

<p style="text-align: center;">Thèse en Sciences de Gestion</p> <p style="text-align: center;">LES DETERMINANTS DES RESEAUX DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES</p> <p style="text-align: center;">CADRES</p>

- **LES RESEAUX AUJOURD'HUI...**

L'importance de se créer un réseau professionnel occupe une grande place dans la presse managériale aujourd'hui. L'idée relayée par un grand nombre de magazines et de sites internet est que le réseau social facilite les affaires, aide la réussite professionnelle d'un cadre etc. **Les réseaux sociaux seraient source de bénéfices pour les organisations et les individus.**

On retrouve cette idée sur des sites de recherche d'emploi comme *Monster.fr* qui encouragent les salariés à développer et se servir de leur réseau pour progresser dans leur carrière. On rencontre, également, cette image d'utilité des réseaux dans les entreprises elles-mêmes, puisque ne sont pas rares les cadres qui croient, de manière plus ou moins fondée, qu'une carrière se bâtit via les connaissances et inter-reconnaisances que l'on peut avoir dans l'organisation.

- **POURQUOI CETTE ETUDE ?**

Beaucoup de recherches en sociologie et en gestion se sont penchées sur cette problématique. La plupart d'entre elles ont montré qu'avoir un réseau de relations est une véritable aide pour l'individu. Les effets des réseaux sont relativement connus et les relations interpersonnelles apparaissent clairement comme **un complément du capital humain.**

Cependant peu de recherches se sont intéressées aux déterminants de ces relations utiles à l'individu. Bien qu'il semble difficile pour un individu de se créer un réseau sur mesure, on peut tout de même se demander ce qui favorise et structure la formation des réseaux de

relations de développement professionnel. **Comment se forment et évoluent les réseaux de relations ? Quels facteurs influencent le schéma de ces relations ?**

Il est reconnu que les bénéfices retirés d'un réseau social varient en fonction de la structure de relations dans laquelle une personne est insérée : un réseau constitué de contacts plus ou moins proches, appartenant à des fonctions / organisations / niveaux hiérarchiques différents (etc.) n'apportera pas forcément les mêmes bénéfices à l'individu. **Il est donc légitime voire nécessaire de mieux comprendre leur fonctionnement et ce qui les détermine.**

Le but de notre recherche est donc de comprendre ce qui influence les caractéristiques du réseau de relations mobilisé par l'individu pour son évolution professionnelle.

En effet, il convient notamment :

- De **distinguer ce qui relève uniquement des caractéristiques intrinsèques de l'individu des éléments qui proviennent plus spécifiquement de son emploi et de l'organisation pour laquelle il travaille.**
- De comprendre **quels types de contacts sont mobilisés** par l'individu pour différentes ressources (mentoring, conseils de carrière, informations sur les postes vacants, aide au travail, etc.).

Dans la mesure où les effets des réseaux ne sont pas contestés, il semble **nécessaire d'y sensibiliser les étudiants et les salariés.**

Les carrières sont de moins en moins linéaires et uni-organisationnelles, il peut être utile pour un salarié responsable de sa carrière de savoir s'appuyer sur ses relations et donc de savoir comment les favoriser.

- **LES IMPLICATIONS DE L'ÉTUDE :**

Les implications de cette recherche peuvent ainsi être nombreuses. Les résultats de l'étude peuvent permettre de :

- **Comprendre le fonctionnement** des réseaux sociaux.

- **Connaître les ressources accessibles via les réseaux de relations** et vers quels contacts se tourner pour obtenir des ressources spécifiques qui peuvent aider l'individu dans sa carrière.
- Savoir **ce qui favorise les relations interpersonnelles utiles** au développement professionnel.
- Comprendre comment **l'individu peut agir** sur la création et le maintien de ces relations.

Pour plus d'informations, contacter Séverine Ventolini seventol@yahoo.fr