

# **L'impact Du Capital Intellectuel Sur Employabilité Perçue chez les Etudiants des écoles de commerce au Maroc : une étude exploratoire**

## **The Effect of Intellectual Capital on Perceived Employability among Students of Business Schools in Morocco: a qualitative study**

**AJARRAR Nada**

Doctorante chercheur

Université Ibn Tofail , Kénitra, MAROC

Management et finance

L'Économie et Management des Organisations «LEMO»

**Ajarrarnada1@gmail.com**

**BERJAOUI Abdelmoumen**

Professeur d'Enseignement Supérieur

Université Ibn Tofail Kénitra, Maroc

**abdelmoumen.berjaoui@gmail.com**

**Date de soumission** : 06/01/2021

**Date d'acceptation** : 14/03/2021

**Pour citer cet article** :

AJARRAR N. & BERJAOUI A. (2021), «L'impact Du Capital Intellectuel Sur Employabilité Perçue chez les Etudiants des écoles de commerce au Maroc : une étude exploratoire », Revue Française d'Economie et de Gestion « Volume 2 : numéro 3 » pp : 128 – 148.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons

Attribution License 4.0 International License



**Résumé :**

L'objectif de cet article est d'étudier l'influence du capital intellectuel sur l'employabilité perçue chez les étudiants des écoles de commerce au Maroc. Pour atteindre cet objectif, une étude exploratoire a été menée, par le biais des entretiens semi-directifs, sur un échantillon de 11 étudiants issus différents ENCG du Maroc. Les résultats obtenus indiquent que, les relations entre les composantes du capital intellectuel à savoir : capital Social ; capital Humain ; capital Structurel, et l'employabilité perçue ont un écho dans le contexte marocain et que la variable confiance en soi joue le rôle médiateur dans cette relation ce qui représente la spécificité du contexte marocain. Les implications résultant de cette recherche ont été par ailleurs suggérées.

**Mots clés :**

Capital intellectuel ; capital Social ; capital Humain ; capital Structurel individuel ; employabilité perçue ; confiance en soi

**Abstract :**

The objective of this paper is to study the influence of intellectual capital on perceived employability among business school students in Morocco. To achieve this objective, an exploratory study was conducted, through semi-structured interviews, on a sample of 11 students from different ENCG in Morocco. The results obtained indicate that the relationship between the components of intellectual capital, namely: Social capital; Human capital; Structural capital, and perceived employability resonates in the Moroccan context and that the self-confidence variable plays the role of mediator in this relationship, which represents the specificity of the Moroccan context. Implications resulting from this research were also suggested.

**Keywords :**

Intellectual Capital ; Social Capital ; Human Capital ; Individual Structural Capital ; Perceived Employability; Self-confidence

## Introduction

Au Maroc, 26% est le taux de chômage chez les jeunes diplômés (HCP, 2019). Ce taux peut être classé parmi les hauts taux enregistrés dans la région de MENA. Et vu qu'il touche une couche sociale très sensible, la situation devient alarmante pour les responsables. Certes, plusieurs explications peuvent être données, mais la principale avancée est que les formations dispensées dans les universités marocaines ne répondent pas aux besoins du marché du travail. Le diplôme obtenu n'est plus devenu un passeport pour l'emploi stable et ne permet plus d'accéder aux postes clés de responsabilité. En conséquence, le jeune étudiant qui cherche un travail, devrait avoir en dehors de ces acquis académiques, des compétences extra-académiques et personnelles afin de multiplier ses chances pour trouver un emploi. Dans ce sens, il sera plus compétitif sur le marché du travail et aurait la vive conviction qu'il décrochera un travail, autrement dit, il aura la chance de multiplier son sentiment d'employabilité.

Le sentiment d'employabilité ou l'employabilité perçue a été souvent vu comme la capacité d'un individu à trouver un emploi qui répond à ses exigences. Elle a été mobilisée comme une variable dépendante dans plusieurs modèles théoriques (Forrier, Cuyper, & Akkermans, 2018). La majorité de ces modèles ont s'intéressé à l'étude de ce concept au niveau macro qui vise à promouvoir l'employabilité au niveau d'une nation (see Berntson, n.d.2008), ou bien au niveau meso et plus particulièrement au niveau organisationnel où l'entreprise cherche toujours à développer l'employabilité de ces salariés pour qu'ils s'adaptent aux fluctuations du marché. Cependant, au niveau individuel, plusieurs auteurs ont tenté de comprendre les facteurs déterminent du niveau d'employabilité. Pour cela, ils ont classé ces facteurs en trois groupes ; les facteurs contextuels (Nauta, et al , 2009), des caractéristiques personnelles (Pool, Qualter, & Sewell, 2014), ou les deux à la fois (Clarke, 2017).

En effet, pour l'employabilité des jeunes diplômés, les chercheurs se sont intéressés plus à l'étude du rôle des ressources personnelles parce qu'elles sont plus adaptables et contrôlables que les facteurs contextuels (Peeters et al., 2019). De ce fait, une tentative de clarifier et de distinguer ces ressources peuvent être d'une grande utilité pour les universitaires et les praticiens. Selon Holmes, (2013), ces ressources peuvent être classées en trois catégories, des ressources de possession, ressources de positionnement et des ressources de procédure. Okay-Somerville & Scholarios, (2017) ont élargi cette distinction pour couvrir toutes les dimensions éducatives, sociales, culturelles et psychosociales qui sont acquises au travers des expériences formelles et informelles et qui sont capables de promouvoir l'employabilité perçue chez les

jeunes diplômés. Pour cela, ils ont parlé au terme des capitaux, ainsi ils ont énuméré le capital humain (savoir, compétences et expérience), capital social (réseaux social, classe sociale) et approche procédural (self-management). Pour cette auteur, cette combinaison de capitaux semble avoir plus d'impact sur l'employabilité perçue des jeunes diplômés. Dans le même ordre d'idées, d'autres chercheurs ont combiné ces trois types de capitaux en un seul concept, c'est le capital intellectuel (Arenas, Griffiths and Freraut, (2013) et ils ont testé empiriquement ce concept en contexte organisationnel. Ils ont déduit que le capital intellectuel individuel favorise positivement l'employabilité perçue chez les salariés.

Cependant, l'étude du rôle du capital intellectuel individuel dans l'émergence d'une employabilité perçue chez les jeunes diplômés reste sous explorée. Les travaux existants en ce sens, sont de nature conceptuelle et non pas empirique (Holmes 2013, Clarke 2017), en conséquence, les résultats dégagés dans ce cas ne peuvent pas être généralisés. De ce fait, notre compréhension du rôle de ce capital dans le développement d'une employabilité perçue chez les jeunes diplômés demeure encore insuffisante. A cet égard, nous avons décidé de combler ce gap dans la littérature et de nous intéresser à l'étude de l'impact du capital intellectuel individuel des jeunes diplômés sur leur employabilité perçue.

D'une façon concrète, notre problématique de la recherche, qui va structurer notre article, peut être résumée par la question suivante :

**Quelle est l'influence du capital intellectuel individuel sur d'employabilité perçue des jeunes diplômés au Maroc ?**

L'objectif de notre recherche consiste donc à proposer un cadre conceptuel qui relie les dimensions du capital intellectuel avec l'employabilité perçue. Plus particulièrement, nous essayerons de transporter les concepts mobilisés au niveau organisationnel (salariés) pour les appliquer à un échantillon des jeunes diplômés. De plus, avec une étude qualitative de nature exploratoire, nous essayerons d'examiner la signification des liens de causalité entre les quatre concepts afin de savoir s'ils ont un écho de ces liens dans le contexte marocain.

La structure de cette recherche s'articule autour de trois parties. Nous commencerons en premier lieu par une revue de la littérature afin de mettre en évidence les principaux concepts mobilisés et de donner un soubassement théorique aux différentes hypothèses formulées. Par la suite, nous présenterons la méthodologie de notre recherche. Cette partie sera suivie des principaux résultats obtenus et de la discussion de ces résultats. Enfin nous terminerons notre étude par une conclusion mentionnant les principaux apports de notre étude, ses manquements ainsi que les voies futures de la recherche.

## 1. REVUE DE LA LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

### 1.1. L'employabilité perçue

Si, le concept de l'employabilité perçue a été souvent mobilisé pour désigner la capacité d'un individu à trouver un emploi qui répond à ses qualités, il va au-delà de cette conceptualisation simplifiée si on l'aborde de point de vue académique. Les auteurs restent unanimes sur une seule définition de ce concept. La plupart d'entre eux, ont avancé que ce concept est complexe et multidimensionnel. Hugh-Jones, (2008), ont suggéré qu'une partie de cette complexité est due au fait que le concept de l'employabilité peut être vu à travers trois différentes perspectives à la fois, de point de vue de l'employeur, de l'individu et de point de vue des universités. Pour nous, nous nous intéressons à l'employabilité de point de vue individuel.

En effet, Les définitions mobilisées dans ce sens, essayent de la rapprocher au travers les caractéristiques individuelles et contextuelles de l'individu. Pour Vanhercke *et al.*, (2014), l'employabilité perçue désigne le résultat de la perception par l'individu de facteurs personnels tels que ses compétences, de son capital social, ainsi que de facteurs contextuels comme le marché de l'emploi. Elle se voit, alors, comme une confiance en les compétences de l'individu et à aux opportunités offertes sur le marché du travail qui lui permettent de trouver un emploi stable. Cependant, Pour d'autres auteurs, l'employabilité perçue ne se limite pas seulement à la recherche du travail, elle peut désigner aussi la capacité de l'individu à garder son travail actuel et d'obtenir un nouvel emploi si nécessaire (Vanhercke *et al.*, 2014).

Effectivement, dans un monde en évolution permanente, la capacité d'un employé à garder son travail devient un challenge. C'est pour cela qu'il doit s'investir en permanence pour s'adapter aux fluctuations de son métier et d'assurer la stabilité de son emploi. En ce sens, Vanhercke *et al.*, (2013, p 594) ont défini l'employabilité perçue comme « the possibility to maintain current employment ». Un employé qui a des compétences actualisées se voit toujours capable de garder son emploi, ce qui rend l'employabilité perçue comme un garant de la sécurité de l'emploi en période de crise.

Étant donné que la présente étude porterait principalement sur l'employabilité des étudiants et des diplômés de l'enseignement supérieur, une définition plus appropriée devrait être moins large et inclure l'employabilité dans le contexte de ce qui rend plus susceptible d'être employable et non seulement sur la capacité de conserver un emploi ou

de se déplacer de manière autonome sur le marché du travail. Mcardle, Waters and Briscoe,( p.4 2007)et ses collaborateurs appuient ce point de vue en affirmant qu'" étant donné la probabilité de périodes de chômage pour de nombreuses personnes aujourd'hui, une définition efficace de l'employabilité doit comprendre des attributs qui aident les personnes à trouver un emploi et à en sortir ". Sur la même ligne d'idées, Moreland, (2005) définit l'employabilité perçue pour les jeunes diplômés comme un ensemble de compétences, savoirs et attributs qui rendent les diplômés plus susceptibles de trouver un emploi et qui leur permettent aussi d'exceller dans les professions choisies. Cette définition se considère comme un fondement de l'étude de ce sujet par ce qu'elle partage de similarité avec d'autres définitions qui relient l'employabilité des jeunes diplômés aux compétences acquises. Donc, nous s'inscrivons dans cette approche et nous adopterons cette définition dans le reste de notre travail.

## **1.2. Le capital intellectuel**

Le capital intellectuel a été développé au niveau organisationnel. Il désigne la somme des connaissances, savoirs, compétences et les ressources détenues par une entreprise et qui crée sa performance (Rehman,et al 2020). Il constitue une source d'avantage concurrentiel qui permet à l'entreprise de se perfectionner et de se distinguer sur le marché. Les auteurs ont déterminé trois composantes du capital intellectuel à savoir ; le capital social, le capital relationnel et le capital structurel. Ses trois types de capitaux sont gérés au niveau organisationnel avec la "Strategic Intellectual Capital Management". Par cette stratégie, l'entreprise cherche toujours de manipuler cette combinaison entre ces trois dimensions afin d'atteindre ces objectifs.

En effet, si la notion du capital intellectuel a été émergée au niveau organisationnel, certains chercheurs ont avancé que cette notion peut être appliquée au niveau individuel loin du niveau macro et méso(Mura & Longo, 2013 ; Naidenova, et al 2015). Pour ces auteurs, les individus sont les principaux acteurs des opérations du capital intellectuel et sont les principaux constituants d'une organisation et par voie de conséquence le concept du capital intellectuel peut être applicable au niveau individuel. De ce fait, le capital intellectuel peut être vu comme un facteur clé de succès et de la performance au niveau individuel. Par exemple le travail du Tomé, et al , (2014) a prouvé un lien entre le capital intellectuel de l'entraîneur sportif et son niveau de salaire touché. Aussi le travail du Naidenova et al., (2015) ont conclu que les managers qui possèdent un capital intellectuel

performent plus que les managers qui souffrent d'une carence de cette qualité personnelle. Selon Zhining Wang, Bu, & Cai, (2018) le capital intellectuel individuel est défini comme la somme des compétences possédées et contrôlées par un individu. Il constitue alors une sorte de qualités personnelles qui donne à l'individu la possibilité d'exceller et de se perfectionner dans un domaine. Donc, à l'instar du capital intellectuel organisationnel, certains chercheurs ont avancé que le niveau individuel du capital intellectuel peut aussi contenir trois dimensions à savoir, le capital social, le capital relationnel et le capital structurel (Zhining Wang, Bu, & Cai 2018). En conséquence, nous pouvons transposer cette distinction aux jeunes diplômés, et nous admettons que le capital intellectuel peut être aussi sujet pour les jeunes chercheurs d'emploi.

### 1.2.1. Le capital social individuel

Bourdieu, (1980) définit le capital social comme étant « *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). Dans sa définition, Bourdieu, (1980) insiste sur le niveau macro du concept en l'assimilant comme la somme des ressources auxquelles les individus peuvent y accéder par le biais des relations sociales ou par l'appartenance à une collectivité, communauté, ou un groupe social. Autrement dit, le capital social désigne la force des liens sociaux qui existent au sein d'un groupe et constituent la base de la confiance et l'engagement mutuel qui vont développer par la suite la coopération, le partage d'informations, et le partage des ressources dans les communautés.

Ces dernières années, la théorie du capital social a reçu une attention accrue en tant qu'un moyen qui met le doigt sur l'importance du réseautage, la confiance et des normes dans le développement d'une employabilité chez les jeunes diplômés. Elle a été bien développée dans ce sens, en se basant sur le travail de Coleman, (1988) qui affirme que la quantité et la qualité du capital social possédé par une famille a un impact positif sur la réussite académique ainsi que sur l'obtention du premier emploi pour son jeune diplômé. Dans ce sens, le concept du capital social peut être vu comme la somme des relations et des réseaux sociaux qui aident à mobiliser le capital humain existant des diplômés et à les rapprocher du marché du travail ainsi qu'aux éventuelles d'opportunités d'emploi.

Dans ce contexte, il se considère comme un élément important pour chaque individu afin de multiplier ses chances de trouver un emploi. Avoir des relations sur le marché de l'emploi constitue un avantage pour maximiser la probabilité d'atteindre un meilleur emploi pour le jeune diplômé. Selon une étude faite par HCP-Banque Mondiale, le réseau de connaissances représente 70,9% des moyens de recherche utilisés pour décrocher un emploi pour les jeunes diplômés au Maroc<sup>1</sup>. Ceci s'aligne aussi avec d'autres travaux académiques qui mettent en évidence l'influence du capital social sur l'employabilité perçue (Verhage, 2015 ; Clarke, 2017). Par exemple, Bradley, Bathmaker, & Waller, (2013) ont trouvé dans une étude faite en U.K, que les familles de la classe moyenne ont tendance à mobiliser leurs réseaux sociaux pour assurer un emploi pour leurs enfants fraîchement diplômés.

D'après ces travaux, un individu qui a un capital social matérialisé par un ensemble d'amis et des connaissances aura plus de chance d'avoir un emploi qu'un autre qui ne possède pas cette faculté. Les réseaux sociaux apparaissent comme déterminants dans la recherche d'emploi (Forrier et al., 2018). Ils augmentent alors la perception de l'individu d'avoir un travail.

En partant de ça, nous pouvons avancer l'hypothèse suivante :

**H1 : Le capital social du jeune diplômé influencerait positivement son employabilité perçue.**

### **1.2.2. Le Capital Humain**

Le capital humain comme son nom indique, est souvent associé à un individu. Il est individuel par nature. Il désigne l'ensemble des connaissances, des savoirs et des compétences possédées par l'individu. Il constitue un atout incontournable qui permet à l'individu de progresser dans son emploi et de décrocher un bon poste et d'exceller dans sa vie ordinaire.

Chez les jeunes diplômés qui ont à la recherche d'un emploi, la possession d'un capital humain est indispensable pour être compétitif sur le marché du travail (Forrier et al 2018). Un jeune qui a des savoirs et des connaissances aura plus de chance d'avoir un emploi qu'un autre qui possède des connaissances obsolètes. Donc le capital humain apparaît

---

<sup>1</sup> <https://consonews.ma/9178.html>

parmi les facteurs qui déterminent le sentiment d'employabilité chez les jeunes étudiants (Peeters et al., 2019).

En effet, les acquis académiques durant les années universitaires constituent un capital humain pour les jeunes diplômés. Ces connaissances jumelées avec les premières expériences professionnelles, par exemple les stages de fin de formation, constituent un catalyseur pour le processus de la recherche d'emploi et un signe de compétence (Clarke, 2017). Cette dernière constitue un facteur de différenciation dans le marché d'emploi. Un étudiant compétent et plus placé d'avoir un emploi qu'un autre non compétent. En ce sens, le capital humain semble transférable de l'université vers le marché du travail (Hinchliffe and Jolly, 2011 ; Kalfa and Taksa, 2015), ce qui le rendait comme un facteur déterminant dans l'employabilité des jeunes diplômés (Clarke 2017).

En partant de ce raisonnement, nous pouvons formuler notre hypothèse comme suit :

**H2 : le capital humain du jeune diplômé influencerait positivement son employabilité perçue.**

### 1.2.3. Le capital structurel individuel

Généralement, le capital structurel est lié au contexte organisationnel. Il a été développé en premier lieu dans le contexte interne de l'entreprise. Il fait référence à l'ensemble des expertises acquises suivant un processus cumulatif d'apprentissage. Il renvoie à l'ensemble des connaissances durables encadrées au sein de l'organisation et qui participent activement à la concrétisation du capital humain au sein de l'organisation et ceci pour le bien de l'entreprise.

Certains auteurs l'ont qualifié comme un capital organisationnel (Dardour, Abdoune, & Bentebbaa, 2018). Ils l'ont assimilé à l'ensemble des pratiques et des coutumes organisationnelles qui resteront au sein de l'entreprise quand les employés quittent l'entreprise. A la différence du capital humain et du capital social, le capital structurel est détenu par l'entreprise et non pas par les employés. Il est à la possession de l'entreprise et n'est pas monopolisé par les employés.

En effet, si la notion du capital structurel a été mobilisée dans la littérature académique comme un concept étroitement lié au niveau organisationnel, certains auteurs ont commencé à s'intéresser à sa pertinence au niveau individuel (Wang, Yen, & Liu, 2015). En plus du capital social et du capital humain, l'individu peut aussi posséder un capital structurel (Principi, et al, 2016). Pour Fan and Stevenson, (2018), le capital structurel

individuel est manifesté par la communication interpersonnelle. Il désigne la capacité d'un individu de profiter du réseau social. Pour cela, Joseph Morabito, Sack and Bhate, (2017) ont élargi cette définition, et ont évoqué les attributs du capital structurel individuel. Pour eux, ce type de capital est matérialisé par le comportement de l'individu et sa disposition à faire face à l'adversité et sa réputation au sein de son réseau social.

En fait, si le capital social s'intéresse à la nature des liens possédés par l'individu avec sa sphère sociale, le capital structurel individuel dépasse cette vision pour inclure la façon par laquelle cet individu exploite ces liens. Pour cela, certains chercheurs l'ont défini comme la position occupée par un individu au sein d'un réseau social (Yu, Hao, Dong, & Khalifa, 2013). Autrement dit, il ne suffit pas d'avoir des liens relationnels au sein d'un groupe social, mais il faut avoir une position valorisée dans ce groupe qui permet d'exploiter au maximum ces liens relationnels.

Pour Wang (2018), l'individu qui possède certaines compétences sera plus créatif et par conséquent il aura une position valorisée dans son entourage. Pour ces auteurs, le capital structurel individuel est l'ensemble des savoirs subjectifs obtenus d'après un processus cognitif. Il désigne le comportement positif de l'individu au sein d'un réseau social. Parallèlement, Fan and Stevenson, (2018) ont avancé que l'individu qui a un capital structurel, sait bien communiquer et résoudre les problèmes. Il sera capable de penser et de voir les choses d'une façon critique ce qui lui permet par la suite de filtrer les informations et de s'adapter avec les situations les plus difficiles (Wang 2018).

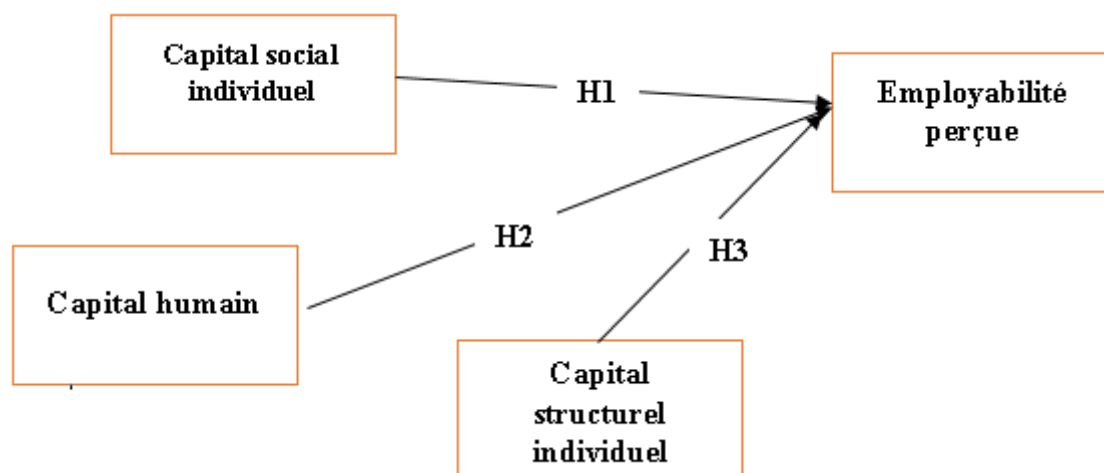
En effet, un employé qui a un capital structurel solide, est capable de mener à bien son travail et d'avoir d'autres opportunités de carrières (Wang,2018). Il sera plus confiant et aura le sentiment d'être voulu sur le marché d'emploi, dans la mesure où il aura la capacité de bien gérer son réseau relationnel et d'avoir des échanges fructueux avec l'ensemble de ses connaissances. Et si on transmet la même logique pour le jeune étudiant, nous pouvons dire, alors, que l'étudiant qui a un solide capital structurel se voit voulu sur le marché de l'employé, ce qui augmente son sentiment d'employabilité.

En partant de ce raisonnement, nous pouvons avancer notre hypothèse comme suite :

**H3 : le capital structurel individuel influencerait positivement l'employabilité perçue du jeune diplômé**

A partir de ces différentes hypothèses formulées, nous pouvons proposer le modèle conceptuel de notre recherche (Figure 1)

**Figure N°1 : Modèle conceptuel de recherche**



Source : Auteurs

## 2. METHODOLOGIE DE RECHERCHE

Dans le marketing, la question du capital intellectuel a été souvent étudiée dans le contexte organisationnel. Peu de travaux traitent la question de l'influence de ce type de capital sur le comportement des individus dans des contextes autres qu'organisationnels, et plus particulièrement sur l'employabilité des jeunes diplômés. Ainsi, compte tenu de l'insuffisance des travaux dans ce sens, et surtout dans le contexte marocain, nous avons jugé pertinent le recours à une approche qualitative pour explorer et contextualiser notre modèle afin de valider la pertinence des variables de notre modèle et éventuellement d'en dégager d'autres non encore identifiés par la littérature et qui sont spécifiques au contexte de notre recherche.

Bien que la méthode des scénarios dans la recherche en comportement individuel demeure une approche populaire ((Lavorata, Et, & Pontier, 2005), nous avons privilégié la méthode d'entretien individuel semi-directif. Ce choix a été motivé par la nature de notre recherche, qui vise à contextualiser notre modèle conceptuel. Dans ce cas, l'entretien individuel nous donne l'occasion pour une interview plus « maniable » en abordant des thèmes généraux, et en

recueillant des informations approfondies, il représente aussi un moyen plus favorable pour la livraison d'informations intimes ((Moawad, 2007).

Dans ce sens, un guide d'entretien a été élaboré et structuré en trois parties principales. Une première partie vise l'identification caractéristique personnelle du répondant. Une deuxième partie comporte une question générale sur le marché de l'emploi et sur la réussite de certains étudiants à trouver un emploi. Une dernière partie a pour objectif de se focaliser sur la relation des composantes du capital intellectuel avec l'employabilité perçue des jeunes.

En effet, vue les risques liés avec la pandémie de Covid-19, et l'instauration d'une politique de confinement à travers tout le territoire marocain, il a été impossible de mener des entretiens semi-directif en face-à-face. Pour cela, nous avons essayé de surmonter ce problème et d'innover et d'exploiter les moyens techniques disponibles afin de mener à bien nos entretiens. Avec la concertation de notre encadrant, nous avons décidé d'utiliser la plateforme ZOOM et google Meet ainsi que l'application Wat sup et parfois des appels téléphoniques pour réaliser nos entrevus. Pour cela, tous les entretiens ont été enregistrés, puis ont été retranscrits mot à mot, incluant les éléments de communication non verbale comme : le rire, le sourire, le ton... tout a été retranscrit sur Microsoft Word. Les verbatim générés ont fait l'objet d'une analyse de contenu selon les préconisations de (Miles & Huberman 2003) sous NVIVO 12 plus.

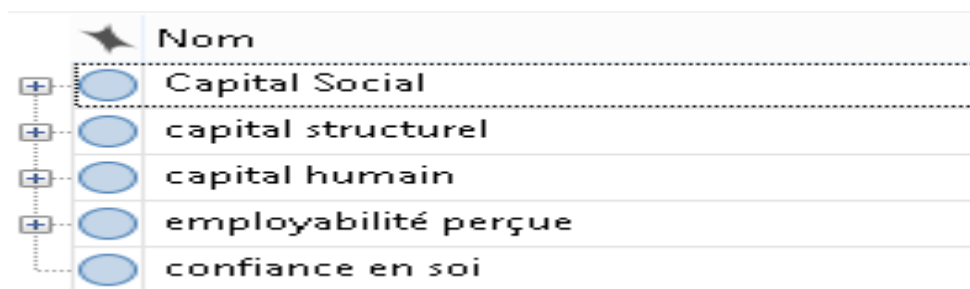
Durant nous entretiens, Nous avons interrogé 11 personnes dans issuent de différentes universités marocaines, et qui sont en phase finale de leur étude ou ils sont fraîchement diplômés. Le tableau suivant présente la structure de notre échantillon et la durée de chaque entretien ;

N°	Code	Age	Genre	Etablissement	Durée
1	J.C	21	M	ENCGT	30 min
2	S.A	23	M	ENCGT	25 min
3	C.K	23	F	ENCGK	30 min
4	L.H	22	F	ENCGC	30 min
5	A.B	25	M	ENCGT	45 min
6	H.Z	20	F	ENCGO	40 min
7	M.C	21	F	ENCGK	20 min
8	NAJI	25	M	ENCGO	25 min
9	S.T	21	M	ENCGO	30 min
10	T.D	23	M	ENCGC	40 min
11	K. H	21	F	ENCGA	20 min

### 3. Méthode d'Analyse.

Pour utiliser le logiciel Nvivo 12, nous avons constitué une grille de codage en se basant sur la théorie et sur notre modèle conceptuel, le but est de tester si les variables et les relations constituant notre modèle de recherche sont significatives dans le contexte de notre recherche. Cette méthode s'empreinte éminemment à la logique déductive adoptée dans notre recherche.

Pour cela, nous avons opté pour la démarche de la décontextualisation-recontextualisation. Donc, nous avons découpé les entretiens en 143 « unité d'analyse » exploitable. Puis, nous avons regroupé qui portent la même signification dans les nœuds correspondants. Et pour pousser l'analyse à des résultats plus pertinents, nous avons utilisé la fonctionnalité « surface des mots » pour avoir une vision plus en détail sur l'importance des mots mobilisés. Donc, nous avons trouvé que « la confiance » occupe une place importante dans le discours des répondant, donc nous avons nous créé un nœud libre pour ce concept et nous l'avons rattaché à l'arbre thématique final.

**Figure 1 : arbre thématique final**

Source :Auteurs

#### 4. Résultats et discussions

Généralement, les personnes interrogées dans le cadre de cette étude exploratoire, donnent une importance très significative aux dimensions du capital intellectuel. Ils sont conscients de l'existence des compétences qui leur aident dans le processus de la recherche de l'emploi dans le futur. Les verbatims dégagés en ce sens nous renseignent sur cette relation.

##### 4.1. Relation entre le capital social et le sentiment de l'employabilité

Plusieurs recherches ont prouvé que la nature des liens relationnels se considère comme un atout au-dehors des acquis académiques du jeune diplômé. Dans ce cas, l'étudiant ne mobilise pas seulement ces connaissances académiques, mais aussi il va exploiter le réseau des connaissances de sa famille de ses amis ou de ses proches. C'est le cas de N.J (23 ans) étudiante à l'ENCGT qui nous a avancé que «Parfois il faut demander de l'aide à vos amis...surtout dans la phase recherche des stages». En fait, les stages qui sont les premières expériences des étudiants ont été souvent soulevés dans nos entretiens comme corollaire aux liens relationnels de l'étudiant en phase finale de son cursus académique. La majorité des étudiants ont avancé que l'obtention de leurs premiers stages a été épaulée soit par leurs liens relationnels (famille, amis, proches...) ou par la réputation de leurs établissements. Ce constat a été émergé dans l'analyse des verbatims dégagés. Pour S.B (24ans) « les étudiants des grandes écoles trouvent facilement des stages que les étudiants des facultés ». Aussi, N.F(23 ans) s'aligne avec la même idée, pour cette jeune diplômée, « les étudiant des grandes écoles ont un comportement confiant, ils sont sûr de la valeur de leurs diplômes... et souvent leurs professeurs ou leurs établissements les aident à trouver des stages ou un emploi ».

En guise de conclusion, nous pouvons dire que la majorité des répondants mettent la lumière sur les liens sociaux, la classe sociale et la réputation de l'établissement de l'enseignement

comme déterminant du capital social. Un étudiant ou un jeune diplômé qui possède ces trois déterminants se voit posséder un capital social qui le rend plus confiant et plus certain qu'il décrochera le travail espéré.

De ce fait, le capital social peut influencer positivement la confiance en soi chez l'étudiant et devient plus sûr de son employabilité. Autrement dit, l'étudiant se verra qu'il est capable de décrocher un emploi, par ce qu'il est confiant de la valeur de son diplôme, de ses liens sociaux et de sa classe sociale. En conséquence nous pouvons dire que le capital social renforce la confiance en soi chez l'étudiant qui va renforcer par la suite ses chances de trouver un emploi.

#### **4.2. Relation entre le capital humain et le sentiment de l'employabilité**

Généralement, les verbatims dégagés font référence au rôle de l'enseignant et du système éducatif dans le développement des capacités et des compétences académiques ainsi que le développement des acquis personnels et plus particulièrement le développement personnel, skills, savoir et savoir être et la confiance en soi de l'étudiant. C'est le cas de J.S (24 ans). Pour cet étudiant, l'établissement de l'enseignement n'est pas seulement un lieu réservé à l'accumulation des connaissances théoriques mais aussi une place où l'étudiant peut s'épanouir. Pour cela, il nous a dit « l'étudiant peut participer à plusieurs activités parascolaires au sein de notre établissement, chose qui nous permettra par la suite de révéler nos talents sous explorés et de développer nos personnalités .... Probablement, dans le futur ça va-nous aider à confronter les obstacles du marché de l'emploi ». C'est le cas aussi du H.Z (22ans), qui nous a dit, « durant ces séances de cours de la communication, nous avons l'occasion de faire des simulations des entretiens d'embauche, maintenant je crois que j'ai déjà une idée sur le déroulement de ces entretiens, je ne serais pas surpris et je serai confiante lors d'un entretien ».

En plus, les réponses des interviewés a fait révéler le rôle de la confiance en soi comme un catalyseur qui augmente la perception d'avoir un emploi dans le futur chez les jeunes interviewés. En ce sens, plus le jeune étudiant dispose d'un capital humain plus il a une confiance en soi ce qu'elle influence positivement par la suite son employabilité perçue. Autrement dit, un étudiant qui a confiance en ses capacités et ses compétences aura plus de chance de trouver un emploi plus qu'un autre qui ne possède pas cette qualité. Donc, le rôle de la confiance en soi est primordial et joue comme un catalyseur qui facilite la relation entre le capital humain et l'employabilité perçue des jeunes étudiants.

### **4.3. Relation entre le capital structurel et le sentiment de l'employabilité**

Selon notre analyse théorique, un individu qui possède des qualités et des capacités pour gérer le niveau relationnel et de bien se comporter avec son entourage aura une place bien réputée au niveau de son réseau social. D'une autre façon, les gens qui savent mobiliser leurs capitaux sociaux seront plus confiants et auront le sentiment d'être voulus, dans la mesure où ils auront la capacité de communiquer et d'avoir des échanges fructueux avec l'ensemble de leurs connaissances ce qui leur donne l'opportunité de rester à jour et en contact permanent et vigilant à toute éventuelle opportunité d'emploi.

D'une façon générale, les étudiants interrogés se sentent capable de nouer et de gérer des relations interpersonnelles. Également, ils ont avancé qu'ils peuvent prendre l'initiative de fonder d'autres relations. Cela, leur permet d'élargir leurs réseaux sociaux et de bien l'exploiter. A cet effet, un de nos répondants nous a raconté (T.D 25 ans) : «dès maintenant, je cherche dans mon réseau familial s'il y a une personne influente qui peut m'aider à trouver un emploi ». Cette idée évoquée par ce jeune étudiant a été souvent avancée par nos répondants soit d'une façon explicite ou implicite dans plusieurs verbatims codés. Généralement, les interviewés cherchent au départ à exploiter leurs réseaux relationnels, parce qu'ils sont les plus proches et les plus faciles à mobiliser.

Au terme d'analyse, nous pouvons dire que la majorité des interviewés qui ont mis le doigt sur la relation entre le capital structurel leur d'employabilité perçue, aussi ils ont évoqué la confiance en soi comme un catalyseur qui augmente leur perception d'avoir un emploi dans le futur.

### **4.4. Discussion et proposition d'un modèle de recherche final enrichi**

Selon notre étude qualitative exploratoire, les verbatims dégagés affirment l'existence des variables de notre modèle. A cet effet, L'analyse des entretiens nous conduit à faire des liens entre l'ensemble des variables explicatives et à expliquer et de faire révéler le rôle de la variable confiance en soi dans l'influence du comportement des jeunes étudiants.

A cet effet, l'analyse des extraits significatifs de nos entretiens a permis de constater que les discours de nos répondants placent la confiance comme un pont entre les variables explicatives et les variables à expliquer. En d'autres termes, le comportement du répondant apparaît être influencé par l'ensemble des variables explicatives à travers la variable

confiance en soi. Autrement dit, la confiance en soi se positionne dans ce cas comme une variable médiatrice qui transmet l'effet indirect des variables explicatives sur la variable à expliquer.

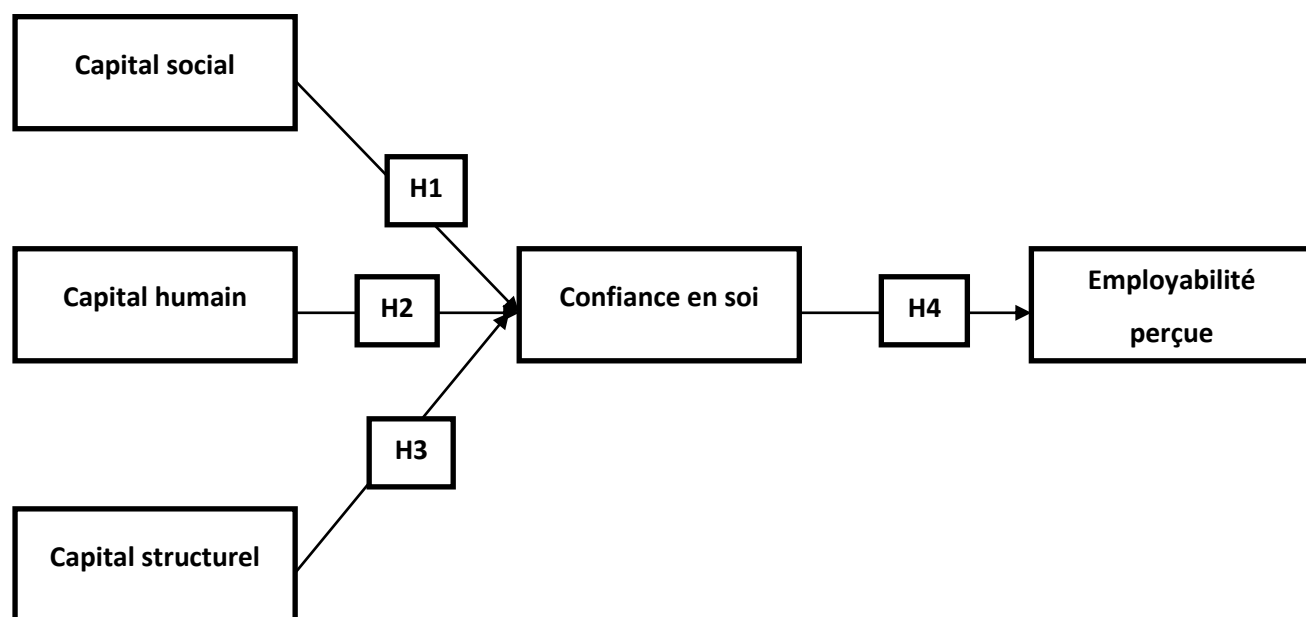
Nous pouvons donc considérer que la confiance en soi est une variable médiatrice entre les composantes du capital intellectuel à savoir, le capital social, le capital humain et le capital structurel d'une part et l'employabilité perçue d'autre part

Dès lors des nouvelles hypothèses doivent être formulées.

**Tableau 1 : hypothèses de recherche finales**

N° Hypothèse	Hypothèses directes
H1	<b>Le capital social du jeune diplômé influencerait positivement son employabilité perçue.</b>
H2	<b>H2 : le capital humain du jeune diplômé influencerait positivement son employabilité perçue.</b>
H3	<b>H3 : le capital structurel individuel influencerait positivement l'employabilité perçue du jeune diplômé</b>
<b>Hypothèses indirectes</b>	
H4	<b>Le capital social influencerait positivement employabilité perçue du jeune diplômé à travers sa confiance en soi</b>
H5	<b>Le capital humain influencerait positivement employabilité perçue du jeune diplômé à travers sa confiance en soi</b>
H6	<b>Le capital structurel influencerait positivement employabilité perçue du jeune diplômé à travers sa confiance en soi</b>

Donc, notre modèle conceptuel enrichi peut être présenté comme suit :

**Figure 2 : cadre conceptuel final**

## 5. Conclusion

L'objectif de notre étude qualitative exploratoire était de vérifier la pertinence de notre modèle conceptuel. Pour cela, nous avons essayé de confronter les hypothèses et les variables retenues à partir de notre revue de la littérature avec la réalité du contexte de notre étude, et ceci dans le but de contextualiser notre modèle de recherche

Les résultats obtenus montrent que dans le contexte marocain la confiance en soi joue le rôle d'un catalyseur qui stimule la relation entre le capital intellectuel et l'employabilité perçue. Cela pourra être spécifique au contexte de notre étude.

Aussi, cette étude représente des limites dans la mesure où la taille de l'échantillon est relativement petite, et concerne une zone géographique limitée. De plus l'impossibilité de faire de focus groupe ou des entretiens en face à face avec les étudiants a cause de la période de confinement a constitué un handicap pour notre étude.

En outre, cette étude ouvre la voie à des futur recherches afin d'entamer une étude quantitative à grand échelle sur une zone géographique très vaste en vue de tester notre modèle conceptuel afin que les résultats qui seront obtenus puisse être généralisable sur l'ensemble des étudiants au Maroc.

## BIBLIOGRAPHIE

- Arenas, T., Griffiths, P., & Freraut, A. (2013). An individual-centred model of Intellectual Capital. In *Proceedings of the 10th International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management & Organisational Learning* (pp. 46–54).
- Berntson, E. (n.d.). *Employability perceptions*.
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social: notes provisoires. *Actes de La Recherche En Sciences Sociales*, 31(1), 2–3.
- Bradley, H., Bathmaker, A. M., & Waller, R. (2013). The paired peers project year 3 report.
- Clarke, M. (2017). Studies in Higher Education Rethinking graduate employability : the role of capital , individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 0(0), 1–15. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95–S120.
- Dardour, A., Abdoune, R., & Bentebbaa, S. (2018). Les déterminants de la réussite de la levée de fonds via les plateformes de financement participatif–Cas des start-up. *Management Avenir*, (7), 81–98.
- Elalamy, M. H. (2019). Université d'été de la CGEM. Le bilan. Retrieved from <https://leseco.ma/universite-d-ete-de-la-cgem-le-bilan/>
- Fan, Y., & Stevenson, M. (2018). Reading on and between the lines: risk identification in collaborative and adversarial buyer–supplier relationships. *Supply Chain Management: An International Journal*, 23(4), 351–376.
- Forrier, A., Cuyper, N. De, & Akkermans, J. (2018). The winner takes it all , the loser has to fall : Provoking the agency perspective in employability research, (July), 511–523. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12206>
- HCP. (2019). Les jeunes, les femmes et les diplômés, premières cibles du chômage. *MÉDIAS24*.
- Hinchliffe, G. W., & Jolly, A. (2011). Graduate identity and employability. *British Educational Research Journal*, 37(4), 563–584.
- Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability : possession , position or process ?, 38(4), 538–554.
- Hugh-Jones, S. (2008). The graduate-are we giving employers what the want? BRITISH PSYCHOLOGICAL SOC ST ANDREWS HOUSE, 48 PRINCESS RD EAST, LEICESTER ....

- Kalfa, S., & Taksa, L. (2015). Cultural capital in business higher education: reconsidering the graduate attributes movement and the focus on employability. *Studies in Higher Education, 40*(4), 580–595.
- Lavorata, L., Et, J. N., & Pontier, S. (2005). La methode des scenarios: une methode qualitative innovante pour le marketing. *Décisions Marketing, (37)*, 67–76.
- Mcardle, S., Waters, L., & Briscoe, J. P. (2007). Employability during unemployment : Adaptability , career identity and human and social capital Employability during unemployment : Adaptability , career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior, 71*(October), 247–264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- Moawad, M.-H. (2007). *Les Facteurs Explicatifs De La Consommation Ostentatoire - Le Cas Du Liban - . Ph.D Thesis*. Université Paris XII Val de Marne.
- Morabito, J., Sack, I., & Bhate, A. (2017). *Designing Knowledge Organizations: A Pathway to Innovation Leadership*. John Wiley & Sons.
- Moreland, N. (2005). Learning & Employability. *Series Two: Work-related Learning in Higher Education, York: The Higher Education Academy*.
- Mura, M., & Longo, M. (2013). Developing a tool for intellectual capital assessment: an individual-level perspective. *Expert Systems, 30*(5), 436–450.
- Naidenova, I., Parshakov, P., Zavertiaeva, M., & Tomé, E. (2015). Look for people, not for alpha: mutual funds success and managers intellectual capital. *Measuring Business Excellence, 19*(4), 57–71. <https://doi.org/10.1108/MBE-11-2014-0039>
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K., & Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: the impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(2), 233–251.
- Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2017). Position, possession or process? Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Studies in Higher Education, 42*(7), 1275–1291. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1091813>
- Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., & De Witte, H. (2019). Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis. *Journal of Career Development, 46*(2), 79–93. <https://doi.org/10.1177/0894845317731865>
- Pool, L. D., Qualter, P., & Sewell, P. J. (2014). Exploring the factor structure of the

- CareerEDGE employability development profile. *Education+ Training*.
- Principi, A., Schippers, J., Naegele, G., Di Rosa, M., & Lamura, G. (2016). Understanding the link between older volunteers' resources and motivation to volunteer. *Educational Gerontology*, 42(2), 144–158.
- Rehman, J., Hawryszkiewicz, I., Sohaib, O., & Soomro, A. (2020). Developing Intellectual Capital in Professional Service Firms Using High Performance Work Practices as Toolkit. *Proceedings of the 53rd Hawaii International Conference on System Sciences*, 3, 4983–4992. <https://doi.org/10.24251/hicss.2020.613>
- Tomé, E., Naidenova, I., & Oskolkova, M. (2014). Personal welfare and intellectual capital: The case of football coaches. *Journal of Intellectual Capital*, 15(1), 189–202. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2013-0064>
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*.
- Vanhercke, D., Kirves, K., De Cuyper, N., Verbruggen, M., Forrier, A., & De Witte, H. (2013). Causal relationships between perceived employability and well-being among employed workers and unemployed job seekers. In *Sustainable Employability: Challenges for HRM Innovation, Date: 2013/11/12-2013/11/12, Location: Radboud universiteit Nijmegen, Nederland*.
- Verhage, K. M. (2015). Impact of social capital on youth employability in Johannesburg, South Africa.
- Wang, C.-H., Yen, C.-D., & Liu, G. H. W. (2015). How intellectual capital influences individual performance: A multi-level perspective. *Computers in Human Behavior*, 51, 930–937.
- Yu, Y., Hao, J.-X., Dong, X.-Y., & Khalifa, M. (2013). A multilevel model for effects of social capital and knowledge sharing in knowledge-intensive work teams. *International Journal of Information Management*, 33(5), 780–790.
- ZhiningWang, Bu, X., & Cai, S. (2018). Core self-evaluation, individual intellectual capital and employee creativity. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-0046-x>