



## **L'EMPLOYABILITE DES DIPLOMES UNIVERSITAIRES : REVUE DE LA LITTERATURE**

## **THE EMPLOYABILITY OF UNIVERSITY GRADUATES: LITERATURE REVIEW**

**CHAABITA Rachid**

Enseignant chercheur

FSJES Ain-Chok

Hassan II de Casablanca, Maroc

Business Intelligence, Gouvernance des Organisations, Finance et Criminalité Financière  
Maroc

**chaabita@gmail.com**

**HASSHAS Driss**

Doctorant

FSJES Ain-Chok

Hassan II de Casablanca, Maroc

Business Intelligence, Gouvernance des Organisations, Finance et Criminalité Financière  
Maroc

**hasshas25@gmail.com**

**Date de soumission** : 02/06/2022

**Date d'acceptation** : 30/08/2022

**Pour citer cet article** :

**CHAABITA R. & HASSHAS D.** (2022) « l'employabilité des diplômés universitaires : Revue de la littérature », Revue Internationale du chercheur « Volume 3 : Numéro 3 » pp : 205 - 230

## Résumé

La question de l'employabilité, et principalement celle des diplômés des établissements universitaires, était et resterait pour toujours une question d'actualité. En effet, pour garantir une croissance économique durable et efficace, toute stratégie de développement doit prendre en compte le facteur humain comme élément primordial pour tout développement économique et social. Ainsi, les universités sont devant un défi majeur puisque l'employabilité des diplômés est clairement reconnue comme l'un des principaux objectifs de l'enseignement universitaire. Les organismes d'évaluation du système éducatif semblent également mesurer la qualité de l'éducation à travers leurs contributions apportées à l'employabilité. Cependant, la question de l'employabilité des diplômés universitaires doit être clairement comprise et largement étudiée. Dans un tel contexte, une revue de littérature de la problématique de l'employabilité des diplômés universitaires est un besoin évident pour établir une base d'étude pour tous chercheurs s'intéressants à la question de l'employabilité. Ainsi cet article y parvient en résumant les principales études sur les cadres théoriques et empiriques menées sur l'employabilité des diplômés universitaires. Aussi, elle permet de dégager un ensemble de facteurs et éléments déterminants l'insertion des diplômés sur le marché du travail, tout en démontrant que l'employabilité dépend, non seulement, des attributs individuels des diplômés, ou des programmes pédagogiques, mais dépend aussi des attentes des employeurs.

**Mots clés :** Employabilité ; diplômé ; université ; compétences ; enseignement supérieur.

## Abstract :

The question of employability, mainly that of university graduates, was and would forever remain a topical issue. In fact, to guarantee sustainable and effective economic growth, it must take into account the human factor as an essential element for any economic and social development. Thus, universities are faced with a major challenge since the employability of graduates is clearly recognized as one of the main objectives of university education. Education system assessors also seem to measure the quality of education through their contributions to employability. However, the issue of employability of university graduates needs to be clearly understood and widely studied. In such a context, a review of the literature on the employability of graduates is an obvious need to establish a basis of study for all researchers interested in the issue of employability. This article does so by summarizing the main studies on the theoretical and empirical frameworks of the employability of university graduates.

**Keywords:** Employability; graduate; university; skills; higher education.

## Introduction :

Le concept d'employabilité est un concept général qui prend en compte à la fois les individus et la société dans son ensemble. L'employabilité a fait l'objet de nombreuses études et elle est au centre des discussions de plusieurs chercheurs au cours des cinq dernières décennies (Sumanasiri et al, 2015 ; Smith et al, 2015 ; Finch et al, 2013 ; Wickramasinghe et Perera, 2010 ; Chandrasiri, 2008 ; Pool et Sewell, 2007 ; Knight et Yorke, 2004 ; de la Harpe, et al., 2000 ; Hillage et Pollard, 1998).

De nombreux gouvernements, universités, employeurs et autres intervenants dans le domaine ont donné diverses suggestions et apports pour accroître l'employabilité des diplômés sur le marché du travail. Malgré cette importance et preuves de pratiques innovantes pour accroître l'employabilité au sein des universités, l'employabilité reste encore un domaine complexe et problématique qui mérite une attention particulière avec beaucoup de clarté et d'analyse.

Dans cette perspective, le Maroc donne un intérêt particulier à la question de l'employabilité et la place au cœur de ses stratégies de croissance. En effet, le Maroc vient d'adopter un nouveau modèle de développement économique inclusif par l'emploi axé principalement sur le renforcement de son capital humain, il s'agit ainsi d'assurer une éducation de qualité pour tous, un système d'enseignement universitaire, de formation professionnelle et de recherche axé sur la performance et porté par une gouvernance autonome et responsabilisante.

Même si l'employabilité des jeunes a fait l'objet de diverses études au cours des cinq dernières décennies, la majorité d'entre elles basés sur une approche quantitative avec des résultats d'études de cas qui ne pouvaient pas être généralisés à d'autres contextes (Wickramasinghe et Perera, 2010). À ajouter à cette complexité, il a été démontré que différentes parties prenantes comme les enseignants, les employeurs et les étudiants comprennent différemment le concept d'employabilité (Wickramasinghe et Perera, 2010).

Dans un tel contexte, le document actuel sur l'employabilité des diplômés est à la fois opportun et important dont la mesure où il tente à répondre à la question suivante : Quelles sont les fondements et les soubassements théoriques et empiriques relatifs à la question de l'employabilité des jeunes diplômés universitaires ?

Afin de répondre à cette problématique, nous adopterons une démarche méthodologique exploratoire (théorique et empirique), qui consiste à étudier les théories qui expliquent la question de l'employabilité pour in fine, expliquer l'employabilité des jeunes diplômés universitaires.

À cet égard, nous commençons par un cadrage théorique afin de comprendre et de mieux analyser notre objet de recherche à savoir l'employabilité des diplômés universitaires. Par la suite, nous allons présenter une revue de littérature empirique qui englobe plusieurs études et recherches qui ont tenté d'expliquer la question de l'employabilité au Maroc et ailleurs, afin de retenir d'autres facteurs, non explicités théoriquement, susceptibles d'expliquer l'insertion des diplômés.

## **1. Revue du cadre théorique de l'employabilité des diplômés universitaires :**

Il existe plusieurs nombres de théories portants sur l'employabilité des jeunes diplômés universitaires sur le marché du travail. Cependant, le cadre théorique de cet article suit les principaux enjeux pris en compte par la théorie du capital humain, la théorie du tri, la théorie de la concurrence pour l'emploi, la théorie des insiders-outsiders et enfin la théorie du capital social.

### **1.1 La théorie du capital humain :**

La théorie du capital humain a été approfondie et élargie par Becker (1964) qui, suivant les traces d'Adam Smith, a constaté que les chercheurs d'emploi poursuivent des études pour accroître leur capacité à produire et, à leur tour, à recevoir des bénéfices plus élevés. Il a été avancé que les employeurs utilisaient la durée et la qualité de l'éducation formelle des demandeurs d'emploi comme indicateur indirect de leur capacité à produire et les rémunéraient en conséquence. Frank et Bemanke (2007) ont ajouté que le capital humain est un ensemble de facteurs tels que l'éducation, l'expérience, la formation, l'intelligence, l'énergie, les habitudes de travail, la fiabilité et l'initiative affectant la valeur du produit marginal d'un travailleur.

La théorie affirme une relation positive entre les investissements dans le développement des êtres humains et la croissance économique (Weber, 2002). L'idée d'investir dans les compétences et les connaissances est primordiale. En effet, la théorie du capital humain considère les compétences comme des marchandises et fonctionne autour de la notion selon

laquelle un individu choisira d'investir dans sa propre éducation en partant du principe qu'un tel investissement entraînera une amélioration des compétences commercialisables (Marimuthu, Arokiasamy et Ismail, 2009). Ces compétences seront reconnues par une demande sur le marché du travail, car les progrès technologiques nécessitent une main-d'œuvre mieux formée pour que le système productif fonctionne efficacement.

Dans ce contexte, l'objectif principal des établissements de l'enseignement supérieur devient celui de préparer les diplômés à leur vie professionnelle en les dotant des compétences nécessaires (Frank et Bemanke, 2007).

Cependant, quant à Buck et Barrick (1992), l'éducation pour renforcer le capital humain doit mettre l'accent sur les compétences génériques plutôt que sur les capacités spécifiques (techniques) pour répondre aux besoins actuels du marché du travail. En d'autres termes, les compétences relatives à l'employabilité telles que la pensée critique, la résolution de problèmes et une attitude positive à l'égard du changement professionnel ne sont pas spécifiques à l'emploi mais transférables dans une gamme de contextes professionnels.

Ainsi, les compétences d'employabilité peuvent comprendre la maîtrise de sa propre discipline, des connaissances multidisciplinaires, la capacité d'acquérir rapidement de nouvelles connaissances, des compétences en travail d'équipe, des compétences informatiques, des compétences en recherche, des compétences en gestion du temps, des compétences interpersonnelles, des compétences de communication et des émotions, l'intelligence, la pensée critique, la pensée créative et la vision. Cela implique qu'une personne doit posséder une gamme de compétences qui peuvent être appliquées à une variété d'emplois, parce que la société est désormais confrontée à des changements sociaux, technologiques et économiques.

## 1.2 Théorie de tri<sup>1</sup> :

Elles se proposent d'apporter une nouvelle interprétation à la relation éducation-emploi, l'éducation est supposée agir comme un dispositif de tri des individus potentiels à l'embauche.

En effet, sur un marché de travail où l'information est supposée être imparfaite, jauger la performance des employés potentiels et par conséquent décider de leur recrutement est un processus difficile en raison de l'inobservabilité, par les recruteurs, de certaines de leurs

---

<sup>1</sup> Selon Weiss (1995), un terme qui désigne les théories du signal et du filtre, vu que l'éducation y est, communément, assimilée à un indicateur de tri des individus, cf. Touahri (2009, p. 6).



spécificités dont leurs compétences productives. Celles-ci étant considérées innées et/ou acquises en dehors de l'établissement d'enseignement (Touahri, 2009).

Dès lors, à l'encontre de la théorie du capital humain qui prône le rôle améliorateur de l'éducation par rapport à la productivité individuelle, celles du signal et du filtre, quant à elles, lui reconnaissent un rôle informationnel (donc non productif<sup>2</sup>) (Touahri, 2009). Ainsi, elles attribuent, respectivement, à l'acquisition du capital humain i) un rôle signalétique vis-à-vis de la qualité du potentiel productif individuel et ii) un rôle de filtrage permettant de filtrer, classer – en fonction de la productivité potentielle « signalée » – et ainsi sélectionner les individus supposés être « adéquats » pour les postes à pourvoir.

Pour Spence, à niveau d'éducation spécifique, l'individu est doublement distingué sur le marché de travail par : i) des indices, relatifs à ses caractéristiques personnelles, propres et immuables comme le sexe, l'âge et l'ethnie et ii) des signaux, susceptibles d'être modifiés par lui-même : c'est le cas du niveau du diplôme et de l'expérience professionnelle. Cette dernière qui se révèle être un signal pertinent dans la révélation des capacités productives des employés potentiels ; le recruteur pourrait contacter leurs anciens employeurs dans la perspective d'en être informé davantage et partant en réduire son incertitude. Cela, pourrait expliquer, par exemple, la situation des jeunes primo-demandeurs d'emploi qui, sans antécédents professionnels, se trouvent amplement discriminés à l'embauche et ainsi peinent à intégrer la population active occupée. Durant son processus de recrutement, l'employeur, imparfaitement informé sur les capacités productives potentielles des individus, va, à travers ces indices et signaux jugés « observables », puiser toute information de force à réduire sa perplexité par rapport à ces dites capacités. En ce faisant et compte tenu de son professionnalisme et de son expertise en termes de recrutement, il va installer un mécanisme de signalement révélateur de la productivité potentielle individuelle et subséquentement rémunérateur de sa productivité marginale. Ce mécanisme consiste en un ensemble de correspondances entre indices et signaux émis par les employés potentiels qui pourraient dès lors être retenus ou non durant le processus d'embauche en fonction des signaux<sup>3</sup> imposés par l'employeur, d'où un risque de comportements de recrutements discriminatoires.

Ainsi, en fonction de la valeur du filtre ou du signal émis sur le marché du travail, apparaissent des difficultés d'accès à l'emploi. En effet, le système éducatif regroupe différentes institutions d'enseignement, dont chacune d'elles assure une offre d'éducation

---

<sup>2</sup> En ce sens où l'éducation permet principalement de révéler les capacités productives individuelles considérées inobservables.

<sup>3</sup> En relation avec les exigences du poste à pourvoir.

fortement hétérogène en termes des spécialités et des filières de formation. Sur le marché du travail, elles se révèlent être (chaque institution d'enseignement, spécialité ou filière de formation) différemment valorisées en fonction de leur signal, car chacune d'elle se voit être basée sur des procédures de sélection et de signalement qui lui sont propres<sup>4</sup>. Cela pourrait être illustré par l'exemple de certains établissements d'enseignement<sup>5</sup> (de filières<sup>6</sup> ou de spécialités) qui, sur le marché du travail, sont réputés être grandement appréciés par les recruteurs (effet de réputation, effet de marque) (Giret, 2000). Pareillement, les employeurs privilégient à l'embauche certaines spécialités (ou filières de formation) par comparaison à d'autres ; en ce sens où elles confèrent à leurs lauréats des compétences particulières et d'adaptation requises pour le poste à pourvoir et aussi assurent une satisfaction par rapport aux besoins des firmes recruteuses (Ris et al. 2002, cité dans Zaaj, 2015).

### 1.3 Théorie de la concurrence pour l'emploi :

Elle stipule, à l'instar de la théorie du filtre, que les aptitudes individuelles réelles demeurent, sur un marché imparfaitement informationnel, inobservables aux regards des employeurs. Elle repose sur deux principaux postulats (Thurow, 1975) : i) la variable « régulatrice » sur le marché du travail sont les quantités d'emplois<sup>7</sup> proposés et non pas le salaire<sup>8</sup> comme stipulé dans l'analyse traditionnelle du marché du travail et ii) la productivité du travail est une spécificité relative à un emploi donné et non pas à l'individu occupant cet emploi ; les qualifications requises pour exercer ce dernier étant acquises, plus ou moins formellement, dans le cadre professionnel « *on the job training* ». Cela étant, le salaire se révèle aussi être inhérent non plus à l'individu mais au poste du travail. Partant de ce cadre hypothétique, le diplôme est considéré comme déterminant dans l'accès à l'emploi des individus ; en ce sens où, il se voit leur permettre non pas d'être dotés de compétences

---

<sup>4</sup> Chaque institution, en termes des critères d'admission à chacune de ses spécialités et/ou filières de formation, pourrait être non sélective, moins sélective ou très sélective. Cela pourrait permettre d'en juger des aptitudes et du niveau intellectuel requis pour réussir chacune d'elles (par exemple, l'école est très sélective à l'entrée car les spécialités qu'elle propose sont difficiles à suivre et leur réussite nécessite plus de savoir cognitif et non cognitif et inversement).

<sup>5</sup> Grandes écoles, facultés « de sommet », etc.

<sup>6</sup> Par exemple, Reed et Miller trouvent qu'à partir de 1970, aux États-Unis, les filières se différencient en termes de leur taux de rendement (Zaaj, 2015).

<sup>7</sup> D'où cette appellation du modèle par : concurrence pour l'emploi. En effet, les individus sont en concurrence, non pas pour les salaires, mais pour les offres d'emplois offertes.

<sup>8</sup> En ce sens où, dans le cadre du modèle de job compétition, le salaire étant prédéterminé préalablement aux recrutements et donc ne peut pas être considéré comme étant variable d'ajustement entre l'offre et la demande du travail.

effectives<sup>9</sup>, mais plus de compétences potentielles : le diplôme atteste de leurs aptitudes d'adaptation et de formation aux emplois et leur accorde un certain statut (Thurow, 1975).

Plus spécifiquement, le diplôme se révèle être un signalement du degré d'employabilité des individus compétitifs pour les offres d'emplois et donc de leurs coûts de formation interne (ou coûts d'intégration)<sup>10</sup> ; les employés potentiels se distinguent non plus par leur productivité, mais plutôt par les coûts tributaires à leur formation aux postes d'emploi à pourvoir. Ces coûts étant signalés par leurs spécificités personnelles (le niveau de leur formation initiale ou leur expérience professionnelle par exemple). Ainsi, étant rationnels (cherchant à minimiser leurs coûts), les recruteurs procèdent à une hiérarchisation des profils à l'embauche en fonction de leurs caractéristiques personnelles et, partant en fonction des coûts de formation attendus (ordre croissant). En ce faisant, cela aboutit en fin de compte à une « file d'attente », où le positionnement de ces profils se trouve variable en fonction de la nature et des impératifs requis pour chacun des postes à pourvoir.

#### 1.4 Théorie des insiders-outsidiers :

Elle se propose d'expliquer autrement, à la différence de la théorie de la concurrence pour l'emploi, la relation entre les différents demandeurs de travail et ainsi de leurs problèmes d'accès à l'emploi. Lindbeck et Snower (1986 et 1989) stipulent qu'un conflit d'intérêt entre employés actifs *insiders* et chômeurs ou entrants<sup>11</sup> *outsiders* serait à l'origine du chômage.

Les *insiders*, étant plus expérimentés, formés et intégrés au sein de la firme, seraient difficilement substituables par des *outsiders* qui sont considérés être en manque de ces différents aspects qualitatifs. En effet, cette substitution supposerait des coûts de rotation généralement prohibitifs relatifs aux : i) coûts de recrutement caractérisés par les frais de recherche, de sélection et de formation et de licenciement (indemnités de licenciement, mise en œuvre d'une procédure de licenciement juridiquement et socialement acceptable, etc.) (Lindbeck et Snower, 1984) et ii) aux coûts imputables aux comportements non coopératifs ou harassants des *insiders* envers les *outsiders*, notamment les entrants. Compte tenu de ces différents coûts de rotation, les *insiders* disposent d'un pouvoir de négociation salariale sur le marché du travail, leur permettant ainsi d'être détenteurs d'une « rente économique » et

---

<sup>9</sup> Connaissances théoriques, pratiques.

<sup>10</sup> Relatifs à des savoir-faire, ne pouvant pas être transmis par le système éducatif. Ils sont spécifiques aux emplois offerts. Toutefois, il est à noter que d'autres coûts dits « d'adaptation » pourront être supportés par l'employeur en cas de changements futurs (progrès technique). Ces derniers n'étant pas pris en considération dans le modèle de job competition, cf. Stankiewicz (2004).

<sup>11</sup> Outsiders nouvellement recrutés. Ils demeurent ainsi pour une certaine période « d'initiation » au sein de la firme, durant laquelle ils entrent dans un processus, de sélection et de formation, permettant leur transformation d'outsiders en insiders, par exemple, les stagiaires (Lindbeck & Snower, 1984).

subséquentement d'être rétribués à des salaires supérieurs non concurrentiels. Dès lors, les *outsiders* paraissent i) être confinés dans des emplois sans perspective de carrières « *dead-end jobs* », voire même ii) involontairement en chômage, en ce sens où même en acceptant d'être faiblement rémunérés, ils ne trouveraient pas d'emplois (Lindbeck et Snower, 2001).

Ainsi, il apparaît que la détermination des salaires est contrôlée par les *insiders* au préjudice des perspectives de recrutement des *outsiders*. En effet, les *insiders*, pour perpétuer leur emploi et garder leurs salaires élevés comme négociés *ex ante*, ont intérêt, toutes choses égales par ailleurs, à ce que le volume d'emploi soit le plus rigide possible, car toute procédure de recrutement des *outsiders* impliquerait *ex post* une baisse de leurs salaires. Cette théorie explique aussi pourquoi le chômage qui en résulte est persistant. En dépit de la disparition de ses déterminants originaux (comme un choc économique), il reste durable, amplement déterminé par ceux des périodes antérieures.

Le modèle *insiders-outsiders* explique ainsi les problèmes d'insertion des chercheurs d'emploi et notamment pour ce qui nous concerne, celui des jeunes. Puisque ces derniers, en tant qu'*outsiders*, sont pénalisés pour décrocher un emploi. Ils ne sont pas suffisamment compétitifs pour concurrencer les *insiders* sur le marché du travail. Leur handicap semblerait être leur manque d'expérience professionnelle et plus particulièrement leur manque d'expérience professionnelle intégrative liée notamment à leur capacité d'intégration, leur adaptabilité, leur ponctualité et leur régularité (Vincens, 1999) ; ils seraient ainsi incapables d'atteindre immédiatement leur efficacité maximale, ce qui engendrerait des coûts de rotation dissuasifs pour l'employeur. Ce dernier ne procéderait alors à un remplacement d'un *insider* par un *outsider* que si une compensation des coûts de rotation afférents est assurée par la productivité de l'*outsider* recruté (Giret, 2000, p. 113). En effet, il pourrait opter pour l'embauche d'un *outsider* disposant de cette dite expérience intégrative voire celle dite améliorative (avoir la norme minimale de productivité) (Vincens, 1999) pour atteindre le niveau exigé en termes de la performance productive. Aucune des deux n'étant pas substituable par la formation générale du jeune *outsider*.

### 1.5 Théorie du capital social :

Hanifan (1916) a évoqué le concept de capital social en le décrivant comme : « ces substances tangibles qui comptent le plus dans la vie quotidienne des personnes : à savoir la bonne volonté, la camaraderie, la sympathie et les rapports sociaux entre les individus et les familles constituent une unité sociale. Si un individu entre en contact avec son voisin, et eux avec

d'autres voisins, il y aura une accumulation de capital social, qui peut immédiatement satisfaire ses besoins sociaux et qui peut avoir une potentialité sociale suffisante pour l'amélioration substantielle des conditions de vie dans toute la communauté ».

À cet égard, Sotnik et al. (2014) ont fait avancer que la famille, les réseaux sociaux et les établissements d'enseignement contribuent au processus de socialisation et influencent les options d'emploi. En ce sens, les relations sociales peuvent être considérées comme des investissements.

D'une certaine manière, le capital social individuel est l'accès au capital des autres, comme la connaissance ou l'influence. Par conséquent, le capital social est l'accès à ceux qui ont un capital précieux. Il est aussi lié au capital humain en développant les performances des employés pour introduire la recherche d'emploi dans le cadre d'un ensemble plus large de pratiques en matière de ressources humaines (Marimuthu, Arokiasamy et Ismail, 2009).

Brinton (2000) a également mentionné deux types de capital social : le capital social privé et le capital social institutionnel. Dans le capital social privé, l'individu a accès à des emplois via ses réseaux personnels, par exemple l'internet, amis ou connaissances, relations familiales et relations personnelles avec les employeurs, alors que dans le capital social institutionnel, l'individu a accès à un emploi en raison de son appartenance à une organisation particulière, par exemple à des institutions et agences d'enseignement supérieur ou annonces dans les journaux et les tableaux d'affichage.

Par conséquent, la théorie du capital social a été considérée comme ayant un aperçu des facteurs socioculturels et socio-biographiques. À cet égard, un argument intéressant a été postulé par Holzer (1987) qui affirme que les propres réseaux sociaux des gens seront souvent étroitement liés à leurs facteurs socio-économiques et socio-biographiques. En effet, le contexte socio-biographique comprend le revenu parental et le statut éducatif des parents (Teichler, 1998). Ce sont des facteurs qui peuvent empêcher ou encourager les personnes instruites à accéder à de meilleurs emplois (Holzer, 1987). Le capital social en ces temps est essentiel à la fois pour la réussite professionnelle et pour l'avancement organisationnel.

Un autre facteur qui joue un rôle dans le succès de la recherche d'un demandeur d'emploi est son lien social. Les informations liées à l'emploi circulent souvent de bouche à oreille et le fait de connaître les bonnes personnes peut non seulement permettre à un demandeur d'emploi d'accéder à des informations privées liées à l'emploi, mais également lui faire passer un entretien.

En d'autres termes, le marché du travail est un réseau complexe d'employés et d'employeurs avec un accès inégal à des informations précieuses. Les caractéristiques géographiques et socio-économiques segmentent ce réseau en grappes qui se chevauchent de qualité et de quantité variable de différentes ressources. Le succès de la recherche d'emploi dépend dans une large mesure de l'accès à l'ensemble de ses groupes de liens, ainsi que de l'efficacité avec laquelle cet accès est utilisé. Divers groupes de liens interpersonnels contribuent différemment à faire correspondre les demandeurs d'emploi aux emplois et les emplois aux demandeurs d'emploi. Ces informations sont souvent intégrées dans des processus sociaux sans rapport avec le travail tels que les rassemblements sociaux informels, ce qui rend difficile leur assimilation à une valeur matérialisée (Granovetter 1981).

In fini, et après avoir présenté les principales théories encadrants la question de l'employabilité des jeunes diplômés universitaires, il sera intéressant d'analyser, par la suite, les études empiriques faites sur la question afin de révéler d'autres déterminants significatifs susceptibles d'enrichir notre étude.

## **2- Synthèse des principaux travaux empiriques :**

### **2.1- Transition de l'enseignement supérieur vers le marché du travail et méthodes de recherche d'emploi :**

L'enseignement supérieur dans de nombreux pays de l'OCDE au cours des dernières décennies a suscité un intérêt majeur de la part des chercheurs et des décideurs politiques pour la transition éducation-travail des nouveaux diplômés et dans quelle mesure ils sont facilement employables (Carroll, 2013). À ce propos, Carroll a identifié de larges types de méthodes de recherche d'emploi notamment : les annonces, les méthodes universitaires, le réseautage, le contact direct avec l'employeur et autres méthodes non spécifiquement abordées dans l'enquête.

Par ailleurs, un certain nombre d'études ont montré la relation significative entre les méthodes de recherche d'emploi et les revenus. Deux institutions sont d'une importance capitale pour influencer les transitions entre l'école et le travail : le système éducatif et le marché du travail (Muller, 2005).

Parmi les principales dimensions de système éducatif, sa spécificité professionnelle qui pourrait jouer un rôle central car elle affecte vraisemblablement la domination relative des

principes d'organisation du marché du travail ou, en d'autres termes, contribue à façonner la structure des marchés du travail.

Elias et Purcell (2004) ont constaté que la probabilité d'être employé dans une profession non diplômée diminue au cours des premières années après l'obtention de leur diplôme, en revanche, certains diplômés qui ont obtenu un diplôme d'études supérieures réussissent à avoir un emploi après avoir accepté une période d'emploi de niveau inférieur. Cependant, une période initiale du sous-emploi avait des effets négatifs persistants sur le salaire de ces diplômés et ainsi que sur le développement de carrière.

La question de la recherche d'emploi et de la période de transition de l'enseignement supérieur au marché du travail n'est pas un débat actuel, plusieurs études ont tenté d'expliquer cette problématique. Cependant, la plupart des études dans ce domaine ignorent le fait qu'il existe plusieurs méthodes de recherche, que l'accès à ces différentes méthodes peut être inégalement réparti entre les groupes de chercheurs d'emploi (Wielgosz et Carpenter, 1987 ; Blau et Robins, 1990 ; Montgomery, 1991 ; Addison et Portugal, 2001 ; Cahuc et Fontaine, 2002).

Par exemple, Marsden et Gorman (2001) ont passé en revue de nombreuses études menées Aux États-Unis dans les années 1970 et 1980, entre 51% et 70% des demandeurs d'emploi qui réussissent dans le marché du travail, trouvent du travail grâce à des relations personnelles, telles que des amis ou des parents. Ce qui ne semble pas être le cas en Europe, où les études menées des années 70 au début des années 90 montrent que de 31% à 50% de ceux qui ont réussi à trouver du travail l'ont fait grâce aux relations personnelles (Sotnik, et al., 2010).

Selon l'expert des réseaux sociaux Barabasi (2003), les employeurs estimant que les employés embauchés via des liens personnels sont performants mieux et moins fréquemment que ceux qui sont embauchés par le biais du processus officiel. Barabasi fait remarquer qu'un réseau fermé à haute densité peut présenter le partage comme caractéristique principale, tandis qu'un réseau ouvert peut fournir un accès étendu comme caractéristique principale.

À cet égard, Try (2004) a suggéré trois mécanismes possibles favorisant l'utilisation de différentes méthodes de recherche d'emploi. Ce sont le capital social ; la sélection du marché du travail et l'utilisation de publicités. Pour le même auteur, le capital désigne un ensemble de ressources inhérentes aux relations familiales et les organisations sociales communautaires, dont les individus peuvent bénéficier lorsqu'ils veulent certains objectifs. Ces ressources diffèrent selon les personnes et peuvent constituer un avantage dans le développement de leur capital humain et dans leur carrière sur le marché du travail.

Le terme du capital social a été utilisé dans la littérature avec une variété de significations. Par exemple, Sotnik, et al. (2010) a déclaré que le capital social est analysé en fonction de l'engagement civique et de la confiance dans les institutions sociales.

Pour identifier les éléments pertinents qui définissent le capital social dans le processus de recherche d'emploi, Try (2004) s'est inspiré de ce que l'on appelle la connexion familiale. Selon Ben-Porath (1980) et Coleman (1990), la connexion familiale est composée de familles, d'amis et d'entreprises. Ces sources peuvent fonctionner comme des systèmes d'échange d'informations utiles aux diplômés à la recherche d'un emploi. Par exemple, si l'un des parents ou les deux ont un diplôme supérieur, ils sont au même niveau d'éducation que le diplômé, et ils peuvent avoir accès à des informations pertinentes pour la recherche d'emploi du diplômé, grâce à leur propre expérience, connaissances et réseau du marché du travail. Et à travers ce réseau, des offres d'emploi peuvent être générées directement, ou des informations sur les postes vacants peuvent être échangées, ou le diplômé peut être référé à des employeurs à la recherche de travailleurs. L'accès à ces réseaux peut également fonctionner par l'intermédiaire de parents et d'amis ou d'anciens employeurs et collègues. De ce fait, le réseau social et les liens sociaux des individus utilisés dans le processus de recherche d'emploi peuvent consister en de parents proches ou d'amis (Granovetter, 1973 ; Wegener, 1991).

## **2.2- Compétences nécessaires sur le marché du travail des diplômés :**

De nombreux termes sont utilisés dans la littérature pour décrire les compétences : compétences génériques, attributs, caractéristiques, valeurs, compétences essentielles, compétences de base, compétences relatives à l'employabilité, qualités et compétences professionnelles (De La Harpe, Radloff et Wyber, 2000). Pour Baker et Henson (2013), les compétences des diplômés sont des capacités que les étudiants développent à l'université qui vont au-delà du contenu académique, et augmentent les chances d'acquérir et de maintenir différents types d'emploi.

D'un point de vue philosophique humaniste, Barnett (2006) classe les compétences des diplômés non pas comme de simples connaissances et compétences, mais comme des qualités et dispositions qui permettent à l'individu de fonctionner efficacement dans un monde de complexité et changement constant.

Coopers et Lybrand (1998) définissent les compétences en fonction de quatre domaines clés : (i) compétences intellectuelles - par exemple évaluation critique, argument logique ; (ii) compétences clés - communication, informatique, etc. ; (iii) attributs personnels tels que la

motivation, l'autonomie ; et (iv) connaissance des organisations et Comment ils travaillent. Il existe plusieurs synonymes - compétences essentielles, clés, génériques, transférables personnelles, compétences communes, liées au travail ou à l'emploi - c'est une autre des raisons pour lesquelles il est difficile de conceptualiser ce que l'on entend par compétences d'employabilité.

En outre, plusieurs questions ont été soulevées sur la capacité des diplômés à satisfaire les besoins des employeurs. En effet, de sérieuses inquiétudes ont été exprimées au sujet d'un large écart entre les compétences acquises des diplômés et les exigences de l'environnement de travail dans une société de plus en plus mobile et mondialisée (Elias et Purcell, 2004).

Ainsi, l'amélioration des compétences d'employabilité des diplômés n'est pas un nouveau sujet, également, les décideurs élaborent des plans pour accroître les compétences des diplômés afin de répondre aux besoins de la main-d'œuvre actuelle. En plus, Les établissements d'enseignement sont l'un des principaux acteurs du renforcement de l'employabilité et ils sont responsables d'identifier comment ils peuvent améliorer les compétences de leurs futurs employés. Les compétences génériques sont considérées comme compétences d'employabilité dans la plupart des pays, mais la signification de ce terme varie dans différents pays.

Outre les établissements d'enseignement, les étudiants et les employeurs peuvent également être considérés comme parties importantes à s'impliquer dans ce processus. Les étudiants et les employeurs peuvent être considérés comme réels clients de l'enseignement supérieur. Les attentes des deux clients doivent être prises en compte par les EES en tant que prestataires de services dans ce secteur.

Jerzy (2000) et Thi Tuyet (2014) ont discuté les attentes des étudiants et des employeurs vis-à-vis de l'enseignement supérieur. L'auteur a souligné que les jeunes aiment se positionner dans la société et la plupart d'entre eux considèrent leurs études universitaires comme une bonne façon de leur offrir de bonnes opportunités d'emploi. Parfois, ils recherchent des champs modernes d'études sans analyser les perspectives du marché de l'emploi.

Afin d'identifier les exigences des employeurs, la plupart des universités du monde mènent régulièrement des enquêtes sur les besoins des employeurs. Ainsi, les employeurs donnent normalement leurs commentaires sur les compétences qu'ils recherchent chez les nouveaux employés. Il est possible que les critiques des employeurs sur les lacunes des diplômées ne soient pas le résultat d'un échec dans le programme d'enseignement supérieur, plutôt que d'un échec dans le processus de transfert de compétences.

Atkins (1999) s'interroge sur la transférabilité des compétences clés dans les contextes d'emploi. Eraut (1994) et Atkins (1999) considèrent le transfert comme un processus d'apprentissage à part entière, bien que cela puisse être plus facile pour les compétences en relation avec des objets tels que l'utilisation de logiciels particuliers, plutôt que pour les compétences d'interagir et gérer efficacement les gens.

Brown (1999), Knight et Yorke (2000) estiment que l'apprentissage et son transfert sont plus susceptibles d'être efficaces si la situation d'apprentissage ressemble étroitement au lieu de travail. De plus, Knight et Yorke (2000) estiment que s'il y a le moindre espoir de transférer l'apprentissage d'un contexte à un autre, l'apprenant doit utiliser cet apprentissage dans une variété de situations différentes. D'après ces commentaires, il semblerait que la pratique dans un certain nombre de contextes est fondamentale pour le développement des compétences d'employabilité.

À l'échelle internationale, des recherches importantes ont porté sur l'amélioration de la capacité des étudiants universitaires à répondre à la demande du nouvel environnement de travail. L'approche classique a consisté à élaborer des listes de compétences jugées souhaitables par les employeurs. Beaucoup des universités ont établi et tenté d'évaluer des listes de compétences ou d'attributs que les étudiants auraient besoin de développer pour être employables après l'obtention de leur diplôme (Meisinger, 2004 ; Hartshorn et Sear, 2005; Raybould et Sheedy, 2005 ; Hart, 2008 ; Omar et coll. ,2012).

Sans doute, l'augmentation du nombre des diplômés a également changé les attentes des employeurs. Un diplôme, autrefois un avantage, est désormais presque considéré comme un prérequis pour un emploi, même dans des secteurs qui dans le passé n'avaient pas besoin d'un diplôme (Brown, et al., 2003 ; Tomlinson, 2008). Les diplômés sont de plus en plus conscients qu'ils ont besoin de compétences et d'attributs supplémentaires pour réussir dans leur carrière professionnelle.

De plus, les compétences d'employabilité sont les compétences qui sont directement pertinentes pour obtenir et maintenir du travail (Harvey, 2001 ; McQuaid et Lindsay, 2005). Ils sont composés de compétences génériques et spécifiques pour la performance dans une situation de travail, divisées en deux catégories de compétences : autogestion et carrière (Bridgstock, 2009). Les compétences génériques sont les compétences transférables. Ces compétences sont les compétences d'employabilité les plus largement reconnues dans les universités. Ils comprennent des compétences telles que la maîtrise de l'information, l'utilisation de la technologie, la communication écrite et verbale, le travail en équipe et le



calcul (Bridgstock, 2009). Les compétences de développement de carrière sont les compétences liées à la recherche et à l'utilisation d'information sur les carrières, les marchés du travail et le monde du travail, puis la localisation, l'obtention et le maintien du travail (Bridgstock, 2009).

D'autre part, les compétences en développement de carrière comprennent : savoir comment postuler efficacement et obtenir du travail ; représenter ses compétences et ses capacités d'une manière attrayante pour les employeurs ; aussi, construire un capital social en créant des stratégies personnelles et relations professionnelles avec ceux qui pourraient offrir des opportunités et des ressources importantes. Il a été démontré que ces types de compétences relationnelles ont un effet direct sur la perception (Eby, et al., 2003) et l'employabilité réelle (Brown et Konrad, 2001 ; Marmaros et Sacerdote, 2002 ; dans Bridgstock, 2009).

### **2.3- Contexte socio-biographique et employabilité :**

Des études menées dans plusieurs pays, ont rapporté que les performances au travail des diplômés et les opportunités d'emploi dépendent des antécédents socio-biographiques et d'autres facteurs connexes (Anwar, Annesha et Aminul, 2012). Cependant, le mot « contexte socio-biographique » a été utilisé par diverses recherches aux significations diverses par rapport à des contextes bien précis. Quant aux conclusions de Brown et Hesketh (2004), il existe des inégalités entre les diplômés en fonction de leurs résultats sur le marché du travail. Ils montrent que les employeurs n'utilisent pas les connaissances et les compétences à l'éducation de nombreux diplômés dans leurs critères d'employabilité, mais plutôt des différences de « position » entre les diplômés sur la base de la classe sociale, du sexe et ethnicité (Tomlinson, 2007).

Par conséquent, il est affirmé que le contexte socio-biographique comprenant les origines, le niveau de revenu des parents et leur niveau d'éducation (Acemoglu et Pischke, 2001) peuvent également contribuer à l'emploi des diplômés. Pour les mêmes auteurs, le revenu est important car un parent pauvre ne peut pas se permettre d'envoyer son enfant dans une bonne école dont les frais de scolarité sont plus élevés et ne peut pas s'offrir de bons livres, de la nourriture et du temps d'étude sans interruption.

Ainsi, dans une étude de Sotnik et al. (2010), ils ont constaté qu'un environnement familial encourageant la réussite scolaire joue un rôle très important dans la réussite professionnelle. Dans le même contexte, le sexe a été expliqué comme le déterminant le plus important pour la poursuite d'éducation et la sécurité à l'emploi (Acemoglu et Pischke, 2001).

Dans une étude sur les diplômés des universités, Smith, McKnight et Naylor (2000) trouvent que la probabilité que les étudiants soient employés six mois après l'obtention de leur diplôme sont étroitement liées à la nature de diplôme, et elle est également fortement influencées par les caractéristiques personnelles des diplômés, comme les notes du niveau de scolarité antérieur, l'âge de l'obtention du diplôme et les antécédents de la classe sociale. Ainsi, la plupart de ces facteurs affectent fortement la probabilité des diplômés à trouver un emploi, bien que l'âge de l'obtention du diplôme ait seulement un effet significatif faible pour les femmes diplômées et n'a pas d'effet significatif pour les hommes.

De plus, comme le soutient Harre (1983), pour réussir sur le marché du travail, un individu doit devenir diplômé, non seulement dans le sens formel de l'obtention d'un diplôme, mais aussi par des termes biographiquement significatifs, par lesquels ils agissent de manière à amener les autres à leur attribuer l'identité d'être une personne digne d'être employée (c'est-à-dire le type d'emploi est en général considéré comme approprié pour une personne hautement qualifiée). En fait, les caractéristiques individuelles comprennent à la fois le sexe, l'âge d'entrée, le groupe ethnique, la classification des diplômes, le sujet d'études, la participation à un stage de formation en alternance et le lieu de résidence de ses parents (Allen et van der Velden, 2001).

En outre, selon Acemoglu et Pischke (2001), le revenu familial explique les différences de scolarisation dans une éducation collégiale. Ces effets sont différents entre les familles riches et pauvres. Woessmann (2004) a confirmé que les antécédents familiaux ont des effets forts et similaires à la fois en Europe et aux États-Unis. En revanche, Pedrosa et al. (2006) ont rapporté que les étudiants issus de milieux défavorisés, tant dans les aspects socio-économiques, ont une performance relative plus élevée que leurs groupes complémentaires.

De plus, la question d'employabilité prend actuellement en compte des facteurs tels que les compétences, les attitudes et les antécédents socio-économiques, que la plupart des acteurs du secteur privé utilisent dans la prise de décisions de sélection (Vidanapathirana, 2001). Ces compétences comprennent la communication, la prise de décision, le leadership et le travail d'équipe. Les attitudes, quant à eux, couvrent les valeurs, les orientations et les perspectives des candidats. Et en ce qui concerne les statuts socio-économiques, ils traitent des affiliations, de la situation familiale.

À ce propos, Guimaraes et Sampaio (2011) ont mené une étude sur l'impact de la famille sur les résultats des étudiants à l'examen d'entrée à l'université et les perspectives de carrière. Leur étude décrit l'expérience brésilienne et prend en compte des caractéristiques personnelles

telles que l'âge, le sexe, la race, la religion, le revenu familial, l'éducation des parents et la taille de la famille, l'école fréquentée, le cours de tutorat et autres. L'étude a également révélé que les antécédents familiaux et l'environnement sont les principaux facteurs déterminants de la réussite des élèves et des perspectives de carrière. De plus, l'étude a affirmé que les antécédents parentaux ; en particulier la scolarisation des mères de manière positive affecte les performances des élèves. Les autres variables importantes sont le revenu familial et les caractéristiques personnelles des étudiants. Le même impact pourrait se produire sur le marché du travail.

Cependant, selon Harvey (2001), ce n'est qu'une indication superficielle car, même avec de telle approche, il existe une série de facteurs qui interviennent dans le processus de recrutement. Ceux-ci pourraient inclure :

- i. Type d'établissement d'enseignement supérieur : certaines institutions ont un bon taux d'emploi en raison de leur réputation, et des perceptions des employeurs selon lesquelles les « meilleurs » étudiants vont aux meilleurs établissements.
- ii. Localisation et mobilité des étudiants : tous les diplômés, pour diverses raisons, ne sont pas mobiles et les taux d'emploi dépendent donc du dynamisme de l'économie locale. De plus, certains employeurs hésitent, pour diverses raisons, à employer des diplômés de certaines régions du pays.
- iii. Type de diplôme : en effet, il existe des disciplines avec des taux d'emploi élevés (Purcell et al., 1999), en raison du besoin important du marché du travail à ces types de diplômes et formation.
- iv. Expérience de travail antérieure : l'expérience antérieure est un facteur majeur pour de nombreux recruteurs, en particulier les petites et moyennes entreprises. Dans l'ensemble, il s'agit d'une expérience résultant de travail antérieur, qu'il s'agit d'un emploi antérieur à temps plein ou d'un travail parascolaire entrepris sur un temps partiel. Cependant, les recruteurs sont de plus en plus attirés par les nouveaux diplômés avec expérience acquise dans le cadre de leurs programmes d'études (Harvey et al., 1997a, 1998).
- v. Âge : les diplômés sont discriminés par les recruteurs en raison de leur âge (Harvey et al., 1997 ; Purcell et al., 1999).
- vi. Sexe : les femmes sont toujours confrontées au « plafond de verre » et sont sous-représentées aux échelons supérieurs des organisations. Cependant, elles sont

recrutées dans des proportions plus importantes que les hommes dans des organisations bien précises (Harvey et al., 1997 ; Brooks, 1997).

vii. Classe sociale : la classe sociale continue d'affecter les opportunités d'emploi des diplômés, parce qu'elle constitue un empêchement à l'accès aux opportunités éducatives, et aux opportunités d'activités parascolaires et de réseaux sociaux qui se développent entre les individus d'une même classe sociale (Brennan et al., 1996).

#### **2.4- Les déterminants microéconomiques de l'employabilité des diplômés :**

En raison des conséquences économiques et sociales de l'employabilité des diplômés de l'enseignement supérieur, la question de l'insertion professionnelle des jeunes a reçu une attention considérable de la part de plusieurs chercheurs. Ainsi, les travaux empiriques consultés montrent que les circonstances, les liens familiaux et les réseaux informels, dans les pays en développement notamment, sont importants pour accéder au marché du travail. Le manque d'accès à ces réseaux est donc un « obstacle informel » significatif pour les jeunes demandeurs d'emploi. Dans huit pays d'Afrique subsaharienne, la majorité des jeunes employés avaient utilisé un lien personnel (un membre de la famille par exemple) pour obtenir leur emploi (Chari et al., 2017). De même, les travaux empiriques de Mlatsheni et Rospabé (2002) ; Mano et al. (2011) ; Escudero et Mourelo, (2014) ; Zhang et Zhao (2015) ; Nordman et Pasquier-Doumer (2015) ont montré que les réseaux professionnels qui découlent de l'occupation et des connaissances des membres de la famille peuvent être importants pour les perspectives d'emploi d'un jeune.

Dans le même ordre d'idées, d'autres auteurs se sont attelés à analyser l'impact du statut socio-économique des parents sur l'emploi de leurs enfants. Ainsi, Magruder (2010), constate, pour le cas de l'Afrique du Sud, que les pères servent de connexions réseau utiles à leurs fils qui pourraient voir leur taux d'emploi s'accroître d'un tiers. Ils ont ainsi plus de chances de travailler lorsque les industries où travaillent leurs pères se développent. Les mères, en revanche, ne semblent pas représenter des connexions réseau efficaces ni pour les fils, ni pour les filles. Pour leur part, Kramarz et Skans (2014) montrent que des liens sociaux solides avec les parents sont un déterminant important du lieu où les jeunes travailleurs suédois trouvent leur premier emploi mais aussi de la progression de leur carrière. Pour Verhaeghe et al., (2013), ils concluent, dans le cas de la Belgique, que le statut professionnel et la position de la classe sociale des parents sont des facteurs importants dans

la recherche d'emploi de leurs enfants, en ce sens où les parents employés et ceux appartenant à une position élevée de la classe sociale sont connectés au marché du travail et sont donc mieux informés des opportunités d'emplois pour leurs enfants. De plus, ils avancent que le niveau d'instruction parental est également un facteur déterminant dans l'accès à l'emploi : par comparaison aux entrants sur le marché du travail dont les parents sont tous les deux plus instruits, ceux dont les parents sont tous les deux moins instruits ont 12% moins d'informations sur le marché du travail, 17% moins d'informations sur l'emploi et 16% moins d'encouragements à la recherche d'emploi de la part des membres de leur famille. Pour ces auteurs, les parents moins éduqués ne disposent pas des compétences nécessaires pour aider leurs enfants à décrocher un emploi.

Par contre, s'intéressant de façon générale au niveau de qualification de l'emploi du chef de ménage et de son impact sur l'emploi des jeunes au Maroc, Ezzrari et al. (2018) démontrent que, comparativement aux jeunes dont le chef de ménage occupe un emploi hautement qualifié, ceux dont le chef de ménage occupe un emploi peu ou non qualifié ont plus d'opportunités de décrocher un emploi rémunéré ou non que d'être chômeurs.

La littérature sur l'insertion professionnelle des jeunes a également souligné l'importance du revenu des ménages pour expliquer la situation des individus sur le marché du travail (Rice, 1987). Par exemple, pour le cas de l'Italie, Mazzotta (2014) trouve que les jeunes diplômés issus des ménages à faible revenu semblent avoir plus de difficultés à trouver du travail ; leur durée du chômage est quasiment 48% plus longue par comparaison aux jeunes issus des ménages à revenu élevé.

S'agissant du même contexte, Farace et al. (2014) montrent que les conditions économiques des ménages affectent la durée du chômage à différents niveaux de scolarité : les enfants des familles les plus aisées peuvent bénéficier d'écoles et d'universités de qualité et peuvent également disposer de meilleures stratégies d'information et de recherche, réduisant ainsi leur durée de chômage. L'impact du niveau de vie du ménage où vit le jeune sur son positionnement sur le marché de travail, se confirme aussi pour le cas du Maroc ; Ezzrari et al. (2018) montrent que les jeunes issus des ménages riches ont plus de chance d'être en emploi de tout type (salaire, indépendant ou non rémunéré) ou d'être inactifs que d'être chômeurs comparativement à ceux issus des ménages pauvres. D'ailleurs, selon le BIT (2012), les jeunes issus de ménages pauvres risquent de devenir des travailleurs pauvres, tandis que les

jeunes sans emploi dans plusieurs pays se retrouvent de plus en plus dans des ménages sans aucun membre salarié.

La littérature sur les déterminants individuels de l'employabilité des jeunes a aussi insisté sur le rôle important de leurs caractéristiques socio-démographiques sur leurs chances de trouver un emploi. L'influence, entre autres, des différences de niveau d'éducation, de genre, d'âge, de milieu et de région de résidence sur les résultats des jeunes sur le marché du travail est désormais largement reconnue (Ezzrari et al., 2018 ; Benhabib, 2017 ; Escudero et Mourelo, 2014 ; Msigwa et Kipsha, 2013 ; L'Horty et al., 2011 ; Mazzotta, 2010 ; Mlatsheni et Rospabé, 2002).

Finalement, ces contributions réalisées dans des contextes différents, nous ont permis d'identifier les principaux déterminants microéconomiques de l'employabilité des jeunes universitaires, qui peuvent servir tout chercheur à élaborer un cadre théorique adéquat pour étudier la problématique de l'employabilité des jeunes diplômés universitaire au Maroc et ailleurs.

### **Conclusion :**

En guise de conclusion, en raison de sa persistance aussi bien dans les pays développés que dans ceux en développement, l'employabilité des diplômés ne cesse de susciter beaucoup d'intérêt lors des débats économiques, sociaux et politiques. D'une importance capitale en économie du travail, il constitue un champ de recherche amplement exploré et en constante évolution.

A cet égard, notre revue de la littérature a clairement mis en évidence la présence de plusieurs grands axes théoriques et empiriques qui tentent d'identifier le concept d'employabilité des diplômés universitaires et ses facteurs sous-jacents. En effet, ce concept a différentes interprétations en fonction des perceptions des parties prenantes sur l'employabilité.

Ainsi, l'employabilité ne dépend pas seulement des attributs individuels des diplômés tels que les connaissances, l'expérience, les compétences et les traits de personnalité, ou des programmes d'études et la pédagogie dans les systèmes universitaires, mais dépend aussi sur les employeurs qui embauchent les diplômés et leurs attentes.

Bien que l'on puisse affirmer que le rôle des établissements d'enseignement supérieur dans le marché du travail est devenu plus complexe, les gouvernements, les employeurs et d'autres parties prenantes s'attendent que l'enseignement supérieur contribue au développement d'une variété de compétences complexes, qui, selon eux, améliore le stock de capital humain et contribue au bien-être économique national.

Cet article théorique peut être considéré comme une étude préliminaire par rapport à la compréhension des difficultés d'accès à l'emploi. En effet, il permet une analyse de plusieurs théories non exhaustives du marché du travail qui se sont développées dans la perspective d'étudier et d'analyser les différents facteurs explicatifs de l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché du travail.

Cependant, un débat public doit être mené dans de nombreux pays et organisations internationales afin de trouver une réponse claire et durable à la question de l'employabilité des diplômés universitaires, et surtout mettre la lumière sur la relation entre l'éducation et le monde du travail.

### **Bibliographie :**

Anwar H, Annesha Z and Aminul I, (2012). Socio- economic background and performance of students at Presidency University in Bangladesh. *Journal of Ed*, 1-9.

Ariyawansa, R. G. (2008). Employability of Graduates of Srilankan Universities. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 2(1), 91-103.

Acemoglu Daron and Pischke Jorn-Steffen. (2001). Changes in the wage structure, family income, and children's education. *European Economic Review*, 2001, vol. 45, issue 4-6.

Becker, G.S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*, Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research, New York.

Benhabib, L. (2017). *Chômage des jeunes et inégalités d'insertion sur le marché du travail algérien*. Thèse de doctorat, Université Paris-Est.

Bougroum M., Ibourk, A. & Trachen A., (2002). L’insertion des diplômés au Maroc : trajectoires professionnels et déterminants individuels, *Revue Région et développement* n°15.

Bridgstock, R. (2009). “The Graduate Attributes We’ve Overlooked: Enhancing Graduate Employability through Career Management Skills”. *Higher Education Research and Development* 28 (1): 31–44.

Brown, P., Hesketh, A. & Williams, S., (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education & Work*, 16 (2), 108–126,

Buck, L.L. & Barrick, R.K. (1987) They're trained, but are they employable? *Vocational Education Journal* 62 (5): 29–31.

Carroll D., (2013) Over-education of recent higher education graduates: New Australian panel evidence, *Economics of Education Review*, 32, pp. 207-218.

Chandrasiri, S. (2008). The Labour Market Experience of University Graduates in Sri Lanka. *Higher Education Policy*, 21, 405-423

Coleman, James (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Mass., Belknap Press of Harvard University Press, xvi, 993 p.

De La Harpe, B., Radloff, A. and Wyber, J., 2000. Quality and generic (professional) skills. *Quality in Higher Education*, 6(3), pp.231-43

Ezzrari, A., Khellaf, A. et Nihou, A. (2018). La dynamique de l’emploi des jeunes au Maroc, Les enjeux du marché du travail au Maroc, dans El Aynaoui, K., et Ibourk, A. (éditeurs), OCP Policy Center, pp. 289-323.

Farace A, De Pasquale A, Rigovacca L and Giovannetti V. (2014). Discriminating strength: a bona fide measure. *New Journal of Physics*. 16 (2014) 073010.

Finch, D. F., Hamilton, L. K., Riley, B. & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education + Training*, 55(7), 681-70.

Frank Robert, Bernanke Ben, (2007). *Principles of Macroeconomics*, 5th edition. Edité par McGraw-Hill/Irwin.



Granovetter M. S. (1994) : « Les institutions économiques comme constructions sociales : un cadre d'analyse », *in* A. Orléan (ed.), *L'analyse économique des conventions*, Paris, puf.

Hanifan, L.J. (1916). The rural school community center. *Ann. Am. Acad. Polit. Soc. Sci.* 67.

Hartshorn, C., and L. Sear. (2005). "Employability and Enterprise: Evidence from the North East." *Urban Studies* 42 (2): 271–283.

Harvey, L. (2010). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2).

Hillage, J. & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*, London: Department for Education and Employment.

Hjalte Gram, Caroline Howard Grøn, (2020). Gender Similarities and Differences in Human Capital, *Scandinavian Political Studies*, (241-263).

Holmes, L. (2001). Reconsidering Graduate Employability: the 'graduate identity' approach. *Quality in Higher Education*, 7(2), 111-119.

Knight, P. T. & Yorke, M. (2002). Employability through the curriculum. *Tertiary Education and Management*, 8(4), 261-276.

Lindbeck A, Snower D J (1987) Efficiency Wages Versus Insiders and Outsiders, *European Economic Review* 31: 407–416.

Marimuthu, Maran and Arokiasamy, Lawrence and Ismail, Maimunah (2009). *Human Capital Development and Its Impact on Firm Performance: Evidence from Developmental economics*.

Matthias Collischon, Andreas Eberl, (2021). Social capital as a partial explanation for gender wage gaps, *The British Journal of Sociology*, (757-773).

Mazzotta F. (2014). Local agglomeration economies: what impact on multinational and national Italian firms survival?. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 110 (2014) 8 – 19.

McQuaid, R. W., and C. Lindsay. (2005). "The Concept of Employability." *Urban Studies* 42 (2): 197–219.

Meisinger, S. (2004). "Shortage of Skilled Workers Threatens Economy." Human Resource Magazine 49 (11): 12–21.

Omar, N.H, Azmi A.M, Rusyda H.M, Arena C.K and Khairani A.A. (2012). "Graduates' Employability Skills". Asian Social Science 8 (9): 103–110.

Pool, L. D. & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of. Education + Training, 49, 277 - 289.

Smith, C., Ferns, S. & Russell, L. (2014). Conceptualising and measuring 'employability', Australian Collaborative Education Network Limited, pp. 1-10.

Sumanasiri, E. G. T., Yajid, M. S. A. & Khatibi, A. (2015). Conceptualizing Learning and Employability "Learning and Employability". Journal of Education and Learning, 4(2), 54-63.

Sotnik NV, Osovets SV, Scherthan H, Azizova TV (2014) analysis of chromosome aberrations in workers occupationally. Radiat Environ Biophys 53.

Teichler, U. (1998). Massification: A challenge for institutions of higher education. Tertiary Education and Management, 4(1), 17– 27.

Thurow, L.C. (1975) Generating Inequality. London : Macmillan.

Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. Journal of Education and Work, 20 (4), 285–304.

Touahri, D (2009). Investissement dans le capital humain et risque : Fondements théoriques et perspectives empiriques.. Université de la Méditerranée - Aix-Marseille II.

Vincens, J. (1998), L'insertion professionnelle des jeunes. Quelques réflexions théoriques. Formation Emploi . n°61, p. 59-72.

Wickramasinghe, V. & Perera, L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. Education + Training, 52(3), 226-244.

Wielgosz, J. B, and S. Carpenter. (1987). The effectiveness of alternative methods of searching for jobs and finding them. American Journal of Economics and Sociology 46.



Yorke, M. (2006). Employability in Higher Education: What it is – What it is not, s.l.: HigherEducation Academy.

Zaaj, N. (2015). Analyse empirique de la dynamique du marché du travail Marocain: le cas des diplômés de la formation professionnelle initiale, thèse de doctorat, Université Mohammed V.