

Aurélie Girard (2012), Théorie du Capital Social : des origines diverses et une définition difficile

Chapitre 2 de la thèse « L'intégration des médias sociaux dans les stratégies d'e-GRH », Université de Montpellier, voir sur le site SietManagement.fr

2.2 Théorie du Capital Social : des origines diverses et une définition difficile

2.2.1 Les trois auteurs sources

Réseau social et capital social sont des notions étroitement liées. La notion de capital social fait ainsi référence aux modalités d'accès et d'utilisation des ressources contenues dans les réseaux sociaux (Bidart, 2008). Trois auteurs pionniers se distinguent (Baret and Soto-Maciel, 2004) : Pierre Bourdieu, James Coleman et Robert Putnam.

Bourdieu :

Bourdieu semble avoir été l'un des premiers à utiliser le terme de capital social qu'il définit comme « *l'ensemble des ressources réelles et potentielles liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées de connaissance et de reconnaissance mutuelles - soit, en d'autres termes, l'appartenance à un groupe* » (Bourdieu, 1980, p. 2). Bourdieu (1986) définit également trois autres types de capitaux :

- *le capital culturel*, concept proche de celui de capital humain, qu'il soit incorporé (culture, langage, connaissance des codes sociaux) ou institutionnalisé (diplômes, titres).
- *le capital économique* lié aux ressources patrimoniales ou au revenu
- *le capital symbolique*, désignant toute forme de capital (culturel, social, ou économique) ayant une reconnaissance particulière au sein de la société.

Selon lui, le volume de capital social détenu par un individu varie en fonction du nombre de personnes appartenant à son réseau personnel et du volume de capital culturel, économique et symbolique qu'elles détiennent. Le capital social chez Bourdieu est, comme le capital symbolique, un méta-capital, il n'a pas de contenu (Godechot and Mariot, 2004). Il le considère comme un *démultiplicateur* des autres capitaux (économique et culturel). Au même titre que les autres capitaux, le capital social est perçu comme un instrument de domination mobilisé par un groupe social et ne prend son sens que dans l'exercice d'un rapport de pouvoir (Baret and Soto-Maciel, 2004).

Coleman :

Coleman (1988, 1990) a été à l'origine de la révélation académique du concept de capital social. Selon cet auteur, le capital social se définit par sa fonction : « *Ce n'est pas une entité unique, mais une variété d'entités différentes qui ont deux caractéristiques en commun : elles constituent toutes un aspect de la structure sociale, et elles facilitent certaines actions d'individus qui sont au sein de 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). Le capital social apparaît chez Coleman (1988, 1990) comme une alternative à la loi et au contrat pour contraindre les comportements.

En effet, pour l'auteur le capital social est inhérent aux structures sociales et apporte deux types de bénéfice aux acteurs (Baret et al., 2006) : l'amélioration de la circulation de l'information et la bienveillance des autres à notre égard (solidarité, coopération). En contre partie, le réseau social est contraignant car porteur d'obligations, de normes et de sanctions. Le capital social n'est donc pas le seul produit de relations sociales mais réside surtout dans un ensemble de principes de comportements (confiance, normes, valeurs) partagés par les individus.

L'approche de Coleman s'inscrit dans une approche du capital social comme bien public, c'est-à-dire détenu de façon collective, Coleman a néanmoins tiré des implications privées dans le

sens où l'individu peut utiliser le capital social comme une ressource individuelle (Mercklé, 2003, 2011). Selon lui, le capital social permet une meilleure construction et valorisation du capital humain.

Putnam :

Aux États-Unis, Putnam (1995) a quant à lui largement contribué à populariser le concept de capital social. Il le définit comme une notion relative aux 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. Là où Bourdieu et Coleman posent le capital social comme une ressource permettant aux individus d'atteindre leurs objectifs personnels, Putnam conçoit le capital social comme une grandeur caractéristique de l'état d'une société (B. Perret, 2006).

Cette approche a été fortement médiatisée mais est désormais largement critiquée pour différentes raisons. Selon Ponthieux (2008), elle a pour défaut de faire un amalgame de phénomènes fort distincts (certains renvoyant à des pratiques d'information telle que sociabilité, la participation associative, et d'autres à des perceptions comme les normes et les valeurs). Par ailleurs, elle recouvre dans un même ensemble ce dont le capital social retire de la valeur (les réseaux) et ce qu'il produit (réciprocité, confiance).

2.2.2 Une absence de consensus en termes de définition

Chollet (2005) identifie plusieurs catégories de définitions et met en avant pour chacun d'entre elles leurs lacunes.

Catégories	Le capital social, c'est ...	Lacunes
Ressources	<i>...les ressources que procure le portefeuille de relations personnelles.</i> (Bourdieu, 1986; Leana and Van Buren, 1999; Lin, Cook, et al., 2001)	<i>Tautologique</i> : étudier les effets du capital social revient à montrer l'impact positif de ressources définies comme ayant un impact positif (raisonnement en boucle)
Réseau de relations	<i>...le portefeuille de relations personnelles.</i> (Burt, 1992; Loury, 1992)	<i>Inadapté</i> : le réseau n'est pas une variable homogène qu'on peut avoir en grande quantité (tous les contacts n'ont pas la même valeur)
Normes	<i>...les dispositions favorables, les normes, les obligations ressenties etc. qui font que des ressources présentes dans le portefeuille de relations personnelles sont rendues disponibles.</i> (P.S. Adler and Kwon, 2002; Fukuyama, 1995; Putnam, 1995)	<i>A-relationnel</i> : dans ces définitions, le concept n'inclut plus de dimension relationnelle (définitions voisines de l'approche bien public considérant le capital social comme un actif détenu collectivement).
Englobantes	<i>...le réseau et les ressources qui y sont inscrites.</i> (Burt, 1992; Nahapiet and Ghoshal, 1998) <i>...le processus de mobilisation des ressources qui sont présentes dans le portefeuille de relations personnelles et de mise à disposition de ces ressources.</i> (Portes, 1998)	<i>Impraticable</i> : dans ces définitions, le capital social ne désigne pas une entité conceptuelle.

Tableau . Les quatre catégories de définition du capital social et leurs lacunes, adapté de Chollet (2005)

Ces différentes définitions recouvrent des dimensions bien différentes. Ainsi plusieurs

auteurs estiment qu'il n'existe pas de consensus concernant la définition exacte du capital social (P.S. Adler and Kwon, 2002; Baret and Soto-Maciel, 2004; Chollet, 2005; Nahapiet and Ghoshal, 1998; Portes, 1998; Ventolini, 2007).

La notion de capital social renvoie ainsi avant tout à une métaphore (Adler and Kwon, 2002; Lin, Cook, et al., 2001). Elle apporte une vision complémentaire au concept de capital humain en particulier et permet de souligner l'importance de la mobilisation des ressources via les relations personnelles.

2.3 Les approches bien privé et bien public du capital social

Il est possible de distinguer deux grandes conceptions du capital social (P.S. Adler and Kwon, 2002; Leana and Van Buren, 1999; Lin, 2001) : les approches du capital social comme *bien privé* et les approches du capital social comme *bien public*.

2.3.1 L'approche bien privé

L'approche bien privé considère le capital social comme spécifique à un individu. Dans un souci d'agrégation, le concept de capital social peut être ainsi appréhendé selon trois principales dimensions (Chollet, 2006) : la force des liens (contenu), la structure du réseau, les attributs des contacts.

Force des liens :

Granovetter (1973, 1995a, 1995b, 2003) a régulièrement utilisé le marché du travail pour illustrer ses travaux sur les réseaux sociaux. Dès 1973, il insiste sur « la force des liens faibles ». Granovetter (1973) définit la force d'un lien comme « une combinaison (probablement linéaire) de la quantité de temps, de l'intensité émotionnelle, de l'intimité (la confiance mutuelle) et des services réciproques qui caractérisent ce lien » (p. 1361). En fonction de l'intensité de chacun de ces éléments, un lien sera qualifié de fort ou de faible¹. Les liens faibles sont ainsi caractérisés par une faible quantité d'interactions dans le temps, une faible intensité émotionnelle, peu de confiance et peu de services réciproques. Contrairement aux réseaux à liens forts, les réseaux à liens faibles permettent de rentrer en contact avec un plus grand nombre d'individus et d'accéder à des informations nouvelles.

En effet, les réseaux à liens forts regroupent des personnes similaires évoluant dans un cercle relativement restreint. Une information ne circulant qu'à travers des liens forts risque fortement de rester cloisonnée à l'intérieur d'une même « clique » (Granovetter, 1973). Tandis que les réseaux à liens faibles permettent de rentrer en contact avec différents groupes d'individus, évoluant en dehors des cercles familiaux. Les échanges sont ainsi plus riches en information, celle-ci est ainsi renouvelée et diffusée à plus grande échelle. Les informations et les idées nouvelles sont plus efficacement véhiculées à travers des liens faibles. Les liens forts ne constituent pas des ponts, seuls les liens faibles permettent de relier des groupes différents. Les liens faibles permettent de donner accès à des individus socialement distants, de saisir des opportunités, par exemple d'emploi, difficilement accessibles autrement. Hansen (1999) et Granovetter (1995b, 2003) considèrent les liens faibles comme moins contraignants que les liens forts du fait qu'ils nécessitent moins d'entretiens et d'efforts et qu'ils sont généralement l'objet de moins de pressions sociales.

Ils permettent d'échanger des informations peu complexes, comme exemple pour trouver un emploi, en situation d'exploration, pour échanger des connaissances codifiables (explicites) et non dépendantes (Hansen, 1999). Toutefois, selon Hansen et al. (2001) les liens forts sont plus à même de favoriser le transfert des connaissances tacites. De plus, les liens forts correspondraient à une relation de confiance et permettraient ainsi un meilleur accès aux ressources (Borgatti and Cross,

¹Putnam (2000) distingue deux types de capital social : le *bonding* (qui unie) et le *bridging* (qui relie) que l'on peut rapprocher du concept de liens forts et de liens faibles

2003; Levin and Cross, 2004; Uzzi and Lancaster, 2003) en particulier aux ressources sensibles ou de nature privées.

Structure du réseau :

Selon Burt (1992) le capital social procure divers avantages en termes d'information (accès étendu et primauté de l'information), de visibilité (via les effets de recommandations, de réputation) et de contrôle (la position d'intermédiaire conférant à ego un certain pouvoir de négociation). Burt rejoint Granovetter en qualifiant l'absence de ponts entre deux groupes de « trou structural » et met en évidence l'avantage compétitif que cela représente en matière de bénéfice informationnel. Selon lui, ce n'est pas le nombre de contacts qui est important mais la structure du réseau social, plus précisément le nombre de contacts non redondants. Burt (1995) donne la définition suivante : « Deux contacts sont redondants lorsqu'ils donnent accès aux mêmes personnes, et procurent ainsi les mêmes bénéfices en informations » (p.602). Un réseau comportant des liens peu redondants, de faible densité, permettra d'accéder à des informations variées et originales. L'importance des trous structuraux sera d'autant plus élevée lorsqu'un individu se trouve dans une situation minoritaire ou marginale dans son organisation, par exemple lorsque peu de personnes possèdent les mêmes caractéristiques ou font le même travail que lui. Tout comme les liens faibles, les trous structuraux sont considérés comme bénéfiques dans des situations d'exploration, car ils permettent de faire émerger des connaissances, des idées, des interprétations diverses, et moins positifs voire négatifs pour les tâches d'exploitation qui nécessitent le transfert de connaissances explicites préexistantes (Hansen et al., 2001).

Nature des ressources accessibles / attributs des contacts :

Pour Lin et al. (1981) ce qui est important ce n'est pas tant la force du lien entretenu avec un contact, que la nature des ressources accessibles grâce à celui-ci. Plus le statut social du contact est élevé, plus l'emploi trouvé par le biais de ce contact correspondra à un statut social élevé. Dans leur étude Lin et al 1981 démontrent que le capital social a un effet relativement plus fort que le capital humain sur le statut acquis lors du premier emploi, et que les deux facteurs sont d'égale importance dans l'explication du statut de l'emploi actuel. Pour Lin (1995) « Le capital social (...) conserve toute son importance par comparaison avec le capital humain » (p.695). Selon ces auteurs les liens faibles, dans le contexte de la recherche d'emploi, permettraient l'accès à des gens de niveau social supérieur. Toutefois, ce postulat n'est pas systématiquement confirmé de façon empirique (Lin, 1999). La « théorie des ressources sociales » de Lin a ensuite été affinée et complétée en mettant en avant l'importance de la diversité des attributs des contacts (alters), c'est-à-dire leur non redondance, notamment en termes d'attributs hiérarchiques et fonctionnels (Seibert et al., 2001).

Par ailleurs, Lin (2001) distingue deux formes de capital social, à la fois distinctes et complémentaires :

- *Capital social latent* (ou « inscrit », accessible): capital potentiellement contenu dans les réseaux socioéconomiques et professionnels que fréquente l'individu dépendant de facteurs tels que le niveau d'instruction, l'emploi antérieur du candidat ou le statut socioéconomique des parents.

- *Capital social mobilisé* : est associé aux contacts menés par l'individu auprès de personnes intermédiaires, contacts augmentant la probabilité d'accès à d'autres ressources. Il s'agit des démarches par lesquelles l'individu fait intervenir les relations sociales en vue d'atteindre certains buts (Lin, 2001).

Pour Lin, le capital social est donc le résultat à la fois des relations sociales et de l'action individuelle.

Ces trois dimensions peuvent se résumer de la façon suivante : un bon réseau sera composé de contacts non redondants, que ce soit de façon structurale ou en termes d'attributs (organisationnels, hiérarchiques...), c'est-à-dire de contacts variés ne donnant pas accès aux mêmes ressources. De plus, il ne suffit pas d'avoir « un bon réseau », il est également important de savoir le

mobiliser.

Le capital social est important pour les entreprises lors du recrutement, les entreprises opérant dans un environnement où les aptitudes sociales et les réseaux jouent un rôle critique dans les transactions et les échanges (Lin, 2001). Nous reviendrons sur ce point dans la troisième section.

2.3.2 L'approche bien public

Le capital social est considéré comme un actif détenu collectivement (Coleman, 1990; Leana and Van Buren, 1999; Nahapiet and Ghoshal, 1998; Putnam, 2000). Dans cette approche, le capital social n'est pas le seul produit de relations interpersonnelles. Il réside surtout dans un ensemble de principes de comportements (confiance, normes, culture, etc.) partagés par les individus (Chollet, 2005). C'est en particulier l'approche que retient le sociologue Coleman. Même si Coleman tire des implications privées du capital social, il considère l'activité relationnelle comme un élément exogène à l'acteur.

En effet, l'acteur ne bénéficie pas des relations qu'il entretient personnellement avec les membres de la communauté mais de l'ensemble des relations entretenues par les membres au sein de la communauté. Ceux qui est vraiment central dans la pensée de Coleman (et des auteurs se rattachant à cette approche collective) ce sont les normes de coopération. L'accumulation de relations personnelles entre tous les acteurs de la communauté permet l'émergence de normes et par conséquent du capital social. L'approche bien public met donc l'accent sur le fonctionnement global d'une communauté composée d'acteurs reliés entre eux. Le capital social est considéré comme un ensemble de processus sociaux (solidarité, contrôle, régulation, etc.) qui facilitent, sous certaines conditions, l'action collective (Lazega, 2006).

Il revient à Leana et Van Buren (1999) d'avoir introduit le concept de *capital social organisationnel*. Selon les auteurs, Le capital social dans une organisation se définit par l'existence d'objectifs et de valeurs partagés par les membres de l'organisation, l'implication des membres dans l'atteinte des objectifs collectifs, et l'existence d'une relation de confiance entre eux (Baret et al., 2006). Le capital social organisationnel permet ainsi de réduire les coûts de coopération en délimitant les actions légitimes. Pour Leana et Van Buren (1999), la présence de cette forme de capital favorise d'une part la coopération et l'atteinte des objectifs collectifs, et d'autre part, permet l'échange de connaissances.

Si nous faisons un rapprochement avec l'approche bien privé, selon Lin (2001) et Portes (1998) les composantes collectives (normes, confiance, représentations partagées...) incluses dans la vision bien public du capital social représentent davantage un antécédent qu'une composante du capital social. Ces composantes collectives facilitent l'accès de l'acteur aux ressources contenues dans son réseau de relations mais ne font pas parties du capital social en tant que tel.

Par ailleurs, la vision de Coleman est souvent comparée avec celle de Burt². Contrairement à Burt, Coleman (1988, 1990) soutient l'idée selon laquelle les réseaux denses et redondants permettent d'obtenir des ressources utiles à l'action telles que la confiance, les normes, les valeurs. Les individus ayant un réseau dense seraient incités à coopérer et apporter des ressources à l'individu (Uzzi, 1997).

Les travaux portant sur les groupes et les équipes projets permettent de réconcilier ces deux approches. Ainsi Burt (2001) considère les effets bénéfiques des réseaux fermés à l'intérieur des équipes qui facilitent la coordination. Toutefois, il souligne également que les équipes doivent être

²Néanmoins, selon (Chollet, 2005), du point de vue de la stratégie de l'acteur, cette critique de la théorie des trous structureaux ne tient pas dans la mesure où Coleman considère le capital social comme un bien public (collectif), ce qui est opposé à la vision bien privé de Burt : « l'opposition récurrente entre Burt (1992) et Coleman (1988, 1990) paraît souvent biaisée par le fait que les arguments ne portent pas sur le même niveau d'analyse » (p. 201)

ouvertes sur l'extérieur via les réseaux des membres de l'équipe afin de favoriser notamment l'innovation. La densité à l'intérieur d'une équipe offre une bonne coordination de ses membres ; en revanche, il est préférable que les membres de l'équipe aient un réseau ouvert vers l'extérieur afin de bénéficier de l'accès à des informations et des ressources variées.

Autrement dit, le capital social organisationnel favorise la coordination, le transfert de connaissances internes, tandis que le capital social relationnel permet de faire émerger des idées nouvelles et d'accéder à des ressources différentes et variées (non redondantes).

2.3.3 Vers le capital relationnel de l'organisation

Nous avons ainsi abordé trois concepts distincts : capital humain, capital social bien privé (relationnel), capital social bien public (organisationnel).

La littérature permet de faire le lien entre les trois concepts que nous avons abordés tout en les rapprochant du contexte organisationnel via la notion de capital intellectuel. En effet, le capital intellectuel est défini comme la somme des connaissances qu'une organisation utilise (Nahapiet and Ghoshal, 1998; Subramaniam and Youndt, 2005). Il est également défini comme la combinaison de trois sous domaines que sont le capital humain (au sens de Becker), le capital organisationnel (au sens de Leana et Van Buren) et le capital relationnel/social (au sens de Burt et Lin).

- *Le capital humain* : regroupant l'ensemble des connaissances, compétences, expériences de chaque individu (candidat ou employé de l'organisation).

- *Le capital organisationnel (structurel)* : qui regroupe l'ensemble des processus sociaux, des capacités organisationnelles, qui facilitent l'action collective et permettent de répondre aux exigences du marché. Selon Bontis et Dragonetti (1999), l'essence du capital structurel réside dans la connaissance incorporée dans les routines d'une organisation.

- *Le capital relationnel (social)* : l'ensemble des ressources accessibles et mobilisées via les relations entretenues avec l'extérieur (candidat, clients, fournisseurs, et autres parties prenantes).

Dans le cadre de cette thèse, c'est davantage le capital social de type relationnel qui nous intéresse. Par exemple, lorsqu'un recruteur noue des relations avec des candidats potentiels il enrichit son capital social individuel, capital qu'il peut mettre au service de son organisation. Une organisation peut également développer en son nom des relations avec différentes parties prenantes. Ainsi, nous ne parlerons pas du capital social organisationnel mais plutôt du **capital relationnel de l'organisation** représentant l'ensemble des ressources accessibles et mobilisées par l'entreprise ou mises à disposition par ses collaborateurs au travers des relations entretenues avec l'extérieur.