumulatifs* où les catégories cumulées supérieures sont comparées aux catégories cumulées inférieures. C'est cette démarche que nous utiliserons dans nos analyses. Le modèle s'écrit comme suit :

$\text{logit}_j = \log [(p_{j+1} + \dots + p_k) / p_1 + \dots + p_j]$ pour $1 \leq j \leq (k-1)$

Notons que, quelle que soit l'option choisie, l'analyse conduit à $(k-1)$ fonctions de logit, k désignant ici le nombre de catégories de la variable dépendante Y . Autrement dit, le modèle

initial est scindé en $(k - 1)$ modèles binaires (Agresti, 1996). Cela peut conduire à une interprétation fastidieuse si le modèle comprend plusieurs variables indépendantes et surtout si celles-ci sont elles-mêmes *polythomiques*, comme c'est le cas dans notre modèle. Pour éviter ce problème, on utilise les procédures PROC LOGISTIC en SAS ou PLUM en SPSS (Menard, 2002). Ces procédures permettent d'établir un modèle de régression unique. Elles sont fondées sur l'hypothèse que les coefficients β_i sont homogènes, i.e on établit un logit moyen pour les différentes $k-1$ comparaisons (Menard, 2002 : 98-99; Bender, 2000 : 684). Le logit permet de prédire la probabilité du sujet d'être dans une catégorie supérieure de la variable dépendante comparativement à la catégorie inférieure ou vice versa. L'analyste devra toutefois s'assurer qu'il dispose d'au moins 10 sujets pour chaque catégorie de la variable dépendante (Allison, 2003 : 141).

5.2.4.2.3 *L'interprétation des coefficients*

L'interprétation peut se faire à partir des logits (estimateurs ou coefficients de régression), des RC ou des probabilités calculées à partir de ces logits. En effet, les trois statistiques expriment la même information, la seule différence se trouvant au plan du langage d'interprétation. Mais il est généralement plus aisé de le faire à partir des coefficients de régression. Dans notre chapitre d'analyse, nous interpréterons surtout à partir des logits et des RC, mais nous saisisons certaines occasions pour traduire l'association entre la variable indépendante et la variable dépendante en probabilité. À l'instar de la régression linéaire, les coefficients de régression peuvent être interprétés comme la variation de la variable dépendante, logit (y), associée à chaque unité d'accroissement de la variable indépendante (Menard, 2002 : 50). Toutefois, le changement de $p(y = 1)$ ne doit pas être considéré comme une fonction linéaire des variables indépendantes.

Au moment de l'analyse, le chercheur peut décider d'utiliser les coefficients standardisés ou les coefficients non standardisés. Les premiers sont appropriés lorsque l'examen de l'effet des variables indépendantes sur une variable dépendante se fait sur des échantillons différents et non équivalents. Par contre, l'interprétation à partir des coefficients non standardisés est bien appropriée quand l'analyse se fait sur un même échantillon ou sur des échantillons équivalents.

Comme nous l'avons indiqué, l'interprétation peut se faire aussi de manière aisée, à partir des RC et des probabilités. Rappelons que le RC varie de 0 à l'infini. Un rapport des cotes supérieur à 1 indique que l'accroissement de la variable indépendante augmente les probabilités de réalisation de l'événement y [$p(y = 1)$], tandis que le rapport des cotes inférieures indique que les probabilités de réalisation de $p(y = 1)$ diminuent quand la valeur de la variable indépendante augmente. La probabilité $p(y = 1)$ est supérieure à 0,5 si le RC est supérieur à 1 et inférieur à 0,5 si le RC est inférieur à 1 (Allison, 2003).

La distribution de W^2 permettra de vérifier si l'association entre la variable prédictrice et la variable prédite est significative ou non; autrement dit, si les différences de distribution des valeurs de la variable dépendante sont dues à l'échantillonnage ou à l'effet réel de la variable indépendante. Il faut noter que la régression logistique est basée sur la relation de *prédiction* plutôt que sur celle de *causalité*. C'est pourquoi, dans l'interprétation, on préférera le langage « A est associé à B » à « A cause B ». Notons, enfin, que l'interprétation des résultats de régression polytomique ordinaire se fait à partir des mêmes coefficients que la régression logistique binaire, qu'elle suit la même démarche et utilise le même langage. Dans le même ordre d'idées, le test du rapport de vraisemblance X^2_{RV} (*likelihood ratio*) nous permettra de juger si la différence de déviance (variance) expliquée par deux modèles *emboîtés* (*nichés*) est significative. Autrement dit, elle nous fera savoir si l'ajustement du modèle par de nouvelles variables indépendantes permet de mieux prédire la variable dépendante. Quant au rapport R^2 de déviance expliquée par rapport à la déviance totale (variance expliquée ou puissance du modèle), il permet d'estimer l'importance relative des nouvelles variables sur la prédiction de la variable dépendante quant on procède à l'ajustement du modèle (voir Menard, 2002).

5.3 Conclusion

Ce chapitre a été consacré au modèle d'analyse et à la méthodologie. Dans la première section, nous avons présenté les principaux concepts (capital humain, capital social et caractéristiques sociales de l'individu), et structuré le modèle d'analyse. Puis, nous avons décrit l'opérationnalisation de ces concepts. Dans la seconde section, nous avons décrit la source des données et l'échantillon. Ensuite, nous avons identifié les variables et décrit les

procédures de mesure. Enfin, nous avons déterminé et justifié nos stratégies d'analyse statistique.

Chapitre 6 : La présentation et l'interprétation des résultats

Ce chapitre sera consacré à la présentation et à l'interprétation des résultats. Comme l'indique le modèle d'analyse, nous procéderons en deux étapes. La première portera sur l'analyse des effets indirects des caractéristiques sociales sur l'emploi exercé : nous examinerons respectivement leur influence sur le capital humain et social de l'individu (le diplômé dans le cas qui nous concerne). Plus précisément, ces analyses permettront d'examiner l'influence relative de l'origine sociale, du sexe, de l'origine ethnique et de l'âge sur : (1) le niveau d'études de l'individu, (2) son domaine de formation, (3) sa probabilité d'avoir occupé un emploi à plein temps avant la fin des études et (4) la force des liens utilisés pour trouver un emploi après l'obtention du diplôme. La deuxième étape consistera à étudier l'influence relative du capital humain et du capital social sur les caractéristiques de l'emploi exercé en tenant compte des caractéristiques sociales de l'individu.

6.1 L'influence des caractéristiques sociales sur le capital humain et le capital social

Comme nous l'avons précisé dans la méthodologie (chapitre 5, section 5.2), nous procéderons à deux types de tests statistiques. Pour chaque variable à prédire, nous effectuerons d'abord une analyse bivariée afin d'examiner s'il existe une relation significative entre la variable dépendante étudiée et chacune des variables indépendantes. Nous procéderons ensuite à une analyse de régression multiple. Celle-ci permettra de constater si l'influence exercée par les variables indépendantes sur la variable prédite se maintient lorsque celles-ci sont prises en compte en même temps.

6.1.1 Le capital humain

6.1.1.1 Le niveau d'études

Le niveau d'études atteint par les diplômés au moment où ils décident de quitter l'institution scolaire pour exercer un emploi rémunéré varie selon les caractéristiques sociales. Selon les résultats d'analyse bivariée (tableau 15), il varie de façon statistiquement significative selon l'âge ($X^2 = 1182,472$ à $p = 0,000$), l'origine sociale (niveau d'études du

père, $X^2 = 466,996$ à $p = 0,000$; niveau d'études de la mère, $X^2 = 281,918$ à $p = 0,000$), l'origine ethnique ($X^2 = 104,443$ à $p = 0,004$) et le sexe ($X^2 = 61,414$ à $p = 0,000$).

Tableau 15 : Répartition des diplômés selon leurs caractéristiques sociales et le niveau d'études

	collégial ou universitaire inf. au bac.	Bac ou diplôme postbac. inf. à la maîtrise	Maîtrise	Doctorat	
	%	%	%	%	N
<i>Niveau d'études du père ($X^2 = 466,996$ à $0,000$)</i>					
Une partie du secondaire ou moins	48,2	44,0	6,4	1,4	3 182
Secondaire ou collégial	41,2	51,5	6,4	0,9	4 439
Universitaires	22,8	64,7	10,4	2,1	2 910
<i>Niveau d'études de la mère ($X^2 = 281,918$ à $0,000$)</i>					
Une partie du secondaire ou moins	48,3	43,3	6,6	1,8	2 456
Secondaire ou collégial	38,8	51,1	7,0	1,1	6036
Universitaire	24,6	63,8	10,0	1,6	2 040
<i>Sexe ($X^2 = 61,414$ à $0,000$)</i>					
Femme	38,2	54,4	6,7	0,7	5 759
Homme	38,4	51,0	8,4	2,2	4 774
<i>Origine ethnique ($X^2 = 104,443$ à $0,004$)</i>					
Minorité visible	25,4	62,1	9,4	3,1	1 112
Non-minorité visible	39,7	51,8	7,3	1,2	9 420
<i>Âge ($X^2 = 1182,472$ à $0,000$)</i>					
25 ans ou moins	38,9	58,3	2,8	0,0	7 252
26-35 ans	32,3	44,8	18,2	4,7	2 183
36 ans ou plus	45,7	33,2	17,2	3,9	1 098
Tous les diplômés	38,2	52,9	7,5	1,4	10 533

L'analyse de régression multiple (tableau 16) nous conduit à des résultats semblables. Le test du rapport de vraisemblance ($X^2 = 1148,40$ à $p < 0,0001$) indique que la différence de déviance expliquée par le modèle est statistiquement significative, mais la variance expliquée est relativement faible ($R^2 = 8\%$).

Selon les résultats des deux analyses, la probabilité d'entrer sur le marché du travail avec un diplôme d'études universitaires tend à s'accroître de façon significative principalement avec le niveau d'études des deux parents. Autrement dit, les diplômés dont les parents détiennent un niveau d'instruction relativement élevé et, possiblement, jouissant d'un statut socioéconomique élevé, ont tendance à accumuler des niveaux d'études élevés avant d'aller sur le marché de l'emploi. Ces résultats confirment ce qui a été récemment trouvé au

Canada par Frenette (2005) et Drolet (2005). Cela pourrait s'expliquer, entre autres, par le fait que les individus provenant de milieux socioéconomiques favorisés ont des aspirations scolaires et professionnelles plus élevées que les jeunes issus de milieux populaires, si l'on en croit les écrits de Bowles et Gintis (1976, 2002) aux États-Unis.

Tableau 16 : Résultats de régression ordinale du plus haut niveau d'études de l'individu sur ses caractéristiques sociales

	β	ET	P	RC
Variables indépendantes				
<i>Niveau d'études du père^a</i>				
Secondaire ou collégial	0,32287	0,0516	<0,0001	1,257
Universitaire	0,8433	0,0611	<0,0001	2,324
<i>Niveau d'études de la mère^b</i>				
Secondaire ou collégial	0,2226	0,0544	<0,0001	1,249
Universitaire	0,5167	0,0710	<0,0001	1,677
<i>Sexe^c</i>				
Homme	0,0040	0,0389	0,9180	1,004
<i>Origine ethnique^d</i>				
Non minorité visible	-0,4920	0,0636	<0,0001	0,611
<i>Âge^e</i>				
26-35 ans	0,8333	0,0496	<0,0001	2,301
36 ans ou plus	0,4112	0,0653	<0,0001	1,509
Constante 1	0,1989	0,0762	0,0091	
Constante 2	-2,7886	0,0825	<0,0001	
Constante 3	-4,7758	0,1124	<0,0001	
X ² _{RV}	824,06		<0,0001	
DL	16			
R ²	0,0877			

Légende :

- β : Bêta; ET : erreur-type; p : *p-value*; RC : rapport des cotes;
- Catégorie de référence : *a* : une partie du secondaire ou moins; *b* : une partie du secondaire ou moins; *c* : femme; *d* : minorité visible; *e* : 25 ans ou moins;
- DL : degré de liberté.

De même, les résultats montrent que les diplômés identifiés comme membres d'une minorité visible ont tendance à avoir des niveaux d'études plus élevés que les autres diplômés. Loin de nous surprendre, ces résultats correspondent plutôt à ce qui a été trouvé dans d'autres études, telles que celle de Frenette (2005). Dans l'ensemble, les étudiants issus des minorités visibles au Canada sont plus susceptibles de faire des études postsecondaires que les étudiants non membres de minorités visibles. Frenette précise, cependant, que les étudiants issus des minorités visibles sont moins susceptibles de faire

des études collégiales que leurs homologues issus de la majorité de race blanche (non-minorité visible). À l’opposé, ces derniers sont plus susceptibles de fréquenter une université que les premiers. Étant donné que, dans notre échantillon, les ressortissants des minorités visibles ont un père relativement plus instruit (voir tableau 17) que les autres, on pourrait avancer l’hypothèse que leurs familles valorisent beaucoup l’instruction.

Tableau 17 : Niveau d’études du père selon l’origine ethnique

	Minorité visible	Non-minorité visible
	%	%
Niveau d’études du père		
Une partie du secondaire ou moins	25,6	30,7
Secondaire ou collégial	36,7	42,8
Universitaires	37,7	26,5
N	1 112 (100 %)	9 420 (100 %)

La deuxième hypothèse serait que, étant donné la discrimination dont ils sont souvent l’objet sur le marché du travail, les individus issus des minorités ethniques pourraient investir davantage dans les études pour augmenter la probabilité de trouver un emploi. Une scolarité plus élevée pourrait constituer pour eux une stratégie qui viendrait compenser le manque de capital social.

Contrairement aux résultats de l’analyse bivariée, l’analyse de régression multiple montre que le niveau d’études des individus faisant partie de notre échantillon n’est pas associé au sexe quand on tient compte des autres caractéristiques sociales. Enfin, les résultats montrent que la probabilité d’avoir obtenu au moins un diplôme de baccalauréat avant de chercher un emploi augmente avec l’âge. La relation n’est cependant pas linéaire puisque la proportion de ceux qui ont au moins un baccalauréat est plus élevée pour la catégorie d’âge des 26–35 ans que pour la catégorie des 36 ans ou plus.

6.1.1.2 Le domaine d’études

Selon les résultats de l’analyse bivariée (tableau 18), le domaine de formation varie de façon statistiquement significative selon le sexe ($X^2 = 479,681$ à $p = 0,000$), le niveau

d'études du père ($X^2 = 52,862$ à $p = 0,000$) et de la mère ($X^2 = 58,456$ à $p = 0,000$), l'origine ethnique ($X^2 = 76,290$ à $p = 0,004$) et l'âge ($X^2 = 42,790$ à $p = 0,000$).

Tableau 18 : Répartition des diplômés selon leurs caractéristiques sociales et le domaine d'études

	Sciences sociales ou humaines	Gestion et administration	Sciences exactes et/ou appliquées	N
	%	%	%	
<i>Niveau d'études du père</i> ($X^2 = 52,862$ à $0,000$)				
Une partie du secondaire ou moins	41,6	20,6	37,8	3 181
Secondaire ou collégial	44,2	21,8	34,0	4 439
Universitaire	49,3	16,9	33,8	2 910
<i>Niveau d'études de la mère</i> ($X^2 = 55,456$ à $0,000$)				
Une partie du secondaire ou moins	42,8	20,0	37,2	2 456
Secondaire ou collégial	44,0	21,8	34,2	6 037
Universitaire	50,0	15,0	35,0	2 039
<i>Sexe</i> ($X^2 = 479,681$ à $0,000$)				
Femme	53,1	20,8	26,1	5 759
Homme	35,2	19,2	45,6	4 775
<i>Origine ethnique</i> ($X^2 = 76,290$ à $0,000$)				
Minorité visible	32,6	23,8	43,6	1 112
Non-minorité visible	46,2	19,7	34,1	9 420
<i>Âge</i> ($X^2 = 42,790$ à $0,000$)				
25 ans ou moins	46,1	20,2	33,7	7 252
26-35 ans	40,8	18,5	40,7	2 183
36 ans ou plus	45,0	22,8	32,2	1 098
Tous les diplômés	44,8	20,1	35,1	10 533

Note : Pour les fins de l'analyse, nous avons regroupé les domaines d'études en trois catégories. La première catégorie, *sciences sociales ou humaines*, regroupe les domaines suivants : services éducatifs, récréatifs et services de consultation; beaux-arts et arts appliqués; sciences humaines et champs connexes ; sciences sociales et champs connexes. La deuxième catégorie, *gestion et administration*, regroupe les domaines de gestion, d'administration et de commerce. Enfin, la troisième catégorie, *Sciences exactes et/ou appliquées*, regroupe les domaines suivants : sciences et techniques agricoles et biologiques; génie et sciences appliquées; techniques et métiers en génie et en sciences appliquées; professions, sciences et techniques de la santé; mathématiques et sciences physiques.

L'analyse de régression multiple (tableau 19) conduit à des résultats semblables à ceux de l'analyse bivariée. Même si la variance expliquée par le modèle est relativement très faible ($R^2 = 0,071$), le test du rapport de vraisemblance montre que la différence de déviance expliquée est statistiquement significative ($X^2 = 706,079$ à $p < 0,0001$). Dans les deux cas, nous constatons que la probabilité d'avoir un diplôme dans un secteur des sciences exactes et/ou appliquées, d'administration ou de gestion plutôt que dans une discipline des sciences

sociales ou humaines, a tendance à augmenter de façon statistiquement significative lorsque le niveau d'études des deux parents est faible (sans aucun diplôme).

Tableau 19 : Résultats de régression polytomique nominale du domaine d'études sur les caractéristiques sociales de l'individu

	Sciences exactes et appliquées				Gestion ou administration				
	β	ET	P	RC	β	ET	P	RC	
Variabiles indépendantes									
<i>Niveau d'études du père^a</i>									
Secondaire ou collégial	-0,209	0,061	0,001	0,812	-0,067	0,070	0,342	0,936	
Universitaire	-0,342	0,084	<0,0001	0,700	-0,43	0,069	<0,0001	0,650	
<i>Niveau d'études de la mère^b</i>									
Secondaire ou collégial	-0,002	0,064	0,972	0,998	0,151	0,074	0,041	1,163	
Universitaire	-0,075	0,082	0,362	0,928	-0,257	0,100	0,010	0,773	
<i>Sexe^c</i>									
Homme	0,978	0,046	<0,0001	2,658	0,350	0,054	<0,0001	1,419	
<i>Origine ethnique^d</i>									
Non minorité visible	-0,565	0,076	<0,0001	0,568	-0,589	0,087	<0,0001	0,555	
<i>Âge^e</i>									
26-35 ans	0,229	0,056	<0,001	1,257	-0,003	0,069	0,961	0,9997	
36 ans ou plus	0,031	0,78	0,693	1,132	0,13	0,086	0,126	1,141	
Constante	-0,046	0,090	0,606		-0,347	0,104	0,001		
X ² _{RV}	677,079		<0,0001						
DL	16								
R ²	0,071								

Légende :

- β : Bêta; ET : erreur-type; p : *p-value*; RC : rapport des cotes;
- Catégorie de référence : *a* : une partie du secondaire ou moins; *b* : une partie du secondaire ou moins; *c* : femme; *d* : minorité visible; *e* : 25 ans ou moins;
- DL : degré de liberté.

Ces résultats semblent quelque peu inattendus dans la mesure où on s'attendrait à l'effet contraire. En effet, les études françaises ont montré que les individus provenant de milieux socioéconomiques défavorisés s'orientent tôt vers les cycles courts conduisant à des professions de métiers (Duru-Bellat, 1996, 2000; Baudelot et Establet, 1979; Bourdieu et Passeron, 1966). Ces mêmes études montrent que les individus provenant de milieux aisés, quant à eux, choisissent dès le départ (niveau secondaire) des cheminements scolaires qui conduisent à suivre des études universitaires. L'étude de Massot (1981) montre que, chez les jeunes Québécois des années 1970, l'orientation scolaire au niveau secondaire et collégial est fortement influencée par l'origine sociale. L'auteur constate que les jeunes d'origine sociale supérieure (les parents occupant des postes d'administrateur ou de cadre)

et moyenne (cadres intermédiaires) sont fortement concentrés dans les filières générales qui conduisent aux études universitaires. Par contre, les jeunes d'origine sociale inférieure sont concentrés dans les filières de formation professionnelle et technique. L'auteur fait constater que cette segmentation de cheminement scolaire a une implication directe sur les professions auxquelles se destinent ces jeunes. Alors que les filières générales conduisent aux études universitaires et, par la suite, aux postes de cadres, les filières professionnelles conduisent plutôt aux métiers et aux emplois de subalternes.

Bourdieu et Passeron (1964) soulignent que même au niveau universitaire, les étudiants venant des milieux aisés se spécialisent aussi dans les professions socialement valorisées telles que le droit, la médecine et l'économie. Le fait que nous avons constaté le contraire au Canada pourrait s'expliquer par la logique de stratégie individuelle. À notre avis, l'influence de l'origine sociale sur la scolarité diminue au fur et à mesure que le jeune étudiant avance dans sa scolarité. Étant donné les contraintes sociales et scolaires de sélection auxquelles sont confrontés les jeunes issus des milieux populaires, on peut avancer l'hypothèse selon laquelle ceux qui échappent à cette sélection au niveau élémentaire et persévèrent jusqu'aux études postsecondaires ont des aspirations scolaires et professionnelles élevées. Au moment de choisir l'orientation scolaire et professionnelle, ils s'orienteraient plus dans les domaines des sciences exactes et/ou appliquées et s'investiraient beaucoup pour atteindre leurs objectifs.

L'examen des résultats révèle également que, parmi les diplômés qui arrêtent leurs études pour un travail rémunéré, la proportion des diplômés en sciences exactes et/ou appliquées, en administration et en gestion est significativement plus élevée chez les hommes que chez les femmes. À l'opposé, les femmes sont plutôt proportionnellement plus nombreuses dans les sciences sociales, humaines et les domaines connexes. En ce qui concerne l'origine ethnique, les résultats permettent de constater que les ressortissants des minorités visibles ont tendance à se spécialiser dans les domaines des sciences exactes et/ou appliquées, en administration ou en gestion, plus que les ressortissants des groupes ethniques de race blanche. Enfin, l'analyse de régression montre l'existence d'une association légère, mais significative entre l'âge et le domaine d'études : la génération des 26–35 ans semble être plus représentée dans le domaine des sciences exactes et/ou appliquées que les deux autres.

Même si nous ne disposons pas d'explication théorique, nous ne pouvons pas attribuer cette relation uniquement à l'effet du hasard. Nous pouvons avancer l'hypothèse selon laquelle l'orientation scolaire et professionnelle est influencée par la conjoncture économique et, par conséquent, varie selon les générations. Selon la conjoncture économique et l'évolution des technologies, certains domaines de formation augmentent les probabilités d'accès à l'emploi et, de surcroît, attireraient plus d'étudiants au niveau postsecondaire.

6.1.2 Le capital social latent et le capital social mobilisé

6.1.2.1 Le capital social latent

Selon les résultats de l'analyse bivariée (tableau 20), 69,3 % des diplômés faisant partie de notre échantillon ont exercé un emploi à plein temps pendant six mois ou plus chez le même employeur avant la fin des études. Cette probabilité a tendance à varier de façon statistiquement significative selon l'âge ($X^2 = 2149,970$ à $p = 0,000$), le niveau d'études de la mère ($X^2 = 102,068$ à $p = 0,000$), le niveau d'études du père ($X^2 = 87,370$ à $p = 0,000$) et l'origine ethnique ($X^2 = 17,385$ à $p = 0,004$). Cette probabilité a tendance à être plus élevée chez les candidats adultes (plus de 25 ans), chez ceux dont les parents sont relativement moins scolarisés et chez ceux non identifiés comme membres d'une minorité visible.

L'analyse de régression multiple (tableau 21) nous conduit aux résultats semblables. Le test du rapport de vraisemblance montre que la différence de déviance expliquée par le modèle est statistiquement significative ($X^2 = 2\,428,06$ à $p < 0,0001$) et que la variance expliquée est relativement élevée ($R^2 = 26\%$).

Tableau 20 : Répartition des diplômés ayant exercé un emploi à plein temps pendant six mois ou plus avant l'obtention du diplôme selon les caractéristiques sociales

	Oui	Non	
	%	%	N
<i>Niveau d'études du père</i> ($X^2 = 87,370$ à $0,000$)			
Une partie du secondaire ou moins	36,6	63,4	3181
Secondaires ou collégiales	29,9	70,1	4440
Universitaire	25,7	74,3	2910
<i>Niveau d'études de la mère</i> ($X^2 = 102,068$ à $0,000$)			
Une partie du secondaire ou moins	38,0	62,0	2 455
Secondaires ou collégiales	30,0	70,0	6 037
Universitaire	24,3	75,7	2040
<i>Sexe</i> ($X^2 = 3,461$ à $0,063$)			
Femme	30,0	70,0	5 759
Homme	31,7	68,3	4 774
<i>Origine ethnique</i> ($X^2 = 17,385$ à $0,000$)			
Minorité visible	25,3	74,7	1 112
Non-minorité visible	31,4	68,6	9 420
<i>Âge</i> ($X^2 = 2149,970$ à $0,000$)			
25 ans ou moins	16,9	83,1	7 252
26-35 ans	57,2	42,8	2 183
36 ans ou plus	69,6	30,4	1 097
Tous les diplômés	69,3	30,7	10 533

À l'instar de l'analyse bivariée, la régression multiple amène à constater que la probabilité d'avoir occupé un emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme tend à diminuer de façon significative chez les diplômés d'origine sociale supérieure (dont le père ou la mère ont fait des études universitaires), comparativement à ceux d'origine sociale moyenne (dont les parents détiennent seulement un diplôme d'études collégiales ou secondaires) ou inférieure (dont les parents n'ont aucun diplôme). Cela pourrait s'expliquer par le fait que les parents scolarisés ont des revenus relativement élevés. Par conséquent, leurs enfants n'ont pas toujours besoin d'interrompre les études pour un emploi rémunéré avant d'avoir atteint le niveau d'études souhaité comme l'indiquent Corak, Lipps et Zhao (2005). Nos résultats montrent en outre que la probabilité d'avoir eu un emploi à plein temps avant la fin des études tend à augmenter lorsque le candidat n'est pas un ressortissant de minorité visible, est d'un certain âge (plus de 25 ans) et est un homme.

Tableau 21 : Résultats de régression logistique de la probabilité d'exercer un emploi à plein temps pendant six mois ou plus avant l'obtention du diplôme sur les caractéristiques sociales de l'individu

	β	ET	P	RC
Variabiles indépendantes				
<i>Niveau d'études du père^a</i>				
Secondaire ou collégial	0,0128	0,0632	0,8394	1,013
Universitaire	-0,2506	0,0751	0,0009	0,778
<i>Niveau d'études de la mère^b</i>				
Secondaire ou collégial	0,0332	0,0661	0,6150	1,034
Universitaire	-0,0828	0,0884	0,03489	0,921
<i>Sexe^c</i>				
Homme	0,1755	0,0482	0,0003	1,192
<i>Origine ethnique^d</i>				
Non minorité visible	0,5019	0,0815	<0,0001	1,652
<i>Âge^e</i>				
26-35 ans	1,9134	0,0545	<0,0001	6,776
36 ans ou plus	2,4445	0,0751	<0,0001	11,525
Constante	-2,0798	0,0978	<0,0001	
X^2_{RV}	2168,46		<0,0001	
DL	8			
R^2	0,26			

Légende :

- β : Bêta; ET : erreur-type; p : *p-value*; RC : rapport des cotes;
- Catégorie de référence : *a* : une partie du secondaire ou moins; *b* : une partie du secondaire ou moins; *c* : femme; *d* : minorité visible; *e* : 25 ans ou moins;
- DL : degré de liberté.

6.1.2.2 Le capital social mobilisé

Pour accéder à l'emploi, les diplômés faisant partie de notre échantillon ont recours à des sources d'information différentes. Selon les résultats de l'analyse (tableau 22), 31,6 % ont obtenu un emploi à la suite d'une information acquise auprès d'un membre de famille, d'un ami ou d'un enseignant (liens forts), 27,1 % ont contacté l'employeur actuel ou précédent (liens faibles de *type I*) tandis que 41,3 % ont eu recours à un bureau de placement, à un journal, à Internet ou à d'autres sources (liens faibles de *type II*). Le test du X^2 montre que la probabilité d'utiliser l'une des trois sources d'information au moment de la recherche d'emploi varie de façon statistiquement significative selon les caractéristiques sociales du diplômé (tableau 22) : le sexe ($X^2 = 70,237$ à $p = 0,000$), l'origine sociale (niveau d'études de la mère, $X^2 = 23,18$ à $p = 0,014$; niveau d'études du père, $X^2 = 10,777$ à $p = 0,029$), l'âge ($X^2 = 19,813$ à $0,001$) et l'origine ethnique ($X^2 = 19,098$ à $p = 0,000$).

Tableau 22 : Répartition des diplômés selon leurs caractéristiques sociales et la force des liens utilisés pour trouver l'emploi exercé

	Liens forts	Liens faibles I	Liens faibles II	N
	%	%	%	
<i>Niveau d'études du père</i> ($X^2 = 10,777$ à $0,029$)				
Une partie du secondaire ou moins	30,3	27,7	42,0	3 181
Secondaire ou collégial	31,3	28,0	40,7	4 440
Universitaire	33,2	25,1	41,7	2 909
<i>Niveau d'études de la mère</i> ($X^2 = 23,180$ à $0,014$)				
Une partie du secondaire ou moins	29,9	29,7	40,4	2 456
Secondaire ou collégial	31,1	27,1	41,8	6 037
Universitaire	34,8	24,1	41,1	2 040
<i>Sexe</i> ($X^2 = 70,237$ à $0,000$)				
Femme	30,4	30,4	39,2	5 758
Homme	32,8	23,2	44,0	4 773
<i>Origine ethnique</i> ($X^2 = 19,098$ à $0,000$)				
Minorité visible	33,1	21,7	45,2	1 112
Non-minorité visible	31,4	27,8	40,8	9 420
<i>Âge</i> ($X^2 = 19,813$ à $0,001$)				
25 ans ou moins	32,1	26,9	41,0	7 252
26-35 ans	30,9	25,5	43,6	2 182
36 ans ou plus	28,9	32,0	39,1	1 097
Tous les diplômés	31,6	27,1	41,3	10 533

Le test de régression multiple (tableau 23) nous éclaire davantage sur l'influence relative des caractéristiques sociales sur le capital social *mobilisé* par les diplômés pour trouver un emploi. Les résultats montrent que le recours aux liens faibles de *type I* plutôt qu'aux liens forts est associé de façon statistiquement significative aux caractéristiques sociales considérées dans cette étude. Ainsi, la probabilité d'avoir utilisé les liens faibles de *type I* a tendance à diminuer chez les diplômés dont les mères détiennent un niveau d'études universitaire, chez les hommes, les candidats non identifiés comme ressortissants de minorités visibles et chez ceux qui sont relativement plus âgés (36 ans ou plus). Par contre, elle a tendance à augmenter de façon significative chez les candidats non identifiés comme membres de minorité visible et chez ceux qui sont relativement plus âgés (36 ans ou plus). Par contre, les résultats révèlent que la probabilité d'avoir utilisé les liens faibles de *type II* n'est associée de façon significative à aucune de ces caractéristiques.

Notons que, même si le type de liens utilisés pour trouver l'emploi occupé est associé de façon statistiquement significative aux caractéristiques sociales du diplômé, la variance expliquée est relativement faible ($R^2 = 12\%$).

Tableau 23 : Résultats de régression logistique polytomique nominale de la force des liens utilisés pour trouver l'emploi occupé sur les caractéristiques sociales de l'individu

	Liens faibles I				Liens faibles II			
	β	ET	P	RC	β	ET	P	RC
Variabiles indépendantes								
<i>Niveau d'études du père^a</i>								
Secondaire ou collégial	0,076	0,069	0,268	1,079	-0,070	0,062	0,265	0,933
Universitaire	0,006	0,081	0,941	1,006	-0,071	0,072	0,327	0,932
<i>Niveau d'études de la mère^b</i>								
Secondaire ou collégial	-0,126	0,072	0,081	0,882	0,044	0,066	0,503	1,045
Universitaire	-0,308	0,094	0,001	0,735	-0,081	0,084	0,336	0,922
<i>Sexe^c</i>								
Homme	-0,325	0,052	<0,000	0,722	0,039	0,046	0,403	1,040
<i>Origine ethnique^d</i>								
Non minorité visible	0,268	0,088	0,002	1,307	-0,053	0,073	0,474	0,949
<i>Âge^e</i>								
26-35 ans	0,002	0,066	0,979	1,002	0,092	0,058	0,113	1,092
36 ans ou plus	0,200	0,086	0,019	1,222	0,046	0,081	0,572	1,047
Constante	-0,179	0,104	0,085	0,315		0,089	<0,000	
X^2_{RV}				123,24			<0,000	
DL				16				
R^2				0,12				

Légende :

- β : Bêta; ET : erreur-type; p : p-value; RC : rapport des cotes;
- Catégorie de référence : *a* : une partie du secondaire ou moins; *b* : une partie du secondaire ou moins; *c* : femme; *d* : minorité visible; *e* : 25 ans ou moins;
- DL : degré de liberté.

6.2 Les caractéristiques intrinsèques de l'emploi

6.2.1 L'accès à un emploi à plein temps

Dans cette sous-section, nous examinons l'influence du capital humain et du capital social sur la probabilité d'exercer un emploi à plein temps après l'obtention du diplôme. Le tableau 24 montre que, deux ans après l'obtention du diplôme, peu de diplômés d'études postsecondaires (8,7 %) exercent un emploi à temps partiel, faute d'emploi à plein temps.

Ce tableau nous permet de décrire le type de diplômés davantage exposés aux emplois à temps partiel selon les indicateurs de capital humain et de capital social ainsi que leurs caractéristiques sociales.

Certes, les écarts observés sont relativement peu élevés, mais ils sont significatifs pour toutes les variables indépendantes considérées. Selon nos résultats, la probabilité d'exercer

un emploi à plein temps varie de façon statistiquement significative selon le niveau d'études ($X^2 = 37,011$ à $p = 0,000$). Ainsi, cette probabilité est de 89,7 % chez les diplômés d'études postsecondaires inférieures au baccalauréat, mais de 95,3 % chez ceux de maîtrise et de 97,9 % chez les diplômés de doctorat. Selon les résultats d'analyse bivariée, le domaine d'études compte beaucoup pour accéder à un emploi à plein temps ($X^2 = 362,761$ à $p = 0,000$). La probabilité de trouver un emploi à plein temps après l'obtention du diplôme est statistiquement plus élevée pour les diplômés de génie et sciences appliquées (98,9 %), de mathématiques et sciences physiques (97,4 %), d'agriculture et sciences biologiques (94,7 %), d'administration et de gestion (94,5 %). Cette probabilité est par contre moins élevée pour les diplômés des beaux-arts et arts appliqués (84,2 %), des sciences de l'éducation (84,2 %), des champs interdisciplinaires (85,3 %) et des sciences de la santé (85,5 %).

En ce qui concerne l'influence du capital social *latent*, la probabilité d'exercer un emploi à plein temps augmente légèrement, mais de façon statistiquement significative ($X^2 = 16,935$ à $p = 0,000$) lorsque le nouveau diplômé dispose déjà d'une certaine expérience sur le marché du travail. En effet, les candidats ayant déjà occupé un emploi à plein temps ont plus de chances d'exercer à nouveau un emploi à plein temps deux ans après l'obtention du diplôme. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'ils ont eu plus d'occasions de fréquenter des réseaux que ceux qui n'ont pas travaillé avant la fin des études ou, tout au plus, n'ont qu'une courte expérience sur le marché de l'emploi. En effet, les diplômés ayant exercé un emploi avant la fin des études peuvent avoir eu l'occasion de tisser des relations beaucoup plus personnelles auxquelles ils peuvent se référer plus tard pour trouver un nouvel emploi. Mais nous pourrions aussi avancer l'hypothèse qu'au moment du recrutement, les employeurs ont tendance à établir davantage des relations de confiance avec les candidats ayant une expérience de travail.

En ce qui a trait au capital social *mobilisé*, nos résultats montrent que la probabilité d'occuper un emploi à plein temps est associée de façon statistiquement significative à la force des liens mobilisés ($X^2 = 32,650$ à $p = 0,000$) au moment de la recherche d'emploi. La probabilité d'accéder à un emploi à plein temps est relativement moins élevée chez les candidats qui ont utilisé les liens faibles de *type II* (92,8 %), c'est-à-dire ceux qui ont

Tableau 24 : Répartition des diplômés occupant un emploi à plein temps ou à temps partiel selon les variables indépendantes

	Emploi à temps partiel %	Emploi à temps plein %	N
Capital humain			
<i>Niveau d'études</i> ($X^2 = 37,011$ à 0,000)			
Collégial ou universitaire inférieur au bac	10,3	89,7	3 993
Bac ou post-bac. inférieur à la maîtrise	8,3	91,7	5 538
Maîtrise	4,7	95,3	782
Doctorat	2,1	97,9	144
<i>Domaine d'études</i> ($X^2 = 362,761$ à 0,000)			
Sciences sociales	9,0	91,0	1 793
Beaux-arts et arts appliqués	15,8	84,2	387
Sciences humaines	11,8	88,2	756
Éducation	15,8	84,2	1 337
Administration et gestion	5,5	94,5	2 108
Agricultures et sciences biologiques	5,2	94,8	518
Génie et sciences appliquées	1,1	98,9	1 685
Profession de la santé	14,5	85,5	1 039
Mathématiques et sciences pures	2,6	97,4	426
Champs interdisciplinaires	14,7	85,3	156
Capital social latent			
<i>Emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme</i> ($X^2 = 16,935$ à 0,000)			
Non	9,4	90,6	7 252
Oui	7,0	93,0	3 206
Capital social mobilisé			
<i>Force des liens utilisés</i> ($X^2 = 32,650$ à 0,000)			
Liens forts	8,6	91,4	3 310
Liens faibles I	11,1	88,9	2 835
Liens faibles II	7,2	92,8	4 312
Caractéristiques sociales			
<i>Niveau d'études du père</i> ($X^2 = 25,227$ à 0,000)			
Une partie du secondaire ou moins	10,6	89,4	3 166
Secondaire ou collégial	8,5	91,5	4 441
Universitaire	7,0	93,0	2 881
<i>Niveau d'études de la mère</i> ($X^2 = 18,729$ à 0,000)			
Une partie du secondaire ou moins	10,4	89,6	2 443
Secondaire ou collégial	8,7	91,3	5 982
Universitaire	6,7	93,3	2 033
<i>Sexe</i> ($X^2 = 271,537$ à 0,000)			
Femme	12,8	87,2	5 714
Homme	3,7	96,3	4 744
<i>Origine ethnique</i> ($X^2 = 15,911$ à 0,000)			
Minorité visible	5,5	94,5	1 095
Non-minorité visible	9,1	90,9	9 362
<i>Âge</i> ($X^2 = 17,085$ à 0,00.)			
25 ans ou moins	8,5	91,5	7 217
26-35 ans	7,8	92,2	2 161
36 ans ou plus	12,0	88,0	1 079
Tous les diplômés	8,7	91,3	10 457

consulté un bureau de placement, Internet, un journal, etc. Cette probabilité est relativement égale chez ceux qui ont eu recours aux liens forts (91,4 %), c'est-à-dire ceux qui ont trouvé

un emploi à la suite d'une information reçue d'un membre de famille, d'un ami ou d'un ancien professeur.

Enfin, la probabilité de trouver un emploi à plein temps est en outre associée de façon significative aux caractéristiques sociales de l'individu : le sexe ($X^2 = 271,537$ à $p = 0,000$), l'origine sociale (niveau d'études du père, $X^2 = 25,227$ à $p = 0,000$; niveau d'études de la mère, $X^2 = 18,729$), l'âge ($X^2 = 17,085$ à $p = 0,000$) et l'origine ethnique ($X^2 = 15,911$ à $p = 0,000$). En ce qui concerne l'origine sociale et le sexe, les résultats confirment l'hypothèse avancée dans les écrits scientifiques répertoriés. Ils nous révèlent que la probabilité de trouver un emploi à plein temps est plus élevée chez les diplômés de sexe masculin et chez ceux dont les parents sont relativement plus scolarisés (ayant au moins un diplôme d'études secondaires). Les résultats contredisent cependant l'hypothèse avancée au sujet de l'origine ethnique et de l'âge. Contrairement à ce qu'affirment les écrits, nous avons constaté que la probabilité de trouver un emploi à plein temps augmente lorsque le diplômé s'identifie comme membre d'une minorité visible et est relativement plus jeune. Nous examinerons plus loin si ce résultat se maintient lorsque les autres variables (niveau d'études, domaine d'études, etc.) sont prises en compte.

Afin de pouvoir répondre à notre question de recherche, à savoir déterminer lequel des deux facteurs (capital humain et capital social du nouveau diplômé) explique le mieux la probabilité d'occuper un emploi à plein temps, nous appliquons une analyse de régression multiple (tableau 25).

Dans le modèle 1, nous introduisons les variables niveau et domaine d'études. Les résultats (tableau 25²³) confirment ce qui a été constaté avec l'analyse bivariée. Premièrement, ils révèlent qu'il existe une association positive et statistiquement significative entre le niveau d'études et la probabilité d'occuper un emploi à plein temps. Le rapport de vraisemblance χ^2_{RV} (484,16 à $p < 0,0001$) révèle que la différence de déviance expliquée par le modèle est significative. Plus le niveau d'études est élevé, plus la probabilité d'accès à un emploi à plein temps augmente. Ainsi, si on convertit les logits en probabilité, on constate que la probabilité d'accéder à un emploi à plein temps est de 63,2 % [$e^{0,5392} / (1 + e^{0,5392})$] chez les

²³ Pour plus de détails sur les résultats, voir annexe B, tableau B1.

Tableau 25 : Coefficients de régression logistique binaire de la probabilité d'accès à un emploi à plein temps sur le capital humain et sur le capital social

	Modèle 1	Modèle 3	Modèle 3
Variables indépendantes			
Capital humain			
<i>Niveau d'études^a</i>			
Bac ou post-bac. inférieur à la maîtrise	0,5392***	0,5667***	0,4639***
Maîtrise	0,9880***	0,9270***	0,9491***
Doctorat	1,7469**	1,6944**	1,5588**
<i>Domaine d'études^b</i>			
Beaux-arts et arts appliqués	-0,4147*	-0,3926*	-0,5051**
Sciences humaines	-0,3682**	-0,3796**	-0,4031**
Éducation	-0,6607***	-0,6437***	-0,5324***
Administration, gestion et commerce	0,6782***	0,6534***	0,6352***
Agriculture et sciences biologiques	0,6493**	0,6874**	0,6142**
Génie et sciences appliquées	2,3662***	2,3574***	1,9541***
Professions de la santé	-0,3688**	-0,3371**	-0,1681
Mathématiques et sciences physiques	1,2258***	1,2300***	0,9089**
Champs interdisciplinaires	-0,4961*	-0,5496*	-0,4921*
Capital social latent			
<i>Emploi à plein temps avant la fin des études^c</i>			
Oui	-	0,3420***	0,5225***
Capital social mobilisé			
<i>Force des liens utilisés^d</i>			
Liens faibles I	-	-0,1561	-0,1004
Liens faibles II	-	0,1809*	0,1819*
Variables témoins			
<i>Niveau d'études du père^e</i>			
Secondaire ou collégial	-	-	0,2031*
Universitaire	-	-	0,2996**
<i>Niveau d'études de la mère^f</i>			
Secondaire ou collégial	-	-	-0,0103
Universitaire	-	-	0,1145
<i>Sexe^g</i>			
Homme	-	-	0,8555***
<i>Origine ethnique^h</i>			
Non minorité visible	-	-	-0,2772
<i>Âgeⁱ</i>			
26-35 ans	-	-	-0,2986***
36 ans ou plus	-	-	-0,4804***
Constante	1,8934***	1,7628***	1,6788***
X ² _{RV}	484,16***	517,05***	667,79***
DL	12	15	23
R ²	0,1012	0,1079	0,1384
N	10 457	10 457	10 457

Légende :

- Catégories de référence : *a* : diplôme d'études collégiales ou universitaires inférieur au baccalauréat; *b* : sciences sociales et domaines connexes; *c* : non; *d* : liens forts; *e* : une partie du secondaire ou moins; *f* : une partie du secondaire ou moins; *g* : une partie du secondaire; *h* : minorité visible; *i* : 25 ans ou moins;
- DL : degré de liberté;
- * : p<0,05 ; ** : p<0,01; *** : p<0,001.

diplômés de baccalauréat ou post-baccalauréat inférieur à la maîtrise, de 73 % $[(e^{0,988}/1+e^{0,988})]$ chez les diplômés de maîtrise et de 85 % $[e^{1,747}/(1 + e^{1,747})]$ chez les détenteurs de doctorat. Rappelons que la probabilité associée à la catégorie de référence (diplômés d'études collégiales ou universitaires inférieures au baccalauréat) est toujours égale à 50 % $[e^0 / (1 + e^0) = 0,5]$ et que le RC est égal à 1 (e^0).

Dans la même équation, l'analyse de régression nous conduit à des résultats semblables à ceux de l'analyse bivariée au sujet de la variable *domaine d'études*. Les coefficients montrent que l'accès à un emploi à plein temps est significativement associé au domaine d'études de façon statistiquement significative. Comparés aux diplômés des sciences sociales et domaines connexes, ceux de génie et sciences appliquées, de mathématiques et sciences physiques, d'administration et de gestion, d'agriculture et sciences biologiques ont plus de probabilités d'accéder à un emploi à plein temps deux ans après l'obtention du diplôme. Le RC associé aux génie et sciences appliquées est 10,657 fois plus élevé que le RC associé à la catégorie des sciences sociales (voir annexe B, tableau B1). Ainsi, lorsque la probabilité d'accéder à un emploi à plein temps est fixée à 50 % $[e^0 / (e^0 + 1)]$ chez les diplômés des sciences sociales et domaines connexes, celle des diplômés de génie et sciences appliquées pour accéder au même type d'emploi se situerait autour de 91,4 % $[e^{2,3662} / (1 + e^{2,3662})]$. Par contre, les diplômés des sciences de la santé, des sciences de l'éducation et des domaines interdisciplinaires ont relativement moins de probabilités d'accéder à un emploi à plein temps. En dépit de son influence significative élevée, le capital humain ne suffit pas pour expliquer la probabilité d'accès à un emploi à plein temps : la part de la variance expliquée par le modèle 1 (R^2) est seulement de 10 %.

Dans la deuxième équation (modèle 2), nous examinons l'effet du capital social. Le rapport de vraisemblance X^2_{RV} (517,05 à $p < 0,0001$) montre que la différence de déviance expliquée par le modèle 2 augmente significativement par rapport au modèle 1 (32,89 à 3 d.l), mais la variance (R^2) expliquée par le modèle demeure très faible. Celle-ci passe de 0,1012 à 0,1079, augmentant seulement de 6,7 %. Les résultats montrent que l'entrée de nouvelles variables associées au capital social modifie très peu l'influence du capital humain. Toutefois, les résultats indiquent que l'accès à un emploi à plein temps est significativement associé au fait d'avoir exercé un emploi à plein temps avant la fin des

études (capital social *latent*). En ce qui concerne le capital social *mobilisé*, nous constatons que la force des liens utilisés n'exerce que peu d'influence significative sur l'accès à un emploi à plein temps après l'obtention du diplôme. Il y a toutefois lieu de constater que les individus qui utilisent les liens faibles de *type II* ont une probabilité légèrement plus élevée d'accès à un emploi à plein temps que les autres.

L'absence d'une telle relation, pourtant prévisible par la théorie du capital social, pourrait s'expliquer par la différence de comportement individuel selon l'origine sociale au moment de la recherche d'emploi. En effet, dans la section précédente, l'analyse nous a montré que les candidats issus des milieux favorisés (le père ayant un niveau d'études relativement élevé) utilisent davantage les liens forts pour trouver un emploi, tandis que ceux venant des milieux modestes utilisent des liens faibles. On pourrait ainsi dire que le recours aux liens faibles chez les individus venant des familles modestes permettrait d'accéder à des ressources sociales supplémentaires afin de compenser l'écart qu'ils ont par rapport à leurs homologues des familles plus aisées, en ce qui a trait à l'information et aux stratégies d'accès à l'emploi.

Dans le modèle 3, nous introduisons les variables témoins. Les résultats montrent que celles-ci sont associées à l'obtention d'un emploi à plein temps de façon significative et qu'elles modifient l'effet lié au capital humain et même au capital social. L'ajout de ces variables entraîne un décroissement des coefficients associés au niveau et au domaine d'études et un accroissement du coefficient associé au capital social *latent*. Par ailleurs, la variance expliquée R^2 augmente de 28,3 %, passant de 0,1079 à 0,1384. Le rapport de vraisemblance X^2_{RV} augmente aussi de façon significative (150,74 à d.l de 8).

Comme cela a été observé avec l'analyse bivariée, les résultats de régression logistique montrent également que la probabilité d'accéder à un emploi varie de façon statistiquement significative avec l'origine sociale (niveau d'études du père), le sexe et l'âge. Cette probabilité a tendance à s'accroître en faveur des candidats d'origine sociale supérieure (le père ayant un diplôme d'études universitaires) et de sexe masculin. Contrairement à ce qui a été observé avec l'analyse bivariée, il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les diplômés issus des minorités visibles et les autres quant à l'accès à un emploi à plein temps. Lorsque les autres facteurs (niveau et domaine d'études, etc.) sont pris en

compte, l'influence de la variable origine ethnique disparaît. En ce qui concerne l'âge, les résultats montrent que la probabilité d'accès à un emploi à plein temps a tendance à augmenter lorsque le diplômé fait partie de la catégorie des plus jeunes de 25 ans ou moins. Ces résultats semblent quelque peu inattendus. À ce sujet, on pourrait avancer l'hypothèse que, conscients des difficultés qu'ils ont ou pourraient avoir à se trouver un emploi, les plus jeunes seraient moins sélectifs et accepteraient plus facilement des emplois disponibles. Par conséquent, en acceptant des emplois moins compétitifs (moins socialement valorisants et moins bien rémunérés), ils augmentent leurs chances d'accès à un emploi à plein temps. Nous examinerons cette hypothèse plus loin (tableaux 29 et 33).

À la question de savoir si l'accès à un emploi à plein temps est davantage associé au capital humain ou au capital social, il ressort des résultats (modèle 3) que le capital humain exerce une influence plus élevée. Autrement dit, la probabilité de travailler à plein temps varie plus avec la scolarité du candidat qu'avec l'accès au réseau social et les liens mobilisés pour trouver l'emploi. Par ailleurs, faisons encore remarquer que l'accès à un emploi à plein temps est plus associé au niveau d'études qu'au domaine de formation comme l'indiquent les coefficients de régression et les RC (voir annexe B, tableau B1). Néanmoins, on ne peut ignorer l'effet du capital social dans la mesure où, le fait d'avoir occupé un emploi à plein temps pendant six mois ou plus avant la fin des études chez le même employeur (capital social *latent*) et, par conséquent d'avoir eu la possibilité de fréquenter des réseaux socioprofessionnels, augmente sensiblement la probabilité d'obtenir un nouvel emploi à plein temps après les études.

6.2.2 L'accès à un emploi permanent

Selon le tableau 26, deux ans après l'obtention du diplôme, environ les trois quarts (76 %) des candidats occupent un emploi permanent alors qu'un quart d'entre eux exerce plutôt des emplois temporaires. Le tableau 26 laisse percevoir que l'accès à un emploi permanent varie de façon statistiquement significative selon le capital humain de l'individu, le capital social dont dispose l'individu et ses caractéristiques sociales.

En ce qui concerne le capital humain, nos résultats montrent que la probabilité d'accès à un emploi permanent varie de façon statistiquement significative ($X^2 = 107,408$ à $p = 0,000$)

lorsque le niveau d'études augmente. En d'autres termes, le niveau d'études est négativement associé à la probabilité d'accès à un emploi permanent, tout au moins en début de carrière. Ainsi, environ 60 % des diplômés de doctorat exerçaient un emploi permanent alors que 81 % des diplômés d'études collégiales ou universitaires inférieures au baccalauréat occupaient ce type d'emploi. Ces résultats sont cependant quelque peu inattendus. En effet, on s'attendrait plutôt à ce que la probabilité d'accéder à un emploi permanent augmente avec le niveau d'études. Nous verrons plus loin (tableau 27) si la prise en compte des autres variables modifiera ce résultat. L'accès à un emploi permanent est également lié de façon statistiquement significative ($X^2 = 451,392$ à $p = 0,000$) au domaine d'études. Ainsi, la probabilité d'avoir un emploi permanent est de 85,7 % chez les diplômés de gestion ou administration, de 85,1 % chez ceux de génie et sciences appliquées et de 80,3 % chez ceux des mathématiques et sciences physiques. Par contre, cette probabilité est de 61,8 % chez les diplômés des sciences de l'éducation et domaines connexes, de 63,5 % chez ceux des sciences humaines et domaines connexes, de 64,2 % chez ceux des domaines interdisciplinaires de 65,2 % chez ceux d'agriculture et sciences biologiques.

Par ailleurs, le capital social fait aussi la différence sur le marché de l'emploi. Ainsi, quand il s'agit du capital social *latent*, nos résultats indiquent une différence faible, mais statistiquement significative entre les diplômés ayant une expérience antérieure sur le marché du travail et ceux qui n'en ont pas ($X^2 = 25,927$ à $p = 0,000$). Ainsi, le fait d'avoir exercé un emploi à plein temps pendant six mois ou plus dans une même entreprise semble augmenter la probabilité d'accéder à un nouvel emploi permanent (79,3 %). À notre avis, les diplômés ayant déjà exercé un emploi avant l'obtention du diplôme auraient davantage la possibilité de développer des habiletés de recherche d'emploi et de pouvoir disposer d'un capital social élevé au sein des réseaux professionnels. Par ailleurs, l'expérience constitue une source de confiance auprès de l'employeur. Or, selon la définition de Coleman (1990), le capital social se manifeste, entre autres, par les relations de confiance entre les acteurs sociaux. Le capital social *mobilisé* importe aussi. Les diplômés qui ont eu recours à des liens faibles (l'employeur actuel, l'employeur précédent, un bureau de placement, Internet ou le journal) pour obtenir l'information sur l'existence d'un emploi ont eu plus de possibilités de trouver un emploi permanent que ceux qui ont mobilisé les liens forts (un membre de la famille, un ancien professeur, une connaissance ou un ami).

Tableau 26 : Répartition des diplômés occupant un emploi permanent ou temporaire selon les variables indépendantes

	Emploi temporaire	Emploi permanent	
	%	%	N
Capital Humain			
<i>Niveau d'études</i> ($X^2 = 107,408$ à $0,000$)			
Collégial ou universitaire inférieur au bac	19,2	80,8	3 802
Bac ou post-bac. inférieur à la maîtrise	27,6	72,4	5 159
Maîtrise	20,7	79,3	704
Doctorat	39,7	60,3	131
<i>Domaines d'études</i> ($X^2 = 451,392$ à $0,000$)			
Sciences sociales	23,4	76,6	1 667
Beaux-arts et arts appliqués	25,0	75,0	300
Sciences humaines	36,5	63,5	680
Éducation	38,2	61,8	1 540
Administration et gestion	14,3	85,7	1 987
Agricultures et sciences biologiques	34,8	65,2	486
Génie et sciences appliquées	14,9	85,1	1 616
Profession de la santé	22,9	77,1	972
Mathématiques et sciences pures	19,7	80,3	401
Champs interdisciplinaires	35,8	64,2	148
Capital social latent			
<i>Emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme</i> ($X^2 = 25,927$ à $0,000$)			
Non	25,5	74,5	6 836
Oui	20,7	79,3	2 961
Capital social mobilisé			
<i>Force des liens utilisés</i> ($X^2 = 28,163$ à $0,000$)			
Liens forts	26,8	73,2	3 101
Liens faibles I	24,7	75,3	2 724
Liens faibles II	21,4	78,6	3 973
Caractéristiques sociales			
<i>Niveau d'études du père</i> ($X^2 = 14,559$ à $0,000$)			
Une partie du secondaire ou moins	23,1	76,9	2 931
Secondaire ou collégial	22,9	77,1	4 191
Universitaire	26,7	73,3	2 675
<i>Niveau d'études de la mère</i> ($X^2 = 1,178$ à $0,555$)			
Une partie du secondaire ou moins	24,9	75,1	2 289
Secondaire ou collégial	23,7	76,3	5 640
Universitaire	23,9	76,1	1 869
<i>Sexe</i> ($X^2 = 41,600$ à $0,000$)			
Femme	26,5	73,5	5 421
Homme	20,9	79,1	4 376
<i>Origine ethnique</i> ($X^2 = 4,314$ à $0,038$)			
Minorité visible	21,4	78,6	1 046
Non-minorité visible	24,3	75,7	8 751
<i>Âge</i> ($X^2 = 2,086$ à $0,460$)			
25 ans ou moins	24,2	75,8	6 851
26-35 ans	23,4	76,6	1 966
36 ans ou plus	23,9	76,1	982
Tous les diplômés	24,0	76,0	9 799

Enfin, nous avons constaté que l'obtention d'un emploi permanent est légèrement associée aux caractéristiques sociales de l'individu mais de façon statistiquement significative : le sexe ($X^2 = 41,600$ à $p = 0,000$), le niveau d'études du père ($X^2 = 14,559$ à $p = 0,000$) et l'origine ethnique ($X^2 = 4,314$ à $p = 0,038$). Plus le niveau d'études du père est élevé, moins le diplômé a la probabilité d'accéder à un emploi permanent et inversement. De même, les ressortissants de minorités visibles ont plus de probabilité d'accéder à un emploi permanent. Ces résultats sont encore ici inattendus, mais nous examinerons plus loin dans cette section s'ils changent lorsque d'autres facteurs (niveau d'études, capital social, etc.) sont pris en compte. Par ailleurs, les hommes sont plus enclins à occuper un emploi permanent deux ans après l'obtention du diplôme. Selon nos résultats, l'âge n'exerce pas d'influence significative.

Afin de déterminer l'influence relative du capital humain et du capital social sur la probabilité d'accéder à un emploi permanent, nous procédons à l'analyse de régression multiple (tableau 27²⁴). D'après nos résultats d'analyse, l'influence du capital humain sur la probabilité d'occuper un emploi permanent est plus élevée que celle du capital social.

Dans le modèle 1, nous examinons d'abord l'effet du capital humain. Nos résultats révèlent que le niveau et le domaine d'études expliquent 7,12 % de la variance de la variable dépendante (R^2). Le rapport de vraisemblance X^2_{RV} montre que la différence de déviance expliquée par le modèle est significative. Les résultats permettent de confirmer ce qui a été observé avec l'analyse bivariée. Ils nous révèlent d'abord que l'accès à un emploi permanent est significativement associé au niveau d'études, mais que cette relation est négative. Plus le niveau d'études est élevé, plus la probabilité de trouver un emploi permanent diminue. Au regard des résultats, les diplômés de doctorat semblent, à ce sujet, être les plus désavantagés comparativement aux autres catégories de diplômés. Par rapport à la catégorie de référence, le RC associé aux diplômés de doctorat (annexe B, tableau B2) diminue de 56,5 % ($0,431 - 1$). La probabilité d'exercer un emploi permanent est de 30 % [$e^{-0,8408} / (1 + e^{-0,8408})$]. Ces résultats pourraient s'expliquer par la structure du marché de l'emploi. Celui-ci est segmenté en secteurs où les conditions d'engagement et de travail varient d'un secteur à l'autre (voir chapitre 2, sous-section 2.3.3). Plus les individus sont

²⁴ Pour plus de détails sur les résultats, voir Annexe B, tableau B2.

Tableau 27 : Coefficients de régression logistique binaire de la probabilité d'accès à un emploi permanent sur le capital humain et sur le capital social

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Variables indépendantes			
<i>Capital humain</i>			
<i>Niveau d'études^a</i>			
Bac ou post-bac. inférieur à la maîtrise	-0,2357***	-0,2162***	-0,2270***
Maîtrise	-0,0151	-0,0285	-0,0154
Doctorat	-0,8408***	-0,8580***	0,8464***
<i>Domaine d'études^b</i>			
Beaux-arts et arts appliqués	-0,1835	-0,1464	-0,1691
Sciences humaines	-0,6136***	-0,6397***	-0,6254***
Éducation	-0,6919***	-0,7219***	-0,6967***
Administration, gestion et commerce	0,5406***	0,5173***	0,5054***
Agriculture et sciences biologiques	-0,5551***	-0,5374***	-0,5559***
Génie et sciences appliquées	0,4800***	0,4726***	0,4179***
Professions de la santé	-0,0413	-0,0652	-0,0324
Mathématiques et sciences physiques	0,2882*	0,2837*	0,2410
Champs interdisciplinaires	-0,5992**	-0,6665**	-0,6830***
Capital social latent			
<i>Emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme^c</i>			
Oui	-	0,2421***	0,2680***
Capital social mobilisé			
<i>Force des liens utilisés^d</i>			
Liens faibles I	-	0,2153***	0,2263***
Liens faibles II	-	0,3043***	0,3026***
Variables témoins			
<i>Niveau d'études du père^e</i>			
Secondaire ou collégial	-	-	-0,0084
Universitaire	-	-	-0,1666*
<i>Niveau d'études de la mère^f</i>			
Secondaire ou collégial	-	-	0,1345*
Universitaire	-	-	0,2595**
<i>Sexe^g</i>			
Homme	-	-	0,1107*
<i>origine ethnique^h</i>			
Non minorité visible	-	-	-0,1388
<i>Âgeⁱ</i>			
26-35 ans	-	-	-0,0660
36 ans ou plus	-	-	-0,0233
Constante	1,3527	1,111	1,1274***
X ² _{RV}	479,56***	526,64***	546,40***
DL	12	15	23
R ²	0,0712	0,078	0,0808
N	9 797	9 797	9 797

Légende :

- Catégories de référence : *a* : diplôme d'études collégiales ou universitaires inférieur au baccalauréat; *b* : sciences sociales et domaines connexes; *c* : non; *d* : liens forts; *e* : une partie du secondaire ou moins; *f* : une partie du secondaire ou moins; *g* : une partie du secondaire; *h* : minorité visible; *i* : 25 ans ou moins;
- DL : degré de liberté;
- * : p<0,05 ; ** : p<0,01; *** : p<0,001.

scolarisés, plus ils ont tendance à chercher des emplois dans les secteurs hautement structurés tels que la fonction publique où la permanence s'acquiert après une période relativement longue. Ainsi, les détenteurs de doctorat ont tendance à travailler dans les universités et dans les organismes de recherche comme professeurs ou chercheurs. Or, pour ce type d'emplois, le candidat doit attendre une période relativement longue (environ quatre à cinq ans) avant d'obtenir un poste permanent.

Dans la même équation, les résultats de régression montrent que l'accès à un emploi permanent varie de façon significative selon le domaine de formation. Les diplômés des sciences de gestion et administration, de génie et sciences appliquées sont les plus favorisés, alors que ceux des sciences de l'éducation, ceux des sciences humaines, des domaines interdisciplinaires et ceux d'agriculture sont les moins favorisés.

L'ajout des variables associées au capital social (modèle 2) ne modifie que très légèrement l'effet des variables liées au capital humain. On observe tout de même une augmentation significative rapport de vraisemblance (47,08 à 3 d.l); la variance expliquée par le modèle (R^2) augmente à peu près de 10 %, passant de 0,0712 à 0,078. Les résultats montrent, encore une fois, que la probabilité d'accès à un emploi permanent est associée de façon statistiquement significative à la fois au capital social *latent* et au capital social *mobilisé*. En ce qui concerne le capital social *latent*, nos résultats montrent que le fait d'avoir eu la possibilité de fréquenter un réseau professionnel augmente la probabilité d'accès à un emploi permanent. La probabilité de trouver un emploi permanent deux ans après l'obtention du diplôme augmente si le candidat a travaillé à plein temps au moins six mois avant la fin des études. De même, l'accès à un emploi permanent est légèrement associé au capital social *mobilisé* : la probabilité d'exercer un emploi permanent augmente chez les diplômés qui, au moment de la recherche d'emploi, ont mobilisé les liens faibles de *type I* ou *II* plutôt que les liens forts, c'est-à-dire ceux qui ont trouvé un emploi à la suite d'une information reçue auprès de l'employeur précédent ou actuel, d'un bureau de placement, ou ont consulté Internet, le journal, etc.

Dans le modèle 3 (tableau 27), nous prenons en considération les variables associées aux caractéristiques sociales des diplômés (variables témoins). L'ajout de ces variables ne semble pas modifier sensiblement l'effet associé au niveau et au domaine d'études. La

variance expliquée (R^2) n'augmente que de 3,6 %, passant de 0,078 à 0,080. Même si l'augmentation du X^2_{RV} est significative, elle est cependant faible. En fait, seules les variables *sexe* et *origine sociale* exercent une influence significative, mais celle-ci est relativement faible. Comme l'avait aussi montré l'analyse bivariée, les coefficients de régression associés à la variable *sexe* révèlent que la probabilité d'exercer un emploi permanent augmente lorsque le diplômé est un homme. En ce qui concerne la variable *origine sociale*, nous observons toutefois une contradiction difficile à expliquer. Plus le niveau d'études du père est élevé, moins grandes sont les probabilités d'exercer un emploi permanent pour le diplômé alors que la relation est inverse dans le cas de la scolarité de la mère. Enfin, nous constatons que, lorsque le niveau et le domaine d'éducation sont pris en compte, l'origine ethnique n'a pas d'influence statistiquement significative sur la probabilité d'accéder à un emploi permanent, comme cela avait été observé avec l'analyse bivariée.

Tout mène finalement à conclure que c'est le capital humain qui prédit le mieux la probabilité du diplômé quant à l'accès à un emploi permanent après l'obtention du diplôme. Ce facteur explique la part la plus importante de la variance associée au modèle saturé. La relation observée varie cependant dans le sens contraire de notre hypothèse : les candidats les plus scolarisés ont moins de probabilité d'exercer un emploi permanent, du moins pendant les deux premières années après l'obtention du diplôme. L'influence du capital social, du moins pour les aspects considérés dans cette étude, est relativement faible. Faisons remarquer cependant, que la variance expliquée par l'ensemble du modèle saturé ($R^2 = 0,08$) reste faible.

6.2.3 Le salaire

Selon les résultats de notre analyse (tableau 28), plus de la moitié des diplômés (57,5 %) faisant partie de notre échantillon ont un salaire inférieur au salaire annuel moyen du groupe (31 886 \$), alors que 42,5 % ont un salaire supérieur à la moyenne. Ceci laisse penser à une grande dispersion des valeurs associées aux revenus, ce qui est aussi confirmé par la valeur de la moyenne (31 886 \$) et l'écart-type (16 210). À l'instar des autres caractéristiques de l'emploi occupé, le niveau de salaire varie de façon significative selon le capital humain, le capital social de l'individu et ses caractéristiques sociales.

En ce qui concerne le capital humain, les résultats montrent qu'il existe une association positive et fortement significative entre le niveau d'études et le niveau de salaire ($X^2 = 1241,501$ à $p = 0,000$). En effet, plus le niveau de diplôme est élevé, plus la probabilité d'avoir un revenu élevé augmente. Ainsi, la proportion des diplômés ayant un revenu supérieur au salaire moyen est de 25,8 % chez les diplômés d'études collégiales ou universitaires inférieures au baccalauréat, de 47,5 % chez les diplômés de baccalauréat et autres diplômés d'études supérieures inférieures à la maîtrise, de 80 % chez les diplômés de maîtrise et de doctorat. Le salaire varie également de façon statistiquement significative selon le domaine de formation ($X^2 = 740,370$ à $p = 0,000$). Selon le tableau 28, les diplômés des sciences exactes et/ou appliquées ont plus de probabilités de trouver des emplois offrant des salaires élevés tandis que ceux des beaux-arts et arts appliqués semblent être les moins favorisés à ce sujet. Ainsi, la probabilité d'avoir un salaire supérieur à la moyenne est relativement plus élevée chez les diplômés des mathématiques et sciences physiques (70 %), chez ceux des sciences de la santé (59 %) et chez ceux de génie et sciences appliquées (56,5 %). Cette probabilité est par contre relativement moins élevée chez les diplômés des beaux-arts et arts appliqués (10,4%), chez ceux d'agriculture et sciences biologiques (25,7 %) ainsi que chez ceux des sciences humaines (32,7 %) ou ceux des sciences sociales (33,6 %).

En ce qui a trait au capital social, nos résultats d'analyse bivariée indiquent que le salaire est associé à la fois au capital *latent* et au capital *mobilisé*. Comme le révèlent les résultats, les diplômés ayant exercé un emploi à plein temps pendant six mois ou plus avant la fin des études ont tendance à avoir un salaire plus élevé que ceux qui sont nouveaux sur le marché du travail ou, ceux qui ont peu d'expérience ($X^2 = 167,731$ à $p = 0,000$). La probabilité d'accès à un salaire supérieur au salaire moyen est de 50 % chez les diplômés ayant travaillé six mois ou plus à plein temps avant l'obtention du diplôme alors qu'elles sont de 39 % quand ce n'est pas le cas.

Tableau 28 : Répartition des diplômés selon le niveau de salaire et les variables indépendantes

	Inférieur	Inférieur moyen	Moyen supérieur	Supérieur	N
	%	%	%	%	
Capital humain					
<i>Niveau d'études</i> ($X^2 = 1241,501$ à 0,000)					
Collégial ou universitaire inférieur au bac	12,6	61,6	21,0	4,8	3 258
Bac ou post-bac. inférieur à la maîtrise	6,5	46,0	38,1	9,4	4 656
Maîtrise	2,3	16,8	46,7	34,2	685
Doctorat	1,6	18,0	38,3	42,1	128
<i>Domaine d'études</i> ($X^2 = 740,370$ à 0,000)					
Sciences sociales	11,1	55,3	26,4	7,2	1 509
Beaux-arts et arts appliqués	21,3	68,3	8,4	2,0	287
Sciences humaines	10,8	56,5	24,6	8,1	602
Éducation	7,9	46,6	38,3	7,2	1 205
Administration et gestion	7,7	56,4	23,6	12,3	1 823
Agriculture et sciences biologiques	14,0	60,3	18,0	7,7	456
Génie et sciences appliquées	3,6	39,9	44,1	12,4	1 537
Profession de la santé	6,3	34,6	44,9	14,2	810
Mathématiques et sciences physiques	3,4	26,7	53,4	16,5	382
Champs interdisciplinaires	13,4	43,8	34,8	8,0	112
Capital social latent					
<i>Emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme</i> ($X^2 = 167,731$ à 0,000)					
Non	9,1	51,6	31,7	7,6	6 034
Oui	6,7	43,4	34,1	15,8	2 693
Capital social mobilisé					
<i>Force des liens utilisés</i> ($X^2 = 22,308$ à 0,000).					
Liens forts	9,0	50,1	31,8	9,1	2 760
Liens faibles I	8,9	49,3	31,4	10,4	2 280
Liens faibles II	7,6	48,2	33,4	10,8	3 686
Caractéristiques sociales					
<i>Niveau d'études du père</i> ($X^2 = 94,828$ à 0,000)					
Une partie du secondaire ou moins	11,1	49,9	29,8	9,2	2 597
Études secondaires ou collégiales	7,7	51,7	31,6	9,0	3 657
Études universitaires	6,5	44,4	36,3	12,8	2 473
<i>Niveau d'études de la mère</i> ($X^2 = 43,392$ à 0,000)					
Une partie du secondaire ou moins	11,1	46,9	32,2	9,8	2 021
Études secondaires ou collégiales	7,4	51,2	31,7	9,7	4 952
Études universitaires	8,0	45,8	34,6	11,7	1 753
<i>Sexe</i> ($X^2 = 332,629$ à $p = 0,000$)					
Femme	11,3	53,8	28,7	6,2	4 539
Homme	5,1	44,0	36,5	14,4	4 187
<i>Origine ethnique</i> ($X^2 = 24,509$ à 0,000)					
Minorité visible	6,3	44,5	39,1	10,1	952
Non-minorité visible	8,6	49,6	31,6	10,2	7 775
<i>Âge</i> ($X^2 = 563,465$ à 0,000)					
25 ans ou moins	9,2	55,5	29,8	5,5	6 049
26-35 ans	6,2	35,0	40,0	18,8	1 844
36 ans ou plus	6,7	34,0	34,7	24,6	832
Tous les diplômés	8,4	49,1	32,4	10,1	8 725

Pour expliquer l'influence de cette variable sur le salaire, plusieurs hypothèses sont envisageables. Première hypothèse : les diplômés ayant occupé un emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme auraient souvent eu l'occasion de s'informer sur les stratégies de recherche d'emploi. Deuxième hypothèse : ils ont eu la possibilité de connaître les réseaux d'information grâce aux amis, aux anciens collègues, aux employeurs précédents, aux bureaux de placement et aux autres services d'information sur les emplois disponibles. Troisième hypothèse : comme ils ont arrêté de travailler pour poursuivre de nouveau les études ou ont mené parallèlement un emploi avec les études, on pourrait affirmer que ces diplômés se sont donnés des stratégies pour accéder à un nouvel emploi plus ou moins défini et qui offre un salaire plus élevé. Quatrième hypothèse : l'accès à un salaire plus élevé chez les candidats ayant occupé un emploi avant la fin des études pourrait être attribué à la reconnaissance de leur ancienneté par l'employeur. Dès lors, à notre avis, cette reconnaissance peut être considérée comme une forme de capital social *latent* puisqu'elle résulte d'une certaine confiance *a priori* aux savoirs et aux savoir-faire du nouvel employé plutôt que d'une évaluation de ses habiletés réelles de productivité (capital humain). Or, les relations de confiance constituent, par définition, l'un des aspects du capital social (Coleman, 1990).

Le revenu salarial varie également selon le capital social *mobilisé* par le candidat au moment de la recherche d'emploi. Ainsi, les résultats témoignent également d'une association légère mais statistiquement significative entre la force des liens utilisés pour trouver l'emploi occupé et le niveau de salaire associé à cet emploi ($X^2 = 22,308$ à $p = 0,000$). Au regard de ces résultats, nous pourrions conclure que l'utilisation des *liens faibles I* ou *II* (bureau de placement, Internet, journal, contact direct avec l'employeur ou autres sources d'information en dehors de la sphère sociale immédiate) est plus efficace pour accéder à un emploi mieux rémunéré. Faisons remarquer toutefois que l'écart de probabilité entre ceux qui utilisent les liens forts et ceux qui utilisent les liens faibles est faible, variant entre 1% et 4%.

Enfin, le niveau salarial est associé aux caractéristiques sociales du diplômé. À ce sujet, nos résultats permettent de constater qu'il a tendance à augmenter chez les diplômés d'origine sociale supérieure (le père ou la mère ayant un diplôme universitaire), de sexe masculin,

issus d'un groupe associé à une minorité visible et d'un certain âge (plus de 25 ans). Ces résultats semblent toutefois contredire certains écrits existants en ce qui concerne l'origine ethnique. L'explication que nous avançons ici est que les diplômés appartenant à des groupes identifiés comme étant des minorités visibles sont en moyenne plus scolarisés que les autres et qu'ils sont proportionnellement plus nombreux dans les domaines des sciences exactes et/ou appliquées (voir tableaux 15 et 18). Plus loin, dans cette sous-section (voir tableau 32, modèle 3), nous examinerons si, lorsqu'on tient compte du niveau et du domaine d'études, le résultat n'est pas modifié.

Afin de déterminer lequel, du capital social et du capital humain, influence le plus le salaire du diplômé, nous appliquons le test de régression multiple (tableau 29²⁵). Dans le modèle 1, nous examinons d'abord l'influence du capital humain. Le test du rapport de vraisemblance ($X^2 = 1733,44$ à $p < 0,0001$) montre que la différence de déviance expliquée par le modèle est statistiquement significative. La variance expliquée par le capital humain est relativement élevée ($R^2 = 21,5 \%$). Selon nos résultats, il existe une association statistique positive et fortement significative entre le salaire et le niveau d'études. Plus le niveau d'études est élevé, plus le salaire a tendance à augmenter. À ce sujet, les résultats révèlent de grands écarts de salaire entre les niveaux de diplômes. Ainsi, le fait d'avoir un diplôme de maîtrise ou de doctorat accroît fortement la probabilité d'accès à un niveau de salaire élevé. Par rapport à la catégorie de référence, l'accroissement du RC est de 1,257 fois ($2,257 - 1$) pour les diplômés de baccalauréat, de 14,640 fois ($15,640 - 1$) pour ceux de maîtrise et de 17,798 fois ($18,798 - 1$) pour ceux de doctorat (voir annexe B, tableau B3).

Les résultats indiquent aussi un lien statistique fortement significatif entre le salaire et le domaine d'études. Ainsi, le niveau de salaire est relativement plus élevé chez les diplômés de génie et sciences appliquées, des sciences de la santé et de mathématiques et sciences physiques. Il est plutôt relativement moins élevé chez les diplômés de beaux-arts et arts appliqués, chez ceux des sciences humaines et ceux d'agriculture et sciences biologiques. Nos résultats ressemblent à ceux de Maxinova et Krahn (2005) sur les diplômés des universités d'Alberta. Ces auteurs constatent que les diplômés des arts, des sciences humaines et sociales ont tendance à avoir des salaires significativement inférieurs par

²⁵ Pour plus de détails sur les résultats, voir annexe B, tableau B3.

Tableau 29 : Coefficients de régression logistique ordinaire du niveau de salaire sur le capital humain et sur le capital social

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Variables indépendantes			
Capital humain			
<i>Niveau d'études^a</i>			
Bac ou post-bac. inférieur à la maîtrise	1,1808***	1,3063***	1,2855***
Maîtrise	2,7498***	2,7363***	2,4758***
Doctorat	2,9338***	2,9501***	2,3866***
<i>Domaine d'études^b</i>			
Beaux-arts et arts appliqués	-0,5763***	-0,5177***	-0,6069***
Sciences humaines	-0,2235*	-0,2315*	-0,2749**
Éducation	0,4466***	0,4410***	0,4165***
Administration, gestion et commerce	0,5071***	0,5202***	0,4775***
Agriculture et sciences biologiques	-0,2795**	-0,2069*	-0,2878**
Génie et sciences appliquées	1,4161***	1,4709***	1,1694***
Professions de la santé	1,3651***	1,4151***	1,4555***
Mathématiques et sciences physiques	1,2210***	1,2816***	1,0588***
Champs interdisciplinaires	0,3484	0,2708	0,1793
Capital social latent			
<i>Emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme^c</i>			
Oui	-	0,6393***	0,3582***
Capital social mobilisé			
<i>Force des liens utilisés^d</i>			
Liens faibles I	-	0,0333	0,0597
Liens faibles II	-	0,0480	0,0484
Variables témoins			
<i>Niveau d'études du père^e</i>			
Secondaire ou collégial	-	-	0,1661**
Universitaire	-	-	0,2858***
<i>Niveau d'études de la mère^f</i>			
Secondaire ou collégial	-	-	0,0201
Universitaire	-	-	0,0558
<i>Sexe^g</i>			
Homme	-	-	0,6902***
<i>Origine ethnique^h</i>			
Non-minorité visible	-	-	0,0775
<i>Âgeⁱ</i>			
26-35 ans	-	-	0,5274***
36 ans ou plus	-	-	1,0150***
Constante 1	1,2952***	1,0206***	0,5336***
Constante 2	-1,7803***	-2,0978***	-2,6765***
Constante 3	-4,0018***	-4,3541***	-5,0034***
X ² _{RV}	1733,44***	2126,38***	2530,18***
DL	12	15	23
R ²	0,2150	0,2338	0,2727
N	8 726	8 726	8 726

Légende :

- Catégories de référence : *a* : diplôme d'études collégiales ou universitaires inférieur au baccalauréat; *b* : sciences sociales et domaines connexes; *c* : non; *d* : liens forts; *e* : une partie du secondaire ou moins; *f* : une partie du secondaire ou moins; *g* : une partie du secondaire; *h* : minorité visible; *i* : 25 ans ou moins;
- DL : degré de liberté ;
- * : p<0,05; ** : p<0,01; *** : p<0,001.

rapport aux diplômés des sciences exactes et/ou appliquées (génie, médecine, médecine dentaire, sciences infirmières et sciences naturelles).

Dans le modèle 2, nous ajoutons les variables associées au capital social. Les résultats confirment ce qui a été constaté avec l'analyse bivariée. Le salaire a tendance à augmenter lorsque le diplômé dispose possiblement d'un capital social *latent* élevé grâce à son expérience antérieure sur le marché de l'emploi, c'est-à-dire, pour le cas de notre étude, lorsqu'il a déjà exercé un emploi à plein temps pendant six mois ou plus chez le même employeur avant la fin de ses études (RC = 1,895)²⁶. Par contre, le capital social *mobilisé* n'exerce pas d'influence significative sur le niveau de salaire.

Dans l'ensemble, les résultats montrent que l'influence du capital social sur le niveau de salaire est relativement faible. En effet, l'ajustement du modèle par les variables associées à ce facteur ne modifie que très légèrement les coefficients associés aux niveau et domaine d'études (tableau 29, modèle 2). Les résultats montrent que l'introduction du capital social dans le modèle entraîne un accroissement relativement faible (8,7 %) de la variance expliquée. Le X^2_{RV} révèle cependant une augmentation forte et significative de la déviance expliquée (392,94 à 3 d.l).

Dans le modèle 3, nous introduisons les variables témoins associées aux caractéristiques sociales de l'individu. Le test du rapport de vraisemblance ($X^2 = 1644,85$ à $p < 0,0001$) montre que l'ajustement du modèle par ces variables permet d'expliquer une différence de déviance plus élevée. Les résultats confirment également ce qui a été constaté avec l'analyse bivariée. Ils nous révèlent que le salaire a tendance à augmenter lorsque le diplômé vient d'une famille de statut socioéconomique moyen ou élevé (le père étant relativement ou très scolarisé), est un homme et a un certain âge (plus de 25 ans). Toutefois, l'origine ethnique semble ne pas avoir d'influence significative, contrairement à ce qui a été constaté par d'autres études déjà évoquées, notamment les rapports de recherche de Jackson (2002), d'Agocs et Jain (2001). Nos résultats ressemblent cependant à ceux de Maxinova et Krahn (2005) en Alberta. Pour expliquer ces résultats inattendus, nous pouvons avancer deux hypothèses. La première est celle que nous avons déjà évoquée : le

²⁶ Voir annexe B, tableau B3.

fait que les diplômés associés aux minorités visibles faisant partie de notre échantillon sont relativement plus scolarisés et représentés en plus grand nombre dans les domaines des sciences exactes et/ou appliquées, d'administration et de gestion constituerait un atout pour accéder à des emplois relativement bien rémunérés. La deuxième hypothèse, soutenue par Maxinova et Krahn, serait que les diplômés ressortissants des minorités visibles exerçant des emplois de travailleurs autonomes ont des revenus élevés par rapport aux autres, à cause du capital social dont ils jouissent auprès des membres de leurs communautés. Dès lors, ils contribueraient à rehausser le revenu moyen de l'ensemble des diplômés issus des communautés de minorités visibles.

Il est important de constater que l'ajustement du modèle par ces variables permet d'accroître la variance expliquée (R^2). Celle-ci augmente de 14,26 %. Par ailleurs, l'ajout de ces variables dans le modèle modifie sensiblement l'influence des variables associées au capital humain, entraînant une forte réduction des coefficients associés au niveau et domaine d'études. Ainsi, nous constatons que le rapport des cotes RC associé à la catégorie « maîtrise » diminue de 23 % [(15,43 - 11,819) / 15,43]. Quant au RC associé à la catégorie « doctorat », il diminue de 43 % [(19,107 - 9,850) / 19,107] (voir annexe B, tableau B3). Cela signifie que, pour un diplôme égal et dans un même domaine de formation, le salaire varie significativement avec l'origine socioéconomique du diplômé, son sexe et son âge.

En dépit de cette modification provoquée par l'introduction des variables associées aux caractéristiques sociales de l'individu, les résultats montrent que le niveau d'études et le domaine de formation restent les facteurs les plus importants pour expliquer le niveau de salaire. Contrairement aux autres variables dépendantes étudiées jusqu'ici, les résultats nous montrent que la variance ($R^2 = 27\%$) expliquée est relativement élevée, étant donné la taille élevée et la structure du sous-échantillon.

6.3 Les caractéristiques extrinsèques de l'emploi

6.3.1 L'accès à un emploi équivalent au niveau d'études

Selon les résultats de notre analyse (tableau 30), plus d'un tiers des diplômés (35,1 %) estiment exercer un emploi inférieur à leur niveau d'études, du moins en ce qui concerne la période des deux premières années après l'obtention du diplôme. Ces résultats montrent

que l'accès à un emploi égal au diplôme varie de façon statistiquement significative selon le capital humain et le capital social de l'individu.

Tableau 30 : Répartition des diplômés occupant un emploi équivalent ou inférieur au niveau d'études selon les variables indépendantes

	Emploi inf. au niveau d'études	Emploi égal ou sup. au niveau d'études	N
	%	%	
Capital humain			
<i>Niveau d'études</i> ($X^2 = 242,568$ à 0,000)			
Collégial ou universitaire inférieur au bac	40,7	59,3	2 780
Bac ou post-bac. inférieur à la maîtrise	28,4	71,6	4 267
Maîtrise	56,0	44,0	627
Doctorat	37,0	63,0	127
<i>Domaine de formation</i> ($X^2 = 194,371$ à 0,000)			
Sciences sociales	40,6	59,4	1 267
Beaux-arts et arts appliqués	57,1	42,9	177
Sciences humaines	42,5	57,5	449
Éducation	25,9	74,1	1 352
Administration et gestion	42,3	57,7	1 351
Agriculture et sciences biologiques	39,0	61,0	351
Génie et sciences appliquées	31,3	68,7	1 360
Profession de la santé	29,0	71,0	867
Mathématiques et sciences pures	24,4	75,6	352
Champs interdisciplinaires	40,5	59,5	116
Capital social			
<i>Emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme</i> ($X^2 = 9,186$ à 0,002)			
Non	34,1	65,9	5 446
Oui	37,6	62,4	2 356
<i>Force des liens utilisés</i> ($X^2 = 27,831$ à 0,000)			
Liens forts	39,1	60,9	2 327
Liens faibles I	35,2	64,8	2 229
Liens faibles II	32,3	67,7	3 245
Caractéristiques sociales			
<i>Niveau d'études du père</i> ($X^2 = 18,343$ à 0,000)			
Une partie du secondaire ou moins	35,1	64,9	2 338
Secondaire ou collégial	37,4	62,6	3 350
Universitaire	31,7	68,3	2 114
<i>Niveau d'études de la mère</i> ($X^2 = 17,734$ à 0,005)			
Une partie du secondaire ou moins	35,0	65,0	1 876
Secondaire ou collégial	36,7	63,3	4 481
Universitaire	30,6	69,4	1 441
<i>Sexe</i> ($X^2 = 1,369$ à 0,242)			
Femme	35,7	64,3	4 225
Homme	34,5	65,5	3 577
<i>Origine ethnique</i> ($X^2 = 0,749$ à 0,387)			
Minorité visible	36,5	63,5	872
Non minorité visible	35,0	65,0	6 929
<i>Âge</i> ($X^2 = 28,301$ à 0,000)			
25 ans ou moins	33,2	66,8	5 347
26-35 ans	39,0	61,0	1 679
36 ans ou plus	40,3	59,7	775
Tous les diplômés	35,1	64,9	8 801

En ce qui concerne le capital humain, l'accès à un emploi égal au niveau d'études est significativement associé au niveau d'études ($X^2 = 242,568$ à $p = 0,000$) et au domaine d'études ($X^2 = 194,371$ à $p = 0,000$). Ainsi, les données du tableau 30 montrent que les détenteurs de baccalauréat sont les plus favorisés. En effet, deux ans après l'obtention du diplôme, 71,6 % d'entre eux travaillent à des emplois équivalents ou légèrement supérieurs à leur niveau d'études. À l'autre extrême, se trouvent les diplômés de maîtrise. Par rapport aux autres groupes, ceux-ci ont plus tendance à travailler à des emplois inférieurs à leurs niveaux d'études : 56,3 % d'entre eux indiquent qu'ils occupent des postes d'emploi inférieurs à leur niveau d'études. En ce qui a trait au domaine d'études, les résultats révèlent que, par rapport aux autres diplômés, ceux de mathématiques et sciences physiques, des sciences de l'éducation et des sciences de la santé ont une probabilité plus élevée d'accéder à un emploi équivalent à leurs niveaux d'études. À ce chapitre, les résultats indiquent que les diplômés des domaines de beaux-arts et arts appliqués, des sciences humaines et d'administration et gestion sont les moins favorisés.

Au sujet de l'influence du capital social *latent*, les résultats de l'analyse montrent que la probabilité d'accéder à un emploi équivalent au niveau d'études varie significativement selon que le candidat a exercé ou pas un emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme ($X^2 = 9,186$ à $p = 0,002$). Le degré d'association est cependant relativement faible comme l'indiquent les proportions et la valeur du X^2 . Contrairement à ce qu'on pourrait penser, les diplômés ayant occupé un emploi à plein temps pendant six mois ou plus avant l'obtention du diplôme semblent avoir moins de probabilité d'accès à un emploi égal au niveau d'études. Nous réexaminerons cette relation plus loin (tableau 31) avec les résultats de régression multiple.

Quant au capital social *mobilisé*, les résultats nous conduisent à constater que le recours aux liens faibles de *type I* ou *II* (autre qu'un membre de famille, un ami ou un enseignant) pour trouver un emploi semble accroître de façon significative la probabilité de trouver un emploi pour lequel le diplômé est qualifié ($X^2 = 27,831$ à $p = 0,000$).

Enfin, l'analyse bivariée révèle l'existence d'une association statistiquement significative entre la probabilité d'occuper un poste d'emploi équivalent au niveau d'études et les

caractéristiques sociales du diplômé : l'origine sociale (niveau d'études du père, $X^2 = 18,343$ à $p = 0,000$ et de la mère, $X^2 = 17,734$ à $p = 0,005$), et l'âge ($X^2 = 29,934$ à $p = 0,000$). Selon le tableau 31, la probabilité de trouver un emploi équivalent au niveau d'études augmente légèrement lorsque le candidat est d'origine sociale supérieure (le père ou la mère ayant fait des études universitaires) et d'un âge relativement jeune (25 ans ou moins). Le résultat semble surprenant en ce qui concerne l'âge; nous examinerons plus loin avec les résultats de régression multiple (tableau 31) si ce résultat ne change pas quand on tient compte des autres variables du modèle d'analyse.

Pour déterminer lequel, du capital social et du capital humain, permet de mieux prédire la probabilité d'accéder à un emploi égal au niveau d'études après l'obtention du diplôme, nous procédons à une analyse de régression multiple (tableau 31)²⁷. Dans le modèle 1, nous examinons d'abord l'influence du capital humain. Comme l'indiquent les résultats, la probabilité d'accéder à un emploi équivalent au niveau d'études augmente de façon significative lorsque le candidat détient un diplôme de baccalauréat. Ces résultats montrent cependant que la relation n'est pas linéaire puisque les diplômés de maîtrise ont moins de probabilités d'occuper un emploi équivalent au niveau d'études que ceux ayant un diplôme inférieur (diplôme d'études collégiales ou de baccalauréat). Si l'on transforme les logits en probabilité, on constate que la probabilité de trouver un emploi équivalent au niveau d'études est de 50 % [$e^0 / (1 + e^0)$] chez les diplômés d'études collégiales ou universitaires inférieures au baccalauréat, de 64 % [$e^{0,5828} / (1 + e^{0,5828})$] chez les diplômés de baccalauréat ou d'études post-baccalauréat inférieures à la maîtrise, de 36 % [$e^{-0,5852} / (1 + e^{-0,5852})$] chez les diplômés de maîtrise et de 53 % [$e^{0,1114} / (1 + e^{0,1114})$] chez les diplômés de doctorat. Ceci corrobore les résultats de l'analyse bivariée et du test du X^2 (voir tableau 30).

Ces résultats conduisent à conclure que l'obtention d'un diplôme élevé n'augmente pas nécessairement la probabilité d'accès à un emploi équivalent au niveau d'études. Dans certains cas, le contraire peut se produire, comme c'est le cas pour les diplômés de maîtrise. Signalons que nos résultats correspondent relativement à ceux qu'avait obtenus Frenette (2004) lors d'une étude semblable sur les diplômés de 1990. L'auteur avait remarqué que, comparativement aux diplômés d'études collégiales, la probabilité d'exercer un emploi égal

²⁷ Pour plus de détails sur les résultats, voir annexe B, tableau B4.

ou supérieur au niveau d'études était relativement plus élevée pour les diplômés de baccalauréat et de doctorat, mais relativement moins élevée pour les diplômés de maîtrise. Notre première hypothèse pour expliquer cette situation est qu'il y aurait moins d'emplois exigeant une maîtrise, ce qui conduit les détenteurs de ce diplôme à exercer des emplois inférieurs. Une deuxième hypothèse serait que, en raison de l'insuffisance d'emplois dans certains domaines, des candidats avertis décideraient de chercher un diplôme de maîtrise afin de devenir plus compétitifs pour les emplois exigeant un diplôme de baccalauréat. Cette hypothèse nous paraît vraisemblable dans la mesure où les études de maîtrise durent moins longtemps et exigent moins d'investissement.

En ce qui a trait au domaine d'études, l'analyse de régression multiple conduit également à des résultats semblables à ceux de l'analyse bivariée. Le rapport de vraisemblance indique que la différence de déviance expliquée par le modèle est significative. De même, la variance expliquée par cette première équation est relativement élevée ($R^2 = 0,0717$). Ces résultats confirment ce qui a été observé avec l'analyse bivariée : la probabilité d'accéder à un emploi équivalent au niveau d'études est davantage élevée chez les diplômés des sciences de l'éducation, de génie et sciences appliquées et de mathématiques et sciences physiques. À ce sujet, nos résultats ressemblent, encore une fois, à ceux de Frenette (2004). Selon les conclusions de ses travaux, l'accès à un emploi équivalent au niveau d'études varie d'un domaine d'études à l'autre.

L'introduction des variables associées au capital social (modèle 2) ne modifie que très légèrement l'effet associé au capital humain. La variance expliquée et le rapport de vraisemblance augmentent très légèrement. Toutefois, la force des liens utilisés (capital social *mobilisé*) pour trouver un emploi exerce une certaine influence significative sur la probabilité d'accéder à un emploi équivalent au niveau d'études. Les résultats nous mènent à constater que les candidats, qui ont obtenu un emploi à la suite d'une information obtenue auprès d'un bureau de placement, sur Internet ou dans un journal (liens faibles *II*) ont plus de probabilités d'accéder à un emploi égal à leur niveau d'études.

Enfin, l'ajout des variables associées aux caractéristiques sociales (variables témoins) dans l'analyse (modèle 3) a un effet peu sensible sur les résultats du modèle 2. Le rapport de

Tableau 31 : Coefficients de régression logistique binaire de la probabilité d'accès à un emploi équivalent au niveau d'études sur le capital humain et sur le capital social

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Variabiles indépendantes			
Capital humain			
<i>Niveau d'études^a</i>			
Bac ou post-bac. inférieur à la maîtrise	0,5828***	0,5780***	0,5526***
Maîtrise	-0,5750***	-0,5852***	-0,5628***
Doctorat	0,1094	0,1114	0,1769
<i>Domaine d'études^b</i>			
Beaux-arts et arts appliqués	-0,5162**	-0,5088**	-0,5265**
Sciences humaines	0,0650	-0,0818	-0,0966
Éducation	0,6120***	0,6013***	0,6522***
Administration, gestion et commerce	0,0415	0,0133	0,0436
Agriculture et sciences biologiques	0,0667	0,0701	0,0812
Génie et sciences appliquées	0,5788***	0,5642***	0,5591***
Professions de la santé	0,6793***	0,6619***	0,7037***
Mathématiques et sciences physiques	0,7295***	0,7077***	0,7353***
Champs interdisciplinaires	-0,0395	-0,0516	0,0058
Capital social latent			
<i>Emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme^c</i>			
Oui	-	0,0077	0,0861
Capital social mobilisé			
<i>Force des liens utilisés^d</i>			
Liens faibles I	-	0,1152	0,1264*
Liens faibles II	-	0,28048**	0,2884***
Variabiles témoins			
<i>Niveau d'études du père^e</i>			
Secondaire ou collégial	-	-	-0,1332*
Universitaire	-	-	0,0343
<i>Niveau d'études de la mère^f</i>			
Secondaire ou collégial	-	-	-0,1028
Universitaire	-	-	0,1508
<i>Sexe^g</i>			
Homme	-	-	0,0482
<i>Origine ethnique^h</i>			
Non minorité visible	-	-	0,1378
<i>Âgeⁱ</i>			
26-35 ans	-	-	-0,1758*
36 ans ou plus	-	-	-0,1961*
Constante	0,0597	-0,0730	-,1161
X ² _{RV}	423,944**	447,57***	488,15***
DL	12	15	23
R ²	0,0717	0,0756	0,0823
N	7 801	7 801	7 801

Légende :

- Catégories de référence : *a* : diplôme d'études collégiales ou universitaires inférieur au baccalauréat; *b* : sciences sociales et domaines connexes; *c* : non; *d* : liens forts; *e* : une partie du secondaire ou moins; *f* : une partie du secondaire ou moins; *g* : une partie du secondaire; *h* : minorité visible; *i* : 25 ans ou moins;
- * : p<0,05; ** : p<0,01; *** : p<0,001.

vraisemblance de la différence de déviance expliquée par le modèle (X²_{RV}) et la variance (R²) augmentent très légèrement. En fait, seules les variables *origine ethnique* et *âge*

exercer une influence significative, mais celle-ci est plutôt faible. Les diplômés de moins de 25 ans ont légèrement plus de probabilités d'accéder à un emploi égal au niveau d'études que les autres diplômés.

Dans l'ensemble du modèle saturé, les résultats continuent à montrer plutôt la persistance d'une relation significative relativement élevée entre le capital humain et la probabilité d'occuper un emploi égal au niveau d'études. L'influence associée au capital social est relativement faible. Toutefois, il faut noter que la variance expliquée par le modèle 3 est faible ($R^2 = 8,23 \%$).

À notre avis, deux hypothèses sont plausibles. Premièrement, la difficulté d'accéder à un emploi égal au niveau d'études pourrait s'expliquer par la loi de l'offre et de la demande. En fait, il peut arriver que le système éducatif produise un nombre de diplômés plus élevé que celui des emplois disponibles. Dès lors, on assiste à ce que Vincens (1995) qualifie d'*inflation* des diplômes. Comme conséquence, le diplôme subit une certaine *dévaluation*, obligeant les nouveaux diplômés à exercer des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés. Or, comme nous l'avons montré au premier chapitre, le nombre de nouveaux diplômés universitaires augmente chaque année. La deuxième hypothèse à explorer découle de la première : elle est relative aux écarts de développement économique entre les régions.

6.3.2 Le statut socioéconomique de la profession exercée

Avoir un diplôme d'études postsecondaires augmente la probabilité d'accéder à un emploi de statut socioéconomique élevé. Les résultats de l'analyse bivariée (tableau 32) montrent qu'en moyenne, 46 % des diplômés exercent des professions de statut socioéconomique relativement inférieur (inférieur ou moyen inférieur selon notre catégorisation), tandis que 54 % exercent plutôt des professions de statut socioéconomique relativement supérieur (moyen supérieur ou supérieur). Cette différence s'explique à la fois par le capital humain, le capital social et les caractéristiques sociales des diplômés. Comme nous pouvons l'observer au tableau 32, il existe une relation statistiquement significative entre le niveau d'études et le statut socioéconomique de l'emploi occupé après l'obtention du diplôme ($X^2 = 1189,118$ à $p = 0,000$). Ce même tableau 32 montre, par exemple, qu'une proportion relativement élevée des détenteurs de diplômes d'études collégiales ou universitaires

Tableau 32 : Répartition des diplômés selon le statut socioéconomique de l'emploi occupé et les variables indépendantes

	Inférieur	Moyen inférieur	Moyen supérieur	Supérieur	N
	%	%	%	%	
Capital humain					
<i>Niveau d'études</i> ($X^2 = 1189,118$ à 0,000)					
Collégial ou universitaire inférieur au bac.	27,1	33,1	36,4	3,5	4 027
Bac ou post-bac. inférieur à la maîtrise	13,1	26,7	44,9	15,2	5 557
Maîtrise	3,2	16,0	47,8	33,0	788
Doctorat	0,7	27,6	29,7	42,0	145
<i>Domaines d'études</i> ($X^2 = 1078,283$ à 0,000)					
Sciences sociales	21,0	29,3	40,6	9,1	1 818
Beaux-arts et arts appliqués	44,6	40,8	11,5	3,1	392
Sciences humaines	19,0	30,4	45,1	5,5	759
Éducation	13,4	29,7	35,8	21,1	1 591
Administration et gestion	16,6	34,1	42,1	7,2	2 112
Agriculture et sciences biologiques	37,8	29,1	24,3	8,9	519
Génie et sciences appliquées	11,6	24,2	45,1	19,1	1 694
Profession de la santé	13,5	19,2	53,4	13,9	1 048
Mathématiques et sciences physiques	5,2	11,0	67,1	16,7	426
Champs interdisciplinaires	17,3	37,8	38,5	6,4	156
Capital social latent					
<i>Emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme</i> ($X^2 = 10,999$ à 0,012)					
Non	18,1	28,4	41,7	11,8	7 284
Oui	16,3	28,4	41,5	13,8	3 234
Capital social mobilisé					
<i>Force des utilisés</i> ($X^2 = 176,848$ à 0,000)					
Liens forts	22,6	31,6	36,0	9,8	3 319
Liens faibles I	16,4	29,0	40,8	13,8	4 348
Liens faibles II	14,4	25,6	46,5	13,5	10517
Caractéristiques sociales					
<i>Niveau d'études du père</i> ($X^2 = 97,918$ à 0,000)					
Une partie du secondaire ou moins	19,2	29,1	40,6	11,1	3 177
Secondaire ou collégial	18,5	27,4	43,6	10,4	4 433
Universitaire	14,2	29,1	39,9	16,8	2 909
<i>Niveau d'études de la mère</i> ($X^2 = 21,793$ à 0,000)					
Une partie du secondaire ou moins	17,8	28,4	43,6	10,8	2 450
Secondaire ou collégial	17,9	28,4	41,6	12,1	6 031
Universitaire	16,2	28,4	40,4	15,1	2 037
<i>Sexe</i> ($X^2 = 137,837$ à 0,000)					
Femme	18,4	31,0	41,3	9,3	5 748
Homme	16,5	25,2	42,1	16,2	4 768
<i>Origine ethnique</i> ($X^2 = 19,095$ à 0,000)					
Minorité visible	13,2	27,8	45,0	14,0	1 111
Non-minorité visible	18,1	28,4	41,3	12,2	9 406
<i>Âge</i> ($X^2 = 241,222$ à 0,000)					
25 ans ou moins	20,1	29,9	40,1	9,9	7 244
26-35 ans	11,5	24,9	45,1	18,5	2 180
36 ans ou plus	12,7	25,3	45,2	16,8	1 093
Tous les diplômés	17,6	28,4	41,7	12,4	10 517

inférieurs au baccalauréat (27,1 %) exerce des emplois de statut socioéconomique inférieur.

Par contre, peu de diplômés de maîtrise (3,2 %) et de doctorat (0,7 %) exercent le même

type de profession. Inversement, une proportion faible de diplômés d'études collégiales ou universitaires inférieures au baccalauréat (3,5 %) et de baccalauréat (15,2 %) accède à des emplois de niveau supérieur alors que les diplômés de maîtrise (33,3 %) et de doctorat (42 %) sont proportionnellement plus nombreux dans cette catégorie de professions.

Les résultats nous amènent à constater que le domaine de formation exerce une influence significative sur le statut socioéconomique de l'emploi occupé ($X^2 = 1078,283$ à $p = 0,000$). De façon générale, les diplômés des mathématiques et sciences physiques, des sciences de la santé, de génie et sciences appliquées et des sciences de l'éducation ont plus de probabilités de trouver des emplois de statut socioéconomique élevé. À l'opposé, les diplômés de beaux-arts et arts appliqués ainsi que ceux d'agriculture et sciences biologiques ont moins de probabilités d'accéder à des emplois de statut socioéconomique élevé. Ainsi, comme l'indique le tableau 32, seulement 14 % des diplômés des beaux-arts et arts appliqués occupent des emplois de statut socioéconomique moyen supérieur ou supérieur alors que 83,8 % de ceux des mathématiques et sciences physiques occupent des emplois de statut socioéconomique semblable.

Quant au capital social *latent*, nous avons constaté que son influence est relativement faible, mais statistiquement significative. Ainsi, le fait d'avoir exercé un emploi à plein temps pendant six mois ou plus avant l'obtention du diplôme augmente légèrement, mais de façon statistiquement significative, la probabilité de trouver un emploi de statut socioéconomique élevé ($X^2 = 10,999$ à $p = 0,012$). Nos résultats indiquent aussi une différence significative relativement importante selon le capital social *mobilisé* par le candidat pour découvrir les possibilités d'emploi ($X^2 = 176,848$ à $p = 0,000$). De façon générale, le recours aux liens forts (membres de la famille, connaissances, anciens enseignants) offre moins de probabilités d'accéder à une profession de statut socioéconomique élevé que le recours aux liens faibles I ou II (bureaux de placement, employeur actuel ou précédent, etc.).

Enfin, nos résultats montrent que le statut socioéconomique de l'emploi obtenu après les études est significativement associé aux caractéristiques sociales du candidat. De façon générale, la probabilité d'accéder à un emploi de statut socioéconomique élevé augmente si le candidat est âgé de plus de 25 ans (62-63 %), est un homme (58 %), est d'origine sociale

moyenne ou élevée (le père ou la mère ayant une scolarité universitaire) (66 %) et est issu d'un groupe ethnique associé à une minorité visible (59 %). Ici encore, la relation observée entre l'origine ethnique et le statut socioéconomique de l'emploi est quelque peu inattendue. Nous réexaminerons si cette relation se maintient lorsque d'autres variables (niveau et domaine d'études, etc.) sont prises en considération.

Afin de déterminer lequel, du capital humain et du capital social, permet de mieux prédire le statut socioéconomique de la profession exercée, nous avons effectué une analyse de régression multiple (tableau 33)²⁸. À l'instar des autres variables dépendantes étudiées, nous établissons trois modèles.

Dans le modèle 1 (tableau 33), nous examinons d'abord l'influence du capital humain. Le test du rapport de vraisemblance ($X^2_{RV} = 2045,94$ à $p < 0,0001$) montre que la différence de déviance expliquée par le modèle est à la fois statistiquement significative et élevée. La variance expliquée est aussi relativement élevée ($R^2 = 19\%$). Comme nous l'avons observé avec l'analyse bivariée, le statut socioéconomique de la profession exercée après l'obtention du diplôme augmente fortement avec le niveau d'études. Ainsi, par rapport à la catégorie de référence (diplôme d'études collégiales ou universitaires inférieur au baccalauréat), le RC se multiplie par 3,142 pour les grades de baccalauréat ou post-baccalauréat inférieur à la maîtrise, de 8,748 pour la maîtrise et de 9,620 pour le doctorat (voir annexe B, tableau B5). Cela signifie qu'un diplôme de niveau plus élevé augmente la probabilité d'accéder à une profession de statut socioéconomique élevé. Il existe aussi un lien significatif entre le domaine d'études et le statut socioéconomique de l'emploi occupé, mais ce lien est moins fort par rapport à celui du niveau d'études. Ainsi, par rapport à ceux qui se spécialisent en sciences sociales (catégorie de référence), les diplômés des domaines de génie et sciences appliquées, ceux des sciences de la santé et ceux des mathématiques et sciences physiques ont plus de probabilités d'accéder à des professions de statut socioéconomique élevé. Par contre, cette probabilité est moins élevée chez les diplômés des beaux-arts et arts appliqués, chez ceux d'agriculture et sciences biologiques et chez ceux des sciences humaines.

²⁸ Pour plus de détails sur les résultats, voir annexe B, tableau B5.

Tableau 33 : Coefficients de régression logistique ordinaire du statut socioéconomique de la profession exercée sur le capital humain et sur capital social

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Variables indépendantes			
Capital humain			
<i>Niveau d'études^a</i>			
Bac ou post-bac. inférieur à la maîtrise	1,1450***	1,1631***	1,1521***
Maîtrise	2,2247***	2,1946***	2,0090***
Doctorat	2,2639***	2,2660***	1,9367***
<i>Domaine d'études^b</i>			
Beaux-arts et arts appliqués	-0,8990***	-0,8798***	-0,9258***
Sciences humaines	-0,1019	-0,1301	-0,1628*
Éducation	0,5640***	0,5331***	0,5134***
Administration, gestion et commerce	0,3053***	0,2673***	0,2439***
Agriculture et sciences biologiques	-0,6671***	-0,6480***	-0,6771***
Génie et sciences appliquées	1,2116***	1,2038***	1,0910***
Professions de la santé	1,0808***	1,0491***	1,0239***
Mathématiques et sciences physiques	1,0510***	1,0389***	0,9511***
Champs interdisciplinaires	0,0363	-0,0217	-0,760
Capital social latent			
<i>Emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme^c</i>			
Oui	-	0,1711***	-0,0061
Capital social mobilisé			
<i>Force des liens utilisés^d</i>			
Liens faibles I	-	0,3412***	0,3487***
Liens faibles II	-	0,4564***	0,4584***
Variables témoins			
<i>Niveau d'études du père^e</i>			
Secondaire ou collégial	-	-	0,0807
Universitaire	-	-	0,1493*
<i>Niveau d'études de la mère^f</i>			
Secondaire ou collégial	-	-	-0,0434
Universitaire	-	-	-0,0193
<i>Sexe^g</i>			
Homme	-	-	0,2055***
<i>Origine ethnique^h</i>			
Non minorité visible	-	-	0,0492
<i>Âgeⁱ</i>			
26-35 ans	-	-	0,3581***
36 ans ou plus	-	-	0,5374***
Constante 1	0,5482***	0,2412***	0,0559
Constante 2	-1,0219***	-1,3438***	-1,5395***
Constante 3	-3,4275***	-3,7688***	-3,9826***
X ² _{RV}	2045,94**	2177,84***	2288,19***
DL	12	15	23
R ²	0,1900	0,2010	0,2102
N	10 517	10 517	10 517

Légende :

- Catégories de référence : *a* : diplôme d'études collégiales ou universitaires inférieur au baccalauréat; *b* : sciences sociales et domaines connexes; *c* : non; *d* : liens forts; *e* : une partie du secondaire ou moins; *f* : une partie du secondaire ou moins; *g* : une partie du secondaire; *h* : minorité visible; *i* : 25 ans ou moins;
- DL : degré de liberté;
- * : p<0,05; ** : p<0,01; *** : p<0,001.

Dans le modèle 2, nous introduisons les variables associées au capital social. Selon les résultats, l'ajout de ces variables dans le modèle d'analyse ne modifie pas sensiblement l'effet associé au capital humain; la variance expliquée par le modèle n'augmente que de 5,8 %. Toutefois, l'influence associée à ces variables est statistiquement significative : l'augmentation du X^2_{RV} est à la fois élevée et significative (131,19 à 3 d.l). Au sujet du capital social *latent*, les résultats montrent que le fait d'avoir occupé un emploi à plein temps chez le même employeur avant l'obtention du diplôme augmente légèrement la probabilité d'accéder à une profession de statut socioéconomique élevé. Quant à ce qui a trait au capital social *mobilisé*, les résultats révèlent que le recours aux liens faibles I ou II augmente la probabilité d'accéder à une profession de statut socioéconomique élevé.

Dans le modèle 3, nous ajoutons les variables témoins (caractéristiques sociales du candidat). Les résultats nous amènent à observer des modifications relativement importantes par rapport au modèle 2. En effet, l'ajout des variables contribue à réduire sensiblement l'effet significatif associé au niveau et au domaine d'études. Il fait disparaître l'effet associé au capital social *latent* (le fait d'avoir occupé un emploi avant l'obtention du diplôme) et augmente légèrement l'effet associé au capital social *mobilisé* (force des liens utilisés pour découvrir les possibilités d'emploi). Or, selon nos résultats précédents (tableau 21), la probabilité d'avoir exercé un emploi à plein temps pendant six mois ou plus avant l'obtention du diplôme est étroitement liée aux caractéristiques sociales du candidat. Comme nous l'avons observé avec l'analyse bivariée, les résultats de régression multiple montrent que la probabilité d'accès à un emploi de statut socioéconomique élevé a tendance à augmenter chez les diplômés d'origine sociale élevée (le père étant relativement plus scolarisé), chez les hommes et chez ceux qui sont relativement plus âgés (26 ans ou plus). L'influence de l'origine ethnique observée avec l'analyse bivariée disparaît dès que les autres variables sont prises en compte. Signalons cependant que l'accroissement du rapport de vraisemblance de la différence de déviance expliquée (X^2_{RV}) par le modèle et de la variance attribuable aux variables témoins est relativement élevé (110,35 à 8 d.l).

Bien que le capital social et les caractéristiques sociales exercent une influence significative sur le statut socioéconomique de l'emploi occupé par l'individu, nos résultats montrent que la part la plus importante de la variance expliquée par le modèle est associée au capital

humain. Par ailleurs, le statut socioéconomique de l'emploi occupé est davantage associé au niveau d'études qu'au domaine de formation du candidat.

6.4 Conclusion

Ce chapitre a été consacré à la présentation des résultats. Dans la première section, il a été question de l'influence indirecte des caractéristiques sociales sur les caractéristiques de l'emploi. Nous avons ainsi examiné l'influence des caractéristiques sociales de l'individu sur l'accès au capital humain et au capital social. Les résultats nous ont permis de constater que le capital humain (niveau et domaine d'études) des nouveaux diplômés qui quittent l'école pour exercer un emploi, est associé de façon statistiquement significative à l'origine socioéconomique (niveau d'études du père et de la mère), au sexe, à l'origine ethnique et à l'âge. Nos résultats montrent également que le capital social (*latent* ou *mobilisé*) est significativement influencé par les caractéristiques sociales de l'individu. Selon les résultats, la probabilité d'avoir exercé un emploi à plein temps pendant une période donnée chez le même employeur ainsi que la force des liens mobilisés pour trouver un emploi varient de façon statistiquement significative avec l'origine socioéconomique (niveau d'études des parents), le sexe, l'origine ethnique et l'âge. Ces résultats nous permettent de confirmer l'hypothèse selon laquelle l'accumulation du capital humain et du capital social chez l'individu est associée de façon significative à ses caractéristiques sociales. Nous pouvons conclure que celles-ci influencent indirectement la probabilité d'accéder à un bon emploi après l'obtention du diplôme. En d'autres termes, elles exercent une influence indirecte sur la probabilité d'accéder, par exemple, à un emploi à plein temps, permanent, équivalent au niveau d'études, mieux rémunéré et de statut socioéconomique élevé.

Dans la deuxième section, les analyses ont porté sur l'influence relative du capital humain du diplômé, de son capital social et de ses caractéristiques sociales sur les caractéristiques de l'emploi exercé après l'obtention du diplôme. Selon nos résultats, les probabilités d'accès à un emploi à plein temps, permanent, de statut socioéconomique élevé, équivalent au niveau d'études et de salaire élevé varient de façon statistiquement significative selon le capital social et le capital humain investis par le diplômé. Enfin, les résultats nous révèlent que les caractéristiques sociales exercent une influence directe sur l'emploi obtenu. Le marché de l'emploi a tendance à favoriser les diplômés d'origine socioéconomique élevée,

de sexe masculin, non identifiés comme ressortissants d'une minorité visible et ceux qui sont relativement plus âgés (26 ans ou plus).

Par ailleurs, selon nos résultats, le capital humain exerce une plus grande influence, comparativement au capital social. Toutefois, l'accès à un meilleur capital social et sa mobilisation constitueraient un atout important pour accéder à un bon emploi. Ainsi, le fait d'avoir exercé un emploi avant la fin des études et, par conséquent, d'avoir potentiellement accès à un réseau professionnel (capital social *latent*), et l'utilisation des liens faibles augmentent la probabilité de trouver un emploi à plein temps, permanent, équivalent au niveau d'études, de statut socioéconomique élevé et de salaire élevé.

Conclusion générale

Dans cette étude, nous avons examiné l'influence du capital social et du capital humain sur les caractéristiques de l'emploi exercé par des diplômés d'études postsecondaires. L'objectif de l'étude était de comprendre les facteurs qui expliquent les caractéristiques de l'emploi exercé après les études dans le contexte socioéconomique canadien. Dans cette perspective, nous avons posé l'hypothèse selon laquelle, en dehors du capital humain (scolarité) de l'individu, les caractéristiques de l'emploi sont influencées par le capital social qu'il investit ou est à même d'investir dans la recherche d'emploi. La vérification de cette hypothèse devait nous permettre en même temps de répondre à la question suivante : lequel, du capital humain ou du capital social, influence le plus les caractéristiques de l'emploi occupé? À cet effet, cinq caractéristiques ont été examinées : l'emploi à plein temps (ou à temps partiel), l'emploi permanent (ou temporaire), l'emploi équivalent (ou inférieur) au niveau d'études, le salaire et le statut socioéconomique.

Ce que nous avons trouvé

Les données empiriques utilisées nous ont permis de vérifier l'hypothèse de recherche et de répondre à la question posée. À ce sujet, les résultats montrent que la théorie du capital social permet de comprendre davantage les facteurs qui expliquent la distribution des occupations sur le marché de l'emploi. Notre hypothèse a été ainsi confirmée, car selon les résultats de nos analyses, il existe une relation significative entre le capital social de l'individu et les caractéristiques de l'emploi occupé. En effet, meilleur est le capital *latent* ou *mobilisé*, plus élevée sera la probabilité d'accéder à l'emploi recherché.

En ce qui concerne le capital social *latent*, une lecture transversale nous permet de constater qu'il exerce une influence significative et positive sur la probabilité d'accéder à un emploi à plein temps et de niveau de salaire élevé. Les diplômés ayant occupé un emploi avant l'obtention du diplôme, et donc disposant possiblement d'un meilleur capital social *latent*, sont plus favorisés à ce sujet. De même, les résultats ont montré que le capital social *mobilisé* exerce une influence significative sur les caractéristiques de l'emploi exercé. Selon ces résultats, la probabilité d'accéder à un emploi à plein temps, permanent, égal au

niveau d'études et de statut socioéconomique élevé a tendance à s'accroître chez les diplômés qui mobilisent les liens faibles pour trouver un emploi.

Les résultats montrent aussi que l'influence exercée par le capital humain est relativement plus élevée que celle exercée par le capital social. Dès lors, l'hypothèse soutenue par Lin selon laquelle l'influence du capital social sur la distribution des occupations sur le marché de l'emploi est plus importante que celle du capital humain est plutôt infirmée.

La principale contribution de cette étude consiste à avoir réexaminé l'influence de l'instruction sur la distribution des occupations au Canada. Les résultats d'analyse des données empiriques ont permis de confirmer que l'instruction demeure le facteur le plus important pour accéder à l'emploi. Le niveau et le domaine d'études ont une influence élevée et statistiquement significative sur toutes les caractéristiques de l'emploi examinées dans cette étude. À l'exception de l'accès à un emploi permanent, le niveau d'études exerce une influence positive sur les autres caractéristiques de l'emploi examinées. De façon générale, plus le niveau d'études du candidat est élevé, plus augmente la probabilité d'accéder à un emploi à plein temps et équivalent à son niveau de qualification, de niveau de salaire élevé et de statut socioéconomique élevé. En outre, les résultats ont montré que le niveau d'études exerce une influence plus élevée sur le niveau de salaire et le statut socioéconomique. Rappelons que des écarts relativement élevés entre les diplômés ont été observés quant à ces deux caractéristiques : la proportion de ceux qui exercent des emplois de statut socioéconomique inférieur ou à des niveaux de salaires inférieurs est davantage élevée. De même, le domaine d'étude fait la différence entre les candidats. Alors que certains domaines semblent accroître la probabilité d'accéder à de meilleurs emplois, d'autres réduisent cette possibilité. De façon générale, les diplômés des domaines de génie et sciences appliquées, de mathématiques et sciences physiques, des sciences de la santé et d'administration et gestion sont plus favorisés que les diplômés des autres domaines.

Notre étude a montré, cependant, que l'influence du capital humain est relative. Alors que durant les décennies qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale, les théoriciens (économistes et sociologues, entre autres) semblaient considérer l'instruction comme le seul critère de décision dans le processus de recrutement et d'embauche, les recherches actuelles avancent l'hypothèse selon laquelle celui-ci est en outre influencé par le capital social du demandeur

d'emploi. Notre étude a permis de vérifier et de confirmer cette hypothèse dans le contexte du marché d'emploi canadien.

Dans cette perspective, l'étude a permis de montrer que la problématique de la distribution des occupations sur le marché de l'emploi ne peut être analysée et comprise uniquement à travers sa dimension économique. En d'autres termes, le processus de recrutement et d'embauche n'est pas fondé exclusivement sur la loi de l'offre entre l'employeur et le demandeur d'emploi, mais également sur les relations existant entre ces deux acteurs. La présente étude démontre ainsi l'importance, pour tout chercheur qui veut comprendre le processus d'insertion professionnelle et les inégalités sociales qui en découlent, de prendre en considération l'influence du capital social. À cet effet, nous avons proposé et appliqué un modèle d'analyse.

Par ailleurs, contrairement à ce que défendaient les théories fonctionnaliste et du capital humain, la relation entre l'instruction et le processus d'accès à l'emploi et d'insertion professionnelle n'est pas forcément positive. Ainsi, comme nos résultats l'ont montré, chez les nouveaux diplômés postsecondaires, le niveau d'études élevé ne garantit pas un emploi permanent, ni un emploi équivalent au diplôme, du moins dans les deux ans après la fin des études. Nous avons plutôt observé le contraire.

Les limites et les perspectives de l'étude

Avant de terminer, il est important de mentionner quelques-unes des limites de cette étude ainsi que les pistes de recherches que nous jugeons utiles pour améliorer ou compléter nos résultats. La première limite est liée au fait que ce modèle est basé uniquement sur les affirmations de la recension des écrits. En effet, le choix de ces indicateurs est fondé uniquement sur les affirmations de la recension des écrits. De ce fait, le modèle ne tient pas compte des relations entre les *variables latentes* (concepts) et les *variables observées* (indicateurs). Autrement dit, le modèle ne s'occupe pas des erreurs de mesure pouvant éventuellement exister entre le concept et l'indicateur choisi pour le mesurer. Pour ce faire, il aurait fallu procéder à une modélisation par équations structurales. Or, celle-ci est inapplicable à notre étude, étant donné que certaines exigences majeures ne sont pas remplies. La première est que, en dépit du nombre important des écrits recensés, il ne nous

a pas été possible de formuler un concept général (variable *latente*) qui combinerait l'ensemble des variables dépendantes étudiées (caractéristiques de l'emploi occupés) en une seule variable continue. Celles-ci semblent plutôt indépendantes les unes des autres, de telle sorte qu'elles ne mesurent pas un même phénomène. C'est pourquoi les recherches ultérieures devraient se préoccuper de trouver ce concept dans les écrits ou dans les faits empiriques. Cela permettrait de construire une variable continue qui reflète toutes les caractéristiques de l'emploi exercé. Dès lors, il serait possible d'appliquer la modélisation par équations structurales et de comprendre les relations existant entre toutes les variables incluses dans le modèle. Nous nous proposons d'ailleurs, dans les études ultérieures, d'étendre ce modèle sur d'autres caractéristiques de l'emploi. La présente étude ne s'est limitée qu'à quelques-unes. Par exemple, il y a lieu d'ajouter dans le modèle, entre autres, la satisfaction des diplômés par rapport à l'emploi et la correspondance entre le domaine de formation et le type d'emploi exercé.

La deuxième limite a trait à la base de données elle-même. En effet, étant donné que nous faisons une analyse secondaire d'une base de données déjà existante, nous sommes déjà limités dans le choix des indicateurs et même dans la procédure de mesure. En fait, l'enquête auprès des diplômés visait surtout à étudier l'effet de la scolarité sur l'insertion professionnelle. Dès lors, elle s'est peu intéressée à certaines variables pourtant utiles pour expliquer la distribution des occupations. Il s'agit, par exemple, de la profession et du revenu des parents des diplômés. Au sujet du capital social, l'enquête n'a abordé qu'indirectement quelques aspects. Ces aspects sont même demeurés peu approfondis. Par exemple, l'enquête ne nous indique pas les différentes démarches menées par le candidat avant d'accéder à l'emploi occupé actuellement. Or, comme le constate Lin (2004), l'obtention d'un emploi est souvent le résultat d'une chaîne de contacts. Les études ultérieures devraient explorer d'autres aspects du capital social qui influencent l'accès à l'emploi. L'apport des méthodes qualitatives permettrait en outre de comprendre comment l'individu développe le capital social, l'utilise pour accéder à un emploi et dans quelle mesure ce même capital est efficace.

La troisième limite, semblable à celle que nous venons d'énoncer, est liée au sous-échantillon. Dans le choix des sujets et la délimitation du sous-échantillon, nous n'avons

pas fait la distinction entre les provinces ou les régions. La première raison est que l'objectif de notre étude consistait à examiner la tendance générale au Canada dans son ensemble pour établir une comparaison avec les autres sociétés similaires. Toutefois, nous sommes conscient des disparités économiques qui existent entre les différentes provinces canadiennes. En effet, certaines provinces sont économiquement mieux nanties que d'autres et offrent plus de possibilités d'emploi. Dès lors, l'effet du capital humain et du capital social varierait d'une province à l'autre selon son potentiel économique. La même logique s'applique au niveau culturel. Étant donné la diversité culturelle qui caractérise la société canadienne et certaines particularités qui caractérisent l'organisation du système scolaire et du système d'emploi de chaque province canadienne, nous pouvons également faire l'hypothèse selon laquelle la variable *région* ou *province* influence la distribution des occupations. Les études ultérieures pourraient donc appliquer le même modèle, mais en contrôlant la variable « région ». Dans cette même perspective, la prise en compte de la hiérarchie linguistique dans les différents contextes régionaux serait pertinente. Par exemple, il serait intéressant d'examiner si l'appartenance à une minorité linguistique (anglophone au Québec ou francophone dans une province anglophone) influence la probabilité d'accès à l'emploi pour le candidat. Notre hypothèse à ce sujet est que les ressortissants des minorités ont généralement moins de capital social par rapport aux autres diplômés et, par conséquent, moins de facilités d'accès à l'emploi.

Les études ultérieures pourraient également approfondir l'influence des caractéristiques sociales sur l'emploi exercé par les diplômés. Il s'agit entre autres, de l'origine socioéconomique et de l'origine ethnique. Dans cette étude, nous nous sommes limité à la dichotomie minorité visible et non-minorité visible. Or, cette dichotomie pourrait masquer des disparités à l'intérieur de chaque groupe. Ainsi, même si nos résultats n'ont pas montré d'influence significative de cette variable sur les caractéristiques de l'emploi étudiées, il y a lieu de douter que cette conclusion soit applicable à tous les groupes des minorités visibles. Les études ultérieures pourraient appliquer notre modèle, mais en distinguant par exemple les minorités visibles d'origine asiatique, arabe, d'Afrique noire, d'Amérique latine, etc. Il serait également intéressant d'examiner s'il n'existe pas de différence significative entre les ressortissants des minorités nés au Canada et ceux qui sont nés ailleurs dans le monde.

En ce qui concerne l'origine socioéconomique, les études ultérieures pourraient explorer davantage son influence en prenant en considération l'occupation et le revenu des parents. Dans cette étude, nous n'avons pas tenu compte de ces deux variables, car elles ne sont pas disponibles dans la base de données utilisée. Nous pouvons faire l'hypothèse que ces deux indicateurs contrasteraient davantage les caractéristiques sociologiques des parents, surtout en ce qui concerne l'accès potentiel aux réseaux socioéconomiques.

Enfin, la dernière limite est que l'étude ne tient pas compte des effets d'interaction entre les variables indépendantes. Ainsi, il pourrait exister une interaction entre l'effet du niveau d'études et celui de la force des liens utilisés pour trouver l'emploi occupé et entre l'influence du sexe et celle du domaine d'études. Nous proposons aux chercheurs d'examiner si les caractéristiques de l'emploi exercé par les nouveaux diplômés sont influencées en outre par les interactions entre certaines variables indépendantes.

Au terme de cette étude, nous estimons avoir atteint l'objectif visé, c'est-à-dire appliquer la théorie du capital social au domaine de l'emploi. Malgré ces limites, nous sommes persuadé que notre étude présente de grands avantages. Premièrement, nos résultats sont basés sur des données empiriques dont le degré de fiabilité est élevé en raison de la rigueur méthodologique suivie par Statistique Canada dans la conduite de cette enquête. Deuxièmement, étant donné la taille de l'échantillon de base, nous avons eu l'avantage de pouvoir extraire de celui-ci un sous-échantillon représentatif, tout en conservant nos critères de choix des sujets (occuper un emploi au moment de l'enquête, ne pas être aux études conduisant à un nouveau diplôme au moment de l'enquête, etc.)²⁹. Troisièmement, nous présumons que les résultats auxquels nous a conduit ce modèle sont pertinents puisque celui-ci a été validé dans des études semblables à la nôtre, notamment celles de Lin (2001b). Un grand nombre de ces recherches ont été menées soit au Canada, soit dans des contextes socioéconomiques semblables (États-Unis ou Europe).

²⁹ Rappelons que les critères de sélection de notre sous-échantillon ont été définis au chapitre 5, sous-section 5.2.2 (description de l'échantillon).

Références bibliographiques

- Agocs, C., et H. Jain (2001). *Systemic Racism in Employment in Canada. Diagnosing systemic Racism in Organizational Culture*. Ottawa, The Canadian Race Relations Foundation.
- Agresti, A. (1996). *An Introduction to Categorical Data Analysis*. New York, John Wiley & Sons Inc.
- Allison, P. D. (2003). *Logistic Regression. Using the SAS System. Theory and Application*. Cary, NC, SAS Institute Inc.
- Alwin, D. F., et A. Thornton (1984). « Family Origins and the Schooling Process : Early versus late Influence of Parental Characteristics », *American Sociological Review*, 49 : 784-802.
- Audet, M. (1989, 1991, 1994, 1995, 1998). *Qu'advient-il des diplômés et des diplômées universitaires?* Québec, ministère de l'Éducation du Québec.
- Aveling, N. (2002). « 'Having It All' and the Discourse of Equal Opportunity : Reflections on Choice and Changing Perceptions », *Gender and Education*, 14, 7 : 265-280.
- Balazs, G., J. P. Faguer et F. Dossou (1977). *Jeunes et premiers emplois*. Paris, Presses Universitaires de France.
- Barringer, H. R., D. T. Takeuchi et P. Xenos (1990). « Education, Occupational Prestige, and Income of Asians Americans », *Sociology of Education*, 63, 2 : 27-43.
- Baudelot, C., et R. Establet (1979). *L'école primaire divisée. Un dossier*. Paris, Petite collection maspero.
- Becker, G. S. (1964, 1975, 1993). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago, The University of Chicago Press.
- Becker, G. S., et N. Tomes (1986). « Human Capital and the Rise and Fall of Families », *Journal of Labor Economics*, 4, 3 : S1-S39.
- Beduwé, C., et E. Cahuzac (1997). « Première expérience professionnelle avant le diplôme. Quelle insertion pour les étudiants de second cycle universitaire? », *Formation et emploi*, 58 : 89-108.
- Bender, R., et A. Benner (2000). « Calculating Ordinal Models in SAS And S-Plus », *Biometrical Journal*, 42, 6 : 677-699.

- Betts, J., C. Ferrals, et R. Finnie (2000). *Passage des études au travail chez les diplômés des universités canadiennes*. Ottawa, Statistique Canada, Série Documents de recherche, 141.
- Bian, Y. (1997). « Bringing Strong Ties Back in : Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China », *American Sociological Review*, 62, 3 : 366-385.
- Bian, Y., et S. Ang (1997). « Guanxi Networks and Job Mobility in China and Singapore », *Social Forces*, 75, 3 : 981-1005.
- Blau, M. P., et O. D. Duncan (1967). *The American Occupational Structure*. New York, John Wiley & Sons Inc.
- Blishen, B. R., W. K. Carrol, et C. Moore (1987). « The Socioeconomic Index for Occupations in Canada », *The Canadian Review of Sociology and anthropology/La revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, 24, 4 : 465-488.
- Borman, K. M. (1991). *The First Real Job. A Study of Young Workers*. New York, State University of New York Press.
- Bourdieu, P. (1985). « The Forms of Capital », dans J. C Richardson, *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York, Greenwood Press : 241-258.
- Bourdieu, P. (1980). « Le capital social : notes provisoires », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 3 : 2-3.
- Bourdieu, P., et J. C. Passeron (1966). *Les Héritiers. Les étudiants et la culture*. Paris, Éditions de Minuit.
- Bowles, S. (1969). *Planning Education Systems for Economic Growth*. Boston, Harvard University.
- Bowles, S., et H. Gintis (2002). « 'Schooling in Capitalist America' Revisited », *Sociology of Education*, 75 : 1-18.
- Bowles, S., et H. Gintis (1976). *Schooling in Capitalist America*. New York, Basic Books.
- Boxman, A. W., P. De Graaf, et H. D. Flap (1991). « The Impact of Social and Human Capital on the Income Attainment of Dutch Managers », *Social Networks*, 13 : 51-73.
- Brown, P. (1997). « Cultural Capital and Social Exclusion : Some Observations on Recent Trends in Education, Employment, and Labour Market », dans A. H. Halsey, A. H. H. Lauder, P. Brown et A. S. Wells (dir.). *Education : Culture, Economy, Society*. Oxford/New York, Oxford University Press : 737-749.

- Brunello, G., et S. Comi (2004). « Education and Earnings Growth : Evidence from 11 European Countries », *Economics of Education Review*, 23 : 75-83.
- Burt, R. S. (2001). « Structural Holes versus Network Closure as Social Capital », dans N. Lin, K. Cook et R. S. Burt (dir.), *Social Capital : Theory and Research*. New York, Aldine de Gruyter : 31-56.
- Burt, R. S. (1998). « The Gender of Social Capital », *Rationality and Society*, 10 : 5-46.
- Burt, R. S. (1995). « Le capital social, les trous sociaux et l'entrepreneur », *Revue Française de Sociologie*, XXXVI : 599-628.
- Burt, R. S. (1992). *Structural Holes : The Social Structure of Competition*. Cambridge, Harvard University Press.
- Campbell, K. E. (1988). « Gender Differences in Job-related Networks », *Work and Occupations*, 15, 2 : 179-200.
- Campbell, K., P. Marsden, et J. Hurlbert (1986). « Social Resources and Socioeconomic Status », *Social Networks*, 8, 1 : 97-116.
- Caspi, A., B. R. Wright, T. E. Moffit, et P. A. Silva (1998). « Early Failure in the Labor Market : Childhood and Adolescent Predictors of Unemployment in the Transition to Adulthood », *American Sociological Review*, 63 : 424-451.
- Carnoy, M., et M. Carter (1975). *Théories du marché du travail, éducation et distribution des revenus*. Ouvrage traduit de l'anglais. Dijon, Université de Dijon, Faculté des sciences économiques et de gestion.
- Carruthers, B. G., et S.L. Babb (2000). *Economy Society : Markets, Meanings, and Social Structure*. London, Pine Forge Press.
- Chiswick, B. R., et P.W. Miller (2003). « The Complementarity of Language and other Human Capital : Immigrant Earnings in Canada », *Economics of Education Review*, 22 : 469-480.
- Clark, B. R. (1962). *Educating the Expert Society*. San Francisco, Chandler Publishing Company.
- Cliffon, R. A., W. Trevor, et J. Clancy (1991). « The Academic Attainment of Ethnic Groups in Australia : A Social Psychological Model », *Sociology of Education*, 64, 1 : 111-126.
- Cloutier, R. (2005). « Les rapports sociaux de sexe, les appartenances de classe et de race en enseignement postsecondaire : l'état de la question », *Éducation et francophonie*, XXXIII, 1 : 165-214.
[www.acelf.ca, consulté le 13 octobre 2005].

- Cohen, E. G. (1965). « Parental Factors in Education Mobility », *Sociology of Education*, 38, 5 : 404-425.
- Cohn, E., et T. G. Geske (1990). *The Economics of Education*. 3^{ème} édition. Oxford, New York, Pergamon Press.
- Coleman, J. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Harvard University Press.
- Coleman, J. (1988). « Social Capital in the Creation of Human Capital », *American Journal of Sociology*, 94 : 95-120.
- Collins, R. (1979). *The Credentials Society : An Historical Sociology of Education and Stratification*. New York/San Francisco/London, Academic Press.
- Commission Européenne (1999). *La stratégie européenne d'emploi. Relever les défis de l'intégration des jeunes dans le marché du travail, du chômage de longue durée et de l'égalité des chances*. Luxembourg, Communauté européenne.
- Corak, M., G. Lipps, et J. Zhao (2005). « Family Income and Participation in Postsecondary Education », dans C. M. Beach, R. M. Boadway et R. M. McInnis (dir.), *Higher Education in Canada*. Kingston, John Deuts Institute for Study for Economic Policy : 255-294.
- Corcoran, M., R. Gordon, D. Laren, et G. Solon (1992). « The Association Between Men's Economic Status and their Family and Community Origins », *American Sociological Review*, 63 : 424-451.
- Crane, D. (1969). « Social Class Origin and Academic Success : The Influence of Two Stratification Systems on Academic Careers », *Sociology of Education*, 42 : 1-17.
- Darity Jr., W. Guilkey, et W. Winfrey (1996). « Explaining Differences in Economic Performance Among Racial and Ethnic Groups in the USA : The Data Examined », *American Journal of Economics and Sociology*, 55, 4 : 411-425.
- Davies, S., C. Mosher, et O'Grandy (1994). « Trends in Labour Market Outcomes of Canadian Postsecondary Graduates, 1978-1988 », dans L. Erwin et D. MacLennan (dir.), *Sociology of Education in Canada. Critical Perspectives on Theory, Research and Practice*. Toronto, copp Clark Longman : 352-369.
- De Graaf, N. D., et H. D. Flap (1988). « With a Little Help From my Friend : Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, the Netherlands, and the United States », *Social Resources*, 67 : 452-472.
- Degenne, A., et M. Forsé (1994). *Les réseaux sociaux : une analyse structurale en sociologie*. Paris, Armand Colin.

- Denison, F. D. (1962). *The Sources of Economic Growth in the United States and Alternatives Before US*. New York, Committee for Economic Development.
- Deniger, M. A. (1999). « Pauvreté et insertion professionnelle des jeunes familles : perspectives québécoises », dans B. Charlot et D. Glasman (dir.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*. Paris, Presses Universitaires de France : 151-165.
- Dika, S. L., et K. Singh (2002). « Applications of Social Capital in Educational Literature : A Critical Synthesis », *Review of Educational Research*, 72, 1 : 31-60.
- Diambomba, M. (1995). « La problématique de l'insertion professionnelle dans les théories économiques », dans C. Trottier, M. Diambomba et M. Perron (dir.), *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université : perspectives théoriques et méthodologiques*. Québec, les Presses de l'Université Laval : 45-65.
- Doeringer, P. B., et M. J. Piore (1971). *Internal Labor Market and Manpower Analysis*. Lexington, Mass Heath.
- Drolet, M. (2005). *Participation aux études postsecondaires au Canada : le rôle du revenu et du niveau de scolarité des parents a-t-il évolué au cours des années 1990?* Ottawa, Statistique Canada.
- Drucker, P. F. (1969). « The Educational Revolution », dans A. H Harsey, J. Floud et C. A. Anderson (dir.), *Education, Economy and Society*. Toronto, Collier – Macmillam Canada : 15-21.
- Duncan, K. C. (1996). « Gender Differences in the Effect of Education on the Slope of Experience-Earnings Profiles : National Longitudinal Survey of Youth, 1979-1988 », *American Journal of Economics and Sociology*, 55, 4 : 457-471.
- Durden, G. C., et P.E. Gaynor (1998). « More on the Cost of Being other than White and Male : Measurement of Race, Ethnic, and Gender Effects on Early Earnings », *American Journal of Economics and Sociology*, 57, 1 : 95-103.
- Duru-Bellat, M. (2000). « Social Inequality in the French Education System : The Joint Effect of Individual and Contextual Factors », *Journal of Education Policy*, 15, 1 : 33-40.
- Duru-Bellat, M. (1996). « Social Inequality in French Secondary Schools », *British Journal of Education*, 17, 3 : 341-350.
- Duru-Bellat, M., et A. Henriot-Van Zanten (1992). *Sociologie de l'école*. Paris, Armand Colin.

- Dyhouse, C. (2002). « Graduates, Mothers and Graduates Mothers : Family Investment in Higher Education in Twentieth-Century England », *Gender and Education*, 14, 7 : 325-336.
- Epiphane, D., et D. Martinelli (1997). « Famille, petites annonces, ANPE : l'accès à l'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur », *Formation et emploi*, 58 : 79-87.
- Erickson, H. B. (2004). « The Distribution of Gendered Social Capital in Canada », dans H. Flap et B. Völker (dir.), *Creation and Returns of Social Capital. A New Program*. London/New York, Routledge : 24-50.
- Erickson, H. B. (2001). « Good Networks and Good Jobs : the Value of Social Capital to Employers and Employees », dans N. Lin, K. Cook et R. S. Burt (dir.), *Social Capital : Theory and Research*. New York, Aldine de Gruyter : 127-158.
- Erickson, H. B. (1996). « Culture, Class, and Connections », *American Journal of Sociology*, 102 : 217-251.
- Fernandez, R. M., et N. Weinberg (1997). « Sifting and Sorting : Personal Contacts and Hiring in a Retail Bank », *American Sociological Review*, 62, 6 : 883-902).
- Fernandez, R. M., E. J. Castilla et P. Moore. (2000). « Social Capital at Work : Network and Employment at Phone Center », *American Journal of Sociology*, 105, 5 : 1288-1356.
- Finnie, R., C. Laporte, et É. Lascelles (2005). *Antécédents familiaux et accès aux études postsecondaires : que s'est-il passé pendant les années 1990?* Ottawa, Statistique Canada, Direction des études analytiques, Série Document de recherche, n° 226.
- Finnie, R., E. Lascelles, et A. Sweetman (2005). « Who Goes? The Direct and Indirect Effects of Family Background on Access to Postsecondary Education », dans C. M. Beach, R. M. Boadway et R. M. McInnis (dir.), *Higher Education in Canada*. Kingston, John Deuts Institute for Study of Economic Policy, Queen's University : 295-338.
- Finnie, R., et M. Frenette (2003). « Earnings Differences by Major Field of Study : Evidence from three Cohorts of Canadian Graduates », *Economics of Education Review*, 22, 2 : 179-192.
- Flap, H. (2004). « Creation and Returns of Social Capital. A new Program », dans H. Flap, et B. Völker (dir.), *Creation and Returns of Social Capital. A New Program*. London/New York, Routledge : 3-23.
- Flap, H., et E. Boxman (2001). « Getting Started : The Influence of Social Capital on the Start of the Occupational Career », dans N. Lin, K. Cook et R. S. Burt (dir.), *Social Capital : Theory and Research*. New York, Aldine de Gruyter : 159-181.

- Forsé, M. (2004). « Role and Rise of Social Capital », dans H. Flap et B. Völker (dir.), *Creation and Returns of Social Capital. A New Program*. London/New York, Routledge : 255-275.
- Forsé, M. (1997). « Capital social et emploi », *L'année sociologique*, 47, 1 : 141-181.
- Fox, M. F. (1981). « Sex, Salary, and Achievement : Reward-dualism in Academia », *Sociology of Education*, 54 : 71-84.
- Forsyth, J. C., et G. Mercer (1970). « Socioeconomic Origins and Attainment at University : A Case Study », *Sociology of Education*, 43, 4 : 451-458.
- Forquin, J. C. (1997). *Les sociologues de l'éducation américains et britanniques. Présentation et choix des textes*. Bruxelles, De Boeck Université.
- Frenette, M. (2005). *L'accès aux études postsecondaires est-il équitable au Canada et aux États-Unis?* Ottawa, Statistique Canada, Direction des études analytiques, Document de recherche.
- Frenette, M. (2004). « The Overqualified Canadian Graduate : The Role of the Academic Program in the Incidence, Persistence, and Economic Returns to Overqualification », *Economics of Education Review*, 23 : 29-45.
- Frenette, M. (2003). *Accès au collège et à l'université : est-ce que la distance importe?* Ottawa, Statistique Canada, Document de recherche.
- Frenette, M. (2002). *Trop loin pour continuer ? Distance par rapport à l'établissement et inscription à l'université*. Ottawa, Statistique Canada, Direction des études analytiques, Document de recherche.
- Gauthier, H. et al. (1997). *D'une génération à l'autre : évolution des conditions de vie*. Gouvernement du Québec, Bureau des statistiques sociales, Volume II.
- Glass, J., et V. Camarigg (1992). « Gender, Parenthood, and Job-family Compatibility », *American Journal of Sociology*, 98, 1 : 131-151.
- Godoy, R, D. S. Karlan, S. Rabindran, et T. Huanca (2005). « Do Modern Forms of Human Capital Matter in Primitive Economies? Comparative Evidence from Bolivia », *Economics of Education Review*, 21, 1 : 45-53.
- Granahan, J., et D. M. Shakow (1990). « Labor Market Segmentation and Job-related Risk : Differences in Risk and Compensation Between Primary and Secondary Labor Markets », *American Journal of Economics and Sociology*, 49, 3: 306-323.
- Granovetter, M. (1995). *Getting a Job*. 2^{ème} édition. Chicago, University of Chicago Press.

- Granovetter, M. (1982). « The Strength of Weak Ties », dans P. Marden et N. Lin (dir.), *Sociological Structural*. Beverly Hills/London/New Delhi, SAGE Publications : 105-130.
- Granovetter, M. (1981). « Toward a Sociological Theory of Income Differences », dans I. Berg (dir.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*. New York, Academic Press : 12-47.
- Granovetter, M. (1973). « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, 78, 6 : 1360-1380.
- Griffin, L.J. (1976). « Specification Biases Estimates of Socio-economic Returns to Schooling », *Sociology of Education*, 49 : 121-139.
- Griffin, L. J., A. L. Kalleberg, et K. L. Alexander (1981). « Determination of Early Labor Market Entry and Attainment : A Study of Labor Market Segmentation », *Sociology of Education*, 54 : 206-221.
- Hagan, J., R. MacMillan, et B. Wheaton (1996). « New Kid in Town : Social Capital and the Life Course Effects of Family Migration on Children », *American Sociological Review*, 61 : 368-385.
- Hanifan, L. J. (2003[1920]). « Social Capital – Its Development and Use », dans E. Ostrom et T. K. Ahn (dir.), *Foundations of Social Capital*. Northampton, Edwards Elgar Publishing : 22-35.
- Hargens, L. L. (1969). « Patterns of Mobility of New Ph.D.'s Among American Academic Institutions », *Sociology of Education*, 42 : 18-37.
- Hines, A. M. (1997). « Divorce-related Transition, Adolescent Development, and the Role of Parent-child Relationship : A Review of Literature », *Journal of Marriage and the Family*, 59 : 375-388.
- Hurlbert, J. S., J. J. Beggs, et V. A. Haines (2001). « Social Networks and Social Capital in Extreme Environments », N. Lin, K. Cook et R. S. Burt (dir.), *Social Capital : Theory and Research*. New York, Aldine de Gruyter : 209-231.
- Ishida, H., W. Müller, et J.M. Ridge (1995). « Class Origin, Class Destination, and Education : A Cross-national Study of Ten Industrial Nations », *American Journal of Sociology*, 101, 1 : 145-193.
- Jackson, A. (2002). « Is Work Working for Workers of Colour? » Research Paper. [www.clc-ctc.ca, consulté le 15 juin 2003]
- Kapsalis, C., R. Morissette, et G. Picot (1999). *L'incidence de la scolarité et l'écart salarial grandissant entre les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés*. Ottawa, Statistique Canada, Série Documents de recherche, n° 131.

- Kennedy, P. (2003). *A Guide to Econometrics*. 5^{ème} édition. Cambridge, The MIT Press.
- Lai, G., N. Lin, et S. Y. Leung (1998). « Network Resources, Contact Resources, and Status Attainment », *Social Networks*, 20, 2 : 159-178.
- Lahire, B. (1995). *Tableaux de familles. Heurs et malheurs scolaires en milieux populaires*. Paris, Le Seuil/Gallimard.
- Langlois, S. (1977). « Les réseaux personnels et la diffusion des informations sur les emplois », *Recherches sociographiques*, XVIII, 2 : 213-246.
- Lee, S., et M. C. Brinton (1996). « Elite Education and Social Capital : The Case of South Korea », *Sociology of Education*, 62, 2 : 177-192.
- Levin, H. M. (1989). « Mapping the Economics of Education. An Introduction Essay », *Educational Researcher*, 18, 5 : 13-16.
- Lin, N. (2004). « Job Search in Urban China. Gender, Network Chains and Embedded Resources », dans H. Flap et B. Völker (dir.), *Creation and Returns of Social Capital. A New Program*. London/New York, Routledge : 145-171.
- Lin, N. (2001a). *Social Capital. A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge, University Press.
- Lin, N. (2001b). « Building a Network Theory of Social Capital », dans N. Lin, K. Cook et R. S. Burt (dir.), *Social Capital : Theory and Research*. New York, Aldine de Gruyter : 3-29.
- Lin, N. (2000). « Inequality of Social Capital », *Contemporary Sociology*, 29, 6 : 785-795.
- Lin, N. (1999). « Social Networks and Status Attainment », *Annual Review of Sociology*, 25 : 467-487.
- Lin, N. (1995). « Les ressources sociales : une théorie du capital social », *Revue française de sociologie*, XXXVI : 685-704.
- Lin, N. (1982). « Social Resources and Instrumental Action », dans P. Marden, et N. Lin (dir.). *Sociological Structural*. Beverly Hills/London/New Delhi, SAGE Publications : 131-145.
- Lin, N., Y. Fu, et R. M. Hsung (2001). « The Position Generators : Measurement Techniques for Investigations of Social Capital », dans N. Lin, K. Cook et R. S. Burt (dir.), *Social Capital. Theory and Research*. New York, Aldine de Gruyter : 57-81.

- Lin, N., et M. Dumin (1986). « Access to Occupations Through Social Ties », *Social Networks*, 8 : 365-385.
- Lin, N., W. M. Ensel, et J. C. Vaughn (1981). « Social Resources and Strength of Ties : Structural Factors in Occupational Status Attainment », *American Sociological Review*, 46 : 393-405.
- Lin, N., J. C. Vaughn, et W. M. Ensel (1981). « Social Resources and Occupational Attainment », *Social Forces*, 59, 4 : 1163-1181.
- Logan, J. A. (1996). « Opportunity and Choice in Socially Structures Labor Markets », *American Journal of Sociology*, 102, 1 : 114-160.
- Loury, G. C. (1981). « Intergenerational Transfers and the Distribution of Earnings », *Econometrica*, 49, 4 : 843-867.
- Marini, M. M., et P. L. Fan (1997). « The Gender Gap in Earnings at Career Entry », *American Journal of Sociology*, 62 : 588-604.
- Marsden, P. V., et J. S. Hurlbert (1988). « Social Resources and Mobility Outcomes : A Replication and Extension », *Social Forces*, 66, 4 : 1038-1059.
- Martell, G. (1989). « The School, the State, and the Corporation », dans W. W. Anderson, R. Schlesinger, W. Perchal et M. Osadchuk (dir.), *Education and Social Change. An Interdisciplinary Approach*. Toronto, Canadian Scholars' Press : 377-408.
- Marx, K. (1957 [1859]). *Contribution à la critique de l'économie politique*. Traduit de l'allemand par Maurice Huson et Gilbert Badia. Paris, Éditions Sociales.
- Marx, K. (1938 [1894]). *Le capital : critique de l'économie politique*. Tome III. Traduit par Joseph Roy. Paris, Bureau d'Éditions.
- Massot, A., et L. Laforce (1981). « Les inégalités sociales québécoise des années soixante-dix », dans R. Cloutier, J.J. Moisset et R. Ouellet (dir.), *L'analyse sociale de l'éducation*. Montréal, Boréal Express.
- Maxinova, K., et H. Krahn (2005). « Does Race Matter? Earnings of Visible Minorities Graduates from Alberta Universities », *The Canadian Journal of Higher Education*, XXXV, 1 : 85-110.
- Maxwell, N. L. (1987). « Occupation Differences in the Determination of U.S. Workers Earnings : Both the Human Capital and the Structured Labor Market Hypotheses are Useful in Analysis », *American Journal of Economics and Sociology*, 46, 4 : 331-343.
- McDowell, R. (1991). *Les diplômés de l'enseignement supérieur au sortir des études et à l'entrée dans la vie active*. Ottawa, Secrétariat d'État du Canada.

- McPherson, J. M., et L. Smith-Lovin (1982). « Women and Weak Ties : Differences by Sex in the Size of Voluntary Organizations », *American Journal of Sociology*, 87, 4 : 883-904.
- Medoff, M. H. (1985). « Discrimination and the Occupation Progress of Black Since 1950 », *American Journal of Economics and Sociology*, 44, 3 : 295-303.
- Menard, S. (2002). *Applied Logistic Regression Analysis*. 2^{ème} édition. Thousand Oaks, Sage Publications.
- Monk-Turner, E., et C. G. Turner (1994). « South Korean Labor Market Discrimination Against Women : Estimating its Cost », *American Journal of Economics and Sociology*, 53, 4 : 433-442.
- Moore, G. (1990). « Structural Determinants of Men's and Women's Personal Networks », *American Sociological Review*, 55, 5 : 726-735.
- Morissette, R., et C. Bérubé (1996). *Aspects longitudinaux de l'inégalité des revenus au Canada*. Ottawa, Statistique Canada, Document de recherche, n° 94.
- Morrison, D. R., et M. J. Coiro (1999). « Parental Conflict and Marital Disruption : Do Children Benefit when High-conflict Marriage are Dissolved? », *Journal of Marriage and the Family*, 61 : 626-637.
- OCDE (2001). *Du bien être des Nations : le rôle du capital humain et social*. Paris, OCDE.
- Orr, A. J. (2003). « Black-White Differences in Achievement : The Importance of Wealth », *Sociology of Education*, 76 : 281-304.
- Osberg, L. (2000). « Scolarité, alphabétisme et revenus personnels », *Produit n° 89-552-MPF au Catalogue*, n° 7. Ottawa, Statistique Canada.
- Park, J. H. (1999). « The Earning of Immigrants in the United States : The Effect of English-speaking Ability », *American Journal of Economics and Sociology*, 58, 1 : 43-55.
- Parsons, T. (1974 [1959]). « La classe en tant que système social : quelques-unes de ses fonctions dans la société américaine », dans A. Gras, *Sociologie de l'éducation. Textes fondamentaux*. Paris, Librairie Larousse : 57-66.
- Peoples, J., et R. Robinson (1996). « Market Structure and Racial and Gender Discrimination : Evidence from the Telecommunication Industry », *American Journal of Economics and Sociology*, 55, 3 : 309-325.
- Phillips, P., et E. Phillips (2000). *Inequality in the Canadian Labor Market*. 3^{ième} édition. Toronto, James Lorimer & Company Ltd., Publisher.

- Picot, G. (1999). *Le point sur l'inégalité des gains et la rémunération des jeunes durant les années 90*. Ottawa, Statistique Canada, Série Documents de recherche, n° 164.
- Piore, M. (1973). « Notes for a Theory of Labor Market Segmentation », dans R. Edwards, M. Reich et D. Gordon (dir.), *Labor Market Segmentation*. Lexington, MA, Heath : 125-150.
- Portes, A. (1998). « Social Capital », *Annual Review Sociology*, 24 : 1-24.
- Putnam, R. D. (2000). *The Collapse and Revival of American Community*. New York, Simon and Schuster.
- Putnam, R. D. (1996). *La société civile en déclin : pourquoi? Et après ?* Ottawa, Centre canadien de gestion.
- Putnam, R. D. (1995). « Bowling Alone : America's Declining Social Capital », *Journal of Democracy*, 6, 1 : 65-78.
- Reitz, J. G. (1982). *Ethnic Group of Job*. University of Toronto, Centre for Urban Community Studies, Manuscrit de recherche (*Research Paper*), 133.
- Reitz, J. G., L. Calzavara, et D. Dasco (1981). *Ethnic Inequality and Segregation in Jobs*. University of Toronto, Centre for Urban and Community Studies, Manuscrit de recherche (*Research Paper*), 123.
- Robert, M., et J. Tondreau (1997). *L'école québécoise. Débats, enjeux et pratiques sociales : une analyse sociale de l'éducation pour la formation des maîtres*. Montréal : Les éditions CEC Inc.
- Rose, J. (1998). *Les jeunes face à l'emploi*. Paris, Desclée de Brouwer.
- Rosenbaum, J. A., et A. Binder (1997). « Do Employers Really Need more Educated Youth? », *Sociology of Education*, 70 : 68-85.
- Rosenfeld, R. A., et J. A. Jones (1986). « Institutional Mobility Among Academics : The Case of Psychologists », *Sociology of Education*, 59 : 212-222.
- Ryu, S., et J. Mortimer (1996). « The Occupational Linkage Hypothesis Applied to Occupational Value Formation in Adolescence », dans J. Mortimer et M. D. Finch (dir.), *Adolescents, Works, and Family : An Intergenerational Development Analysis*. London, SAGE Publications (International Educational Publisher) : 167-187.
- Sanders, J. M., et V. Nee (1996). « Immigrant Self-employment : The Family as Social Capital and the Value of Human Capital », *American Sociological Review*, 61 : 231-249.

- Sartin, P. (1977). *Jeunes au travail. Jeunes sans travail*. Paris, Les Éditions d'organisation.
- Schultz, T. W. (1963). *The Economic Value of Education*. New York/London, Columbia University.
- Semeijn, J., C. Boone, R. Velden, et A. Witteloostuijn (2005). « Graduates' Personality Characteristics and Labor Market Entry an Empirical Study among Dutch Economics Graduates », *Economics of Education Review*, 24, 1 : 67-83.
- Sewell, W. H., et V. P. Shah (1968). « Social Class, Parental Encouragement, and Educational Aspirations », *American Journal of Sociology*, 73 : 559-572.
- Sewell, W. H., et V. P. Shah (1967). « Socioeconomic Status, Intelligence, and the Attainment of Higher Education », *Sociology of Education*, 40, 1 : 1-23.
- Smith, A. (1933 [1777]). *Inquiry Into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. London, Dent.
- Solomon, L. C., et P. Wachtel (1975). « The Effects on Income of Type of College Attended », *Sociology of Education*, 48 : 75-90.
- Sorokin, P. A. (1959). *Social and Cultural Mobility*. Glencoe, Ill., Free Press.
- Spence, A. M. (1974). *Market Signalling Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*. Cambridge, Harvard University Press.
- Statistique Canada (2003). *Indicateurs de l'éducation au Canada : rapport du Programme d'indicateurs pancanadiens de l'éducation 2003*. Ottawa, Statistique Canada.
- Statistics Canada (1999a). *Follow-up of Graduates. User Guide*. Ottawa, Statistics Canada.
- Statistique Canada (1999b). *Indicateurs de l'éducation au Canada : rapport du Programme pancanadien de l'éducation 1999*. Ottawa, Statistique Canada.
- Statistique Canada (1999c). *La promotion de 1995. Rapport de l'enquête nationale (1997) auprès des diplômés de 1995*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- Statistique Canada (1999d). « Earnings of Men and Women 1999/Gains des hommes et des femmes 1997 », *Catalogue 13-217-XIB*.
- Statistique Canada (1996a). *La promotion de 1990. Compendium des résultats de l'enquête nationale de 1988 menée auprès des diplômés de 1986 et comparaison avec l'enquête nationale de 1986*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.

- Statistique Canada (1996b). *La promotion de 1990*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- Statistique Canada (1991). *La promotion de 1986. Rapport sommaire de l'enquête nationale de 1986. Compendium des résultats de l'enquête nationale de 1988 menée auprès des diplômés de 1986 et comparaison avec l'enquête nationale de 1986*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- Statistique Canada (1986). *La promotion de 1982. Rapport sommaire de l'enquête nationale de 1984 auprès des diplômés de 1982*. Hull, Développement des ressources humaines du Canada.
- Statistique Canada (1982a). *L'éducation au Canada. Revue statistique pour la période 1981-82*. Ottawa, Statistique Canada.
- Statistique Canada (1982b). *Classification types des professions 1980*. Ottawa, Statistique Canada.
- Statistique Canada (1973). *L'éducation au Canada. Revue statistique pour la période 1960-61 1970-71*. Ottawa, Statistique Canada.
- Stone, W., et J. Hughes (2002). *Social Capital : Empirical Meaning and Measurement Validity*. Research Paper, 27, juin 2002.
- Swell, W., et R. Hauser (1975). *Education, Occupation and Earnings*. New York, Academic Press.
- Sylvestre, J. J. (1998). « Les groupes significatifs de la hiérarchie des salaires : le cas du modèle Néoclassique », dans B. Gazier, D. Marsden et J. J. Sylvestre (dir.), *Repenser l'économie du travail. De l'effet de l'entreprise à l'effet sociétal*. Toulouse, OCTARES Éditions.
- Tam, T. (1997). « Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States : Devaluation or Specialized Training? », *American Journal of Sociology*, 102, 6 : 1652-1692.
- Thurow, L. C. (1977). « Education and Economic Equality », dans J. Karabel et A. H. Halsey (dir.), *Power and Ideology in Education*. New York, Oxford University Press : 325-335.
- Tolbert, P. S., C. Horan, M. Patrick, et E. M. Beck (1980), « The Structure of Economic Segmentation : A Dual Economy Approach », *American Journal of Sociology*, 85 : 1095-1116.
- Tolbert, P. S. (1986). « Organizations and Inequality : Sources and Earnings Differences between Male and Female Faculty », *Sociology of Education*, 59 : 227-235.

- Trottier, C., R. Cloutier, et L. Laforce (1996). « Vocational Integration of Universities Graduates : Typology and Multivariate Analysis », *International Sociology*, 11, 1 : 91-108.
- Veillette, S. (2004). *L'alternance travail-études au collégial : les effets sur la réussite scolaire et l'insertion professionnelle*. Thèse de doctorat, Université Laval, Faculté des études supérieures, Québec.
- Vincens, (1995). « La demande des diplômés de l'enseignement supérieur », dans C. Trottier, M. Diambomba et M. Perron (dir.), *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université : perspectives théoriques et méthodologiques*. Québec, les Presses de l'Université Laval : 1-44.
- Waddoups, J., et D. Assane (1993). « Mobility and Gender in a Segmented Labor Market : A Closer Look », *American Journal of Economics and Sociology*, 52, 4 : 399-411.
- Weber, M. (1971). *Économie et société*. Traduit de l'allemand par Julien Freud. Paris, Plon.
- Wegener, B. (1991). « Job Mobility and Social Ties : Social Resources, Prior Job and Social and Status Attainment », *American Sociological Review*, 56 : 60-71.
- Wrench, J. (1996). *La prévention du racisme sur le lieu de travail : résumé d'un rapport préparé pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*. Loughlinstown, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- Woodhall, M. (1997). « Human Capital Concept », dans A. H. Halsey, H. Lauder, P. Brown et A. S. Wells (dir.), *Education : Culture, Economy and Society*. Oxford/New York, Oxford University Press : 219-223.
- Xiao, J. (2002). « Determinants of Salary Growth in Shenzhen, China : An Analysis of Formal Education, On-the-Job Training, and Adult Education with a Three-level Model », *Economics of Education Review*, 21, 6 : 557-577.

Annexes

Annexe A : Questionnaire (extrait de l'Enquête nationale auprès des diplômés de 1995 [<http://Sherlock.crepuq.qc.ca>]).

A2. Quel certificat, diplôme ou grade avez-vous obtenu en 1995 ou quel certificat, diplôme ou grade avez-vous satisfaits aux exigences menant à son obtention?

A6. Quel était le principal domaine d'études ou de votre spécialisation en 1995?

B15. Avant l'obtention de votre diplôme, avez-vous déjà travaillé à un emploi à temps plein, c'est-à-dire, habituellement au moins 30 heures par semaine?

1. Oui

1. Non

r. Refus

x. Ne sait pas

B19. Est-ce que l'un de ces emplois à temps plein a été d'une durée de six mois ou plus pour le même employeur?

1. Oui

3. Non

r. Refus

x. Ne sait pas

B24. La semaine dernière, travailliez-vous à cet emploi?

1. Oui

3. Non

r. Refus

x. Ne sait pas

C4. La semaine dernière, avez-vous travaillé à un emploi ou à une entreprise?

1. Oui

- 3. Non
- r. Refus
- x. Ne sait pas

C21. Dans ce travail, quelles étaient les activités ou fonctions les plus importantes? (Obtenez une description complète, par exemple, enseignement de la géographie, gestion d'un laboratoire de recherche, vente de chaussures.)

C28. S'agit-il d'un emploi permanent, temporaire ou saisonnier?

- 1. Permanent
- 2. Temporaire
- 3. Saisonnier
- r. refus
- x. Ne sait pas

C29. Lorsque vous avez été choisi(e) pour occuper cet emploi, quel était le niveau d'études requis pour l'obtenir?

- 1. Aucun titre scolaire spécifié
- 2. Études secondaires partielles
- 3. Certificat/diplôme d'études secondaires
- 4. Études postsecondaires partielles (niveau non précisé)
- 5. Formation professionnelle ou de métier partielle
- 6. Certificat/diplôme de formation professionnelle/de métier
- 7. Études collégiales partielles/cégep/établissement semblable, y compris une école des sciences infirmières
- 8. Diplôme/certificat d'études collégiales/cégep/établissement semblable, y compris une école des sciences infirmières
- 9. Programme de transfert universitaire en Alberta et Colombie-Britannique
- 10. Études universitaires partielles

11. Diplôme ou certificat universitaire inférieur au baccalauréat
12. Grade universitaire niveau non précisé
13. Baccalauréat (par exemple, B.A., B.Sc., B.Éd.)
14. Diplôme ou certificat universitaire de niveau non précisé
15. Diplôme/certificat universitaire supérieur au baccalauréat, inférieur à la maîtrise
16. Maîtrise (par exemple, M.A., M.Sc., M.Éd.)
17. Diplôme en médecine (M.D.); en art dentaire (D.D.S., D.M.D.); en médecine vétérinaire (D.V.M.); en droit (L1.B.); en optométrie (O.D.), en théologie (M.DIV.)
18. Doctorat acquis (par exemple, Ph.D., D.Sc., D.Éd)
19. Autre
- r. Refus
- x. Ne sait pas

C53. En tenant compte des pourboires et des commissions, quel est votre salaire avant impôts et autres déductions?

C55. Combien d'heures par semaine travailliez-vous habituellement à cet emploi?

C59. Pourquoi travailliez-vous habituellement moins de 30 heures par semaine?

1. Maladie ou incapacité de l'enquêté(e)
2. Soins à donner aux enfants
3. Soins à donner à un parents (60 ans ou plus)
4. Autres obligations personnelles ou familiales
5. Allait à l'école
6. Heures réduites à cause des conditions économiques
7. N'a pu trouver un emploi de 30 heures par semaine ou plus
8. Choix personnel
- r. Refus
- x. Ne sait pas

HA1. Depuis l'obtention de votre diplôme en 1995, avez-vous satisfait aux exigences menant à l'obtention d'un autre certificat, diplôme ou grade de niveau postsecondaire?

- 1. Oui
- 3. Non
- r. Refus
- x. Ne sait pas

N4. Comment avez-vous appris l'existence de cet emploi?

- 1. Bureau de placement sur le campus
- 2. Service de placement public
- 3. Service de placement privé
- 4. En consultant les offres d'emploi dans les journaux
- 5. Réponse à une annonce que j'avais fait paraître
- 6. Référé(e) par un membre de la famille, un ami ou un enseignant
- 7. Contact direct avec l'employeur
- 8. Contact avec l'employeur précédent/avait un emploi
- 9. Internet
- 10. Autre
- r. Refus
- x. Ne sait pas

Q10. Quel est le niveau d'instruction le plus élevé de votre père (ou son substitut ou tuteur)? (cochez un seulement)

- 1. Aucun
- 2. Cours primaire
- 3. Une partie du cours secondaire
- 4. Cours secondaire ou technique complété

5. Études postsecondaires partielles (niveau non précisé)
 6. Formation professionnelle ou de métier partielle
 7. Certificat/diplôme de formation professionnelle ou de métier
 8. Études collégiales partielles dans un collège/cégep/établissement semblable/école des sciences infirmières
 9. Diplôme/certificat obtenu dans un collège/cégep/établissement semblable/école des sciences infirmières
 10. Programme de passage à l'université (Alberta et Colombie Britannique)
 11. Études universitaires partielles
 12. Diplôme ou certificat universitaire inférieur au baccalauréat
 13. Certificat ou diplôme universitaire (niveau non précisé)
 14. Grade universitaire (niveau non précisé)
 15. Baccalauréat (par exemple, B.A., B.Sc., B.Éd.)
 16. Diplôme/certificat universitaire supérieur au baccalauréat, inférieur à la maîtrise
 17. Maîtrise (p.ex. M.A., M.Sc., M.Éd.)
 18. Diplôme en médecine (M.D.); en art dentaire (D.D.S., D.M.D.); en médecine vétérinaire (D.V.M.); en droit (L1.B) en optométrie (O.D), en théologie (M.DIV.)
 19. Doctorat acquis (par exemple, Ph.D., D.Sc., D.Éd)
 20. Diplôme acquis/certificat ou permis d'une association professionnelle, par exemple dans les domaines de la comptabilité, des affaires bancaires ou de l'assurance
 21. Autre
 - r. Refus
 - x. Ne sait pas.
- Q12.** Quel est le niveau d'instruction le plus élevé de votre mère (ou son substitut ou tuteur)? (cochez un seulement).
1. Aucun
 2. Cours primaire

3. Une partie du cours secondaire
 4. Cours secondaire ou technique complété
 5. Études postsecondaires partielles (niveau non précisé)
 6. Formation professionnelle ou de métier partielle
 7. Certificat/diplôme de formation professionnelle ou de métier
 8. Études collégiales partielles dans un collège/cégep/établissement semblable/école des sciences infirmières
 9. Diplôme/certificat obtenu dans un collège/cégep/établissement semblable/école des sciences infirmières
 10. Programme de passage à l'université (Alberta et Colombie Britannique)
 11. Études universitaires partielles
 12. Diplôme ou certificat universitaire inférieur au baccalauréat
 13. Certificat ou diplôme universitaire (niveau non précisé)
 14. Grade universitaire (niveau non précisé)
 15. Baccalauréat (par exemple, B.A., B.Sc., B.Éd.)
 16. Diplôme/certificat universitaire supérieur au baccalauréat, inférieur à la maîtrise
 17. Maîtrise (p.ex. M.A., M.Sc., M.Éd.)
 18. Diplôme en médecine (M.D.); en art dentaire (D.D.S, D.M.D.); en médecine vétérinaire (D.V.M.); en droit (L1.B.) en optométrie (O.D), en théologie (M.DIV.)
 19. Doctorat acquis (par exemple, Ph.D., D.Sc., D.Éd)
 20. Diplôme acquis/certificat ou permis d'une association professionnelle, par exemple dans les domaines de la comptabilité, des affaires bancaires ou de l'assurance
 21. Autre
- r. Refus
- x. Ne sait pas.

Q14. Quelle est votre origine ethnique ou culturelle?

1. britannique (de l'Angleterre, l'Écosse, l'Irlande, etc.)

2. française
3. allemande
4. italienne
5. chinoise
6. japonaise
7. coréenne
8. philippine
9. des Indes (de l'Inde, du Pakistan, du Bangladesh, de l'Afrique orientale, de la Guyane, etc.)
10. noire (de l'Afrique, des Antilles, de Haïti, des États-Unis, du Canada)
11. indienne de l'Amérique du Nord
12. métisse
13. inuit (esquimau)
14. arabe (de l'Égypte, de la Jordanie, du Liban, de l'Iraq, etc.)
15. de l'Asie occidentale (de la Syrie, de la Turquie, de l'Afghanistan, de l'Arménie, de l'Iran, etc.)
16. de l'Asie du Sud-est (de la Birmanie, de la Kampuchéa (Cambodge), du Laos, de la Thaïlande, du Viêt-Nam, etc.)
17. de l'Afrique du Nord (de l'Algérie, du Maroc, de la Tunisie, etc.)
18. De l'Amérique latine (du Mexique, de l'Amérique centrale, de l'Amérique du Sud)
19. canadienne
20. autres
- r. Refus
- x. Ne sait pas

Annexe B : Résultats de régression multiple des caractéristiques de l'emploi exercé deux ans après l'obtention du diplôme sur le capital humain et sur le capital social

Tableau B 1 : Résultats de régression logistique binaire de la probabilité d'accès à un emploi à plein temps sur le capital humain et sur le capital social

	Modèle 1				Modèle 2				Modèle 3			
	β	ET	p	RC	β	ET	P	RC	β	ET	p	RC
Variables indépendantes												
Capital humain												
<i>Niveau d'études^a</i>												
Bac. ou post-bac. inférieur à la maîtrise	0,5392	0,0783	<0,0001	1,715	0,5667	0,0790	<0,0001	1,762	0,4639	0,0816	<0,0001	1,590
Maîtrise	0,9880	0,1808	<0,0001	2,686	0,9270	0,1815	<0,0001	2,527	0,9491	0,1882	<0,0001	2,583
Doctorat	1,7469	0,5680	0,0021	5,737	1,6944	0,5683	0,0029	5,444	1,5588	0,5741	0,0066	4,753
<i>Domaine d'études^b</i>												
Beaux-arts et arts appliqués	-0,4147	0,1649	0,0121	0,661	-0,3926	0,1655	0,0177	0,675	-0,5051	0,1678	0,0026	0,603
Sciences humaines	-0,3682	0,1405	0,0088	0,692	-0,3796	0,1408	0,0070	0,684	-0,4031	0,1427	0,0047	0,668
Éducation	-0,6607	0,108	<0,0001	0,516	-0,6437	0,1086	<0,0001	0,425	-0,5324	-0,1104	<0,0001	0,587
Administration, gestion et commerce	0,6782	0,1283	0,0001	1,970	0,6534	0,1287	<0,0001	1,922	0,6352	0,1306	<0,0001	1,887
Agriculture et sciences biologiques	0,6493	0,2149	0,0025	1,914	0,6874	0,2152	0,0014	1,989	0,6142	0,2170	0,0046	1,848
Génie et sciences appliquées	2,3662	0,2462	<0,0001	10,657	2,3574	0,2464	<0,0001	10,564	1,9541	0,2509	<0,0001	7,057
Professions de la santé	-0,3688	0,1233	0,0028	0,692	-0,3371	0,1244	0,0067	0,714	-0,1681	0,1272	0,1863	0,845
Mathématiques et sciences physiques	1,2258	0,3221	0,0001	3,407	1,2300	0,3224	0,0001	3,421	0,9089	0,3255	0,0052	2,482
Champs interdisciplinaires	-0,4961	0,2426	0,0409	0,609	-0,5496	0,2438	0,0242	0,577	-0,4921	0,2488	0,0479	0,611
Capital social latent												
<i>Emploi à plein temps avant la fin des études^c</i>												
Oui	-	-	-	-	0,3420	0,08282	<0,0001	1,408	0,5225	0,935	<0,0001	1,686
Capital social mobilisé												
<i>Force des liens utilisés^d</i>												
Liens faibles I	-	-	-	-	-0,1561	0,0891	0,0798	0,855	-0,1004	0,0902	0,2657	0,904
Liens faibles II	-	-	-	-	0,1809	0,0879	0,0397	1,198	0,1819	0,0888	0,0404	1,200
Variables témoins												
<i>Niveau d'études du père^e</i>												
Secondaire ou collégial	-	-	-	-	-	-	-	-	0,2031	0,0919	0,0271	1,225
Universitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	0,2996	0,1134	0,083	1,349

Note : Voir suite du tableau B1 à la page suivante

Suite du tableau B1

	Modèle 1				Modèle 2				Modèle 3			
	β	ET	P	RC	β	ET	P	RC	β	ET	P	RC
Variabes témoins												
<i>Niveau d'études de la mère^f</i>												
Secondaire ou collégial	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,0103	0,0956	0,9141	0,990
Universitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1145	0,1345	0,3948	1,121
<i>Sexe^g</i>												
Homme	-	-	-	-	-	-	-	-	0,8555	0,0914	<0,0001	2,352
<i>Origine ethnique^h</i>												
Non minorité visible	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,2772	0,1436	0,0535	0,758
<i>Âgeⁱ</i>												
26-35 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,2986	0,1041	0,0041	00,742
36 ans ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,4804	0,1206	<0,0001	0,619
Constante	1,8934	0,0965	<0,0001	-	1,7628	0,1105	<0,0001	-	1,6788	0,1905	<0,0001	
X^2_{RV}	484,158		<0,0001		517,047		<0,0001		667,788		<0,0001	
DL	12				15				23			
R ²	0,10				0,11				0,14			
N	10 457				10 457				10 457			

Légende :

- β : Bêta; ET : erreur-type; p : p-value; RC : rapport des cotes;
- Catégories de référence : *a* : diplôme d'études collégiales ou universitaires inférieur au baccalauréat; *b* : sciences sociales et domaines connexes; *c* : non; *d* : liens forts; *e* : une partie du secondaire ou moins; *f* : une partie du secondaire ou moins; *g* : une partie du secondaire; *h* : minorité visible; *i* : 25 ans ou moins;
- DL : degré de liberté.

Tableau B 2 : Résultats de régression logistique binaire de la probabilité d'accès à un emploi permanent sur le capital humain et sur le capital social

	Modèle 1				Modèle 2				Modèle 3			
	β	ET	P	RC	β	ET	P	RC	β	ET	P	RC
Variables indépendantes												
Capital humain												
<i>Niveau d'études^a</i>												
Bac. ou post-bac. inférieur à la maîtrise	-0,2357	0,0562	<0,0001	0,790	-0,2162	0,0568	<0,0001	0,806	-0,2270	0,0582	<0,0001	0,797
Maîtrise	-0,0151	0,1050	0,8859	1,015	-0,0285	0,1054	0,7866	0,972	-0,0154	0,1099	0,8883	0,985
Doctorat	-0,8408	0,1891	<0,0001	0,431	-0,8580	0,1900	<0,0001	0,424	0,8464	0,1967	<0,0001	0,429
<i>Domaine d'études^b</i>												
Beaux-arts et arts appliqués	-0,1835	0,1470	0,2121	0,832	-0,1464	0,1475	0,3209	0,864	-0,1691	0,1479	0,2528	0,844
Sciences humaines	-0,6136	0,0988	<0,0001	0,541	-0,6397	0,0992	<0,0001	0,527	-0,6254	0,0995	<0,0001	0,535
Éducation	-0,6919	0,0783	<0,0001	0,501	-0,7219	0,0789	<0,0001	0,486	-0,6967	0,0796	<0,0001	0,498
Administration, gestion et commerce	0,5406	0,0871	<0,0001	1,717	0,5173	0,0875	<0,0001	1,678	0,5054	0,0879	<0,0001	1,658
Agriculture et sciences biologiques	-0,5551	0,1119	<0,0001	0,574	-0,5374	0,1124	<0,0001	0,584	-0,5559	0,1128	<0,0001	0,574
Génie et sciences appliquées	0,4800	0,0927	<0,0001	1,616	0,4726	0,0930	<0,0001	1,604	0,4179	0,0967	<0,0001	1,519
Professions de la santé	-0,0413	0,0975	0,6721	0,960	-0,0652	0,0981	0,5064	0,937	-0,0324	0,0991	0,7436	0,968
Mathématiques et sciences physiques	0,2882	0,1396	0,0389	1,334	0,2837	0,1400	0,0428	1,328	0,2410	0,1421	0,0900	1,272
Champs interdisciplinaires	-0,5992	0,1818	0,0010	0,549	-0,6665	0,1828	0,0003	0,514	-0,6830	0,1832	0,0002	0,505
Capital social latent												
<i>Emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme^c</i>												
Oui	-	-	-	-	0,2421	0,0556	<0,0001	1,274	0,2680	0,0618	<0,0001	1,307
Capital social mobilisé												
<i>Force des liens utilisés^d</i>												
Liens faibles I	-	-	-	-	0,2153	0,0624	0,0006	1,240	0,2263	0,0627	0,0003	1,254
Liens faibles II	-	-	-	-	0,3043	0,0579	0,0001	1,356	0,3026	0,0580	<0,0001	1,353
Variables témoins												
<i>Niveau d'études du père</i>												
Secondaire ou collégial	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,00839	0,0660	0,8988	0,992
Universitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,1666	0,0762	0,0287	0,847

Note : voir la suite du tableau B2 à la page suivante

Suite du tableau B2

	Modèle 1				Modèle 2				Modèle 3			
	β	ET	P	RC	β	ET	P	RC	β	ET	P	RC
Variabiles témoins												
<i>Niveau d'études de la mère^f</i>												
Secondaire ou collégial	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1345	0,0683	0,0489	1,144
Universitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	0,2595	0,0891	0,0036	1,296
<i>Sexe^g</i>												
Homme	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1107	0,0541	0,0409	1,117
<i>Origine ethnique^h</i>												
Non minorité visible	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,1388	0,0831	0,0950	0,870
<i>Âgeⁱ</i>												
26-35 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,0660	0,0705	0,3493	0,936
36 ans ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,0233	0,0926	0,8017	0,977
Constante	1,3527	0,0713	<0,0001		1,111	0,0799	<0,0001		1,1274	0,1237	<0,0001	
X^2_{RV}	479,56		<0,0001		526,64		<0,0001		546,40		<0,0001	
DL	12				15				23			
R ²	0,0473				0,05				0,08			
N	9797				9797				9797			

Légende :

- β : Bêta; ET : erreur-type; p : p-value; RC : rapport des cotes;
- Catégories de référence : *a* : diplôme d'études collégiales ou universitaires inférieur au baccalauréat; *b* : sciences sociales et domaines connexes; *c* : non; *d* : liens forts; *e* : une partie du secondaire ou moins; *f* : une partie du secondaire ou moins; *g* : une partie du secondaire; *h* : minorité visible; *i* : 25 ans ou moins;
- DL : degré de liberté.

Tableau B 3 : Résultats de régression logistique polytomique ordinaire du niveau de salaire sur le capital humain et sur le capital social

	Modèle 1				Modèle 2				Modèle 3			
	β	ET	P	RC	β	ET	P	RC	β	ET	p	RC
Variabiles indépendantes												
Capital humain												
<i>Niveau d'études^a</i>												
Bac. ou post-bac. inférieur à la maîtrise	1,1808	0,0496	<0,0001	3,257	1,3063	0,0506	<0,0001	3,693	1,2855	0,0520	<0,0001	3,617
Maîtrise	2,7498	0,0866	<0,0001	15,640	2,7363	0,0869	<0,0001	15,430	2,4758	0,0903	<0,0001	11,819
Doctorat	2,9338	0,1778	<0,0001	18,798	2,9501	0,1783	<0,0001	19,107	2,3866	0,1829	<0,0001	10,876
<i>Domaine d'études^b</i>												
Beaux-arts et arts appliqués	-0,5763	0,1298	<0,0001	0,562	-0,5177	0,1298	<0,0001	0,596	-0,6069	0,1308	<0,0001	0,545
Sciences humaines	-0,2235	0,0950	0,0187	0,800	-0,2315	0,0952	0,01551	0,793	-0,2749	0,0962	0,0043	0,760
Éducation	0,4466	0,0752	<0,0001	1,563	0,4410	0,0756	<0,0001	1,554	0,4165	0,0768	<0,0001	1,517
Administration, gestion et commerce	0,5071	0,0691	<0,0001	1,660	0,5202	0,0695	<0,0001	1,682	0,4775	0,0702	<0,0001	1,612
Agriculture et sciences biologiques	-0,2795	0,1060	0,0084	0,756	-0,2069	0,1064	0,0519	0,813	-0,2878	0,1072	0,0073	0,750
Génie et sciences appliquées	1,4161	0,0738	<0,0001	4,121	1,4709	0,0742	<0,0001	4,353	1,1694	0,0770	<0,0001	3,220
Professions de la santé	1,3651	0,0861	<0,0001	3,916	1,4151	0,0867	<0,0001	4,117	1,4555	0,0881	<0,0001	4,287
Mathématiques et sciences physiques	1,2210	0,1103	<0,0001	3,391	1,2816	0,1108	<0,0001	3,603	1,0588	0,1129	<0,0001	2,883
Champs interdisciplinaires	0,3484	0,1897	0,0663	1,417	0,2708	0,1903	0,1546	1,311	0,1793	0,1922	0,3509	1,196
Capital social latent												
<i>Emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme^c</i>												
Oui	-	-	-	-	0,6393	0,0463	<0,0001	1,895	0,3582	0,0519	<0,0001	1,431
Capital social mobilisé												
<i>Force des liens utilisés^d</i>												
Liens faibles I	-	-	-	-	0,0333	0,0554	0,5486	1,034	0,0597	0,0560	0,2858	1,062
Liens faibles II	-	-	-	-	0,0480	0,0493	0,3300	1,049	0,0484	0,0496	0,3295	1,050
Variabiles témoins												
<i>Niveau d'études du père</i>												
Secondaire ou collégial	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1661	0,0575	0,0039	1,181
Universitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	0,2858	0,0674	<0,0001	1,331
<i>Niveau d'études de la mère^f</i>												
Secondaire ou collégial	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0201	0,0605	0,7404	1,020
Universitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0558	0,0778	0,4731	1,057

Note : voir la suite du tableau B3 à la page suivante

Suite tableau B3

	Modèle 1				Modèle 2				Modèle 3			
	β	ET	P	RC	β	ET	P	RC	β	ET	p	RC
Variabes témoins												
<i>Sexe^g</i>												
Homme	-	-	-	-	-	-	-	-	0,6902	0,0466	<0,0001	1,994
<i>Origine ethnique^h</i>												
Non-minorité visible	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0775	0,0683	0,2564	1,081
<i>Âgeⁱ</i>												
26-35 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0,5274	0,0590	<0,0001	1,694
36 ans ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-	1,0150	0,0816	<0,0001	2,559
Constante 1	1,2952	0,0664	<0,0001		1,0206	0,0740	<0,0001		0,5336	0,1066	<0,0001	
Constante 2	-1,7803	0,0656	<0,0001		-2,0978	0,0748	<0,0001		-2,6765	0,1092	<0,0001	
Constante 3	-4,0018	0,0778	<0,0001		-4,3541	0,0869	<0,0001		-5,0034	0,1196	<0,0001	
X^2_{RV}	1733,44		<0,0001		2126,38		<0,0001		2530,18		<0,0001	
DL	12				15				23			
R^2	0,2150				0,2338				0,2727			

Légende :

- β : Bêta; ET : erreur-type; p : p-value; RC : rapport des cotes;
- Catégories de référence : *a* : diplôme d'études collégiales ou universitaires inférieur au baccalauréat; *b* : sciences sociales et domaines connexes; *c* : non; *d* : liens forts; *e* : une partie du secondaire ou moins; *f* : une partie du secondaire ou moins; *g* : une partie du secondaire; *h* : minorité visible; *i* : 25 ans ou moins;
- DL : degré de liberté.

Tableau B 4 : Résultats de régression logistique binaire de la probabilité d'accès à un emploi équivalent au niveau d'études sur le capital humain et sur le capital social

	Modèle 1				Modèle 2				Modèle 3			
	β	ET	p	RC	β	ET	P	RC	β	ET	p	RC
Variables indépendantes												
Capital humain												
<i>Niveau d'études^a</i>												
Bac. ou post-bac. inférieur à la maîtrise	0,5828	0,0555	<0,0001	1,791	0,5780	0,0562	<0,0001	1,782	0,5526	0,0575	<0,0001	1,738
Maîtrise	-0,5750	0,0916	<0,0001	0,563	-0,5852	0,0919	<0,0001	0,557	-0,5628	0,0965	<0,0001	0,570
Doctorat	0,1094	0,1924	0,5697	1,116	0,1114	0,1925	0,5628	1,118	0,1769	0,1989	0,3739	1,193
<i>Domaine d'études^b</i>												
Beaux-arts et arts appliqués	-0,5162	0,1652	0,0018	0,597	-0,5088	0,1652	0,0021	0,601	-0,5265	0,1659	0,0015	0,591
Sciences humaines	0,0650	0,1138	0,5677	0,937	-0,0818	0,1141	0,4735	0,921	-0,0966	0,1149	0,4004	0,908
Éducation	0,6120	0,0859	<0,0001	1,844	0,6013	0,0862	<0,0001	1,824	0,6522	0,0875	<0,0001	1,920
Administration, gestion et commerce	0,0415	0,0793	0,6010	1,042	0,0133	0,0797	0,8671	1,013	0,0436	0,802	0,5865	1,045
Agriculture et sciences biologiques	0,0667	0,1256	0,5953	1,069	0,0701	0,1259	0,5777	1,073	0,0812	0,1264	0,5205	1,085
Génie et sciences appliquées	0,5788	0,0849	<0,0001	1,784	0,5642	0,0852	<0,0001	1,758	0,5591	0,890	<0,0001	1,749
Professions de la santé	0,6793	0,0971	<0,0001	1,972	0,6619	0,0977	<0,0001	1,938	0,7037	0,991	<0,0001	2,021
Mathématiques et sciences physiques	0,7295	0,1398	<0,0001	2,074	0,7077	0,1401	<0,0001	2,029	0,7353	0,1419	<0,0001	2,086
Champs interdisciplinaires	-0,0395	0,1997	0,8432	0,961	-0,0516	0,2002	0,7968	0,950	0,0058	0,2012	0,9769	1,006
Capital social latent												
<i>Emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme^c</i>												
Oui	-	-	-	-	0,0077	0,0539	0,8862	1,008	0,0861	0,0604	0,1537	1,090
Capital social mobilisé												
<i>Force des liens utilisés^d</i>												
Liens faibles I	-	-	-	-	0,1152	0,0637	0,0703	1,122	0,1264	0,0640	0,0481	1,135
Liens faibles II	-	-	-	-	0,2804	0,0585	<0,0001	1,324	0,2884	0,0587	<0,0001	1,334
Variables témoins												
<i>Niveau d'études du père</i>												
Secondaire ou collégial	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,1332	0,0654	0,0416	0,875
Universitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0343	0,0783	0,6610	1,035
<i>Niveau d'études de la mère^f</i>												
Secondaire ou collégial	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,1028	0,0684	0,1327	0,902
Universitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1508	0,0915	0,0991	1,163

Note : Voir la suite du tableau B4 à la page suivante

Suite Tableau B4

	Modèle 1				Modèle 2				Modèle 3			
	β	ET	p	RC	β	ET	P	RC	β	ET	p	RC
Variabes témoins												
<i>Sexe^g</i>												
Homme	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0482	0,0546	0,3776	1,049
<i>Origine ethnique^h</i>												
Non minorité visible	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1378	0,0790	0,0811	1,148
<i>Âgeⁱ</i>												
26-35 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,1758	0,0686	0,0104	0,839
36 ans ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,1961	0,0920	0,0331	0,822
Constante	0,0597	0,0697	0,3920		-0,0730	0,0808	0,3663		-1,1161	0,1207	0,3362	
X^2_{RV}	423,944		<0,0001		447,57		<0,0001		488,15		<0,0001	
DL	12				15				23			
R ²	0,0717				0,0756				0,0823			
N	7801				7801				7801			

Légende :

- β : Bêta; ET : erreur-type; p : p-value; RC : rapport des cotes;
- Catégories de référence : *a* : diplôme d'études collégiales ou universitaires inférieur au baccalauréat; *b* : sciences sociales et domaines connexes; *c* : non; *d* : liens forts; *e* : une partie du secondaire ou moins; *f* : une partie du secondaire ou moins; *g* : une partie du secondaire; *h* : minorité visible; *i* : 25 ans ou moins;
- DL : degré de liberté.

Tableau B 5 : Résultats de régression logistique polytomique ordinaire du statut socioéconomique de la profession exercée sur le capital humain et sur le capital social

	Modèle 1				Modèle 2				Modèle 3			
	β	ET	P	RC	β	ET	P	RC	β	ET	p	RC
Variables indépendantes												
Capital humain												
<i>Niveau d'études^a</i>												
Bac. ou post-bac. inférieur à la maîtrise	1,1450	0,0423	<0,0001	3,142	1,1631	0,0428	<0,0001	3,200	1,1521	0,0438	<0,0001	3,165
Maîtrise	2,2247	0,0777	<0,0001	9,250	2,1946	0,0779	<0,0001	8,976	2,0090	0,0808	<0,0001	7,456
Doctorat	2,2639	0,1640	<0,0001	9,620	2,2660	0,1643	<0,0001	9,640	1,9367	0,1680	<0,0001	6,936
<i>Domaine d'études^b</i>												
Beaux-arts et arts appliqués	-0,8990	0,1071	<0,0001	0,407	-0,8798	0,1073	<0,0001	0,415	-0,9258	0,1079	<0,0001	0,396
Sciences humaines	-0,1019	0,0800	<0,2027	0,903	-0,1301	0,0802	0,1047	0,878	-0,1628	0,0805	0,0431	0,850
Éducation	0,5640	0,0642	<0,0001	1,758	0,5331	0,0644	<0,0001	1,704	0,5134	0,0649	<0,0001	1,671
Administration, gestion et commerce	0,3053	0,0601	<0,0001	1,357	0,2673	0,0603	<0,0001	1,306	0,2439	0,0606	<0,0001	1,276
Agriculture et sciences biologiques	-0,6671	0,0927	<0,0001	0,513	0,6480	0,0929	<0,0001	0,523	-0,6771	0,0932	<0,0001	0,508
Génie et sciences appliquées	1,2116	0,0655	<0,0001	3,359	1,2038	0,0657	<0,0001	3,333	1,0910	0,0684	<0,0001	2,977
Professions de la santé	1,0808	0,0740	<0,0001	2,947	1,0491	0,0743	<0,0001	2,855	1,0239	0,0750	<0,0001	2,784
Mathématiques et sciences physiques	1,0510	0,1027	<0,0001	2,860	1,0389	0,1029	<0,0001	2,826	0,9511	0,1043	<0,0001	2,589
Champs interdisciplinaires	0,0363	0,1539	0,8133	1,037	-0,0217	0,1544	0,8880	0,978	-0,760	0,1548	0,6237	0,927
Capital social latent												
<i>Emploi à plein temps avant l'obtention du diplôme^c</i>												
Oui	-	-	-	-	0,1711	0,0402	<0,0001	1,187	-0,0061	0,0449	0,8917	0,994
Capital social mobilisé												
<i>Force des liens utilisés^d</i>												
Liens faibles I	-	-	-	-	0,3412	0,0480	<0,0001	1,407	0,3487	0,0482	<0,0001	1,417
Liens faibles II	-	-	-	-	0,4564	0,0434	<0,0001	1,578	0,4584	0,0434	<0,0001	1,582
Variables témoins												
<i>Niveau d'études du père</i>												
Secondaire ou collégial	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0807	0,0491	0,1006	1,084
Universitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	0,1493	0,0580	0,0101	1,161
<i>Niveau d'études de la mère^e</i>												
Secondaire ou collégial	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,0434	0,0517	0,4017	0,958
Universitaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-0,0193	0,0675	0,7753	0,981
<i>Sexe^g</i>												
Homme	-	-	-	-	-	-	-	-	0,2055	0,0403	<0,0001	1,228

Note : Voir la suite du tableau B5 à la page suivante

Suite du tableau B5

	Modèle 1				Modèle 2				Modèle 3			
	β	ET	P	RC	β	ET	P	RC	β	ET	p	RC
Variabes témoins												
<i>Origine ethnique^h</i>												
Non minorité visible	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0492	0,0607	0,4171	1,050
<i>Âgeⁱ</i>												
26-35 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	0,3581	0,0521	<0,0001	1,431
36 ans ou plus	-	-	-	-	-	-	-	-	0,5374	0,0686	<0,0001	1,712
Constante 1	0,5482	0,0542	<0,0001		0,2412	0,0612	<0,0001		0,0559	0,0922	0,5443	
Constante 2	-1,0219	0,0543	<0,0001		-1,3438	0,0620	<0,0001		-1,5395	0,0931	<0,0001	
Constante 3	-3,4275	0,0640	<0,0001		-3,7688	0,0718	<0,0001		-3,9826	0,1004	<0,0001	
X^2_{RV}	2045,94		<0,0001		2177,84		<0,0001	2288,19		<0,0001		
DL	12				15			23				
R ²	0,1900				0,2010			0,2102				
N	10 457				10 457				10 457			

Légende :

- β : Bêta; ET : erreur-type; p : p-value; RC : rapport des cotes;
- Catégories de référence : *a* : diplôme d'études collégiales ou universitaires inférieur au baccalauréat; *b* : sciences sociales et domaines connexes; *c* : non; *d* : liens forts; *e* : une partie du secondaire ou moins; *f* : une partie du secondaire ou moins; *g* : une partie du secondaire; *h* : minorité visible; *i* : 25 ans ou moins;
- DL : degré de liberté.