RESEAUX ET INSERTION DANS LE MONDE DU TRAVAIL : LE CAS DES STAGES

Chloé GUILLOT-SOULEZ
Maître de Conférences en Sciences de Gestion
Laboratoire de recherche GRAICO
Université de Haute Alsace
15 rue des Frères Lumière
68093 MULHOUSE CEDEX
guillot78@yahoo.fr

Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN
Maître de Conférences en Sciences de Gestion
Laboratoire de recherche CERGORS
Université Paris I Panthéon Sorbonne – UFR 06
17 rue de la Sorbonne
75231 PARIS CEDEX 05
01.45.20.37.85
sophie.landrieux@univ-paris1.fr

Résumé :

Cette recherche porte sur le rôle des réseaux en matière d'insertion professionnelle et s'interroge sur leur poids dans l'accès aux stages. Elle s'appuie sur une enquête par questionnaires réalisée auprès de 239 étudiants de gestion de niveau M1, ayant effectué un stage conventionné entre leur L3 et leur M1. Les résultats démontrent tout d'abord la prédominance du réseau par rapport aux autres modes de recherche de stage, ainsi que son efficacité dans leur recherche et leur obtention. De plus, il apparaît que les stages obtenus par réseau sont de « meilleure qualité ».

Mots-clés : réseau, stage, recrutement, insertion professionnelle

Les stages font partie des premières expériences de travail, avec les « petits boulots », des étudiants (Béduwé et Giret, 2004). Selon un rapport du Conseil Economique et Social, « près d'un étudiant sur deux, soit environ 800000 étudiants, effectue un stage durant sa scolarité » (Walter, 2005). Outre ces stages conventionnés qui constituent l'objet de cette recherche et qui s'inscrivent dans le cadre des études supérieures des étudiants, les mouvements récents de stagiaires ont dénoncé l'utilisation abusive par certaines entreprises de stages non conventionnés et appelé à un plus strict encadrement de ceux-ci – aboutissant notamment à la rédaction d'une « charte des stages de l'enseignement supérieur » par le MEDEF en février 2006.

Dans une perspective de gestion des ressources humaines, les stages apparaissent comme une étape dans l'entrée dans la vie active, comme une des premières expériences de travail et contribuent ainsi à façonner les attitudes et les attentes des futurs diplômés face au monde du travail en leur donnant des repères. Les étudiants mentionnent leurs stages dans leurs CV et les considèrent comme un atout lors de leur première recherche d'emplois. Ainsi, étudier les stages est une question importante, car ceux-ci jouent un rôle dans l'insertion professionnelle ultérieure, et ce d'autant plus qu'ils sont parfois considérés comme une pré-embauche (CIDJ, 2004 ; CEREQ, 2002a). Dès lors, la question du mode d'accès au stage se pose.

Dans le cas du recrutement, les travaux précurseurs de Mark Granovetter (1974) aux Etats-Unis ont souligné le rôle crucial des réseaux dans la recherche d'emplois (mise à disposition d'informations plus détaillées que les informations formelles), ainsi que dans la nature des emplois obtenus (les emplois obtenus par réseau seraient mieux rémunérés). En France, il apparaît que le marché du travail a un fonctionnement de type interne en ce qu'il mobilise fortement les modes de recherche informels de candidats et notamment les relations (Garner-Moyer, 2004). Le rôle des réseaux dans la recherche d'emplois semble donc avéré.

La notion de réseau est étroitement liée à celle de capital social. Ainsi, Pierre Bourdieu (1980) le définit de la façon 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'interconnaissances et d'inter-reconnaissances ; ou en d'autres termes, à l'appartenance à un groupe… »*. Rechercher un emploi par réseau suppose donc de pouvoir s'appuyer sur des relations utiles dans ce domaine qui assurent un accès à des ressources, notamment de l'information. La littérature est très riche quant au rôle des réseaux dans le succès de carrière des individus, mais aussi en aval au moment de leur insertion professionnelle. Néanmoins, leur rôle n'a pas été étudié dans le cas spécifique des stages, alors même que ces derniers constituent de plus en plus un prélude à l'insertion.

Au travers de l'étude des stages, souvent considérés comme une première expérience de travail, nous tentons de cerner le rôle des réseaux en matière d'insertion professionnelle. Le réseau facilite-t-il l'insertion professionnelle ? Est-il notamment le principal mode de recherche et d'accès aux stages ? Quels sont les réseaux mobilisés par les étudiants ? Les stages obtenus par réseau sont-ils de « meilleure qualité » que ceux obtenus par d'autres moyens ? Afin de répondre à ces questions, la recherche s'appuie sur une enquête par questionnaires réalisée auprès d'étudiants en gestion de niveau M1 à l'université de Paris I ayant réalisé un stage obligatoire conventionné entre leur licence (ou L3) et leur maîtrise (ou M1).

Après l'exposé du cadre théorique de la recherche et le rappel de la place des réseaux dans la vie professionnelle, les hypothèses de la recherche sont présentées. Les résultats sont ensuite détaillés et discutés.

1. La place du réseau dans la vie professionnelle

Différentes études ont souligné le poids des réseaux dans la vie professionnelle. Certaines recherches mettent en évidence le lien entre réseau et insertion professionnelle, d'autres entre réseau et carrière des individus. Après leur présentation, le rôle des stages dans l'insertion professionnelle et la place du réseau dans la recherche de stages seront discutés.

1.1. Réseau et insertion professionnelle

1.1.1. Réseau et recherche d'emplois

D'après les travaux précurseurs de Mark Granovetter (1974), les réseaux faciliteraient la recherche d'emplois et augmenteraient les chances de succès, par la mise à disposition d'informations plus détaillées que les informations obtenues de façon formelle. Des travaux américains plus récents, réalisés au sein d'établissements d'enseignement supérieur, ont démontré, sur des échantillons féminins, que les diplômées insérées dans des réseaux, et notamment des réseaux mixtes, recevaient plus d'offres d'emplois à la fin de leur diplôme (Belliveau, 2005). Ainsi, le réseau semble un mode d'accès à l'emploi particulièrement efficace.

La question des réseaux apparaît également comme centrale dans le cas français dans la mesure où le marché du travail se caractérise par « un fonctionnement de type interne à savoir l'activation très forte par les entreprises des canaux internes et informels » pour leur recrutement (Garner-Moyer, 2004, p.86). Ainsi, en France, l'appartenance à certaines grandes écoles favoriserait un « Esprit de Corps » qui se traduirait par un effet de réseau bénéficiant à certains Anciens, du fait des mécanismes de « cooptation des condisciples sur la base des solidarités d'école et de corps » (Bourdieu, 1989), et qui faciliterait l'accès à certains postes. Les travaux de Safavian-Martinon (1998, p.34-35) sur l'influence du diplôme dans la logique de carrière de l'acteur ont, eux aussi, permis de montrer le rôle que joue, dans la socialisation, les Grandes Ecoles. Leur réseau repose sur « une confiance mutuelle et implicite » et fonctionne sur « le mode de la solidarité et de la préférence » que ces Ecoles offrent à leurs anciens élèves. En effet, l'intégration à la communauté des anciens aurait des conséquences sur les choix de carrière et la sphère de socialisation des anciens HEC continue à agir tout au long de la vie professionnelle, du fait des amis, collègues et contacts qui sont diplômés de la même Ecole. Les fréquentations demeurent nombreuses et permettent d'échanger des informations, mais aussi de suivre les trajectoires, ce qui est renforcé par la mise à disposition d'annuaires d'anciens élèves. Cette sphère forme « un cadre dans lequel le diplômé se forge ses représentations, croyances et préférences » en matière de carrière (Ibid., p.425-426). Par conséquent, ces réseaux jouent non seulement un rôle dans la carrière en fournissant une aide professionnelle, mais aussi en amont, dans la mesure où ils influencent les choix de carrière, facilitent l'insertion professionnelle par la mise à disposition d'informations et induisent des mécanismes de cooptation.

Une enquête réalisée par le Syntec (2003) permet d'illustrer la place centrale accordée aux réseaux par les entreprises dans le recrutement. Comme permet de le constater le tableau 1, lors de la recherche de candidats pour le recrutement des cadres, les entreprises s'appuient sur différents réseaux aussi bien en interne qu'en externe (avec la mention de l'utilisation des associations d'écoles).

Tableau 1 : Canaux internes et externes de recherche de candidats

Canaux internes	%	Canaux externes	%
Promotions ou mutations	77%	Annonces dans la presse	61%
Réseaux relationnels	70%	APEC	54%
Candidatures spontanées	67%	Cabinets de conseil en recrutement	49%
Site internet de l'entreprise	31%	Sites Internet emploi	43%
		Associations d'écoles	39%
		Journées portes ouvertes et événements	11%

Source : Syntec, 2003

Une enquête Emploi de l'INSEE menée en 1998 permet également de souligner l'importance du réseau lors de la recherche d'un emploi (voir tableau 2) : dans 14,9% des cas, les relations ont en effet permis à des personnes à la recherche d'un emploi d'en trouver un ; dans 21,1% des cas, le fait d'avoir déjà travaillé dans l'entreprise (donc de profiter de ses relations professionnelles) a permis aux personnes interrogées de trouver un emploi. Ces chiffres permettent d'envisager le rôle que les stages peuvent jouer en tant que prise de contact avec le monde professionnel lors de cette expérience de travail. Ils peuvent ainsi représenter une porte d'entrée dans les entreprises, ces dernières tendant à recruter des personnes ayant déjà travaillé pour elles.

Tableau 2 : Les moyens de trouver un emploi

Moyens mis en œuvre par les chercheurs d'emploi pour obtenir un emploi	%
Démarche personnelle	**24,6**
Déjà travaillé dans l'entreprise	**21,1**
Relations	**14,9**
ANPE	**14,2**
Annonces	**5,3**
Famille	**4**
Ecole	**3,2**
Contacté par l'employeur	**2,8**
Concours	**2,2**
Autres	**7,6**

Source : Enquête emploi, INSEE, 1998

Certaines études viennent néanmoins nuancer l'efficacité du réseau dans la recherche d'emploi. En effet, l'intensité de l'utilisation du réseau ne permettrait plus de prédire la capacité à retrouver rapidement un emploi après avoir contrôlé l'utilisation d'autres méthodes lors de la phase de recherche d'emploi (Wanberg et al., 2000).

1.1.2. Réseau et nature des emplois obtenus

De nombreuses études, à la suite de Mark Granovetter (1974) ont montré que le fait de trouver son emploi par réseau avait également une influence sur la nature de l'emploi obtenu et que ceux-ci seraient notamment mieux rémunérés. Ces résultats ont été confirmés auprès de jeunes diplômés d'un établissement d'enseignement supérieur américain : les jeunes diplômés proches des confréries et des associations d'anciens obtenaient en moyenne des salaires plus élevés à l'embauche (Marmaros et Sacerdote, 2002). Des résultats similaires se retrouvent sur un échantillon de jeunes diplômées : les femmes appartenant à des réseaux, et plus

spécifiquement à des réseaux mixtes, obtenaient des salaires plus élevés à l'embauche à la fin de leurs études (Belliveau, 2005).

Comment expliquer de tels écarts ? La première explication tient au fait que l'appartenance à un réseau garantirait l'accès à des entreprises et des emplois offrant de meilleures conditions de travail et notamment des salaires plus intéressants. Cependant, l'étude de Marc-David Seidel et al. (2000) souligne le rôle joué par l'information au moment des négociations salariales. En comparant les salaires d'embauche pendant dix ans au sein d'une entreprise américaine, ils ont pu démontrer que les écarts entre les salaires des « blancs » et des « minorités » pour des postes comparables s'expliquaient, non pas par de la discrimination, mais par le réseau. En effet, les salariés issus de minorités avaient moins souvent des amis influents au sein de l'organisation, c'est-à-dire du réseau, et manquaient donc d'informations sur l'organisation et sur les salaires pratiqués, rendant plus difficile la négociation de leur salaire d'embauche.

1.2. Le rôle des réseaux dans la carrière

Dans la vie professionnelle, si les réseaux jouent un rôle dès la recherche du premier emploi, ils influencent également la réussite dans la suite de la carrière.

1.2.1. Réseau et efficacité organisationnelle

L'existence de réseaux peut avoir des **conséquences bénéfiques pour les organisations** qui cherchent parfois à les encourager. En effet, comme le rappelle Thierry Picq (2005), les réseaux facilitent la circulation de l'information au sein des organisations, favorisent également la création et le transfert de compétences collectives et limitent la tentation de comportements opportunistes dans le monde des affaires du fait de la confiance induite par des relations répétées. La construction de réseaux sociaux entre managers de différentes firmes s'inscrit au sein des marchés (concept d'*embeddedness* de Granovetter) et permettrait d'engendrer davantage de confiance que les relations d'autorité (Huault, 1998). A côté de ces effets, les réseaux jouent enfin un rôle non négligeable en matière de gestion des ressources humaines, en facilitant le recrutement (pratique de la cooptation, réseaux d'anciens d'écoles ou d'universités), mais aussi l'intégration et le développement de talents, comme le montrent les effets au niveau individuel développés ci-après (Picq, 2005).

En dehors de ces effets collectifs sur l'organisation, les réseaux ont également un impact au **niveau individuel** qui nous intéresse davantage dans le cadre de notre réflexion sur l'insertion professionnelle. Les fonctions du réseau ont souvent été comparées à celle des relations dites de parrainage (ou *mentoring*). A la suite de Higgins et Kram (2001), deux types de fonctions peuvent être distinguées : il s'agit d'une part du soutien à la carrière assuré par l'appui, la protection ou encore la visibilité offerte par le réseau, et d'autre part du soutien psychosocial via les conseils, l'amitié, l'intégration… Appartenir à des réseaux assurerait ainsi aux individus un meilleur accès à de l'information, à des ressources, mais aussi à du soutien dans leur carrière, avec par conséquent un effet positif sur le succès de celle-ci (Seibert et al., 2001).

1.2.2. Réseau et carrière

De nombreuses études mettent en avant le rôle des réseaux dans le succès de carrière. Ainsi, le fait d'avoir un réseau est associé à un déroulement de carrière plus rapide et à un nombre de **promotions** plus élevé (Higgins et Kram, 2001 ; Seibert et al., 2001 ; Brass, 1985). Cependant, si avoir un réseau permet plus facilement d'obtenir des promotions, le type de réseau est déterminant. Daniel Brass (1985) souligne l'importance d'appartenir à des réseaux

dits centraux, c'est-à-dire constitués de personnes influentes dans l'organisation. Seule l'appartenance à des réseaux centraux est en effet fortement corrélée aux promotions.

L'appartenance à des réseaux est également associée à l'obtention de **salaires et d'augmentations de salaires plus élevés** (Seibert et al., 2001). Enfin, le dernier effet de l'appartenance à des réseaux concerne **la satisfaction et l'implication**. Les salariés intégrés à des réseaux seraient plus satisfaits de leur travail et impliqués dans leur organisation (Higgins et Kram, 2001 ; Seibert et al., 2001).

Ainsi, l'appartenance à des réseaux favoriserait nettement la carrière des individus. Ces effets sont comparables à ceux attendus des relations de parrainage ou *mentoring* (Roche, 1979 ; Kram, 1983). Par ailleurs, Mark Granovetter (1983) souligne la « force des liens faibles », au sens où ce n'est pas tant l'intensité des relations sociales, mais davantage le nombre de liens entretenus au sein de plusieurs lieux institutionnels qui favoriserait la carrière et la mobilité future.

1.3. Le rôle des stages dans l'insertion professionnelle

Par rapport aux autres expériences de travail, la question des stages a, jusqu'à présent, peu retenu l'attention des chercheurs. Les travaux du CEREQ permettent de disposer d'éléments descriptifs sur les stages et, en particulier, de mieux cerner le processus d'insertion professionnelle des étudiants.

1.3.1. Stages et expériences de travail en cours d'études

Les expériences de travail en cours d'études semblent très répandues parmi les étudiants. Elles prennent deux formes différentes : exercer un travail, temporaire ou régulier, ou bien effectuer des stages.

72% des jeunes issus de l'enseignement supérieur, sortis du système éducatif en 1998, déclarent avoir effectué des **stages** durant leurs études (Béduwé et Giret, 2004, p.59). Selon le type de formation ou de discipline, les jeunes n'ont pas la même chance d'avoir effectué un stage et leur nombre diffère. Ainsi, si un jeune diplômé d'une maîtrise de gestion réalise en moyenne quatre stages durant ses études, le diplômé d'une maîtrise de lettres et sciences humaines n'en effectue qu'un seul (CEREQ, 2002a, p.30).

En dehors des stages, plus de 80% des diplômés du supérieur auraient exercé au minimum **une activité professionnelle** au cours de leurs études. Dans 15% des cas, cette activité était régulière tout au long de l'année scolaire et d'au moins 8 heures par semaine ; dans les autres cas, il s'agissait de petits boulots (CEREQ, 2002a, p.31). Ce sont principalement les étudiants issus des filières généralistes qui sont concernés par ces activités professionnelles.

1.3.2. Stage, insertion professionnelle et création d'un réseau

Dans quelle mesure peut-on relier les stages à la problématique de l'insertion professionnelle ? Ce lien est difficile à évaluer et serait variable selon la formation suivie (CEREQ, 2002a, p.30). Si les stages de fin d'études sont souvent considérés comme une forme de pré-embauche, ceux réalisés en cours d'études influent sur le choix d'une première orientation professionnelle.

Comment apprécier l'apport des stages en matière d'insertion professionnelle ? Tout d'abord, les étudiants pensent que **les stages sont valorisés** par leurs employeurs potentiels (et plus valorisés que les « petits boulots ») et, à ce titre, pourraient les aider à décrocher un emploi. Ainsi, les stages sont plus souvent mentionnés dans les CV des jeunes diplômés de

l'enseignement supérieur que les expériences professionnelles : 84% pour les stages contre 77% pour les expériences professionnelles (CEREQ, 2002a, p.30-32).

Les stages semblent également être considérés comme plus formateurs que les activités professionnelles. En effet, pour 85% des diplômés du supérieur qui ont effectué un stage, cette première expérience leur a apporté des **compétences professionnelles,** contre 75% de ceux ayant exercé une activité professionnelle régulière (CEREQ, 2002a). D'ailleurs, cette activité, dans 57% des cas, n'a pas de rapport avec leurs études (CEREQ, 2002b). Ainsi, les stages favoriseraient plus l'insertion professionnelle que les activités professionnelles en cours d'études en contribuant davantage à l'acquisition de compétences.

Le stage est aussi parfois considéré comme **une forme de pré-embauche**. Il est notable de constater que, concernant leur premier emploi, « 27% des jeunes sortants de l'enseignement supérieur déclarent avoir travaillé chez cet employeur avant la fin de leurs études » au moins une fois (CEREQ, 2002b, p.32-33). C'est le cas de près d'un tiers des diplômés de DESS ou d'écoles de commerce et de 27% des étudiants issus de licence et de maîtrise.

Enfin, les stages favoriseraient l'insertion professionnelle en contribuant à la **création d'un réseau** pour l'étudiant. Ainsi, les deux tiers des diplômés du supérieur déclarent avoir profité de leur stage « pour nouer des relations professionnelles » (CEREQ, 2002a, p.30). C'est plus souvent le cas des diplômés des écoles de commerce, des DESS ou des ingénieurs (à près de 80%) que des étudiants sortant de licence (55%) et de maîtrise (62%). En revanche, le bénéfice des activités professionnelles semble moindre là encore que celui des stages puisque 58% des jeunes ayant eu de telles activités estiment qu'elle a été « l'occasion de nouer des relations professionnelles » (CEREQ, 2002a, p.32).

Ces données illustrent l'intérêt des stages en cours d'études pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes dans la mesure où ils constituent des expériences formatrices, et reconnues comme telles, ainsi qu'une occasion de se créer un réseau professionnel. La littérature conforte ainsi leur rôle dans l'insertion professionnelle et leur importance dans une carrière. Néanmoins, les modes d'accès aux stages ne semblent pas étudiés à ce jour.

1.4. Hypothèses de recherche

Les études antérieures ont souligné le rôle des réseaux dans l'accès à l'emploi et la nature des emplois ainsi obtenus. Cette recherche vise à identifier la place du réseau en tant que mode d'accès au stage, ainsi que son influence sur la nature des stages obtenus.

Deux hypothèses principales sont donc testées :

H1 : Pour les étudiants, le réseau est le mode d'accès aux stages le plus efficace.

H2 : Le réseau permet d'obtenir des stages de meilleure qualité.

Afin de tester l'hypothèse 1, un ensemble de sous-hypothèses est formulé. Nous nous penchons tout d'abord sur le rôle du réseau au moment de la recherche de stages. Est-il efficace pour rechercher un stage, c'est-à-dire permet-il de limiter le nombre d'outils utilisés lors de la recherche et d'envoyer moins de candidatures ? Puis, dans un deuxième temps, le rôle du réseau pour obtenir un stage est étudié. S'agit-il enfin d'un moyen efficace pour trouver un stage et en l'occurrence permet-il d'envoyer un nombre réduit de candidatures, d'avoir de meilleurs résultats aux candidatures envoyées (taux de réponses positives aux CV) et de passer moins d'entretiens ?

Les hypothèses suivantes sont formulées :

H1 : Pour les étudiants, le réseau est le mode d'accès aux stages le plus efficace.

H1.1. : Pour les étudiants, le réseau est le moyen de recherche de stage le plus efficace.

H1.1.1. : L'utilisation du réseau permet de réduire le nombre d'outils utilisés pendant la recherche du stage.

H1.1.2. : L'utilisation du réseau permet d'envoyer un nombre plus réduit de candidatures.

H1.2. : Pour les étudiants, le réseau est le moyen le plus efficace pour obtenir un stage.

H1.2.1. : Les étudiants ayant trouvé leur stage par réseau ont envoyé un nombre plus réduit de candidatures.

H1.2.2. : La mobilisation du réseau permet d'obtenir un taux de réponses positives aux candidatures supérieur.

H1.2.3. : La mobilisation du réseau permet de passer moins d'entretiens pour décrocher un stage.

Les résultats des travaux antérieurs conduisent également à s'interroger sur la nature des stages obtenus par réseau. Pour tester l'hypothèse 2, trois sous-hypothèses sont formulées pour tenter de cerner la qualité des stages. Les stages obtenus par réseau permettent-ils de toucher des indemnités supérieures ? A côté de cette première sous-hypothèse, d'autres indicateurs de « qualité » des stages sont retenus. Ainsi, le réseau pourrait permettre aux étudiants d'avoir accès à des stages dans leur domaine d'intérêt (finance, marketing etc.), plutôt que d'accepter le premier stage offert. Les expériences internationales sont très valorisées, mais la recherche de stage à l'étranger est plus difficile. On peut donc penser que le réseau est un mode d'accès privilégié aux stages à l'étranger.

Les hypothèses suivantes sont formulées :

H2 : Le réseau permet d'obtenir des stages de meilleure qualité.

H2.1. : Les étudiants ayant obtenu leur stage par réseau perçoivent des indemnités de stage supérieures.

H2.2. : Les étudiants ayant obtenu leur stage par réseau le font plus souvent dans le domaine de leur choix.

H2.3. : Les étudiants ayant obtenu leur stage par réseau le font plus souvent à l'étranger.

La seconde partie présente la recherche menée et le test de ces hypothèses.

2. Le rôle du réseau dans l'insertion professionnelle : le cas des stages

Le test des hypothèses de recherche s'appuie sur des données recueillies grâce à la réalisation d'une enquête par questionnaires. Cette enquête a été menée à l'Université Paris I – Panthéon Sorbonne auprès d'étudiants en gestion de niveau maîtrise (ou Master 1). Le questionnaire a été diffusé en avril 2005 lors de cours magistraux ou de travaux dirigés (TD). Les responsables de l'enquête ont assisté à cette diffusion et donné des consignes précises aux étudiants qui ont disposé d'une vingtaine de minutes pour remplir un questionnaire de six pages intitulé « les conditions d'accès au stage : atouts et difficultés ».

Les étudiants ont été interrogés expressément sur le stage obligatoire et conventionné qu'ils avaient eu à réaliser entre leur licence et leur maîtrise. Ce stage doit « être prévu au programme d'enseignement nécessaire à l'obtention du diplôme » et « faire l'objet d'une convention de stage entre l'entreprise et l'établissement » (CIDJ, 2004, p.3).

239 questionnaires ont été recueillis. L'échantillon se compose majoritairement de filles (53,6% contre 46,4% de garçons). Tous les étudiants appartiennent à l'UFR de gestion et ils se répartissent entre différents cursus : la Maîtrise de Sciences de Gestion (54,6% des étudiants de l'échantillon), l'Institut Universitaire Professionnalisé (25,8%), la Maîtrise de Sciences Economiques, option économie et gestion de l'entreprise (19,6%).

2.1. La mobilisation du réseau dans la recherche de stage

Cette partie s'interroge sur l'efficacité du réseau en tant que mode d'accès aux stages et se penche donc sur la première hypothèse générale : le réseau est-il le mode d'accès aux stages le plus efficace pour les étudiants ? Le réseau est évalué tout d'abord en tant qu'outil de recherche de stage, puis comme moyen de trouver effectivement un stage.

2.1.1. Le réseau, principal outil de recherche de stage

Le premier constat est celui de l'importance de la mobilisation du réseau par les étudiants. En effet, les relations ont été **le mode de recherche de stage le plus utilisé**, par plus de 75% des étudiants. Les autres outils plus couramment utilisés sont la recherche par internet (73%) et l'envoi de candidatures spontanées (67%). Les autres outils sont utilisés de façon plus marginale, comme le montre le tableau 3. Néanmoins, les étudiants préfèrent combiner différents outils dans leur recherche, puisqu'en moyenne, ils en ont utilisé 2,5. Il apparaît qu'un quart des étudiants n'a utilisé qu'un seul de ces six outils pour la recherche de son stage et que, le plus souvent, les étudiants utilisent trois de ces six outils.

Tableau 3 : Moyens utilisés lors de la recherche du stage

	Relations		**Internet**		**Candidature spontanée**		**Petites annonces**		**Forum Paris I**		**Bureau des stages**	
	Nb	***%***	***Nb***	***%***	***Nb***	***%***	***Nb***	***%***	***Nb***	***%***	***Nb***	***%***
Oui	180	75,6	173	72,7	159	66,8	36	15,1	35	14,7	32	13,4
Non	58	24,4	65	27,3	79	33,2	202	84,9	203	85,3	206	86,6
Total	**238**	**100**	**238**	**100**	**238**	**100**	**238**	**100**	**238**	**100**	**238**	**100**

Si plus de 75% des étudiants ont mobilisé leur réseau lors de la recherche de stage, se pose la question du type de relations utilisées. Quelle peut-être la nature du réseau d'un étudiant de niveau licence ? Les amis, la famille (membres de la famille autres que le père et la mère) et les parents sont le plus souvent sollicités (voir tableau 4). Cependant, certains étudiants semblent s'être déjà constitué un réseau professionnel. Ainsi, certains étudiants semblent bénéficier des relations tissées lors de stages précédents ou grâce à leurs emplois antérieurs pour obtenir un stage, confirmant le rôle des différentes expériences de travail des étudiants comme moyen de nouer des relations professionnelles (CEREQ, 2002a). Néanmoins, le poids et l'efficacité des réseaux ainsi construits par les étudiants semblent moindres.

Tableau 4 : Détail des relations utilisées lors de la recherche de stage

	Parents		**Famille**		**Amis**		**Relations professionnelles**	
	Nb	***%***	***Nb***	***%***	***Nb***	***%***	***Nb***	***%***
Oui	39	17,3	67	29,6	68	30,1	23	10,2
Non	187	82,7	159	70,4	158	69,9	203	89,8
Total	**226**	**100**	**226**	**100**	**226**	**100**	**226**	**100**

Si le réseau est le mode de recherche de stage le plus utilisé, **permet-il de limiter le nombre d'outils de recherche** ? On constate que lorsque les étudiants ont mobilisé seulement un outil de recherche, il s'agit généralement du réseau. 19,7% des étudiants ont uniquement cherché leur stage par réseau, contre 2,9% uniquement via des candidatures spontanées et 2,1% uniquement par internet. Les autres modes de recherche de stage (bureau des stages, forum et annonces) ont toujours été combinés avec d'autres outils de recherche. Ce constat va dans le sens de notre hypothèse H.1.1.1 selon laquelle l'utilisation du réseau permet de réduire le nombre d'outils utilisés pendant la recherche du stage.

Il apparaît que le réseau est mobilisé de deux manières différentes. Il permet en effet à certains étudiants de n'utiliser qu'un seul outil de recherche et constitue donc une véritable économie de moyens, tandis que pour d'autres, il est utilisé en combinaison avec 3 outils ou plus (voir tableau 5). Cette utilisation combinée du réseau peut trouver diverses explications. Il est probable que certains étudiants essaient dans un premier temps de trouver un stage par eux-mêmes et que devant les difficultés rencontrées, ils se retournent vers leurs relations pour les aider à trouver un stage. En moyenne, les étudiants qui ont utilisé leurs relations pour rechercher un stage ont utilisé 2,69 outils, contre 2,16 outils pour ceux qui n'ont pas cherché par relations. Ils ont donc en moyenne utilisé significativement plus d'outils (test t : t = 3,458, ddl = 154,062 et p = 0,001).

Tableau 5 : Réseau et nombre d'outils mobilisés dans la recherche de stage

Nombre d'outils utilisés	Recherche par relations	Recherche sans relations	Total
1	49 (27,2%)	12 (20,7%)	61 (25,6%)
2	28 (15,6%)	31 (53,4%)	59 (24,8%)
3	59 (32,8%)	9 (15,5%)	68 (28,6%)
4 et plus	44 (24,4%)	6 (10,3%)	50 (21%)
Total	180 (100%)	58 (100%)	238 (100%)

(khi-2 = 34,863, ddl = 3 et p < 0,001)

Par conséquent, du fait de cette utilisation différenciée du réseau dans la recherche de stage, les résultats sont peu concluants. L'hypothèse H.1.1.1 selon laquelle « l'utilisation du réseau permet de réduire le nombre d'outils utilisés pendant la recherche du stage » n'est que partiellement validée.

Un second indicateur permet de s'interroger sur l'efficacité du réseau en tant que mode de recherche de stage. En effet, si cet outil est plus efficace que les autres, il devrait permettre aux étudiants de **limiter leur nombre de candidatures**.

Les résultats montrent effectivement que les étudiants qui utilisent les relations dans leur recherche de stage ont envoyé moins de candidatures, environ 18 en moyenne, contre près de 32 pour les étudiants qui n'ont pas mobilisé cet outil. Cette différence est statistiquement significative (test t : t = -3,842, ddl = 231 et p < 0,001).

Les données recueillies sur le nombre de CV envoyés par les étudiants montrent également que l'utilisation du réseau lors de la recherche du stage permet de limiter le nombre de CV envoyés (cf. tableau 6). En effet, les étudiants ayant cherché sans mobilisation de relations ont envoyé significativement plus de CV.

Tableau 6 : Réseau et nombre de CV envoyés lors de la recherche de stage

Nombre de CV envoyés	Recherche par relations	Recherche sans relations	Total
0 ou 1	32 (18,1%)	1 (1,8%)	33 (14,2%)
2-9	37 (20,9%)	9 (16,1%)	46 (19,7%)
10	30 (16,9%)	3 (5,4%)	33 (14,2%)
11-22	34 (19,2%)	13 (23,2%)	47 (20,2%)
23-49	25 (14,1%)	17 (30,4%)	42 (18%)
50 et plus	19 (10,7%)	13 (23,2%)	32 (13,7%)
Total	**177 (100%)**	**56 (100%)**	**233 (100%)**

(khi-2 = 23,894, ddl = 5 et $p < 0,001$)

D'après ces résultats, l'hypothèse H.1.1.2 selon laquelle « l'utilisation du réseau permet d'envoyer un nombre plus réduit de candidatures » ne peut pas être rejetée.

Ainsi, l'efficacité du réseau dans la recherche de stage ne peut pas être mise en doute, même si notre hypothèse H1.1 selon laquelle « pour les étudiants, le réseau est le moyen de recherche de stage le plus efficace » ne reçoit qu'une validation partielle. L'efficacité du réseau pour réduire le nombre de candidatures semble forte, néanmoins l'utilisation du réseau ne permet pas toujours aux étudiants de se passer d'autres outils de recherche de stage. Qu'en est-il de l'efficacité du réseau pour obtenir un stage ?

2.1.2. Evaluation de l'efficacité du réseau pour obtenir un stage

Si plusieurs outils peuvent être utilisés lors de la *recherche* de stage, force est de constater que sur l'échantillon, une large majorité des étudiants a finalement *obtenu* son stage grâce à ses relations (près de 70%). Internet arrive en seconde position (14%) et les candidatures spontanées en troisième (13%). Le rôle d'internet dans la recherche d'emplois a été étudié par Emmanuelle Marchal et al. (2005). Si internet semble faciliter aujourd'hui les procédures de recrutement, leurs travaux ont souligné la persistance du poids des intermédiaires sur le marché du travail, au travers du formatage de l'information sur les sites de recrutement et des critères utilisés pour la recherche de profils. Le tableau suivant précise la part des différents outils ayant permis l'accès au stage. Les relations représentent donc le moyen ayant le plus souvent permis aux étudiants de trouver le stage qu'ils ont effectué. Seulement 30% des stages sont finalement trouvés par un autre moyen que les relations.

Tableau 7 : Moyen ayant permis d'obtenir le stage

Moyen	Nombre	%
Relations	165	69,9
Internet	33	14,0
Candidature spontanée	30	12,7
Bureau des stages	4	1,7
Petites annonces	3	1,3
Forum Paris I	1	0,4
Total	**236**	**100**

Si **70% des étudiants ont finalement obtenu leur stage grâce à leur réseau**, quel est, là encore, le type de relations ayant permis de trouver le stage ? Parmi les étudiants ayant trouvé leur stage par relations, ce sont les membres de la famille (à savoir les frères et sœurs ou des

parents éloignés) qui ont le plus souvent permis d'obtenir le stage (31,5%), puis les amis (29,7%) et les parents (20,6%). Les relations professionnelles ont tout de même permis de trouver le stage dans 10,9% des cas quand les étudiants ont utilisé leur réseau.

Il est possible de distinguer deux rôles principaux pour le réseau, soit en tant que vecteur d'information, soit en tant qu'appui pour l'obtention du stage. Le réseau permet, en particulier, de connaître l'existence d'une offre de stage dans une organisation. 121 étudiants (51,5% de l'échantillon) ont déclaré avoir utilisé leurs relations pour obtenir des informations sur l'existence d'une offre de stage dans une organisation. Par ailleurs, si 165 étudiants déclarent avoir trouvé leur stage par relations, 142 d'entre eux (86%) admettent avoir été soutenus par celles-ci pour l'obtention du stage.

Ces données soulignent donc l'efficacité apparente du réseau pour trouver un stage. Plusieurs indicateurs permettent de tester l'hypothèse H.1.2 et de mesurer l'efficacité du réseau en tant que mode d'accès aux stages. Il s'agit du nombre de candidatures envoyées, du taux de réponses positives aux candidatures envoyées, mais aussi du nombre d'entretiens nécessaires pour décrocher un stage.

Si le réseau est efficace pour trouver un stage, alors les étudiants qui ont effectivement trouvé leur stage par réseau devraient avoir **envoyé moins de candidatures**. En moyenne, les étudiants qui ont trouvé leur stage par relation ont envoyé environ 16 CV, contre plus de 33 CV pour les étudiants qui n'ont pas trouvé leur stage par relation. Cette différence est statistiquement significative (test t : t = 4,777, ddl = 97,617 et p< 0,001).

De plus, en regroupant par classe le nombre de CV envoyés, on constate que les étudiants qui ont trouvé leur stage par relation sont surreprésentés dans les classes inférieures. Plus de 60% d'entre eux ont envoyé 10 CV ou moins, alors que les étudiants qui n'ont pas trouvé leur stage par relation sont moins de 21% dans ce cas.

Tableau 8 : Relations et nombre de candidatures envoyées

Nombre de CV envoyés	Sans relations	Par relations	Total
0 ou 1	1 (1,5%)	32 (19,6%)	33 (14,3%)
2 - 9	10 (14,7%)	36 (22,1%)	46 (19,9%)
10	3 (4,4%)	30 (18,4%)	33 (14,3%)
11 - 22	16 (23,5%)	30 (18,4%)	46 (19,9%)
23 - 49	20 (29,4%)	21 (12,9%)	41 (17,7%)
50 et plus	18 (26,5%)	14 (8,6%)	32 (13,9%)
Total	**68 (100%)**	**163 (100%)**	**231 (100%)**

Khi-2 = 38,061, ddl = 5 et p < 0,001

Ces résultats ne permettent donc pas de rejeter l'hypothèse H.1.2.1 selon laquelle les étudiants qui ont trouvé leur stage par réseau ont envoyé un nombre plus réduit de candidatures que les autres.

Le taux de réponses positives aux candidatures envoyées mesure le nombre de réponses positives suite à l'envoi de CV sur le nombre total de CV envoyés. En moyenne, les étudiants qui ont trouvé leur stage sans relation ont un taux de réponses positives d'environ 15%, contre

plus de 32% pour les étudiants qui ont trouvé leur stage par relation. Cette différence est statistiquement significative (test t : t = -4,217, ddl = 193,453 et p<0,001).

Par ailleurs, en regroupant les taux de réponses positives au CV par classes, la différence est également significative (voir tableau 8). Les étudiants ayant trouvé leur stage par relation sont surreprésentés dans les classes dont le taux de réponses positives est élevé.

Tableau 9 : Relations et taux de réponses positives aux CV

Taux de réponses positives	sans relations	par relations	Total
moins de 10%	38 (56,7%)	53 (33,3%)	91 (40,3%)
10-19,9%	16 (23,9%)	30 (18,9%)	46 (20,4%)
20-29,9%	6 (9,0%)	21 (13,2%)	27 (11,9%)
30-99,9%	4 (6%)	23 (14,5%)	27 (11,9%)
100%	3 (4,5%)	32 (20,1%)	35 (15,5%)
Total	**67 (100%)**	**159 (100%)**	**226 (100%)**

Khi-2 = 17,997, ddl = 4 et p = 0,001

D'après ces deux résultats, l'hypothèse H.1.2.2 selon laquelle, « la mobilisation du réseau permet d'obtenir un taux de réponses positives aux candidatures supérieur », ne peut pas être rejetée.

Un deuxième indicateur permet de s'interroger sur l'efficacité du réseau comme moyen de trouver un stage, il s'agit du **nombre d'entretiens** que les étudiants ont dû passer avant de décrocher un stage. En effet, on peut penser que si les étudiants ont trouvé leur stage par réseau et ont reçu un appui pour obtenir leur stage, ils ont moins souvent eu besoin de passer plusieurs entretiens pour décrocher un stage.

Sur notre échantillon, les étudiants qui ont trouvé leur stage par relation ont effectivement passé moins d'entretiens, 1,7 en moyenne, contre 2,26 pour les étudiants qui ont trouvé leur stage par un autre moyen. Un test de comparaison de moyennes montre que cette différence est statistiquement significative (test t : t = 2,809, ddl = 232 et p = 0,005).

Ce résultat va dans le sens de l'hypothèse H.1.2.3. L'hypothèse H.1.2.3 selon laquelle « la mobilisation du réseau permet de passer moins d'entretiens pour décrocher un stage » ne peut pas être rejetée.

Ainsi, les résultats permettent de mettre en évidence l'efficacité du réseau pour l'obtention du stage et l'hypothèse H.1.2 selon laquelle « pour les étudiants, le réseau est le moyen le plus efficace pour trouver un stage » ne peut pas être rejetée.

Les différentes hypothèses qui viennent d'être testées permettent d'apporter une conclusion quant à l'hypothèse générale H.1 selon laquelle « pour les étudiants, le réseau est le mode d'accès aux stages le plus efficace ». Cette hypothèse ne peut pas être rejetée et le réseau apparaît en effet comme un mode d'accès aux stages rendant plus efficace la recherche de stage et l'obtention d'un stage. Si les travaux de Mark Granovetter ont souligné l'importance du réseau dans la recherche d'emploi, cette étude met pour sa part en lumière leur place centrale dans l'accès au stage.

2.2. Mobilisation du réseau et accès à des stages de qualité

Les résultats précédents soulignent l'efficacité du réseau comme mode de recherche et d'accès aux stages. Néanmoins se pose également la question de savoir si le réseau permet de trouver des stages de qualité. Trois indicateurs peuvent être retenus pour estimer la qualité des stages. Le premier indicateur est le montant des indemnités de stage perçues. Le deuxième est que le réseau permet aux étudiants d'effectuer un stage dans le domaine de leur choix. Enfin, le troisième est que le réseau rend plus facile l'accès à des stages à l'étranger souvent perçus comme plus prestigieux, car permettant d'acquérir une expérience internationale.

2.2.1. Réseau et perception d'indemnités de stages

L'étude des indemnités de stage fait ressortir qu'en moyenne, les stages trouvés par réseau ont été **plus rémunérateurs**, puisque les étudiants qui ont trouvé leur stage par relation ont en moyenne perçu une indemnité de 466 euros contre 382 euros pour les autres. Cette différence est statistiquement significative (test t : t = -1,754, ddl = 203,920 et p = 0,082).

L'analyse de la répartition par classes des indemnités de stage fait apparaître des résultats plus nuancés (voir tableau 10). En effet, les étudiants qui ont trouvé leur stage par relation sont certes surreprésentés dans les classes pour lesquelles les indemnités sont les plus élevées, mais ils sont aussi surreprésentés parmi les étudiants qui n'ont touché aucune indemnité. Un tel résultat s'explique probablement par l'existence de stages de complaisance parmi les stages obtenus par relations. Cependant, le test du khi-2 ne permet pas de conclure à une relation significative entre le fait d'avoir trouvé le stage par relations et le niveau de l'indemnité de stage perçue.

Tableau 10 : Réseau et indemnités de stage

Indemnité de stage	Trouvé sans relations	Trouvé par relations	Total
Pas d'indemnité	10 (14,9%)	29 (18%)	39 (17,1%)
0-500 euros	42 (62,7%)	87 (54%)	129 (56,6%)
501-999 euros	13 (19,4%)	26 (16,1%)	39 (17,1%)
1000 euros et plus	2 (3%)	19 (11,8%)	21 (9,2%)
Total	**67 (100%)**	**161 (100%)**	**228 (100%)**

Khi-2 = 5,174, ddl = 3 et p = 0,159.

Ainsi, au regard de ces résultats, l'hypothèse H2.1 selon laquelle « Les étudiants ayant trouvé leur stage par réseau perçoivent des indemnités de stage supérieures » n'est que partiellement validée par ces résultats.

2.2.2. Réseau et accès à des stages dans le domaine de choix de l'étudiant

Les relations permettent-elles aux étudiants de décrocher un stage dans le domaine qui les intéresse le plus ? Il apparaît que les étudiants qui ont trouvé leur stage par relations ont plus souvent réalisé leur stage dans **le domaine de leur choix** (cf. tableau 11). En effet, dans près de 80% des cas, le stage qu'ils ont trouvé ainsi correspondait bien à leurs vœux, alors que les étudiants qui n'ont pas trouvé leur stage par relations sont moins de 68% à l'avoir réalisé dans le domaine de leur choix. Cette différence est statistiquement significative (khi-2 = 3,546, ddl = 1 et p = 0,06).

Tableau 11 : Réseau et stage dans le domaine souhaité

Stage dans le domaine souhaité	Trouvé sans relations	Trouvé par relations	Total
oui	44 (67,7%)	121 (79,6%)	165 (76%)
non	21 (32,2%)	31 (20,4%)	52 (24%)
Total	**65 (100%)**	**152 (100%)**	**217 (100%)**

Khi-2 = 3,546, ddl = 1 et p = 0,060.

Une telle différence peut s'expliquer par le fait que les étudiants qui peuvent s'appuyer sur un réseau reçoivent davantage de réponses positives à leurs candidatures et sont donc plus à même de choisir un stage dans leur domaine de prédilection.

Ainsi, l'hypothèse H2.2 selon laquelle « Les étudiants ayant trouvé leur stage par réseau le font plus souvent dans le domaine de leur choix » ne peut pas être rejetée.

2.2.3. Réseau et accès à des stages à l'étranger

Enfin, un dernier indicateur permet de mesurer la qualité des stages obtenus par réseau, il s'agit du **lieu de réalisation** du stage. Sur l'échantillon total des répondants, 12,7% des étudiants ont effectué leur stage à l'étranger. Or, tous les étudiants qui ont effectué leur stage à l'étranger l'ont trouvé par relations (cf. tableau 12).

Il apparaît ici de façon nette que les relations jouent un rôle décisif pour trouver un stage à l'étranger, ce qui est peu étonnant compte tenu de la difficulté accrue à en trouver un dans un pays étranger.

Tableau 12 : Réseau et lieu du stage

Lieu du stage	Trouvé sans relations	Trouvé par relations	Total
France	71 (100%)	136 (82,4%)	207 (87,7%)
Etranger	0 (0%)	29 (17,6%)	29 (12,3%)
Total	**71 (100%)**	**165 (100%)**	**236 (100%)**

(khi-2 = 14,227, ddl = 1 et p < 0,001)

L'hypothèse H2.3 selon laquelle « Les étudiants ayant trouvé leur stage par réseau le font plus souvent à l'étranger » ne peut donc pas être rejetée au vu de ces résultats.

Les trois hypothèses H2.1 (validation partielle), H2.2 et H2.3 n'ont pas pu être rejetées au vu des résultats obtenus. L'hypothèse générale H2 selon laquelle « le réseau permet d'obtenir des stages de meilleure qualité » semble donc confortée. Au-delà du seul accès au stage, l'étude menée souligne, comme les travaux précurseurs de Mark Granovetter dans le cas de l'accès de la recherche d'emploi, l'importance du réseau dans l'obtention de stages de meilleure qualité.

3. Discussion et conclusion

Cette étude présente l'intérêt de traiter d'un sujet peu abordé en gestion des ressources humaines, les stages, qui sont pourtant très répandus, de plus en plus souvent intégrés dans les formations et considérés comme des vecteurs d'insertion professionnelle (Walter, 2005, p.17).

Elle souligne le rôle que les réseaux jouent dans l'accès aux stages, rôle comparable à celui joué dans la recherche d'emplois (Granovetter, 1974 ; Belliveau, 2005). L'efficacité du réseau dans la recherche et l'obtention des stages a été montrée grâce à différents indicateurs, comme le nombre de candidatures envoyées ou encore le taux de réponses positives aux CV. Par ailleurs, cette étude met également à jour qu'en matière de stage, le réseau permettrait d'accéder à des stages de meilleure qualité (indemnité de stage en moyenne supérieure, stage à l'étranger, stage dans le domaine souhaité par l'étudiant). Ce résultat est similaire à ceux observés sur le rôle des réseaux et la nature des emplois trouvés ainsi, notamment en matière de rémunération (Granovetter, 1974 ; Seidel et al., 2000 ; Marmaros et Sacerdote, 2002 ; Belliveau, 2005). Il convient de souligner qu'en France le rôle des réseaux est d'autant plus important dans la mise en relation des recruteurs et des recrutés que les annonces conduisent aujourd'hui dans plus de 80% des cas à l'envoi d'un dossier de candidature et non pas à une présentation en personne, contre 60% dans les années 1960 (Marchal et al., 2004, p.10). Ainsi, le fait de privilégier l'envoi de dossier à la prise de contact directe ou téléphonique prive les candidats de la possibilité d'obtenir davantage d'informations sur le poste à pourvoir, favorisant *de facto* les candidats dont le réseau peut assurer ce rôle.

En outre, l'utilisation d'indicateurs subjectifs sur la qualité du stage, comme l'évaluation par l'étudiant du plus ou moins grand intérêt de son stage, montre à nouveau que les stages obtenus par réseau seraient de meilleure qualité. En effet, les étudiants ayant trouvé leur stage par relation ne sont que 4% à le juger peu intéressant, contre 10% pour ceux l'ayant trouvé autrement, tandis qu'ils sont plus de 35% à le juger très intéressant (30% pour les étudiants ayant trouvé leur stage sans relation).

Cette enquête met également à jour le fait que l'accès aux stages est perçu par la très grande majorité des étudiants (93% d'entre eux) comme inégalitaire. Or, ce sentiment s'expliquerait largement par le rôle des réseaux dans l'accès au stage. Les répondants[1] ont avant tout souligné l'existence d'inégalités au niveau des relations (citées par 67% des répondants). Les inégalités scolaires (concurrence des écoles de commerce ou d'autres universités, concurrence d'étudiants d'autres diplômes également à la recherche de stage) viennent en second plan et sont mentionnées dans 38,8% des cas. Le poids de l'origine sociale semble donc déterminant. En effet, les étudiants dont le père est cadre, dirigeant ou exerçant en profession libérale ont significativement plus souvent trouvé leur stage par réseau, dans plus de 77% des cas, contre 60% pour ceux dont le père est ouvrier, technicien ou employé et 57% pour ceux dont le père est « inactif » (chômeur, retraité ou décédé). Or, dans la mesure où les stages sont valorisés dans les parcours professionnels, le fait d'avoir accès, grâce à son réseau, à des stages de meilleure qualité est un avantage et laisse augurer de plus grandes perspectives de carrière ou tout du moins d'une première recherche d'emploi plus aisée. Comme les étudiants, dont le père est cadre, dirigeant ou exerçant en profession libérale, trouvent davantage leur stage par réseau, les stages pourraient concourir à la reproduction des inégalités sociales.

Cette étude a permis d'explorer un thème encore peu abordé et d'isoler des résultats similaires en matière de rôle du réseau dans l'accès aux stages à ceux observés dans la recherche d'emplois. Cependant, elle présente certaines limites. La principale limite tient à la faiblesse de sa validité externe, ce qui lui confère une visée essentiellement exploratoire. Pour l'améliorer, l'enquête sera reconduite sur un échantillon plus large appartenant non seulement à l'université Paris I, mais également à d'autres établissements universitaires. Les résultats laissent également entrevoir des pistes d'approfondissement possibles et notamment la

[1] Plusieurs types d'inégalités perçues ont été cités pour les étudiants en réponse à une question ouverte. Les réponses spontanées apportées par les étudiants ont été regroupées afin de faciliter l'analyse.

nécessité d'étudier de manière plus approfondie les différents types de réseaux mobilisés par les étudiants lors de leur recherche de stage (réseau familial, amical ou professionnel) et leur efficacité. Par ailleurs, la réplication de cette étude exploratoire sera l'occasion d'approfondir le rôle des stages en matière d'insertion professionnelle. Une étude longitudinale est également envisageable pour suivre les parcours d'étudiants.

Bibliographie

Béduwé C., Giret J-F. (2004), « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? », *Economie et Statistique*, n°378-9, p.55-83.

Belliveau M.A. (2005), « Blind Ambition ? The Effects of Social Networks and Institutional Sex Composition on the Job Search Outcomes of Elite Coeducational and Women's College Graduates », *Organization Science*, vol.16, n°2, p.134-150.

Bourdieu P. (1980), *Le sens pratique*, Paris, Seuil.

Bourdieu P. (1989), *La Noblesse d'Etat, Grandes écoles et esprit de corps*, Paris, Les Editions de Minuit.

Brass D. J. (1985), « Men's and Women's Networks : a Study of Interaction Patterns and Influence in Organization », *Academy of Management Journal*, vol.28, n°2, p.327-343.

CEREQ (2002a), *De l'enseignement supérieur à l'emploi : les trois premières années de vie active de la « Génération 98 »,* décembre.

CEREQ (2002b), *Quand l'école est finie… Premiers pas dans la vie active de la Génération 98*.

CIDJ (2004), « Trouver un stage en entreprise », *Actuel CIDJ*, juin, n°1.82.

Garner-Moyer H. (2004), « Survey des études et recherches réalisées sur le thème du recrutement », *Rapport de recherche DARES*, août.

Granovetter M. (1974), *Getting a job: a study of contacts and carrers*, Cambridge, Harvard University Press.

Granovetter M. (1983), « The Strength of Weak Ties: a Network Theory Revisited", *Sociological Theory* », vol.1, p.201-233.

Higgins M.C., Kram K. E. (2001), « Reconceptualizing Mentoring at Work: a Developmental Network Perspective », *Academy of Management Journal***,** vol.26, n°2, p.254-288.

Huault I. (1998), « Embeddedness et théorie de l'entreprise, autour des travaux de Mark Granovetter », *Gérer et comprendre*, juin, p.73-86.

INSEE (1998), *Enquête Emploi*.

Kram K. E. (1983), « Phases of the mentor relationship », *Academy of Management Journal,* vol.26, n°4, p.608-625.

Marchal E., Mellet K., Rieucau G. (2005), « Job board toolkits : internet matchmaking and the transformation of help-wanted ads », *Document de travail du CEE*, novembre, n°50.

Marchal E., Rieucau G. (2004), « Les a priori de la sélection professionnelle: une approche comparative », *Document de travail du CEE*, décembre, n°35.

Marmaros D., Sacerdote B. (2002), « Peer and social networks in job search », *European Economic Review*, vol.46, n°4/5, p.870-879.

Picq T. (2005), « Le rôle de la formation dans le développement du capital social des managers : Le cas d'un groupe agro-alimentaire français », *16ème Congrès de l'AGRH*.

Roche G. R. (1979), « Much ado about mentors », *Harvard Business Review*, janvier/février, p.15-28.

Safavian-Martinon M. (1998), *Le lien entre le diplôme et la logique d'acteur relative à la carrière : une explication du rôle du diplôme dans la carrière des jeunes cadres issus des grandes écoles de gestion. Le cas des diplômés de HEC. Comparaison avec des diplômés de Maîtrise et DESS de Gestion en Université,* Thèse pour le Doctorat de l'Université Paris I en Sciences de Gestion.

Seibert S.E., Kraimer M.L., Liden R.C. (2001), « A social capital theory of career success », *Academy of Management Journal*, vol.44, n°2, p.219-237.

Seidel M-D. L., Polzer J.T., Stewart K.J. (2000), « Friends in the High Places: the Effects of Social Networks on Discrimination in Salary Negotiations », *Administrative Science Quarterly*, vol.45, p.1-24.

Syntec (2004), *Enquête sur le recrutement des cadres*, Enquête réalisée avec l'IFOP, 24 juin 2003.

Walter J-L. (2005), *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur*, Rapport du Conseil Economique et Social, n°12, juillet 2005.

Wanberg C.R., Kanfer R., Banas J.T. (2000), « Predictors and Outcomes of Networking Intensity Among Unemployed Job Seekers », *Journal of Applied Psychology*, vol.85, n°4, p.491-503.