

APPORTS ET LIMITES DE LA MESURE DU CAPITAL SOCIAL EN RECHERCHE EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Christophe¹ Baret, Argentina Soto Maciel²

RÉSUMÉ

Progressivement les sciences de gestion, et notamment la gestion de ressources humaines, ont été influencées par la notion du capital social, principalement en raison de sa capacité à expliquer des phénomènes liés à l'action collective dans les organisations. Pour autant, ce concept n'est pas encore stabilisé. Pierre Bourdieu, James Coleman et Robert Putnam, définissent le capital social de façon différente. De fait, les recherches en sciences de gestion qui utilisent ce concept adoptent des méthodes de mesure du capital social très disparates. Afin de clarifier les apports possibles de l'introduction du concept en gestion des ressources humaines et pour mieux cerner les difficultés de sa mesure, nous proposons dans ce travail, un rappel des origines et de l'évolution du concept ainsi qu'une analyse critique des travaux de recherche en gestion de ressources humaines qui l'utilisent.

Le concept de capital social connaît depuis quelques années un succès croissant en sciences sociales. Dans cette approche, l'hypothèse fondamentale est que l'implication et la participation des individus dans la communauté peuvent être bénéfiques pour eux comme pour l'ensemble du groupe. L'idée n'est évidemment pas très nouvelle, mais son succès est probablement dû au fait qu'elle permet l'élaboration d'une construction théorique alternative à l'individualisme méthodologique sans pour autant céder au holisme. De plus, le capital social procure la capacité de penser les liens qui peuvent exister entre les relations sociales et d'autres formes de capitaux, notamment le capital économique et le capital humain. Ce concept constitue donc un pont entre économie et sociologie.

¹ OREM IAE Lyon 3, GREFIGE Université Nancy 2. Courriel : baret@univ-lyon3.fr

² OREM IAE Lyon 3.

À ce titre, le capital social peut devenir un concept central en sciences de gestion et notamment en gestion des ressources humaines. Depuis quelques années, un nombre croissant de travaux de gestion, notamment aux États-Unis, tentent d'utiliser ce concept pour mieux comprendre le fonctionnement des organisations et plus particulièrement pour éclaircir l'alchimie du lien entre les individus et les résultats collectifs de l'organisation.

Nous proposons ici dans un premier temps (§1.) de présenter ce concept, avec ses origines, ses fondateurs et ses principales limites. Dans un deuxième temps (§2.), nous focalisons notre attention sur les utilisations de ce concept dans les recherches de gestion. Nous analysons pour ce faire un certain nombre de travaux de recherche pour en dégager les problématiques, la méthode de mesure du capital social utilisée et les principaux résultats. Enfin, nous formulons quelques recommandations pour parvenir à une meilleure utilisation de ce concept qui paraît très fécond pour l'analyse du fonctionnement des organisations.

1. LES ORIGINES ET LES APPORTS DU CONCEPT DE CAPITAL SOCIAL EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Le concept de capital social est à la mode aujourd'hui, pourtant il trouve ses origines théoriques dans des idées apparues il y a bien longtemps en sociologie et en sciences politiques. Globalement, parler de capital social revient à dire que l'implication et la participation dans la vie communautaire ont des conséquences positives sur les individus et la collectivité.

1.1. Les origines du concept

L'idée trouve ses origines chez Émile Durkheim qui considérait que la communauté constitue une protection contre l'anomie et le suicide. Karl Marx suggérait aussi que la conscience de classe et la mobilisation puissent conduire à un affranchissement de la classe ouvrière.

Le concept de capital social s'inscrit aussi dans la filiation de la réflexion de Karl Polanyi (1944) qui a dénoncé les dégâts économiques et sociaux du désencastrement de l'économie entre les deux guerres mondiales. Ce concept permet de remobiliser les trois formes de coordination des échanges dans une société humaine définies par cet auteur : le marché, la réciprocité et la redistribution ; car à l'intérieur d'un réseau social il existe de nombreux liens qui ne peuvent être assimilés à des transactions.

Plusieurs auteurs, et notamment Robert Putnam, font référence aux travaux d'Alexis de Tocqueville qui s'était interrogé au XIX^e siècle sur les conditions de pérennité du système démocratique. Selon lui, l'engagement civique des citoyens et le maintien de la valeur d'égalité, plus que de liberté, constituent les socles de la démocratie. L'individualisme constitue un grave danger : *« L'individualisme est un sentiment réfléchi et paisible qui dispose chaque citoyen à s'isoler de la masse de ses semblables et à se retirer à l'écart avec sa famille et ses amis; de telle sorte que, après s'être ainsi créé une petite société à son usage, il abandonne volontiers la grande société à elle-même »* (Tocqueville, 1840, Partie 2).

Notons enfin que le concept de capital social emprunte largement à la sociologie des réseaux et notamment aux travaux de Mark Granovetter (2000). Cette approche sociologique s'intéresse aux objets sociaux intermédiaires entre l'individu et la société. Il s'agit de montrer que les comportements sont dépendants des réseaux sociaux dans lesquels s'insèrent les individus. Cette sociologie s'intéresse principalement à la structure des réseaux (taille, densité, connexions) et, dans une moindre mesure, à la nature des relations sociales dans les réseaux (confiance, réciprocité). Même si, comme nous allons le voir, les travaux sur le capital social mettent davantage l'accent sur la nature des relations sociales, il n'en demeure pas moins qu'il est parfois difficile de distinguer leur originalité par rapport à la sociologie des réseaux.

1.2. Les définitions les plus couramment retenues en recherche en sciences sociales

Pierre Bourdieu est très fréquemment cité dans les articles académiques qui utilisent le concept de capital social.

De fait, il semble qu'il ait été le premier à en proposer une définition.

1.2.1. L'antériorité de la définition de Pierre Bourdieu

« 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 » (Bourdieu, 1980).

Bourdieu a une vision assez instrumentale du capital social, les individus y investissent volontairement dans la perspective d'en retirer un bénéfice. Les réseaux sociaux ne sont donc pas naturels, ils résultent de stratégies individuelles. *« Autrement dit, le réseau de liaisons est le produit de stratégies d'investissement social consciemment ou inconsciemment orientées vers l'institution ou la reproduction de relations sociales directement utilisables, à court ou à long terme, c'est à dire vers la*

transformation de relations contingentes, comme les relations de voisinage, de travail ou même de parenté, en relations à la fois nécessaires et électives, impliquant des obligations durables subjectivement ressenties... » (Bourdieu, 1980).

Bourdieu distingue deux composantes du capital social avec d'une part, le réseau de relations qui donne accès à une ressource, et d'autre part, la ressource elle-même. Pierre Bourdieu est très souvent cité dans les recherches récentes sur le capital social, il figure à côté de James Coleman et de Robert Putnam parmi les fondateurs de ce concept³. Notons toutefois qu'il est souvent cité pour sa seule définition du capital social et rarement pour sa théorie des structures sociales. Rares sont les auteurs qui tiennent compte du fait que le capital social chez Bourdieu n'est pas un concept en soi, mais un élément à part entière d'une théorie qui conçoit la société comme conflictuelle, traversée de rapports sociaux. Au même titre que les capitaux : économique, culturel ou symbolique, le capital social est un instrument de domination mobilisé par un groupe social. Le capital social ne prend donc son sens que dans l'exercice d'un rapport de pouvoir, alors que ce rapport, comme on va le voir, est totalement absent de la vision nord-américaine du capital social : « Là où Bourdieu construit une analyse des relations de domination, les promoteurs du « social capital » construisent une analyse qui ne permet pas de penser l'inégalité de pouvoir des acteurs ou le conflit d'intérêts » (Ponthieux, 2003, p. 44).

Cette importance donnée à l'intention est essentielle, car elle permet de distinguer le capital social du réseau social. Tout réseau social ne constitue pas un capital social, il ne le devient que lorsqu'il est mobilisé volontairement par un acteur poursuivant une stratégie donnée. Dans les visions nord-américaines que nous allons développer maintenant, la centralité de l'intention disparaît et l'on ne distingue plus clairement le capital social du réseau.

1.2.2. James Coleman : l'artisan de l'utilisation du concept en sociologie

Celui qui a été à l'origine de la révélation académique du concept de capital social, c'est James Coleman, qui bien que ne se référant pas explicitement à Bourdieu, a défini une notion proche : « Le capital social est défini par sa fonction. Ce n'est pas une seule entité, mais une variété d'entités différentes ayant deux caractéristiques en commun : il s'agit de certains aspects d'une structure sociale et elles facilitent certaines actions des individus dans la structure. Comme d'autres formes de capital, le capital social est productif, rendant possible la réalisation de certains buts qui ne pourraient être réalisés en son absence » (Coleman, 1990, p. 302-303,

3 Selon un comptage de citations réalisé par Sophie Ponthieux (2003) en 2002, Putnam est cité 11900 fois dans des articles présents sur Internet, Coleman (5510), Fukuyama (2860) et Bourdieu (2590).

traduit par nous). Cette définition est fréquemment reprise dans la littérature sociologique nord-américaine. James Coleman était sociologue de l'éducation, professeur à l'Université de Chicago, il a consacré une large part de son activité de recherche à la mise en évidence de moyens permettant d'améliorer l'efficacité du système scolaire. Dans son travail sur les lycées américains, Coleman relève que le contrôle de la communauté scolaire (parents, enseignants, autres élèves, etc.) permet d'éviter les comportements déviants des adolescents et que l'investissement des parents dans le soutien scolaire favorise la réussite (Coleman *et al.*, 1982). Une fois le diplôme obtenu, les réseaux extra familiaux facilitent l'accès à l'emploi et la mobilité professionnelle. Il reprend là les principaux résultats des travaux de Mark Granovetter (1973) qui montre que les liens forts sont porteurs de contrôle social et de cohésion et que les liens faibles sont davantage porteurs d'informations et de possibilités. Au total, Coleman montre que le capital social permet une meilleure construction et valorisation du capital humain⁴. Pour Coleman (1988), le capital social a deux principales fonctions, d'une part il exerce un contrôle sur les actions individuelles et, d'autre part, il permet de faire circuler l'information et d'accéder à des opportunités. Les structures sociales apparaissent alors comme une alternative à la loi et au contrat pour contraindre les comportements. Coleman cite l'exemple des diamantaires juifs de New-York qui, grâce au contrôle social exercé par leur réseau, peuvent s'échanger sans formalités une marchandise très précieuse.

Comme le souligne Portes (1998), la définition du capital social proposée par Coleman est floue et conduit à assimiler beaucoup de choses à du capital social, notamment des mécanismes qui conduisent à sa production (groupes ethniques, familles, associations) et des résultats liés à la détention de capital social (réussite scolaire). Selon Ponthieux (2003), la principale différence sur le plan théorique avec la vision de Bourdieu, c'est que le capital social apparaît comme inhérent à la structure. Il ne résulte pas d'une intention de l'acteur, il doit donc être considéré comme une ressource naturelle et non comme le résultat d'un investissement délibéré comme c'est le cas chez Bourdieu : « *Contrairement aux autres formes de capitaux, le capital social est inhérent à la structure des relations entre les acteurs* » (Coleman, 1988, p. 101, traduit par nous).

Soulignant cette confusion, Portes (1998) recommande d'éviter les amalgames et de bien distinguer les ressources, les demandeurs (détenteurs de capital social) et les donneurs (source de capital social). Cela permet notamment de se rendre compte que le réseau social est inutile à l'acteur si le groupe ne dispose pas de

4 Notons que James Coleman était professeur de sociologie à l'Université de Chicago et par ailleurs collègue et ami de Gary Becker, principal instigateur de la théorie du capital humain.

ressources. Par ailleurs, selon cet auteur il ne faut pas négliger le fait que le capital social dépende des autres. Ce sont les autres qui décident, ou non, de nous donner l'accès à leurs ressources. Cela ouvre vers l'étude des mécanismes collectifs de la coopération et notamment la confiance, les normes de réciprocité et l'identité (définie comme l'adoption d'un objectif commun).

Finalement, ce qui distingue Bourdieu et Coleman, c'est en partie la question du premier don. Pour Coleman, le capital social est une donnée sociale que l'individu mobilise, consciemment ou inconsciemment, pour agir. Ce faisant, il se met en situation de devoir donner en retour, constituant alors lui-même le capital social des autres membres de la communauté. Tandis que chez Bourdieu, c'est l'acteur qui volontairement fait le premier don pour construire des obligations durables. C'est dans cette dernière perspective que l'on peut véritablement parler d'investissement en capital social, c'est à dire d'un renoncement au présent pour améliorer un gain potentiel futur. Pendant des années, le lycéen de Coleman reçoit aide et soutien, il ne donne rien. Il se constitue donc involontairement une dette sociale et non un capital.

1.2.3. Robert Putnam, opérationnalisation et vulgarisation du concept

Aux États-Unis, c'est probablement Robert Putnam qui a le plus largement contribué à la diffusion de ce concept. La définition qu'il a donnée du capital social est celle qui est la plus largement reprise dans les travaux universitaires : « *Caractéristiques de l'organisation sociale telles que les réseaux, les normes et la confiance, qui facilitent la coordination et la coopération, pour un bénéfice mutuel* » (Putnam, 1995, p. 65). Pour cet auteur, le capital social favorise essentiellement l'action collective et notamment la coopération. Sa vision est davantage centrée sur la qualité des relations sociales et notamment sur la confiance. Grâce à la confiance les individus sont incités à coopérer, ce qui favorise l'action collective et *in fine* le bien-être social (santé, développement économique, démocratie). Cette fois la perspective est macro sociale, le capital social se caractérise à l'échelle d'une nation par la propension des citoyens à s'impliquer dans des activités associatives de toutes sortes (politiques, syndicales, religieuses, sportives, scolaires, etc.). C'est l'article qu'il a publié en 1995 dans *Journal of Democracy* : « *Bowling alone : America's declining social capital* » qui lui a valu une grande notoriété, notamment à la suite d'une entrevue à Camp David avec le Président Bill Clinton. Dans cet article, Putnam observe et dénonce la faible implication des Américains dans la vie associative, notamment en raison du temps consacré à regarder la télévision, et il y voit une source potentielle de déclin économique et démocratique.

Le succès du travail de Putnam auprès des chercheurs tient probablement au fait qu'il a proposé une avancée dans la caractérisation du capital social et, de là, dans l'opérationnalisation de ce concept. Il définit en effet trois dimensions du capital social qui sont très souvent reprises : le réseau, la confiance et la réciprocité.

La principale critique théorique adressée à Putnam est qu'il insiste sur le cercle vertueux du capital social dans le sens où l'expérience de coopérations réussies va accroître le niveau de confiance dans la communauté et inciter les individus à s'investir davantage dans la vie sociale : le capital social produit du capital social, ce qui revient à une explication tautologique. Par ailleurs, il est souvent reproché à Putnam de ne pas mettre en évidence les liens qui existent selon lui entre implication communautaire et bien-être collectif. En étudiant le fonctionnement des administrations régionales italiennes, il montre que d'une région à l'autre, l'administration est d'autant plus efficace (stabilité, réactivité aux demandes, etc.) que les citoyens participent à la vie associative (associations, clubs, etc.), pour autant, la corrélation statistique ne s'appuie que sur une croyance de bon sens : une société basée sur la réciprocité est plus efficace qu'une société basée sur la méfiance (Putnam *et al.*, 1993). Enfin, il ne dit pas d'où vient cette propension des peuples à s'impliquer ou non dans la vie communautaire, selon lui il s'agit d'habitudes culturelles héritées du passé (Ponthieux, 2003). Tandis que Coleman s'est soucié de la description des mécanismes de transformation du capital social en d'autres formes de capitaux (il décrit par exemple comment le réseau social des diamantaires juifs de New-York permet de réduire les coûts de transaction), Putnam, lui, se contente de mettre en évidence des corrélations sans trop se soucier de l'explicitation des liens de causalité. Les questions de l'intentionnalité et de l'action individuelle finalisée disparaissent. L'implication communautaire est une donnée collective, d'origine culturelle. Il n'y a plus d'action, mais uniquement de la coopération qui ne peut que conduire à un résultat collectif positif.

Dans de nombreux travaux, ces trois définitions sont simplement rapprochées et non pas mises en perspectives. On ne s'étonnera pas alors que le capital social reste encore un concept flou que chacun interprète à sa manière. De ce fait, la mesure du capital social se résume souvent à une étude du réseau social, notion qui est en fin de compte le seul point commun entre les trois définitions.

1.3. Un concept à la mode aujourd'hui en sciences sociales mais qui n'est pas sans comporter de limites

L'utilisation du concept de capital social est très à la mode aujourd'hui dans les travaux sociologiques et économiques et dans une moindre mesure en gestion. Les

travaux traitant de ce concept ont connu une véritable explosion entre 1999 et 2001. Ce concept intéresse aujourd'hui les chercheurs, car il souligne comment un capital non monétaire peut être source de pouvoir et d'influence. Il constitue donc une voie pour rechercher des solutions non économiques, et donc moins coûteuses, à des problèmes sociaux. C'est pour cette raison que la Banque Mondiale a lancé un programme d'étude sur le développement du capital social sous la supervision de Robert Putnam. De même, un programme de l'OCDE incite les États à mesurer leur capital social selon des modalités internationales.

1.3.1. La question de l'intentionnalité de l'investissement en capital social

Pour prometteuse qu'elle soit, la notion de capital social n'est pas dénuée de zones d'ombre et de limites. De Bourdieu à Putnam, il apparaît, semble-t-il, assez clairement que le concept passe d'une structure sociale contingente à l'intention de l'acteur, à une caractéristique universelle propre à tout groupe social. En effet, chez Bourdieu l'acteur construit intentionnellement un capital social par l'échange et il le sollicite dans une perspective particulière ; une ressource n'a de sens que par rapport à un projet (le maintien d'une position de domination dans un champ). Chez Putnam par contre, le capital social est une caractéristique d'une nation. Tout groupe social dispose d'une certaine quantité de capital social, or il se trouve que plus il en dispose, plus il a de chances d'accéder au bien-être. Selon Ponthieux, Coleman se situe dans une position intermédiaire puisque pour lui *« chaque acteur contrôle certaines ressources, et des transactions avec d'autres acteurs lui permettent d'accéder à d'autres ressources dont il ne dispose pas et qui ont pour lui un intérêt. De ces échanges motivés par la poursuite des intérêts individuels, résultent des relations durables, qui forment les structures sociales »* (Ponthieux, 2003, p. 15).

De nombreuses recherches récentes s'inscrivent dans cette logique de réification du capital social et s'efforcent de mesurer le capital social et de le mettre en relation avec un résultat positif : réussite scolaire chez Coleman, développement économique national chez Putnam, compétitivité nationale chez Fukuyama. Des corrélations statistiques sont mises en évidence sans que soit clarifié le lien théorique qui pourrait exister entre la ressource (le capital social) et le résultat. En restant à un tel niveau macro, il semble d'ailleurs peu vraisemblable que ce lien logique puisse être identifié tant les facteurs de causalité potentiels de la compétitivité nationale sont nombreux et interdépendants.

1.3.2. La clarification du contenu du capital social

La mesure du capital social, elle aussi, soulève un certain nombre de critiques. Selon Stone et Hughes (2002), les mesures du capital social relèvent souvent d'un

amalgame de données disparates avec d'une part des pratiques sociales (les réseaux sociaux), et d'autre part des perceptions (la confiance). Ces auteurs soulignent aussi que les recherches ne distinguent pas les réseaux des ressources auxquelles ils donnent accès. La mesure du capital social est souvent amalgamée avec ses sources, comme la sécurité par exemple, ou ses résultats, comme la loyauté à l'organisation. Ces auteurs recommandent donc que le protocole de recherche distingue rigoureusement les différentes composantes du capital social. Ils suggèrent notamment de distinguer :

- la structure des relations sociales de la qualité des relations sociales ;
- les relations sociales des ressources auxquelles elles donnent accès ;
- les demandeurs des offreurs de capital social ;
- les sources des résultats du capital social.

Ces distinctions sont importantes, car du point de vue épistémologique, si la cause du phénomène à expliquer est incluse dans le phénomène lui-même, il y a tautologie. Or, ce travers est souvent reproché aux recherches mobilisant ce concept.

1.3.3. Le silence sur les aspects négatifs du capital social

Selon Portes (1998), le succès académique et politique du concept de capital social est partiellement dû à une hyper focalisation sur les aspects positifs du capital social qui laisse dans l'ombre ses aspects négatifs pourtant bien réels.

Certains groupes sociaux sont hermétiques aux nouveaux venus ce qui tend à produire des systèmes économiques et sociaux cloisonnés et protectionnistes. La communauté produit parfois un excès de demande sur ces membres les plus dynamiques de la part d'individus qui n'ont rien à échanger. Un fort contrôle social limite aussi les libertés individuelles. Enfin, dans certains groupes sociaux les normes sont négatives, garantissant par exemple la soumission de certains individus à d'autres, ou incitant les membres à la délinquance pour montrer leur appartenance au groupe. Si l'individualisation croissante des sociétés occidentales conduit à remettre en avant les avantages de la vie communautaire, il ne fait pas occulter non plus ses inconvénients.

1.4. Le capital social en sciences de gestion

Si la théorie du capital social commence à avoir pignon sur rue en économie et en sociologie, l'intérêt que lui portent les sciences de gestion est plus récent et les travaux qui utilisent ce concept restent rares. Pourtant, le capital social n'est pas

dénué d'intérêt pour l'entreprise si on considère qu'il constitue avant tout un facilitateur de l'action individuelle et collective.

Selon Nahapiet et Ghoshal (1998), en gestion la théorie du capital social peut être utilisée dans le prolongement de deux des paradigmes dominants des années 1990. Dans une vision de la firme comme lieu de réduction des coûts de transaction, le capital social, qui apparaît dans cette communauté humaine qu'est l'entreprise, engendre confiance et meilleure circulation des informations. Caroll et Stanfield (2003) considèrent que le capital social est une caractéristique identifiée d'une communauté qui permet de réduire les coûts de transaction grâce à une meilleure circulation de l'information et à un contrôle social exercé par les membres. Comme le remarque aussi Fukuyama (1995), la confiance permet d'éviter de longues négociations contractuelles, les contrôles, les conflits et les procès. À l'intérieur même de l'entreprise, le capital social permet de limiter les grèves, les procès pour harcèlement ou discrimination et la mise en place de dispositifs coûteux de contrôle des performances. Le capital social serait donc à l'origine de ce qui fait que l'entreprise est un mode de coordination des activités humaines plus efficace que le marché dans de nombreuses circonstances. Au-delà, le capital social peut aussi conduire, par l'intermédiaire des liens de réciprocité, à la disparition de l'échange marchand et à son remplacement par l'entraide (travaux à domicile, garde d'enfants et de personnes âgées). Il peut aussi conduire à la réduction des effets du marché par le moyen de mécanismes de redistribution comme l'allocation de chômage par exemple ou le soutien des pouvoirs publics aux entreprises en difficultés. Dans la lignée des travaux de Karl Polanyi, le capital social est parfois présenté comme une alternative à la coordination des relations sociales par le marché⁵.

Dans une autre vision de la firme, comme lieu de production et de combinaison de ressources, vision partagée par Nahapiet et Ghoshal, le capital social est à l'origine de la constitution et de la diffusion de compétences collectives. L'entreprise est un lieu d'apprentissage de la meilleure combinaison des ressources (capital humain, capital économique, capital physique) en vue d'un objectif donné ; or le capital social constitue le support théorique et empirique de cet apprentissage. Ce dernier va en effet dépendre de la qualité et de la quantité des relations que les employés entretiennent entre eux. Selon ces auteurs, le concept de capital social peut constituer le chaînon manquant de la vision de la firme basée sur les ressources (RBV) puisqu'il permet d'explicitier les liens entre

5 Pour illustrer ce point, on peut citer l'exemple de l'Argentine où en 2001 et 2002, les liens communautaires se sont substitués au marché (troc, entraide) évitant ainsi un chaos économique et social bien pire.

capital humain et avantage concurrentiel. Il est bien entendu que selon eux un tel apprentissage ne peut avoir lieu sur le marché principalement parce que les contacts y sont ponctuels et les agents peu dépendants les uns des autres. L'entreprise ne serait donc pas qu'une réponse à une défaillance du marché comme le suggère la théorie des coûts de transaction, mais un lieu positif de création de connaissances par la combinaison de capital humain et de capital social.

Effectivement, depuis la fin des années 1990, un certain nombre de travaux de gestion mobilisant le concept de capital social ont commencé à être publiés, notamment aux États-Unis, pays où, nous l'avons vu, le concept a connu la plus forte médiatisation. Trois principaux thèmes sont abordés dans ces travaux : l'entrepreneuriat, la gestion des connaissances et la gestion des ressources humaines. C'est à un échantillon de ces travaux que nous allons nous intéresser maintenant afin de mettre en évidence les modalités d'utilisation et les apports du capital social en sciences de gestion et plus particulièrement en gestion des ressources humaines.

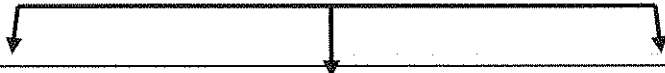
2. UNE TYPOLOGIE DES RECHERCHES SUR LE CAPITAL SOCIAL EN SCIENCES DE GESTION

Après le recensement des travaux de recherche en management qui utilisent le concept de capital social, notre objectif est de présenter la démarche et les principaux apports de ces travaux. Dans un premier temps, nous présenterons les différentes problématiques de recherche, ensuite nous aborderons les méthodes et les instruments de mesure du capital social mobilisés ainsi que les résultats obtenus, enfin nous commenterons les implications managériales de ces travaux.

2.1. Les grandes problématiques abordées dans les recherches en gestion utilisant le concept de capital social.

Pour caractériser ces recherches, nous avons eu recours à la grille d'analyse élaborée par Stone W. et Hughes J. (2002). Cette grille propose de distinguer trois éléments : les déterminants du capital social, ses composantes et ses effets.

Tableau 1 :
Caractérisation des recherches sur le capital social en gestion
Le capital social



Les déterminants	Les composantes	Les effets
Déterminants internes • Le temps • L'interdépendance entre les membres • L'interaction • La délimitation du réseau Déterminants externes • L'organisation informelle • Les pratiques de management : - l'évaluation et la rétribution de la performance collective - la formation - les mesures de sécurité - l'équité du recrutement - l'équité de la rémunération - la promotion interne	Dimension structurelle • La taille du réseau • La densité des liens • La diversité des membres Dimension relationnelle • La confiance et la loyauté • Les normes et les sanctions • Les obligations • Les attentes réciproques • L'identité sociale Dimension cognitive • Le langage spécialisé • Les représentations partagées	• L'accroissement du capital intellectuel • La réduction du risque de faillite des entreprises • La réussite des alliances stratégiques • L'accroissement du niveau d'engagement des employés • La réduction des coûts de transaction • L'amélioration de la performance au travail • L'apprentissage organisationnel • La satisfaction et la réussite de carrière • Le niveau de rémunération des dirigeants

2.1.1. La mise en évidence des liens entre le capital social et ses déterminants

Deux catégories de déterminants sont évoquées dans les articles recensés, les déterminants internes, c'est-à-dire relatifs à la nature même du réseau social, et les déterminants externes, qui ne sont pas de nature sociale en eux-mêmes, ce qui est le cas par exemple des pratiques de gestion.

Les principaux déterminants internes cités sont notamment le temps, l'interdépendance, l'interaction et la délimitation du réseau dans l'espace

(Nahapiet et Ghoshal, 1998). Selon ces auteurs en effet, le facteur temps est important pour la construction du capital social puisque ce dernier dépend de la stabilité et de la continuité des structures sociales. Il faut du temps pour que la confiance et les normes de réciprocité puissent s'installer et favoriser la coopération. Par ailleurs, les individus sont d'autant plus enclins à interagir qu'ils ont le sentiment que leurs destins sont interdépendants. L'identification de préoccupations et d'objectifs communs est donc essentielle. Un niveau élevé de capital social est très souvent caractérisé par un niveau aussi élevé d'interdépendance. L'interaction entre les individus est une autre condition de la création du capital social. Cette création nécessite l'existence de fréquentes discussions et rencontres entre les individus. Enfin, le capital social ne se développe que si les frontières du réseau sont identifiées. Il suppose en effet l'existence de normes de réciprocité entre les individus ; or, il faut que chacun puisse identifier qui est concerné par ces normes et qui ne l'est pas. S'ils mentionnent ces quatre déterminants internes, Nahapiet et Ghoshal, dans cet article, ne testent pas leurs hypothèses.

Les recherches recensées donnent dans l'ensemble plus d'importance aux déterminants externes du capital social et notamment aux pratiques managériales censées favoriser le processus de création, de construction ou d'appropriation du capital social entre les employés. Les facteurs externes évoqués sont l'organisation informelle (Stephenson et Lewin, 1996) et les pratiques de gestion des ressources humaines (Leana et van Buren, 1999).

Le capital social peut se trouver renforcé par la mise en place de pratiques de management qui favorisent le fonctionnement informel de l'organisation⁴. L'organisation informelle est considérée comme une ressource qui met en valeur le capital humain individuel grâce à une meilleure gestion des compétences et des connaissances des employés. L'intégration et la légitimation des deux formes d'organisation hiérarchique et non hiérarchique (formelle et informelle) peuvent être favorisées par la mise en place d'un système d'évaluation et de rétribution qui mette en valeur le travail en réseau et rétribue la performance collective (Stephenson et Lewin, 1996). Cette organisation informelle « produit » du capital social au sein de l'organisation par le renforcement des échanges sociaux entre les employés qui recherchent l'efficacité de leurs résultats par leur complémentarité.

Les pratiques de GRH tiennent une place importante parmi les déterminants du capital social. Alors que la tendance en GRH est à l'individualisation (Nizet et

4 Cela vient nous rappeler que les premiers travaux de Pfiffner et Sherwood en 1960 utilisant la sociométrie appliquée à la gestion ont mis en évidence l'existence de liens sociaux informels dans les organisations.

Pichault, 2000), les pratiques identifiées comme produisant potentiellement du capital social insistent davantage sur la dimension collective et l'équité. Elles se préoccupent plus d'échanges et de confiance dans l'organisation que de performance. Le concept de capital social pourrait donc constituer une base théorique à la justification d'une GRH davantage orientée vers le collectif et sa préservation.

2.1.2. La mise en évidence des composantes du capital social

Après avoir évoqué les principaux déterminants de la construction du capital social, nous présentons ici les travaux, peu nombreux, qui se préoccupent des différentes composantes du capital social. Le travail de Nahapiet et Ghoshal (1998) est le plus avancé sur ce point. Il identifie trois dimensions du capital social : structurelle, cognitive et relationnelle. La dimension structurelle se situe dans la ligne directe des travaux de Mark Granovetter. Il s'agit d'identifier les caractéristiques des réseaux sociaux, c'est-à-dire de décrire la configuration des liens entre les individus par des indicateurs comme la taille, la densité, la diversité du réseau, etc.

La deuxième dimension est relationnelle. Elle s'inspire des travaux de Coleman et de Putnam. Il s'agit d'analyser la nature des relations inter-individuelles qui influencent les comportements comme le respect, la confiance, l'approbation, le prestige, les liens affectifs, etc. Cette dimension est en fait constituée de quatre éléments clés :

- la confiance et la loyauté,
- les normes et les sanctions,
- les obligations et les attentes réciproques,
- l'identité sociale.

La confiance est une composante importante du capital social, car à l'intérieur de l'entreprise, elle permet le partage des expériences, des normes et des valeurs entre les salariés, et à l'extérieur, elle permet de réduire les dispositifs formels de contrôle de l'échange. De son côté, la réciprocité permet de pérenniser les relations à travers l'échange de bénéfices mutuels.

Selon Nahapiet et Ghoshal, il existe une troisième dimension, cognitive cette fois. Elle est constituée de représentations et de systèmes de significations partagés. Il s'agit notamment du langage et des signes particuliers propres au réseau. Ces auteurs introduisent cette composante parce qu'ils cherchent à montrer que le capital social est un facteur clé de la construction du capital intellectuel de

l'entreprise. Aussi, ils introduisent une dimension du capital social qui relève de la connaissance pour faciliter la mise en évidence de ce lien théorique.

Si les composantes structurelles et relationnelles sont directement issues du concept construit en sociologie, l'apport original des questionnaires a été d'introduire la dimension cognitive du capital social, permettant ainsi de donner une meilleure assise théorique à la notion tant évoquée mais si peu définie de compétence collective.

2.1.3. Le capital social et ses effets

Considérablement plus nombreuses sont les problématiques de recherche qui analysent le capital social à travers ses effets, permettant ainsi d'apprécier la diversité des applications de ce concept en sciences de gestion. Reprenant la conception de James Coleman qui considère que le capital social est productif et peut se combiner à d'autres formes de capitaux pour produire un bénéfice mutuel (*voir supra*), ces travaux formulent et testent de nombreuses hypothèses concernant l'existence de liens entre la présence de capital social et un résultat positif. Globalement, le lecteur est d'abord frappé par la diversité des résultats positifs envisagés qui vont de la construction d'un capital intellectuel à la réduction du risque de faillite en passant par le niveau de rémunération des dirigeants et la satisfaction vis-à-vis de la carrière.

Pour Nahapiet et Ghoshal, (1998), le capital social est à l'origine de l'organisation flexible des entreprises et il est essentiel pour la construction d'un avantage concurrentiel durable, notamment par l'intermédiaire de la création de capital intellectuel. Le capital intellectuel représente les connaissances et les compétences collectives. Chacune des trois dimensions du capital social déjà citées (structurelle, relationnelle et cognitive) participe à la construction du capital intellectuel sous différentes formes. En effet, le capital social favorise l'échange et la combinaison de connaissances entre les employés, car :

- le réseau social rend les connaissances des autres accessibles ;
- le partage de valeurs communes renforce la croyance de chacun dans l'intérêt de l'échange de connaissances ;
- les normes de réciprocité incitent chacun à échanger savoir-faire et expériences ;
- le partage d'un langage et de représentations communes facilite l'échange et la combinaison des connaissances.

Watson et Papamarcos, (2002), quant à eux, cherchent à révéler les liens qui pourraient exister entre le capital social et l'engagement des employés envers l'organisation. Le capital social serait source d'un engagement accru. L'engagement est compris comme l'implication et l'identification d'un employé à l'organisation. Il facilite la construction de formes plus efficaces et plus flexibles d'organisations grâce à la réduction des coûts de transaction. Enfin l'engagement des employés favorise l'apprentissage et le fonctionnement collectif de l'organisation.

D'autres effets du capital social peuvent être identifiés à travers la satisfaction des employés par rapport à leur carrière (Seibert, Kraimer et Liden, 2001 ; Friedman et Krachardt, 1997). Traditionnellement, dans les travaux de recherche, la satisfaction des employés vis-à-vis de leur carrière est mise en relation avec :

- le capital humain et notamment la formation et l'expérience ;
- des variables démographiques comme le sexe, l'état civil ou le statut du conjoint ;
- des caractéristiques organisationnelles comme la taille de l'entreprise, le lieu d'implantation ou le secteur industriel.

Ici, dans la lignée des travaux de James Coleman, qui a montré que le capital social favorisait le développement et la valorisation du capital humain, les auteurs font l'hypothèse que le capital social exerce une forte influence sur la réussite de carrière des employés. La réussite de carrière est observée selon le niveau de rémunération, les promotions et la satisfaction des employés vis-à-vis de leur carrière. Notons que les variables démographiques restent des variables modératrices significatives puisqu'à formation et expérience égales, en fonction de l'âge, du sexe et du groupe ethnique, les réussites de carrière sont différentes.

Comment produire du capital social ? Qu'est-ce que le capital social ? Quels sont les effets du capital social ? Les problématiques des recherches en management qui utilisent le concept de capital social sont variées et couvrent toutes les typologies de recherche définies par Stone et Hughes (2002), ce qui atteste de l'intérêt porté à ce concept par la communauté académique gestionnaire. Nous allons maintenant davantage nous intéresser à l'opérationnalisation de ce concept en portant notre attention sur les modalités de mesure du capital social mobilisées dans les études empiriques.

2.2. La mesure du capital social

Afin de pouvoir faire apparaître des corrélations avec d'autres variables que nous venons de présenter, il convient de mesurer le capital social. C'est probablement dans cette mesure que se situe la principale force mais aussi la principale faiblesse du concept. En effet, ce concept a séduit les chercheurs, car il propose enfin une mesure de phénomènes souvent non quantifiables tels que les interactions sociales, la confiance, les normes. Il ouvre donc vers une meilleure opérationnalisation des variables sociologiques. Pour autant, cette opérationnalisation n'est-elle pas qu'une illusion ? Quel sens donner à une mesure qui agrège des composants très différents comme la taille d'un réseau et la perception de la confiance dans les relations inter-individuelles ? Dans les recherches recensées les phénomènes mesurés sont effectivement très disparates et l'on peut s'interroger sur l'homogénéité du concept de capital social. Finalement, comme le souligne Portes (1998), chacun n'y met-il pas ce qu'il souhaite y trouver ?

Brass et Burkhardt (1993) proposent de mesurer le capital social selon trois aspects : les points de concentration des liens sociaux, l'intensité des relations et l'étendue des réseaux. La concentration des liens est liée au prestige de la personne. Une personne qui dispose de prestige est sollicitée de nombreuses fois par ses collègues. L'intensité permet de mesurer si les relations sociales sont plutôt fortes ou faibles. L'étendue est une notion rendant compte de la possibilité d'accès à d'autres réseaux sociaux. Ici le capital social est essentiellement appréhendé sous sa dimension structurelle.

La mesure du capital social comme variable médiatrice entre le capital humain et la réussite de carrière (Friedman et Krachardt, 1997) a été réalisée par la mesure du nombre de liens sociaux des employés dans leur milieu de travail. Dans la division du service informatique de la principale banque d'investissement des États-Unis, 82 employés ont été interrogés ainsi que cinq équipes de travail. L'enquête a demandé aux employés d'établir une liste en identifiant les personnes qui sont susceptibles de leur donner un conseil ou de faire une critique à leur égard. Ensuite, chacune des personnes identifiées a été mise en relation avec son origine ethnique ainsi qu'avec son niveau hiérarchique dans l'organisation. Finalement, les employés ont donné leurs perceptions des chances de chacun de bénéficier d'une promotion dans l'organisation. Des équipes de travail ont été constituées pour identifier la structure sociale de l'organisation et une analyse croisée des relations a permis de déterminer l'étendue des liens des employés.

Les effets du capital social sur la satisfaction de carrière (Seibert, Kraimer et Liden, 2001) ont été mesurés par le nombre de personnes auxquelles un employé est lié, notamment celles qui lui ont donné un conseil ou un contact concernant son travail. Les contacts des personnes interrogées ont été mis en relation avec leur fonction dans l'organisation et avec leur niveau hiérarchique. La mesure a pris en compte la proximité des liens, leur ancienneté, la possibilité d'accéder aux ressources et au parrainage. Un total de 448 cas ont été analysés, les personnes interrogées appartenaient à l'annuaire du programme de MBA et de l'École d'ingénieurs d'une importante université du middle-ouest des États-Unis. Ici aussi la dimension structurelle est prédominante et l'on peut se demander quel est dans ce cas l'apport du concept de capital social par rapport à celui de réseau social.

Belliveau, O'Reilly et Wade (1996) mesurent quant à eux le capital social en termes de statut et de proximité sociale entre les PDG et leurs administrateurs. La mesure du statut se décompose dans la mesure du prestige et celle des ressources sociales. La mesure du prestige prend en compte la réputation des universités où les PDG et les administrateurs ont été formés et leur expérience professionnelle. La mesure des ressources sociales comprend l'adhésion à des clubs et le niveau de revenu. Enfin, la proximité sociale est évaluée par les affinités d'association. Cette mesure revient en fait à opérer un amalgame entre réseau social (adhésion à des clubs), capital humain (diplôme) et capital économique (revenus).

Watson et Papamarcos, (2002) s'intéressent davantage à la dimension relationnelle du capital social qu'ils mesurent à l'aide de trois variables : la confiance interpersonnelle, la perception des structures normatives et la qualité de la communication. Ces variables de nature différente ont été mesurées par des échelles spécifiques. La confiance interpersonnelle a été mesurée par le degré de crédibilité et de fiabilité des employés envers leur manager par l'outil de « Trust in Management ». La perception des structures normatives a été évaluée par les attitudes coopératives des employés. Finalement la qualité de la communication a été analysée par la crédibilité de la communication. L'étude empirique a été réalisée dans une importante entreprise du secteur des services médicaux aux États-Unis, 469 personnes ont été interrogées. Il apparaît clairement ici aussi que le capital social est un amalgame de mesures de phénomènes disparates.

Il apparaît clairement que dès que l'on sort de l'analyse structurale des réseaux, la mesure du capital social prend des formes très diverses. Cela pose deux questions. Dans les recherches recensées, quelle est la véritable valeur ajoutée du concept de capital social par rapport à celui de réseau social ? En effet, un grand nombre de travaux recensés visent essentiellement à construire le réseau social informel des salariés et à le caractériser. Ces recherches s'inscrivent dans la lignée déjà ancienne

des travaux de sociométrie appliquée à l'entreprise et des travaux d'analyse stratégique tels que ceux réalisés par Crozier et Friedberg. Ces derniers auteurs proposent en effet de construire les systèmes d'action concrets de l'organisation afin de mieux en comprendre le fonctionnement réel. Dans ces conditions, le concept de capital social ne semble pas apporter de réelle valeur ajoutée aux approches traditionnelles, si ce n'est de les remettre au goût du jour. L'absence de prise en compte de la dimension relationnelle et des ressources auxquelles donne accès le réseau vide le concept de son sens. Par ailleurs, lorsque le capital social devient un construit hétéroclite, amalgame d'engagement, de capital humain et de revenus, lorsque son contenu est très différent d'une recherche à l'autre, on s'interroge sur l'homogénéité de ce concept. La « non-comparabilité » des résultats (je suggère plutôt : l'impossibilité de comparer les résultats) nuit aussi à son affinement progressif et à l'amélioration des instruments de mesure.

2.3. Les résultats de la recherche sur le capital social

Après nous être intéressé aux hypothèses et aux instruments de mesure, nous allons maintenant porter notre attention sur les résultats de ces recherches. Quelles corrélations sont avérées ?

Nous remarquons en premier lieu que de nombreux articles sont uniquement conjecturaux et ne proposent pas de tests des hypothèses. Cela est probablement dû au fait que l'introduction du concept de capital social en gestion est très récente et que ces articles n'avaient d'autre objectif que de montrer ses utilisations potentielles, sa richesse heuristique. Si les pratiques de GRH telles que la formation, l'évaluation et la rétribution collective ou encore l'équité du recrutement semblent capables d'engendrer un climat propice à la création du capital social, leurs effets n'ont pas été encore explorés d'une façon empirique. Leur importance dans la gestion des ressources humaines suggère qu'ils le soient.

Le capital social est un mécanisme de transformation de la formation et de l'expérience professionnelle en réussite de carrière, mais il faut prendre en compte que les caractéristiques démographiques influencent fortement la construction du capital social. En effet d'après de nombreuses recherches en sociologie, les individus ont tendance à construire leurs réseaux sociaux par l'interaction avec des personnes qui partagent des caractéristiques communes. S'il existe un lien important entre les relations sociales et la réussite de carrière, Friedman et Krachardt (1997) constatent que les employés appartenant à une ethnie minoritaire ou les femmes construisent leurs réseaux avec des individus similaires, par conséquent ils accèdent plus difficilement aux réseaux disposant de ressources clés (information et pouvoir) au sein de l'entreprise. Une autre

recherche montre aussi que la satisfaction de carrière est plus fortement liée à des relations sociales sur le lieu du travail qu'au niveau de formation et d'expérience professionnelle (Seibert, Kraimer et Liden, 2001). Ces réseaux sociaux sont construits par un maillage de liens faibles à l'intérieur de l'entreprise à différents niveaux hiérarchiques, renforçant la position stratégique de l'employé, mais si des liens sociaux sont entretenus avec un niveau hiérarchique élevé, ils permettent à l'employé l'accès à l'information organisationnelle, au parrainage de carrière, ce qui facilitera sa promotion.

Belliveau, O'Reilly. et Wade (1996) analysant le capital social en termes d'élite et de statut social dans la recherche sur les PDG et les administrateurs constatent que le capital social est plus important que le capital humain, puisqu'il influence fortement le niveau de rémunération. La comparaison montre que la rémunération des PDG est plus faible si les administrateurs ont un statut social plus élevé qu'eux et le contraire si les administrateurs ont un statut social inférieur.

Le niveau d'engagement des employés envers l'organisation est fortement influencé par le capital social (Watson et Papamarcos, 2002). La fiabilité et la qualité de la communication interpersonnelle favorisent l'échange d'informations et la construction de perceptions partagées. Cette communication a ainsi des effets directs sur la volonté des employés d'établir et de maintenir des liens avec l'organisation. Les employés appartenant aux flux d'information et aux réseaux sociaux dominants s'engagent plus fortement dans la réussite de l'organisation. La confiance envers les managers ainsi que la confiance interpersonnelle est basée principalement sur des normes de réciprocité. Les choses sont toutefois complexes, car les facteurs relatifs au niveau de confiance envers le management et à une communication fiable peuvent être expliqués aussi par les caractéristiques démographiques des employés comme l'âge, le sexe, le niveau socio-économique ou l'expérience du travail et non pas seulement par le niveau de capital social.

Globalement, il apparaît que les seuls travaux qui présentent une dimension empirique sont ceux qui s'intéressent aux résultats du capital social. La communauté académique cherche en quelque sorte à montrer l'apport du capital social pour l'amélioration de la performance de l'entreprise avant de s'intéresser aux moyens de le produire. Reste que les résultats sont plutôt nuancés dans le sens où le capital social apparaît comme un élément d'un système complexe où interagissent de nombreuses autres variables comme le capital humain, l'âge, le sexe. Un approfondissement théorique du rôle de capital social semble donc nécessaire.

2.4. Les implications managériales du capital social

L'utilisation du concept de capital social permet-il de formuler des recommandations managériales et si oui, quelles sont ces recommandations ?

Plusieurs articles proposent des préconisations concernant la gestion de la relation d'emploi et notamment les pratiques de recrutement. Le recrutement de managers ou d'employés qui disposent d'un niveau important de capital social apporte une plus value à l'organisation. L'organisation en bénéficie puisque les recrutés facilitent l'accès à l'information et aux ressources externes, attirent d'autres collaborateurs aussi performants et entretiennent un réseau social dense avec des clients, des fournisseurs et des partenaires. Le capital social devrait donc devenir un critère de recrutement à part entière, du moins pour certaines fonctions (Stephenson, Lewin, 1996).

À propos de la gestion de la relation de travail, les préconisations sont assez contradictoires. Pour Dess et Shaw (2001) le licenciement de salariés peu performants dans la perspective de l'embauche d'individus plus compétents facilite considérablement le développement de possibilités organisationnelles à travers la construction du capital intellectuel et par conséquent les nouveaux recrutements renforcent le capital social. À l'opposé, certaines pratiques pénalisent la construction de capital social. Les licenciements fréquents ou l'embauche d'employés temporaires empêchent l'établissement de relations à long terme et la construction des liens de confiance. Il semblerait donc qu'il faille trouver un juste équilibre dans la gestion du personnel.

Les préconisations managériales ne sont pas très nombreuses, car, comme nous l'avons vu, de nombreuses recherches restent conjecturales et nécessitent encore une validation empirique. Les recommandations formulées présentent globalement deux aspects. D'une part, elles mettent l'accent sur l'intérêt d'une stabilisation de la main d'œuvre comme facteur de création de capital social. Ce ne serait pas le moindre intérêt du concept de capital social que de justifier le rétablissement de pratiques de fidélisation de la main d'œuvre après des années de recherche de flexibilisation et de précarisation. D'autre part, elles insistent sur la nécessité d'intégrer le capital social comme critère de recrutement. Le capital social du nouvel embauché permet à l'entreprise d'accéder à de nouvelles connaissances et à de nouveaux réseaux. Cela paraît une évidence, mais il y a là une remise en cause intéressante de l'hégémonie du capital humain, c'est-à-dire de la gestion par les compétences. On pourrait ainsi imaginer l'élaboration de tests permettant de mesurer le capital social des candidats.

CONCLUSION

En sciences de gestion, le concept de capital social paraît prometteur, car il constitue une base théorique permettant d'expliquer comment les entreprises parviennent à réduire en leur sein les coûts de transaction et comment s'y opère l'apprentissage organisationnel. En gestion des ressources humaines, ce concept, davantage centré sur la communauté que sur l'individu, donne une légitimité théorique aux pratiques de GRH orientées vers le collectif, ce qui ne peut être qu'une bonne chose après des années d'apologie de l'individualisation.

Pour autant, l'opérationnalisation de ce concept en recherche ne semble pas encore satisfaisante. La plupart des travaux qui l'utilisent cherchent à mettre en évidence les effets positifs du capital social alors que le contenu du concept et sa mesure ne sont pas encore stabilisés, loin sans faut. En travaillant avec un concept encore mal défini, le risque est grand que les modélisations proposées ne parviennent pas à distinguer le rôle joué par le capital social dans la production du phénomène, par rapport à d'autres facteurs. Il nous paraît donc important d'apporter plus d'attention à la définition du concept et à sa mesure, car d'une meilleure homogénéité du concept découlera une « cumulativité » accrue des recherches, condition du progrès de la connaissance.

RÉFÉRENCES

- Belliveau M., A. O'Reilly III, J. Wade**, 1996, « Social capital at the top : effects of social similarity and status on CEO compensation », *Academy of Management Journal*, vol. 39, n° 6, p. 1568-1593.
- Bourdieu P.**, 1980, « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 30.
- Brass D., M. Burkhardt**, 1993, « Potential power and power use : an investigation of structure and behavior », *Academy of Management Journal*, vol. 36, p. 441-472 .
- Caroll M., J. Santfield**, 2003, « Social capital, Karl Polanyi and the american social and institutional economics », *Journal of economic issues*, vol. 37, n° 2, juin, p. 397-404.
- Coleman J., T. Hoffer, S. Kilgore**, 1982, « *High school achievement: public, catholic and private schools compared* », New York, Basic Books.
- Coleman J.**, 1988, « Social capital and the creation of human capital », *American Journal of Sociology*, p. 95-120.
- Coleman J.**, 1990, *Foundations of social theory*, Cambridge MA, Belknap.
- Dess G., J. Shaw**, 2001, « Voluntary turnover, social capital, and organizational performance », *The Academy of Management Review*, vol. 26, n° 3.
- Flap H.**, 1994, « No man is an Island : the research programme of a social capital theory », Research paper World Congress of Sociology.

- Friedman R., D. Krachardt**, 1997, « Social capital and career mobility : a structural theory of lower returns to education for asian employees », *The Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 33, n° 3, p. 316-334.
- Granovetter M.**, 2000, *Le marché autrement*, Desclée de Brouwer, Paris.
- Granovetter M.**, 1973, « The strength of weak ties », *American Journal of Sociology*, n° 78, p. 1360-1380.
- Fukuyama F.**, 1995, *Trust: the social values and the creation of prosperity*, New York: The free press.
- Leana C., H. van Buren III**, 1999, « Organizational social capital and employment practices », *The Academy of Management Review*, vol. 3, n° 3, p. 538-555.
- Nahapiet J., S. Ghoshal**, 1998, « Social capital, intellectual capital and the organizational advantage », *The Academy of Management Review*, avril, p. 242-266.
- Nizet J., F. Pichault**, 2000, *Les pratiques de gestion des ressources humaines*, Le seuil, Paris, 333p.
- Polanyi K.**, 1944, *The great transformation*, Reprint Boston, Beacon Press, 1957.
- Ponthieux S.**, 2003, « Que faire du capital social ? », Document de travail n° F0306, INSEE, Direction des statistiques démographiques et sociales, septembre, 128 p.
- Portes A.**, 1998, « Social capital : its origins and applications in modern sociology », *Annual Reviews Sociology*, p. 1-23.
- Putnam R., R. Leonardi, R. Nanetti**, 1993, *Making democracy work – civic traditions in modern Italy*, Princeton University Press.
- Putnam R.**, 1995, « Bowling alone: America's declining social capital », *Journal of Democracy*, n° 6, p. 65-78.
- Seibert S., M. Kraimer, R. Liden**, 2001, « A social capital theory of career success », *Academy of Management Journal*, vol. 44, n° 2, p. 219-237.
- Stephenson K., D. Lewin**, 1996, « Managing workforce diversity : macro and micro level HR implications of network analysis », *International Journal of Manpower*, vol. 17, p. 168-183.
- Stone W., J. Hughes**, 2002, « Social capital: empirical meaning and measurement validity » Research paper n° 27, Australian Institute of Family Studies, june.
- Tocqueville A.**, 1840, *De la démocratie en Amérique*, Tome 2, Réédition, Gallimard, 1961.
- Van der Gaag M., T. Snijders**, 2002, « An approach to the measurement of individual social capital », Departement of statistics and measurement theory, Groningen University, The Netherlands.
- Watson G., S. Papamarcos**, 2002, « Social capital and organizational commitment », *Journal of Business and Psychology*, vol. 16, n° 4, p. 537-552.

