

Réseaux sociaux, segmentation et inégalités dans le recrutement des agents de sécurité hospitaliers

AMRANE Zineb

(Doctorante, faculté des lettres et des sciences humaines Ain Chock, Université Hassan II Casablanca- Maroc)

Publié en ligne le 1er avril 2026

Abstrait:

Cet article propose une analyse qualitative du recrutement et des trajectoires professionnelles des agents de sécurité dans les hôpitaux publics de la région Casablanca-Settat. Il s'appuie sur une enquête de terrain menée auprès de 49 agents de sécurité, à partir d'entretiens semi-directifs permettant de reconstituer leurs parcours d'accès à l'emploi et leurs expériences professionnelles au sein de l'institution hospitalière. Les résultats montrent qu'en l'absence d'une structure formalisée de gestion et de recrutement, l'embauche repose largement sur des mécanismes informels d'intermédiation mobilisant membres du personnel hospitalier. En s'appuyant sur la théorie des réseaux sociaux, l'analyse met en évidence que la valeur d'un lien dépend principalement de la position institutionnelle de l'intermédiaire, ce qui produit une sélection implicite. Au-delà de l'accès à l'emploi, cette logique relationnelle structure également les trajectoires professionnelles et génère une segmentation proche d'un marché de travail dual. Certains agents bénéficient d'une relative stabilité, d'avantages horaires et une protection contre le licenciement, tandis que d'autres occupent une position plus précaire et interchangeable. L'étude montre ainsi que les réseaux sociaux constituent un mécanisme central de production et de reproduction des inégalités au sein de la sécurité hospitalière.

Mots-clés :

(Marché du travail, sécurité hospitalière, réseaux sociaux, inégalité professionnelle, trajectoires professionnelles)

Abstract :

This article provides a qualitative analysis of recruitment processes and professional trajectories among security guards working in public hospital in the Casablanca-Settat region. It draws on fieldwork conducted with 49 security guards through semi-structured interviews aimed at reconstructing their pathways into employment and their professional experiences within the hospital institution. The findings show that, in the absence on a formalized recruitment and management structure, hiring largely relies on informal intermediation mechanisms involving hospital staff members. Drawing on social network theory, the analysis demonstrates that the value of social ties depends primarily on the institutional position of the intermediary, resulting in an implicit selection process. Beyond access to employment, these relational dynamics also shape professional trajectories and generate a segmentation resembling a dual labor market. Some agents benefit from relative job stability, favorable working schedules, and protection against dismissal, while others occupy more precarious and interchangeable positions. The study therefore highlights social networks as a central mechanism in the production and reproduction of professional inequalities within hospital security work.

Keywords

Labor market, hospital security work, social networks, occupational inequalities, professional trajectories

Introduction

L'intitulé de cet article renvoie à une interrogation centrale portant sur les modalités concrètes d'accès à l'emploi dans des segments faiblement institutionnalisés du marché du travail hospitalier. A travers le cas des agents de sécurité exerçant eu seins des hôpitaux publics de la région de Casablanca-Settat, il s'agit d'examiner comment l'entrée dans l'emploi loin de reposer sur des procédures formalisées de recrutement ou sur l'évaluation de compétences professionnelles objectivées, s'inscrit principalement dans des dynamiques relationnelles et informelles. Le titre met ainsi l'accent sur le rôle structurant des réseaux sociaux dans la régulation d'un marché du travail caractérisé par une faible formalisation organisationnelle, où l'accès à l'emploi dépend moins des qualifications individuelles que de la capacité des individus à mobiliser dans l'institution hospitalière.

En prenant pour point d'entrée le secteur de la sécurité hospitalière, cet article cherche à dépasser une lecture strictement organisationnelle du recrutement pour analyser les mécanismes sociaux qui président à la distribution inégale des opportunité professionnelles. L'enjeu n'est pas uniquement de comprendre comment les agents de

sécurité obtiennent leur emploi, mais également de montrer comment la nature du lien mobilisé, ainsi que la position institutionnelle de l'intermédiaires, influencent durablement leurs trajectoires professionnelles, leurs conditions de travail, leur stabilité d'emploi et leur exposition au licenciement. Ainsi, l'accès à l'emploi, apparaît comme le premier moment d'un processus plus large de différenciation interne, produisant des hiérarchies informelles entre travailleurs pourtant officiellement situés au même niveau professionnel.

Problématique

L'accès au marché du travail constitue depuis plusieurs décennies, l'un des principaux défis socio-économiques au Maroc (Reuters, 2025). Les données du Haut-Commissariat au plan (HCP) montrent que le marché du travail marocain se caractérise par une faible capacité d'absorption de la population active, révélant une difficulté persistante d'accès à l'emploi (HCP, 2024). Cette difficulté d'intégration se manifeste d'abord à travers un taux d'activité durablement bas, oscillant depuis plus d'une décennie entre 43 et 45 %, ce qui traduit l'exclusion d'une part importante de la population en âge de travailler du marché du travail (HCP, 2024).

Si les données de 2025 indiquent une baisse relative du chômage, celui-ci étant passé de 13,1 % au deuxième trimestre 2024 à 12,8 % au deuxième trimestre 2025, cette amélioration demeure limitée et fragile. En effet, elle s'accompagne d'une augmentation significative du sous-emploi, dont les effectifs sont passés de 1 042 000 à 1 147 000 personnes entre 2024 et 2025 (HCP, 2025b). Cette évolution montre que la diminution du chômage peut coexister avec une dégradation de la qualité de l'emploi, caractérisée par des formes d'insertion professionnelle partielles, instables et précaires.

Deux facteurs permettent d'expliquer cette difficulté d'intégration au marché de travail marocain. D'une part, l'économie marocaine présente une capacité limitée à créer des emplois formels et durables. Comme le souligne la banque mondiale, malgré des taux de croissance positifs, la croissance économique demeure faiblement intensive en emplois, en particulier pour les nouveaux entrants sur le marché du travail (World Bank, 2023). D'autre part, le marché du travail est marqué par une forte segmentation, opposant un noyau restreint d'emplois formels et protégés. Cette segmentation contribue à la reproduction des inégalités sociales d'accès à l'emploi, en pénalisant notamment les individus issus de milieux populaires, les jeunes sans réseaux professionnels et les travailleurs peu qualifiés (ILO, 2022).

L'accès au marché du travail apparaît comme un espace sélectif, structuré par des barrières sociales économiques et institutionnelles. Cette configuration invite à dépasser une lecture strictement macroéconomique afin d'interroger les mécanismes sociaux concrets qui organisent l'entrée dans l'emploi, en particulier dans les segments, les procédures formelles de recrutement tendent à coexister avec, voire à être supplantées par, des logiques d'interconnaissances, de recommandation et mobilisation des réseaux sociaux, qui jouent un rôle déterminant dans l'accès à l'emploi (Granovetter, 1973 ; Chauvac, 2010).

Dans cette perspective, le secteur de la sécurité constitue un terrain d'analyse particulièrement pertinent, dans la mesure où il répond pleinement aux caractéristiques des segments peu qualifiés du marché du travail. Les emplois de la sécurité se caractérisent par une faible reconnaissance symbolique, une rémunération limitée et une forte précarité au point que ces caractéristiques affaiblissent toute tentative de professionnalisation de ce secteur (Sefalafala & Webster, 2013). L'étude de l'accès au marché du travail à partir du secteur de la sécurité permet dès lors de saisir à une échelle fine, la manière dont les déséquilibres structurels du marché du travail marocain se traduisent concrètement dans les trajectoires professionnelles. Elle met ainsi en lumière le poids déterminant des réseaux sociaux et des logiques informelles dans l'intégration des individus aux segments les plus précaire de l'emploi.

Dans un souci d'adopter une approche située, attentive aux configurations institutionnelles spécifiques dans lesquelles s'inscrivent les trajectoires professionnelles, cette recherche se propose de s'intéresser plus particulièrement aux modalités d'accès aux postes d'agents de sécurité au sein des hôpitaux marocains. Le choix du secteur hospitalier ne relève pas du hasard. L'hôpital constitue une institution fortement normée et formalisée, caractérisé par un haut degré de régulation administrative et organisationnelle. Au sein cette institution, coexistent de manière structurelle des dispositifs de recrutement officiellement encadrés par des formes d'emploi périphériques faiblement visibles et occupant des positions subalternes dans l'ordre institutionnel (Strauss et al., 1963). L'analyse de l'accès à l'emploi dans ce contexte invite ainsi à examiner comment, au sein même d'une institution fortement formalisée comme l'hôpital, l'entrée dans les emplois peu qualifiés demeure largement structurée par des mécanismes informels d'interconnaissances et de recommandation. Cela conduit à poser la question suivante : comment les agents de sécurité hospitaliers accèdent-ils à l'emploi au sein des structures hospitalières au Maroc, et dans quelle mesure les mécanismes d'accès observés reflètent-ils les logiques de segmentation et de précarisation du marché de travail propres aux emplois peu qualifiés ?

L'originalité scientifique et l'ancrage théorique de la recherche

L'originalité de cette recherche tient avant tout à la manière dont elle envisage l'étude de l'accès à l'emploi et de la structuration des trajectoires professionnelles dans un segment du marché du travail peu exploré : celui des agents de sécurité dans les hôpitaux public. La majorité des analyses sur le travail dans les institutions publiques se concentrent sur les règles formelles, les procédures administratives ou les dispositifs organisationnels (Weber, 1971 ; Simon, 1947 ; March & Simon, 1958 ; Lipsky, 1980). Cette étude, en revanche, adopte une perspective qualitative centrée sur la parole des acteurs eux-mêmes. Ce choix méthodologique permet de donner aux agents de sécurité la possibilité de restituer leur expérience vécue et de révéler des dynamiques qui échappent aux observations institutionnelles classiques.

En mobilisant la théorie des réseaux sociaux (Granovetter, 1973, 1995), l'étude propose une lecture fine des mécanismes par lesquels l'insertion professionnelle peut être facilitée ou entravée, indépendamment des qualifications ou de l'expérience formelle des candidats. La combinaison de cette perspective avec les approches de la segmentation du marché du travail (Doeringer & Piore, 1971) permet d'envisager l'emploi des agents de sécurité non pas comme un ensemble homogène, mais comme un espace interne structuré par des hiérarchies informelles, où l'accès aux opportunités et les conditions de travail sont modulés par la position des intermédiaires et la nature des liens mobilisés.

Cette démarche méthodologique, fondée sur des entretiens semi-directifs avec 49 agents de sécurité de la région Casa-Settat, constitue une contribution originale car elle restitue la voix des acteurs souvent considérés comme périphériques dans l'analyse institutionnelle et organisationnelle, et explore un marché de travail faiblement régulé à partir de l'expérience concrète de ses bénéficiaires. L'approche adoptée dépasse ainsi la simple description des pratiques informelles pour offrir une analyse sociologique plus approfondie. Des rapports de pouvoir, des mécanismes d'accès à l'emploi et des logiques relationnelles qui structurent durablement les parcours professionnels. Elle ouvre également de nouvelles perspectives pour l'étude des emplois peu qualifiés dans les institutions publiques et pour la compréhension des effets du non-encadrement institutionnel sur la reproduction des inégalités professionnelles.

Recrutement informel et force des liens : l'accès à l'emploi comme produit des réseaux sociaux

Les entretiens menés auprès des agents de sécurité hospitaliers révèlent que les modalités d'accès à l'emploi constituent un point d'entrée particulièrement heuristique pour comprendre les formes contemporaines de gestion de travail dans les segments peu qualifiés du secteur public. Loin de reposer sur des procédures de recrutement pleinement formalisées et standardisées, l'entrée dans les postes d'agents de sécurité apparaît marquée par une forte informalité. Les recommandations personnelles, les réseaux de proximité et les médiations interne à l'hôpital y jouent un rôle central. Cette configuration ne saurait être comprise indépendamment du mode d'organisation spécifique de la fonction de sécurité hospitalière. Celui-ci se caractérise par une externalisation juridiquement actée depuis 1980 (Lahjouji & El Menzhi, 2018 ; Marhoui, 2022), mais organisationnellement inachevée.

En effet, si la fonction de sécurité est, sur le plan formel, confiée à des entreprises privées sélectionnées dans le cadre d'appels d'offres périodiques, les discours des agents interrogés montrent que ces sociétés exercent un rôle limité. Leur intervention demeure essentiellement circonscrite au versement des salaires. L'encadrement quotidien du travail, la répartition des postes, la gestion des horaires restent largement assurés par l'administration hospitalière. Cette dissociation entre employeur juridique et autorité organisationnelle produit une zone grise institutionnelle, au sein de laquelle les responsabilités en matière de gestion des ressources humaines, et en particulier de recrutement, restent faiblement définies et peu transparentes.

Cette forme organisationnelle produit des effets directs sur les processus de recrutement. L'absence d'un cadre institutionnel unifié favorise le recours à des pratiques d'accès à l'emploi. Dans ce contexte, les relations personnelles et les formes d'interconnaissances deviennent des ressources décisives pour obtenir un poste. Le recrutement des agents de sécurité s'inscrit dès lors dans une logique de sélection sociale implicite, qui privilégie les individus disposant de capitaux relationnels mobilisables au sein de l'institution hospitalière, au détriment de ceux qui en sont dépourvus. Le témoignage d'Imad permet ainsi de donner chair à cette logique de sélection sociale implicite, en révélant la centralité des liens sociaux dans les modalités effectives de recrutement :

« Non, je ne les connaissais pas auparavant. En fait, c'est Ahmed dans la sœur habite dans le même immeuble que ma famille, qui le connaissait. Il savait que mon père était décédé, que mes frères étaient encore jeunes et que j'étais à la recherche d'emploi après avoir été licencié de mon travail de mon travail à Derb Omar. Je pense que c'est pour cela qu'il voulait m'aider. Je ne lui ai même

pas demander, que dieu le bénisse. El ne m'a rien dit, mais un jour il est venu me chercher et m'annoncer qu'il m'avait trouvé un emploi comme agent de sécurité. Ensuite, il m'a amené voir monsieur Hakim. » (Imad, entretien 15)

L'examen approfondi des modalités de recrutement des agents de sécurité hospitaliers révèle une configuration singulière qui dépasse la simple mobilisation des réseaux à des fins informationnelles. Il ne s'agit pas ici d'un usage classique du capital relationnel permettant d'obtenir des renseignements sur un poste, d'identifier les procédures de candidature ou d'accéder à un entretien. La particularité du dispositif observé tient au fait que l'activation d'un simple contact peut suffire à produire immédiatement l'embauche. Le réseau ne sert pas à faciliter l'accès à une procédure ; il se substitue à la procédure elle-même. Cette inversion transforme profondément la nature du marché du travail concerné.

Le témoignage d'Imad illustre avec force cette logique. L'intermédiation opérée par Ahmed ne débouche pas sur une orientation vers un concours, un dépôt de dossier ou une phase d'évaluation. Elle aboutit directement à la mise en relation avec un acteur interne capable de valider l'intégration. Le simple fait d'être introduit dans le réseau organisationnel suffit à déclencher le processus recrutement. Cette configuration correspond à une forme « *d'encastrement* » de l'action économique dans des relations sociales, au sens de Granovetter (1985). L'embauche n'est pas régulée par des mécanismes impersonnels de mise en concurrence, mais par des chaînes relationnelles où la confiance minimale accordée à l'intermédiaire remplace toute évaluation formelle des compétences.

Plus encore, le statut hiérarchique de la personne contactée apparaît secondaire. Des agents accèdent à l'emploi par l'intermédiaire de membres de personnels administratifs, de médecins, du chef de sécurité, mais également d'autres agents de sécurité déjà en poste. Cette relative indifférence à la position institutionnelle renvoie à une conception horizontale du réseau organisationnel. Contrairement aux modèles bureaucratiques classiques où le pouvoir de décision est strictement verticalisé (Weber, 1922), le recrutement des agents de sécurité semble circuler à travers des connexions transversales. Cette situation peut être interprétée à la lumière des travaux de Burt (1992) sur les « *trous structureaux* », selon lesquels l'influence d'un individu dépend moins de son rang hiérarchique que sa capacité à servir de passerelle entre des groupes distincts. Ainsi, un agent de sécurité déjà en poste peut jouer un rôle décisif s'il constitue le point de contact permettant l'introduction d'un candidat dans l'univers hospitalier.

L'un des traits les plus marquants de cette configuration réside dans la marginalisation du capital humain. L'expérience, la formation ou les compétences spécifiques ne

constitue pas des critères déterminants. Le recrutement repose essentiellement sur des caractéristiques extraprofessionnelles et sur la simple appartenance relationnelle. Cette situation rompt avec la définition classique du recrutement comme « *sélection réciproque* » (Galois-Faurie et al., 2022), impliquant une évaluation mutuelle des attentes et des capacités. Ici, ni le candidat ni l'organisation ne procèdent à une véritable mise en correspondance des exigences et des qualifications.

Cette absence d'évaluation mutuelle peut être interprétée sociologiquement comme le signe d'un marché de travail faiblement institutionnalisé. L'ajustement entre l'agent et le poste ne se fait pas au moment du recrutement, mais progressivement, à travers l'expérience quotidienne du travail et l'apprentissage sur le terrain. L'organisation hospitalière semble considérer la fonction de sécurité comme interchangeable et peu spécifique. Du côté des candidats, la vulnérabilité socioéconomique, illustré par la situation d'Imad, favorise l'acceptation immédiate de l'offre, indépendamment des conditions précises.

En définitive, le recrutement des agents de sécurité hospitalière apparaît comme un marché relationnel régulé par la circulation des contacts plutôt que par la confrontation des qualifications et des exigences organisationnelles. Les réseaux sociaux ne servent pas simplement de canaux d'information, mais deviennent des dispositifs de régulations substitutifs aux procédures formelles. La décision d'embauche semble ainsi largement dépendre de caractéristiques extraprofessionnelles et de la capacité à activer des liens insérés dans l'espace hospitalier. Ce mode de fonctionnement souligne enfin les limites des modèles classiques de recrutement lorsqu'ils sont appliqués à des segments du marché du travail faiblement institutionnalisés, où le capital social tend à primer sur le capital humain dans l'accès à l'emploi.

Profils d'intermédiaires et marché interne segmenté : hiérarchies, privilèges et vulnérabilité

Si l'analyse du recrutement a montré que l'accès au poste d'agent de sécurité repose essentiellement sur l'activation de relations sociales, il apparaît que ces relations ne produisent pas les mêmes effets une fois l'emploi obtenu. Tous les agents de sécurité entrent dans l'hôpital par « *quelqu'un* », mais tous ne sont pas placés dans la même position au sein de l'organisation. Le mode d'accès devient donc un principe structurant des trajectoires professionnelles ultérieures. Comme l'exprime l'un d'eux : « *Même si nous sommes tous des agents de sécurité, nous n'avons pas la même place à l'hôpital. Nous avons tous obtenu ce travail grâce à quelqu'un, mais tout dépend finalement de qui est cette personne* ». Cette affirmation, apparemment simple, révèle une

hiérarchisation interne fondée non pas sur les compétences, l'ancienneté ou la qualification, mais sur la nature du lien mobilisé lors du recrutement.

L'identité de l'intermédiaire agit comme un capital relationnel différencié qui continue à produire des effets même après l'embauche. Les agents recrutés directement par l'économiste de l'hôpital se trouvent généralement dans une position plus favorable. En l'absence d'une unité interne dédiée à la gestion administrative des agents de sécurité, l'économiste joue un rôle central dans les décisions liées aux affectations, au renouvellement des contrats ou aux licenciements. Être introduit par lui signifie être en relation directe avec le centre du pouvoir décisionnel. Cette proximité offre non seulement une marge de manœuvre dans le choix des horaires ou des postes, mais surtout une forme de protection relative contre le licenciement. Autrement dit, la relation qui a permis d'entrer dans l'hôpital devient avec le temps une ressource durable qui protège et stabilise la trajectoire professionnelle. Dans la perspective de Bourdieu (1980), le capital social ne se limite pas à l'accès à une opportunité ; il constitue un ensemble de ressources actuelles ou potentielles liées à la possession d'un réseau durable. Ici, la durabilité du lien avec une figure centrale de l'organisation produit une stabilisation professionnelle.

Une situation comparable, bien que plus rare, concerne les agents recrutés par des médecins. Dans ces cas, la recommandation est généralement transmise soit directement à l'économiste, soit au chef de sécurité, qui se charge ensuite de faciliter l'intégration du candidat. Le prestige symbolique attaché à la profession médicale dans l'espace hospitalier confère à cette recommandation une force particulière. La parole médicale, investie d'une autorité largement reconnue, fonctionne ainsi comme un capital symbolique transféré à l'agent recommandé. La protection dont bénéficient ces agents ne repose pas sur une relation étroite avec le médecin, mais davantage sur le poids institutionnel de celui qui les a introduits. Le réseau ne devient pas un moyen d'accès à l'emploi ; il devient également un mécanisme de légitimation durable au sein de l'organisation hospitalière.

Il convient de considérer ensemble le rôle des surveillants et celui du chef de sécurité dans la supervision des agents de sécurité, même si leur implication diffère au quotidien. Le chef de sécurité contrôle régulièrement les affectations, les présences et les absences, et gère la répartition des postes. En situation de manque d'effectifs, à la suite d'un licenciement ou du départ imprévu d'un agent, et en l'absence de recommandations transmises par le centre administratif, le chef de sécurité est généralement chargé de trouver rapidement un remplaçant. Il peut également accorder certains avantages tels que des horaires plus flexibles ou des postes moins contraignants lorsqu'un lien étroit est entretenu, parfois par des arrangements informels. Toutefois, il ne dispose pas du

pouvoir d'empêcher un licenciement. Les surveillants, en revanche, n'interviennent pas tous les jours dans le travail des agents de sécurité. Leur rôle devient essentiel lorsqu'un problème survient entre les agents et le personnel hospitalier ou lorsque le chef de sécurité ne parvient pas à trouver une solution satisfaisante pour toutes les parties. Dans ces situations, ils peuvent influencer les affectations, recommander un recrutement au même empêcheur un licenciement, offrant ainsi une protection réelle aux agents avec lesquels ils ont développé de bonnes relations.

Les agents recrutés par d'autres catégories du personnel, notamment par des employés occupant des positions intermédiaires ou subalternes, se trouvent dans une situation beaucoup plus fragile. Leur intermédiaire ne dispose pas d'un pouvoir suffisant pour garantir leur stabilité. Ils sont davantage exposés aux changements fréquents de poste, aux rotations d'horaires et au risque de licenciement. Leur insertion dans le réseau hospitalier est moins protectrice, car elle ne les relie pas directement aux centres de décisions. L'absence de lien vertical fort les maintient dans une position d'incertitude permanente.

Cette différenciation interne renvoie à une logique proche de celle du marché du travail dual analysé par Doeringer et Piore (1971). Au sein d'un même espace organisationnel, se constituent deux segments distincts. Le premier, se caractérise par une relative stabilité, une capacité à influencer les conditions de travail et une protection contre l'incertitude. Le deuxième segment est marqué par l'instabilité, la mobilité imposée et la vulnérabilité contractuelle. Ce qui singularise la situation observée est que la segmentation ne repose ni sur la qualification ni sur la spécialisation technique, mais sur la qualité du capital relationnel initialement mobilisé. Le marché interne des agents de sécurité apparaît ainsi structuré par une hiérarchie invisible des réseaux.

Dans cette configuration, « *l'encastrement* » de l'action économique dans les relations sociales au sens de Granovetter (1985), prend une dimension particulièrement forte. L'embauche, l'affectation, la protection ou le licenciement ne sont pas régulés par des règles impersonnelles stabilisées, mais par la densité et la position des liens au sein de l'organisation. Le pouvoir circule à travers des réseaux hiérarchisés, et la trajectoire professionnelle dépend de la place occupée dans cette cartographie relationnelle. Le capital humain apparaît secondaire par rapport au capital social.

Cette structuration relationnelle produit également un effet de rotation élevée parmi les agents moins protégés. Faute de garanties claires et durables, ceux qui sont entrés à l'emploi grâce à des liens plus éloignés ou moins influents occupent des positions particulièrement fragiles et instables. Le renouvellement fréquent des agents ne doit pas être interprété comme une conséquence organisationnelle, mais comme le résultat d'une

segmentation relationnelle qui distribue inégalement la sécurité professionnelle. Derrière un même statut d'agent de sécurité se cache ainsi une inégalité structurelle profonde. Au-delà des compétences déclarées, c'est souvent l'intermédiaire par lequel on a été recruté qui façonne la stabilité du parcours et les possibilités de maintien dans l'emploi.

En définitive, l'analyse met en lumière un marché du travail interne où les réseaux ne servent pas uniquement à accéder à l'emploi, mais participent également à organiser les hiérarchies, distribuent les privilèges et organisent la vulnérabilité. L'inégalité ne se lit pas dans les contrats, mais dans la configuration des relations. La segmentation n'est pas formalisée mais elle est socialement opérante, inscrite dans la mémoire des recrutements et dans les rapports de pouvoir qui traversent l'espace hospitalier.

Conclusion

L'analyse des trajectoires des agents de sécurité hospitalier montre que l'accès à l'emploi, son maintien et les conditions de travail s'inscrivent dans un marché du travail faiblement structuré, où les réseaux sociaux d'intermédiation jouent un rôle plus déterminant que les procédures formalisées de recrutement. En l'absence de mécanismes institutionnels stabilisés, ces relations sociales deviennent le principal mode d'accès aux opportunités professionnelles. L'emploi apparaît alors comme le résultat d'un processus relationnel plutôt que d'une mise en concurrence strictement fondée sur les qualifications.

Dans cette configuration, les réseaux sociaux ne se limitent pas à faciliter l'entrée dans l'emploi. Ils structurent durablement les trajectoires professionnelles et produisent une segmentation interne les agents. Certains bénéficient d'une protection relative, tandis que d'autres restent exposés à une forte précarité et une instabilité professionnelle. Ainsi, le fonctionnement du travail de sécurité hospitalière apparaît étroitement lié à un marché de travail marqué par l'informalité et la faible régulation, dans lequel les relations sociales participent directement à la production et la reproduction des inégalités professionnelles.

Bibliographie

Bourdieu, P. (1980). Le capital social : notes provisoires. Actes de la recherche en sciences sociales, 31, 2-3.

Burt, R. S. (1992). Structural holes: The social structure of competition. Cambridge, MA: Harvard University Press

Chauvac, N. (2010). *Sociologie des réseaux sociaux*. Paris: Armand Colin

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. Internal labor (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington: Heath.

Galois-Faurie, I., Chaise, I., & Loison, P. (2022). *Sociologie du recrutement*. Paris, France : la découverte.

Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties: *American Journal of sociology*, 78(6), 1360-1380.

Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of sociology*, 91(3), 481-510

Granovetter, M. (1995). Getting a job: A study of contacts and careers (2nd ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.

Haut-Cammissariat au plan (HCP). (2024). *Marché du travail : caractéristiques et évolutions récentes*. Rabat. https://www.hcp.ma/Marche-du-travail_r423.html

Haut-Cammissariat au plan (HCP). (2025b). *Situation du marché du travail : indicateurs du sous-emploi. Note d'information*. Rabat. https://www.hcp.ma/Actualite-marche-du-travail_r424.html

International labour organisation (ILO). (2022). Labour market transitions of young women and men in Morocco. Genève.

Lahjouji, M., & El Menzhi, M. (2018). Les réformes administratives au Maroc à l'épreuve du New Public Management. *Revue marocaine d'administration publique*, 6, 45-62

Lipsky, M. (1980). Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services. New York, NY: Russell Sage Foundation.

- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York, NY: Wiley.
- Marhoui, Y. (2022). *La modernisation publique au Maroc : entre référentiels managériaux et contraintes institutionnelles*. Rabat : Edition universitaires marocaines.
- Reuters. (2025). Morocco's unemployment rate rises as economic pressures persist. <https://www.reuters.com/world/africa/moroccos-unemployment-rate-rises-133-2024-drought-hits-farmers-2025-02-03/>
- Sefalafala, T., & Webster, E. (2013). Working as a security guard: The limits of professionalization in a low-status occupation. *South African Review of sociology*, 44(2), 76-97.
- Simon, H. A. (1947). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organizations*. New York, NY: Free Press.
- Strauss, A., Fagerhaugh, S., Suczek, B., & Wiener, C. (1963). *Social organization of medical work*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Weber, M. (1922). *Economie et société*. Paris: Plon (trad. fr.).
- Weber, M. (1971). *The theory of social and economic organization* (T. Parsons, Ed.; A. M. Henderson & T. Parsons, Trans.). New York, NY: Free Press.
- World Bank. (2023). Morocco Jobs Diagnostic: Challenges and opportunities. Washington, DC. <https://www.worldbank.org/en/country/morocco/publication/morocco-jobs-landscape>