

# **Les déterminants individuels de l'employabilité des primo-chercheurs d'emploi au Maroc**

Amina ESSABER

Professeur assistant en Gestion, Faculté polydisciplinaire d'Eljadida

[aminaessaber2@gmail.com](mailto:aminaessaber2@gmail.com)

## ***Résumé***

L'objectif de cet article est de cerner les facteurs individuels qui déterminent l'employabilité des primo-chercheurs d'emploi au Maroc à travers l'identification, en premier lieu, des dimensions de la notion de l'employabilité, et ensuite, la recherche de ses déterminants individuels.

Le recours à une analyse psychométrique, nous a montré que l'employabilité est une notion multidimensionnelle qui se compose de cinq dimensions: les compétences professionnelles, la recherche d'emploi, la flexibilité personnelle, le réseau social et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Le modèle de régression multiple que nous avons mené pour analyser les déterminants individuels de l'employabilité auprès des primo-chercheurs d'emploi au Maroc a permis de dégager quatre facteurs significatifs : la personnalité proactive, le locus de contrôle interne, le déterminisme réciproque et la détention d'un projet professionnel.

**Mots clés :** Employabilité, primo-chercheur d'emploi, facteurs déterminants.

## ***Abstract***

The objective of this article is to identify individual factors that determine employability of primary job seekers in Morocco through the identification, in the first place, of dimensions of the concept of employability, and then to look for determinants individual. The use of a psychometric analysis showed us that employability is a multidimensional idea which consists of five dimensions: professional skills, job seeking, staff flexibility, social network and a balance between professional life and privacy. The multiple regression model we conducted to analyze the individual determinants of employability with primary job seekers in Morocco helped identifying four significant factors: the proactive personality, the locus of internal control, the reciprocal determinism and a buildup of professional project.

**Key words:** Employability, primary jobseekers, determining factors.

## INTRODUCTION

Dans un contexte socio-économique mondial caractérisé, entre autres, par la déstabilisation du modèle salarial, l'apparition de nouvelles formes d'emplois dites atypiques, l'innovation de nouveaux modes de régulation du marché d'emploi et la persistance du chômage, plusieurs questions se posent et suscitent une réflexion approfondie sur le devenir de l'emploi dans le monde et surtout celui des jeunes. Les débats s'orientent, de plus en plus, vers l'obligation d'apprêter les conditions de mise en place d'un système, à même, de l'assurer aux jeunes, à la fois, l'accessibilité au marché du travail et le maintien de l'emploi occupé ou l'obtention d'un autre emploi et ceci malgré toutes les contraintes qui conditionnent ce marché et participent à sa complexité.

Ainsi, la promotion de l'employabilité des jeunes constitue une des solutions les plus adaptées à ce contexte, et se révèle comme « un outil de lutte contre le chômage qui peut être activé pendant la période de recherche d'un emploi (primo-demandeurs d'emploi ou chômeurs) ou préventivement au cours de l'activité professionnelle au sein de l'entreprise (salariés embauchés en cours d'exécution du contrat du travail ou menacés du licenciement)<sup>1</sup>».

Toutefois, ce qui nous intéresse dans cet article est l'étude du rôle qui pourra être assigné au chercheur d'emploi dans le développement de son employabilité. Pour ce faire, nous allons définir, en premier lieu, la notion de l'employabilité et cerner, ensuite, sa mesure. Puis, nous justifierons notre choix des primo-chercheurs d'emploi et enfin, nous nous étalerons sur l'étude des déterminants individuels de l'employabilité de cette population au Maroc.

## I- LE CADRE D'ANALYSE

### 1- L'employabilité : définition et évaluation

L'employabilité est un concept complexe qui présente de grandes difficultés quant à son évaluation, sa définition et sa mise en œuvre et ceci s'explique principalement par :

- Sa nature difficile ; l'employabilité comporte deux éléments distincts, mais indissociables : *l'employabilité absolue* qui dépend des conditions et lois de l'offre et de la demande sur le marché du travail et *l'employabilité relative* qui concerne tout élément qui peut affecter la productivité d'un individu et qui ressort de sa responsabilité individuelle en matière du maintien et du développement de son employabilité.

- Les différentes générations de l'employabilité. Les travaux de B.Gazier (1987, 1989, 1990, 1999) ont été marquants dans ce sens. Il a distingué entre trois générations et sept versions de l'employabilité à savoir : la première génération concerne 1) l'employabilité dichotomique; la

---

<sup>1</sup> Weinert P. et al. (2001), l'employabilité de la théorie à la pratique, Ed. PETER LAND, p.63.

seconde génération englobe 2) l'employabilité socio-médicale, 3) l'employabilité politique de la main d'œuvre, 4) l'employabilité flux, la troisième génération recouvre 5) l'employabilité performance sur le marché du travail, 6) l'employabilité initiative et 7) l'employabilité interactive.

La première génération, l'employabilité dichotomique, a vu le jour au début du 20<sup>ème</sup> siècle en Angleterre et aux USA. Elle revient aux politiques de prise en charge des basses classes de la société afin de séparer entre les employables et les inemployables; les premiers auxquels un emploi stable peut être proposé, alors que les seconds se relevaient de la charité et de l'aide sociale (Finot, 2000).

La seconde génération recouvre les raffinements du concept aux pays anglo-saxons et aussi dans de nombreux pays européens, notamment l'Allemagne et la France et ceci durant les décennies 1950, 1960 et 1970. Elle englobe trois types d'employabilité qui ont été identifiés et utilisés par les décideurs des politiques d'emploi, les statisticiens, les médecins et les travailleurs sociaux à savoir, l'employabilité socio-médicale, l'employabilité politique main d'œuvre et l'employabilité flux. Le point commun entre ces trois types d'employabilité est qu'elles entrent toutes dans une approche quantitative, laissant intact le groupe social de référence (les chômeurs)<sup>2</sup>.

La troisième génération a commencé à partir des années 80 avec l'installation d'une nouvelle phase d'élaboration et de débats pour développer une approche contemporaine de l'employabilité dynamique et interactive.

Ainsi, la contribution canadienne a été remarquable à la mise en place de trois formulations du concept d'employabilité prenant en compte les dimensions individuelles et collectives de celle-ci à savoir : l'employabilité performance sur le marché du travail, l'employabilité initiative et l'employabilité interactive.

- La multitude des définitions qui appréhendent la notion de l'employabilité et que nous les avons regroupés en deux catégories : les définitions de l'employabilité en tant qu'une aptitude à mener des transitions professionnelles (Sauret & Thierry, 1994 ; J. Pelosse, 1996 ; Hillage et Pollard, 1998 ; Hategekimana, 2004 ; Eve Saint Germe, 2004; M. Houfaïdllaoui, 2010...) et les définitions de l'employabilité selon sa catégorie initiative vs interactive (Hategekimana et Roger, 2002 ; Aubret et Gilbert, 2003 ; Fugate et al., 2004 ; Gazier et Thierry, 2004 ; De Grip et al., 2004 ; Dietrich, 2006 ; Bader, 2007 ; Othmane, 2011...).

---

<sup>2</sup> ALVES N. (2006), et si l'amélioration de l'employabilité des jeunes cachait de nouvelles formes d'inégalité sociale? In Actes du troisième congrès international.

- La multitude des évaluations de l'employabilité en fonction des dimensions retenues, des critères d'opérationnalisation et la nature du phénomène.

Dans l'évaluation de l'employabilité selon sa nature, Eve Saint Germe (2004) a distingué entre l'employabilité en tant qu'*un état* ç.à.d. la situation professionnelle, soit un élément perceptible et l'employabilité en tant qu'*une probabilité* ç.à.d. les possibilités professionnelles, soit des anticipations et des croyances.

Dans cette étude nous nous sommes positionnés dans la version interactive de l'employabilité qui associe la responsabilité, la volonté et la capacité de l'individu avec les modes du fonctionnement du marché du travail et de l'environnement auquel, il est en interaction.

Ainsi, nous avons défini l'employabilité comme *« la capacité et la volonté que possède un individu à occuper une emploi satisfaisant au sein du marché du travail, compte tenu de l'interaction entre ses propres caractéristiques, les modes d'organisation d'emploi y inclut les pratiques de la gestion des ressources humaines et les caractéristiques de l'environnement professionnel dans lequel se trouve le chercheur d'emploi »*.

En ce qui concerne la mesure de l'employabilité, nous avons choisi de retenir les dimensions adoptées par l'échelle de J.Othmane (2011) (les compétences professionnelles, la recherche d'emploi, la flexibilité personnelle, le réseau social, l'anticipation et le développement et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée) et les soumettre à une analyse psychométrique pour identifier celles qui correspondent à notre population d'étude et à notre appréhension de l'employabilité.

Notre choix de cette échelle se justifie principalement par deux raisons. Premièrement, l'adoption de la même appréhension de l'employabilité, en la considérant comme étant un état et non pas une probabilité et deuxièmement, le choix de la version interactive de l'employabilité comme un cadre d'analyse.

## **2- Les déterminants individuels de l'employabilité des primo-chercheurs d'emploi.**

### **2.1- Pourquoi choisir les primo-chercheurs d'emploi ?**

Pour notre recherche, la population à étudier est constituée des PCE diplômés au Maroc, soit les personnes possédant au moins un diplôme et qui cherchent pour la première fois un emploi au sein du marché du travail. Il s'agit en l'occurrence des personnes qui ont été des inactives ou des sortants des écoles, des universités ou des centres de formation.

Plusieurs raisons justifient notre choix :

- L'absence des études dédiées à cette population des chercheurs d'emploi dont les caractéristiques sont hétérogènes (sexe, origine, formation, diplôme....).

- L'ampleur des barrières à l'entrée des PCE au marché du travail par les offreurs d'emploi qui accordent plus d'intérêt aux personnes expérimentées qu'aux celles qui viennent d'intégrer le marché du travail.

- La nature de la réglementation du travail qui veille à protéger les personnes possédant un emploi sans intéresser à celles qui en cherchent (notamment les PCE).

- La fragilité des jeunes, particulièrement les PCE, aux aléas des retournements conjoncturels. Selon plusieurs auteurs, les jeunes (et les PCE) sont les premières victimes du ralentissement de la croissance et de la précarité du marché du travail.

- Selon les statistiques officielles du Haut Commissariat au Plan, les PCE au Maroc sont au nombre de 532427 personnes en 2011, soit un taux de 51,78% des chômeurs de cette année. Toutefois, les diplômés constituent 460569 des PCE soit un taux de 86,5% par rapport au nombre

## ***2.2- Les déterminants individuels de l'employabilité des primo-chercheurs d'emploi***

Les déterminants individuels de l'employabilité des primo-chercheurs d'emploi que nous avons soumis à l'étude dans cette recherche sont: la formation poursuivie, la personnalité proactive, la disposition d'accepter la mobilité, la perception du self positive et la détention d'un projet professionnel.

### **- La formation poursuivie**

La formation constitue un moyen principal pour préparer les individus à accéder au marché du travail et à tirer partie des opportunités et des possibilités d'assurer un revenu puisqu'elle leur permet d'acquérir les compétences, les connaissances et les attitudes requises pour trouver un emploi et faire face à un marché du travail imprévisible.

Cependant, l'étude de cette variable se base sur l'analyse conjointe de deux éléments à savoir : le niveau de la formation et la spécialité de la formation.

En se référant aux apports des théories du signal (Spence, 1974), la théorie de l'assignement (Sattinger, 1993) et la théorie de concurrence pour l'emploi (Thuron, 1975), nous pouvons énoncer l'hypothèse suivante :

*H1 : Le niveau et la spécialité de la formation n'influencent employabilité des PCE que pour les emplois spécialisés et réglementés.*

### **- La personnalité proactive**

Partant du postulat que les individus n'ont pas tous les mêmes prédispositions à aller demander conseil ou chercher de l'information, le développement professionnel de l'individu et sa capacité d'être employable dépendent de sa personnalité. Plus cette dernière est de nature proactive, plus l'employabilité des individus est améliorée.

Plusieurs théories ont abordées ce facteur, notamment la théorie interactionniste et la théorie de la théorie de l'action.

Pour les interactionnistes, les relations individu-environnement s'établissent dans un processus d'interaction dynamique dans lequel, les deux parties s'influencent mutuellement en tissant des liens causaux réciproques, ce qui signifie que les personnes exercent une influence sur leur environnement et ne restent pas passives devant ses turbulences.

Pour les tenants de la théorie de l'action, les personnes proactives sont celles qui détiennent un fort degré d'initiative personnelle, qui planifient toujours leurs actions et qui les dirigent vers un objectif et agissent au moment opportun.

En relation avec l'employabilité, la proactivité renvoie à la capacité des individus à détecter et anticiper les évolutions, à chercher les informations utiles sur le marché afin de bien orienter ses choix de carrière (Ashford et Taylor, 1990 ; Crant, 2000 ; Fugate et Ashforth, 2003)<sup>3</sup>.

Ainsi, nous relatons une relation positive entre la personnalité proactive et l'employabilité.

*H2 : la personnalité proactive influence positivement l'employabilité*

#### **- La détention du projet professionnel**

Dans un environnement d'incertitude et de flexibilité croissantes, les personnes qui cherchent à développer et maintenir leur employabilité doivent être en mesure de canaliser et déployer tous les efforts nécessaires en matière de recherche d'emploi et cela en correspondance avec leur vision de leur futur professionnel.

Dans ce cadre, le projet professionnel doit constituer une valeur et un engagement intentionnel du chercheur d'emploi leur engageant dans des actions planifiées et ordonnées pour l'atteinte de ses buts professionnels. Il s'agit en fait d'une construction active et non linéaire qui implique le chercheur d'emploi de se positionner constamment sur sa propre identité personnelle et professionnelle, de prendre en considération l'environnement du marché du travail, de maîtriser les outils et les techniques de recherche d'emploi et d'établir un plan d'action professionnel.

Quoique, face à ces composants, les primo-chercheurs d'emploi peuvent se retrouver devant un ensemble de problèmes liés à la détermination de leur identité professionnelle notamment, le manque de compétences nécessaires à l'exercice du métier (compétences liées à l'expérience) et la non reconnaissance en provenance des recruteurs, ce qui leur impose en conséquence de montrer un déterminisme dans la fixation de leurs objectifs et dans l'établissement et la tenue d'un plan d'action professionnel (deux autres composants du projet

---

<sup>3</sup> Ibid.

professionnel) adapté aux nouvelles exigences du marché du travail en termes de flexibilité et d'adaptation.

Ainsi, nous ne pouvons qu'estimer une relation positive entre la détention du projet professionnel et l'employabilité des PCE. D'où nous formulons l'hypothèse suivante :

*H3 : la détention d'un projet professionnel influence positivement l'employabilité des PCE*

**- La disposition d'accepter la mobilité**

Les évolutions socio-économiques et technologiques qui caractérisent l'environnement de l'entreprise de notre époque ont contraint cette dernière à devenir plus flexible et plus réactive pour s'adapter aux évolutions du marché et de s'ajuster aux variations liées à la production.

Dans ce cadre, les termes de la relation d'emploi sont changés et de nouvelles préoccupations organisationnelles sont apparues, notamment la disposition du personnel d'accepter mobilité fonctionnelle et géographique.

Cette préoccupation semble devenir une condition du marché du travail permettant de faciliter l'accès des jeunes à l'emploi, puisqu'elle permet de rassurer les employeurs d'une éventuelle flexibilité des ressources humaines et par conséquent, une flexibilité de l'entreprise en face des fluctuations de son marché économique. Ainsi, nous pouvons supposer que :

*H4 : La disposition d'accepter la mobilité influence positivement l'employabilité.*

**- La perception du self positive**

Le self est un mot complexe qui a plusieurs connotations. Northoff et Bermpofh (2004) l'ont défini comme un ensemble de processus de 'référence à soi' impliqué dans la perte, la conscience, les émotions et la mémoire autobiographique. Il correspond d'après Fabrice Berna (2010) à la représentation sémantique que nous avons de nous-mêmes.

Le self désigne d'une manière générale, à la fois une partie de notre personnalité qui nous permet de nous reconnaître comme étant nous-mêmes, et aussi un état où nous avons suffisamment confiance en nous et en environnement pour être nous-mêmes.

L'analyse de la perception du self positive nous renvoie à celle de ces deux déterminants de base qui sont: le *sentiment d'efficacité personnelle* et le *locus du contrôle interne*.

Ainsi, il est à rappeler que le locus du contrôle est un concept qui a été développé la première fois par Rotter (1966) pour caractériser les différentes relations causales entre l'obtention d'un résultat d'une personne et sa propre conduite. Il se définit comme "la croyance que les individus ont en leur possibilité de déterminer et de maîtriser ce qui leur arrive dans la vie" (Dubois, 1987). Les sources de succès ou d'échec sont variées et en général regroupées en deux catégories: internes, pour lesquelles l'individu estime avoir un contrôle déterminant sur les événements qui leur arrivent, et externes dans le cas inverse.

En rapport avec notre problématique, le locus du contrôle interne s'est affirmé comme un élément déterminant de l'employabilité dans un nombre de recherches scientifiques notamment les travaux de Taylor et Popma (1990), de Holmes et Werbel (1992) et de J.Othmane (2012).

Pour ce travail nous supposons que :

*H5 : le locus de contrôle interne influence positivement l'employabilité.*

Pour le deuxième déterminant de la perception du self positive qui est le sentiment de l'efficacité personnelle, il renvoie d'après Bandura (1986), à 'l'ensemble des jugements que les personnes font à propos de leur capacité à organiser et à réaliser avec succès une tâche donnée'. Elles sont des croyances liées à la capacité des individus à mobiliser leur motivation et leurs ressources cognitives et matérielles afin d'exercer un contrôle sur les événements de la vie. En fait, la perception du self positive ne traduit pas l'existence réelle de compétences, mais les perceptions de l'individu sur leurs compétences, quelles qu'elle soit la nature ou la qualité de leurs compétences possédées.

Plusieurs travaux ont montré l'importance de ce facteur dans le développement de l'employabilité, notamment celui de François et Langelier (2000) dans lequel ils l'ont assimilé au concept de l'agentivité «agency » qui correspond à la façon dont l'individu est agent de son comportement.

De ce qui précède, nous pouvons avancer l'hypothèse suivante :

*H6: le sentiment d'efficacité personnelle influence positivement l'employabilité.*

## **II-LA METHODE**

### **1- L'échantillon et la collecte des données.**

Parmi les différents modes de collecte des données, nous avons opté pour le choix du questionnaire car il est bien adapté aux recherches quantitatives telle que la nôtre et permet d'accéder aux données primaires, de recueillir des informations écrites auprès d'un large échantillon de répondants, ainsi que d'établir des relations statistiques.

Dans cette recherche, notre population est constituée des employés occupant leur premier emploi et travaillant pendant une période qui ne dépasse pas dix huit mois. Notre choix de cette période est justifié, tout d'abord, par la nature rétrospective de notre étude et, ensuite, par la nature des questions posées c.à.d. que la durée maximale que nous avons fixée avait par objectif d'éviter tout biais relatif aux changements des attitudes des répondants.

Cependant, notre questionnaire a mis le point à la fois sur les dimensions et les facteurs individuels de l'employabilité des primo-chercheurs d'emploi. Il a concerné les PCE diplômés et localisés dans la région de Rabat Salé Zemmour Zaer.



L'étude a été menée auprès de dix-neuf entreprises qui ont accepté de nous autoriser de distribuer nos questionnaires auprès de leur personnel. Cependant, parmi les 700 questionnaires distribués seulement 276 ont été récupérés soit un taux de retour de 39,43%. Parmi ces derniers seulement 237 étaient exploitables, soit un taux de réponses exploitables de l'ordre de 33,86 %.

## **2- Les échelles de mesure**

Pour mesurer la variable dépendante de cette étude nous avons supposé que :

*H7 : l'employabilité est un concept multidimensionnel composé de six dimensions<sup>4</sup>: les compétences professionnelles, l'équilibre, la flexibilité personnelle, l'anticipation et développement, la recherche d'emploi et le réseau social* et nous nous sommes référés aux échelles de mesure de l'employabilité de Othmane, 2011; Hofaiddallah, 2008; Bader, 2007 et Heidje et Heidjen, 2005 pour choisir celles qui correspondraient mieux à notre population d'étude et à notre appréhension de l'employabilité. Ainsi, six échelles de mesure ont été construites. Chacune d'elles mesure une dimension de l'employabilité des PCE.

Pour les variables prédictives de l'employabilité, nous avons retenu l'échelle de mesure de référence de Sherar et al. (1982) pour mesurer le sentiment d'efficacité personnelle; l'échelle de Levenson (1973) reprise par Othmane (2011) pour mesurer le locus du contrôle interne ; l'échelle de Seibert et al. (1999) qui a repris dix items de Bateman et Crant (1993) pour mesurer la personnalité proactive et l'échelle de Noe et al. (1988) pour évaluer la disposition d'accepter la mobilité.

Notre choix pour ces échelles se justifie par leurs qualités psychométriques (Alpha de Cronbach de toutes ces échelles est supérieur à 0.75) et aussi pour leur convenance à notre population d'étude et à notre appréhension de l'employabilité.

Toutefois, pour mesurer le projet professionnel, nous avons construit une échelle qui nous a été propre car nous n'avons pas trouvé dans la littérature des études qui opérationnalisait cette variable tout en la liant à notre variable dépendante qui est l'employabilité des PCE.

Il est à noter que toutes ces échelles se sont faites sur une échelle de Likert à 5 points allant de 1 « Pas du tout d'accord » à 5 « Tout à fait d'accord ».

## **3- Les méthodes utilisées dans le traitement statistique des données**

### **- L'analyse des composantes principales (ACP).**

Nous avons recouru à cette méthode pour étudier la dimensionnalité des échelles de mesures de l'employabilité et de ses facteurs déterminants, à savoir : l'employabilité, la personnalité

---

<sup>4</sup> Les dimensions de l'employabilité que nous avons testées dans cette étude sont ressorties de l'étude d'OTHMANE (2011) pour de considérations citées ad hoc.

proactive, la détention du projet professionnel, la disposition d'accepter la mobilité, le locus du contrôle interne et le sentiment d'efficacité personnelle.

#### - *L'alpha de Cronbach*

Pour tester la cohérence interne de nos échelles de mesure, nous avons utilisé l'alpha de Cronbach comme un coefficient de fiabilité qui mesure la cohérence interne d'une échelle construite à partir d'un ensemble d'items.

#### - *La régression multiple*

Afin de tester les hypothèses de notre recherche, nous avons choisi de recourir à la régression multiple, et précisément, la méthode pas-à-pas car elle est la mieux adaptée aux études exploratoires car elle permet de tester toutes les hypothèses sans qu'il y ait, à priori, des jugements sur leur degré d'influence sur la variable dépendante.

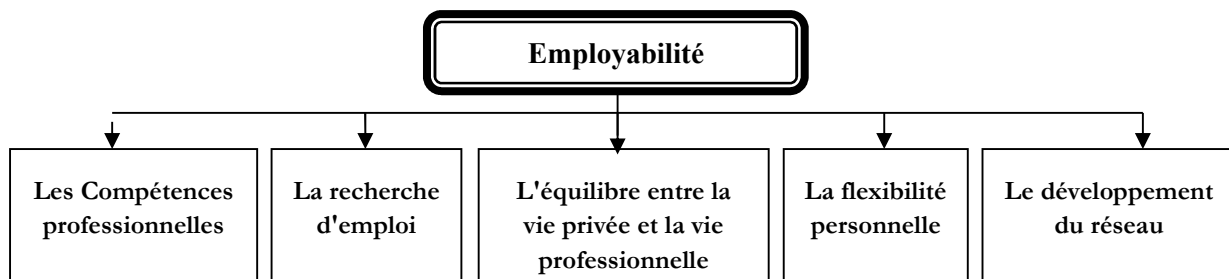
### **III- LES RESULTATS**

Les données recueillies ont été soumises à deux types d'analyses dont les objectifs sont différents mais complémentaires. La première a été consacrée à l'évaluation de la dimensionnalité et de la fiabilité des échelles par le recours à une analyse factorielle exploratoire (avec SPSS 20.0) et une analyse de la cohérence interne par l'alpha de Cronbach et la deuxième a testé les hypothèses de recherche à travers le recours à la régression multiple.

#### **1- L'analyse factorielle des échelles de mesure**

Les résultats de l'analyse de la dimensionnalité de l'échelle de l'employabilité nous ont permis de confirmer partiellement notre hypothèse n°7. En fait, les résultats ressortis confirment que l'employabilité est un concept multidimensionnel qui se compose de cinq dimensions qui représentent 62,07% de la variance totale expliquée par l'employabilité. Ces dimensions sont: les compétences professionnelles (28,01%), la recherche d'emploi (11,05%), le développement du réseau (9,69%), la flexibilité personnelle (7,05%) et l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle (6,27%).

#### **Les dimensions de l'employabilité des primo-chercheurs d'emploi au Maroc**



## 2- L'analyse psychométrique des échelles de mesure

L'analyse psychométrique des échelles de mesures étudiées nous a ressorti sept facteurs; cinq sont évoqués dans le cadre théorique : la personnalité proactive, la détention d'un projet professionnel, la disposition d'accepter la mobilité, le locus du contrôle interne et le sentiment d'efficacité personnelle et deux ont été ressorti des réponses des personnes questionnées à savoir : l'estime de soi et le déterminisme réciproque.

L'estime de soi renvoie au jugement et à l'évaluation que fait un individu de lui-même en se rapportant à ses propres valeurs. Il s'agit d'un ensemble de descriptions, dénominations et représentations qui peuvent être une source de satisfaction ou de mécontentement de soi et déterminisme réciproque constitue une sous composante du sentiment d'efficacité personnelle (Zimmerman, 1990) qui peut être la cause d'un phénomène et devenir par la suite son effet.

Le tableau n°1 résume les résultats ressortis de l'analyse psychométrique des échelles de mesure concernant les cinq déterminants individuels de l'employabilité des PCE.

**Tableau n° 1: Résultats de l'analyse psychométrique des échelles de mesure**

Variable	Méthode d'évaluation	% de variance expliquée	Nombre de facteurs	Intitulé des facteurs	Nombre item/axe	Alpha de Cronbach
La personnalité proactive	ACP & Alpha de Cronbach	47,72	1	La personnalité proactive	8	0,855
La détention d'un projet professionnel		100,000	1	La détention d'un projet professionnel	5	0,599
La disposition d'accepter la mobilité		100,000	1	La disposition d'accepter la mobilité	6	0,743
Le locus de contrôle interne		0,552	2	Le locus du contrôle interne	3	0,607
				L'estime de soi	3	0,549
Le sentiment d'efficacité personnelle		54,894%	2	Le sentiment d'efficacité personnelle	6	0,844
				Le déterminisme réciproque	3	0,509

Source: Calculs de l'auteur (via SPSS) à partir des données des deux enquêtes relatives à l'employabilité des PCE au Maroc, 2013.

## 3- Les résultats de la régression multiple

Le tableau n° 2 présente les résultats obtenus à partir d'une régression multiple pas à pas du modèle explicatif de l'employabilité des PCE. Il met en évidence les apports de chacune des variables individuelles dans la construction de l'employabilité.

**Tableau n° 2 : Test du modèle de recherche : régression multiple ‘pas à pas’**

Variables explicatives	Coefficients non standardisés	Coefficients standardisés	t de student	Sig.	95,0% % intervalles de confiance pour B		Statistiques de colinéarité
	A	Bêta			Borne inférieure	Limite supérieure	Tolérance
(Constante)	4,06		4,85	0	2,411	5,709	
<b>PP</b>	0,211	0,363	5,416	0	0,134	0,288	0,519
<b>DR</b>	0,194	0,151	2,837	0,005	0,059	0,329	0,824
<b>LCI</b>	0,181	0,142	2,539	0,012	0,041	0,322	0,741
<b>DPP</b>	0,435	0,138	2,394	0,017	0,077	0,794	0,7
<b>Coefficient de détermination (R<sup>2</sup>): 0.455; Coefficient de F Fisher : 5.729; Signification du F: 0.017</b> <b>PP : personnalité proactive; DR : déterminisme réciproque; LCI : locus du contrôle interne; DPP : détention du projet professionnel.</b>							

Source : Calculs de l’auteur (via SPSS) à partir des données des deux enquêtes relatives à l’employabilité des PCE au Maroc, 2013.

Les résultats de la régression retiennent quatre variables individuelles comme des déterminantes de l’employabilité: la personnalité proactive significatif (Bêta = 0,211 ; F = 0,00 et t= 5,416), le locus de contrôle interne (Bêta = 0,181; F = 0,012 et t= 2,539), le déterminisme réciproque (Bêta = 0,194; F = 2,837et t= 0,005) et la détention d’un projet professionnel (Bêta = 0,435; F = 0,017et t= 2,394).

Les variables qui ne sont pas significatives de l’employabilité sont: la formation poursuivie, le sentiment de l’efficacité personnelle et la disposition d’accepter la mobilité.

#### **IV- DISCUSSION**

L’analyse des empiriques nous a permis de tester l’influence des facteurs individuels sur l’employabilité des primo-chercheurs d’emploi. Sur huit facteurs étudiés, quatre facteurs ont été retenus comme des éléments explicatifs de l’employabilité. Ces facteurs sont la personnalité proactive, la détention d’un projet professionnel, le locus de contrôle interne et le déterminisme réciproque. En revanche, les facteurs qui ne se sont pas ressortis comme des variables déterminantes de l’employabilité des PCE sont : la formation poursuivie, le sentiment d’efficacité personnelle, l’estime de soi et la disposition d’accepter la mobilité.

##### **IV.1- Discussion des variables individuelles retenues dans le modèle de la régression**

Les résultats du modèle de la régression ont montré un lien positif et significatif entre la *personnalité proactive* et l’employabilité des PCE (Bêta=0,821; t= 5,416 ; F = 0,000) et ceci pourra s’expliquer par la forte corrélation entre cette variable et l’ensemble des dimensions de l’employabilité: compétences professionnelles (0.583), la recherche d'emploi (0.511), l’équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle (0.458), le développement du réseau (0.538) et la flexibilité personnelle (0.511).

Ce résultat concorde avec ceux de F. Bader (2007), de Fugate et al. (2004) et de Van Dam (2004).

Pour le **déterminisme réciproque**, les résultats de notre modèle de régression montrent un lien positif et significatif du déterminisme réciproque à l'employabilité des PCE (Béta = 0,194 ;  $t = 2,846$  et  $F = 0,005$ ) et ceci pourrait s'expliquer par le fait que le déterminisme réciproque se base sur le principe de l'agentivité ç.à.d. la capacité du PCE à contrôler les contingences de sa vie professionnelle et personnelles et à transformer l'environnement en sa faveur.

Concernant sa relation avec les dimensions de l'employabilité, les résultats de l'étude ont montré une forte corrélation : les compétences professionnelles (0.379), la recherche d'emploi (0.317), l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle (0.226), et la flexibilité personnelle (0.327) et le développement du réseau (0.240).

La troisième variable individuelle que nous avons présumée comme un facteur déterminant de l'employabilité est **le locus de contrôle interne** a été confirmée (Béta= 0,142 ;  $t = 2,539$  et  $F = 0,012$ ) et ceci s'explique par la forte corrélation de ce facteur avec chacune des dimensions de l'employabilité: les compétences professionnelles (0.439), la recherche d'emploi (0.281), l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle (0.226), et la flexibilité personnelle (0.327) et le développement du réseau (0.240). Cela implique précisément que le locus de contrôle interne permet au PCE de croire que le développement de leur employabilité est lié à son propre comportement, à son aptitude et aux efforts qu'il fournit en terme de développement de ses compétences professionnelles, de planification de sa carrière et de sa recherche d'emploi. Ce résultat concorde avec celui d'Othmane (2011).

**La détention d'un projet professionnel** influence positivement l'employabilité des PCE et ceci se manifeste à travers les résultats dévoilés par le modèle de régression linéaire qui ont soulevé un lien positif et significatif entre ces deux variables (Béta = 0,138 ;  $t = 2,394$  et  $F = 0,017$ ). Ce lien pourrait s'expliquer par le fait qu'une personne qui détient un projet professionnel s'engage intentionnellement et délibérément dans toute action qui pourra lui faciliter l'atteinte de ses buts professionnels. Ce résultat s'est renforcé par les fortes corrélations dégagées entre la détention d'un projet professionnel et les dimensions de l'employabilité des PCE : les compétences professionnelles (0.366), la recherche d'emploi (0.345), l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle (0.467), et la flexibilité personnelle (0.359) et le développement du réseau (0.418).

#### **IV.2- Discussion des variables individuelles exclues du modèle de régression**

Comme nous l'avons déjà mentionné, notre analyse de régression a exclu les variables suivantes : la formation poursuivie, le sentiment d'efficacité personnelle, l'estime de soi et la disposition d'accepter la mobilité.

En ce qui concerne *la formation poursuivie*, à l'inverse de ce que nous avons supposé et ce qui est récurrent dans la littérature, les résultats de notre étude ont affiché un effet positif mais non significatif ( $B\grave{e}ta = 0,011$  ;  $F = 0,821$ ) de ce facteur sur l'employabilité des PCE et ceci pourra être justifié par sa corrélation non significative avec la totalité des dimensions de l'employabilité : les compétences professionnelles (0.073), la recherche d'emploi (-0.016), l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle (0.012), et la flexibilité personnelle (0.106) et le développement du réseau (0.059).

Nous pouvons expliquer ces résultats comme suit:

- Les employeurs ne considèrent pas la formation poursuivie comme un facteur discriminant à l'accès à l'emploi des PCE si d'autres facteurs d'ordre psychologique et/ou comportemental en compensent surtout avec l'existence des autres modes de formation offerts au Maroc en l'occurrence : la formation continue, la formation par apprentissage, la formation contractualisée pour l'emploi et la formation offshoring.
- Quelle qu'elle soit sa nature, générale ou spécialisée, la formation dispensée au Maroc ne permet pas de doter les jeunes à la recherche d'emploi des compétences transférables et transversales qui leur permettent d'acquérir les compétences professionnelles, la flexibilité personnelle et le développement du réseau, nécessaires pour pouvoir s'insérer rapidement au marché du travail.
- La mauvaise perception de la qualité de l'enseignement dispensé au Maroc par les employeurs. Ceci se confirme par la déclaration de l'UNESCO (2008) qui réclamait que 'malgré les investissements massifs dans l'éducation et la formation (5,56% du PIB en 2008), l'amélioration du taux d'instruction n'a pas eu des conséquences significatives sur l'emploi<sup>5</sup>'. Quant au *sentiment d'efficacité personnelle*, les résultats ont montré un effet positif mais non significatif ( $B\grave{e}ta = 0,050$  ;  $F = 0,333$  ;  $t=0,971$ ) avec l'employabilité des PCE, ce qui pourrait affecter les résultats non significatifs de la corrélation de cette variable avec la totalité des dimensions de l'employabilité : les compétences professionnelles (0.073), la recherche d'emploi (-0.016), l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle (0.012), et la flexibilité personnelle (0.106) et le développement du réseau (0.059).

Notre interprétation de ces résultats est que ledit sentiment ne reflète que les perceptions personnelles d'efficacité qui constituent une sous composante des facteurs individuels entrant dans la composition du déterminisme réciproque à savoir: le sentiment d'efficacité personnelle, les buts cognitifs, les réactions et l'analyse vis-à-vis de soi-même (Bandura, 1976).

---

<sup>5</sup> ETF (fondation européenne pour la formation), 2012, étude sur l'emploi et l'employabilité au Maroc, p. 10.

Pour *l'estime de soi*, les résultats montrent un effet positif mais non significatif ( $B\grave{e}ta = 0,026$ ;  $F = 0,427$ ;  $p = 0,670$ ) sur l'employabilité des PCE et ceci malgré les corrélations significatives qui les lient aux différentes dimensions de l'employabilité : Les compétences professionnelles (0.439), la recherche d'emploi (0.281), l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle (0.226), et la flexibilité personnelle (0.327) et le développement du réseau (0.240). Ce constat peut s'expliquer de la même manière que le sentiment d'efficacité personnelle, à. .d. que l'estime de soi ne constitue qu'une seule composante du déterminisme réciproque. Ceci dit que notre modèle de régression a pu nous dévoilé cette relation entre les trois facteurs : le sentiment d'efficacité personnelle, l'estime de soi et le déterminisme réciproque.

En ce qui concerne *la disposition d'accepter la mobilité*, les résultats montrent un effet positif mais non significatif ( $B\grave{e}ta = 0,023$  ;  $F = 0,462$  ;  $t = 0,645$ ) de ce facteur sur l'employabilité des PCE et ceci s'explique par le fait que l'employabilité est une notion multidimensionnelle et par conséquent une corrélation non significative avec l'une de ses dimensions pourra influencer la corrélation toute entière.

## CONCLUSION

L'objectif de cette recherche était d'étudier les déterminants individuels de l'employabilité des primo-chercheurs d'emploi selon la version interactive de l'employabilité qui accorde une place importante à l'individu dans le développement et le maintien de son employabilité.

L'étude empirique a permis de dégager quatre déterminants individuels de l'employabilité des PCE parmi les huit facteurs explorés théoriquement. Ces facteurs sont la personnalité proactive, la détention d'un projet professionnel, le locus de contrôle interne et le déterminisme réciproque.

Les résultats tirés de cette recherche devraient, alors, attirer l'attention des pouvoirs publics sur les déterminants individuels de l'employabilité des PCE et servir aux décideurs en politique d'emploi au Maroc de concevoir des mesures de promotion d'emploi qui accorderont la priorité à ces déterminants, notamment par la mise en place des programmes de formation qui int greront des modules de développement personnel et des formations comportementales. Ainsi que d'encourager les chercheurs d'emploi de détenir des projets professionnels.

En outre, ces résultats permettront aux PCE de connaître les principales composantes de l'employabilité et aussi ses facteurs déterminants pour qu'ils puissent déployer leurs efforts de recherche d'emploi dans le but d'amélioration de leur employabilité et entamer des plans d'action qui concordent avec cet objectif.

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ALLARD R., OUELETTE J. (2002), vers un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, In *carrièreologie* N°8.
- BADER F. (2005), le développement de l'employabilité des agents de maîtrise : performance économique pour l'entreprise et protection sociales pour les salariés, n°720.
- BADER F. (2007), les facteurs individuels et organisationnels contribuant au développement de l'employabilité, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Paul Cézanne, Aix-Marseille 3.
- BARUEL BENCHERQUI D. (2005), employabilité et politiques managériales dans l'entreprise, Harmattan.
- BECKER G., Human Capital (1993), A Theoretical and Empirical analysis with special reference to education, Chicago: University of Chicago Press, 3ème édition 1993, 412p.
- BENHASSEN N. (2011), le développement de l'employabilité dans les organisations : une aide à la rénovation de la gestion des ressources humaines et à l'accroissement des performances économiques et sociales. Cas des entreprises industrielles tunisiennes, thèse de doctorat en Sciences de gestion, spécialité prospective, stratégie et organisation.
- BOUGROUM M., IBOURK A., TRACHEN A. (2002), l'insertion des diplômés au Maroc : trajectoires professionnelles et déterminants individuels, In revue *Région et Développement* n°15.
- BOUGROUM M. (2002), Le chômage des diplômés au Maroc : quelques réflexions sur les dispositifs d'aide à l'insertion, In *Formation Emploi* n°70.
- CHARMES J., MUSETTE S. (2002), employabilité au Maghreb : cas des femmes et des diplômés de l'enseignement supérieur, actes du colloque *Economie Méditerranée Monde arabe*, Sousse, Sept. 2002.
- De GRIP A. et Al. (2004), l'indice sectoriel d'employabilité : intégrer les caractéristiques de l'offre et de la demande, In *Revue internationale de travail*, Vol 143 n° 3.
- ELAOUFI N., BENSAID M. (2005), chômage et employabilité des jeunes au Maroc, In *Cahiers de la stratégie de l'emploi*, 2005/06.
- ELAOUFI N., HANCHANE S., employabilité des jeunes : les voies et les moyens. Agir sur le chômage et s'engager pour l'emploi qualifié, conseil économique et social & conseil supérieur de l'enseignement, Nov. 2011.
- FINOT A. (2006), développer l'employabilité, INSEP consulting.
- GANGLOFF-ZIEGLER C. (2010), De l'emploi à l'employabilité : proposition d'une méthode d'aide à la décision d'affectation des salariés dans les entreprises industrielles,



fondée sur une reconfiguration des facteurs majeurs de décision : savoirs acquis, aptitude à apprendre, personnalité, thèse de doctorat en sciences de l'éducation, université Haute-Alsace.

- GAUTIE J. (2002), de l'invention du chômage à sa destruction, In Genèses 46, mars 2002.
- GAZIER B. (2003), « L'employabilité », dans J.ALLOUCHE (coord.), Encyclopédie des Ressources Humaines, Vuibert, Paris, p.418-427.
- GAZIER B. (2005), Marchés transitionnels du travail et restructurations : vers une gestion collective des transitions, revue de l'IRES, N°47.
- GAZIER B. (2000), Marchés transitionnels, revue économique, vol. 51, N°3.
- HATEGEKIMANA R., ROGER A. (2000), encourager les salariés à développer leur employabilité, XV<sup>e</sup> journées des IAE, Sep.2000.
- HILLAGE J., POLLARD E., 1998, Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. DFEE Research Report RR85.
- HOUFAIDLLAUOI M. (2010), le développement de l'employabilité : les stratégies des acteurs dans un pays émergent?, revue internationale sur le travail et la société, Vol.8, n°2.
- IBOURK A. (2005), les jeunes diplômés au Maroc face au dilemme de l'emploi : contenu et évaluation des dispositifs mis en œuvre. Communication présentée au colloque de l'Institut Supérieur de Gestion de Tunis, 11Mai, 713-744.
- LIMOGES J. (2003), Des démarches d'insertion et d'employabilité aux stratégies de maintien professionnel. Revue de Carriérologie 9 pp.281-303.
- ORIANNE J.F. (2006), Politiques actives d'emploi et professionnels de l'employabilité : critique et clinique, In Travail Emploi formation n°6.
- OTHMANE J. (2011), L'employabilité : définition, création d'une échelle de mesure et contribution à l'étude des déterminants, thèse de doctorat en Science de Gestion, Université de Lyon3.
- PELOSSE J., GIQUEUX F. (2003), L'employabilité tout au long de la vie comme moyen de sécuriser les mobilités, In D.Thierry, J.N. Tuillier, Mieux vivre les restructurations, Paris Ed. d'Organisation pp.115-141 J.PELOSSE, C.SAURET et D.THIERRY (1996), Employabilité : définition et enjeux, In revue Personnel n°369, pp. 6-12.
- SAINT GERMES E. (2006), l'employabilité par ses pratiques d'évaluation lors des restructurations avec plan de sauvegarde de l'emploi, contribution au XVII<sup>e</sup> congrès de l'AGRH, IAE de Lille et Reims Management school, 16 & 17 Nov. 2006, Reims.
- HEIJDE V.D., HEIJDEN V.D. (2004b), «Indic@tor: Across-cultural study on the measurement and enhancement of employability among ICTprofessionals working in small and medium-sized companies». <http://www.indicator-ict.com/>