

## **Marché du travail et employabilité : conception et définition**

## **Labour market and employability: concept and definition**

**HASSHAS Driss**

Docteur en sciences économiques

FSJES Ain-Chok,

Hassan II de Casablanca

Business Intelligence, Gouvernance des Organisations, Finance et Criminalité Financière

Maroc

**Date de soumission :** 27/02/2024

**Date d'acceptation :** 20/04/2024

**Pour citer cet article :**

HASSHAS D. (2024) « Marché du travail et employabilité : conception et définition », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 7: Numéro 2» pp :78 - 96

## Résumé

L'objectif de cet article est de porter des éléments de réflexion sur la problématique de l'employabilité des diplômés sur le marché du travail. Plus précisément, il tente de montrer dans quelle mesure des facteurs subjectifs peuvent contribuer à l'insertion professionnelle des diplômés, et cela à travers une analyse conceptuelle et descriptive de l'employabilité et du marché du travail.

En somme, cet article fournit de nouvelles perspectives sur la problématique de l'insertion professionnelle des diplômés sur le marché du travail. De plus, il peut faire progresser la littérature sur le marché du travail des diplômés, l'emploi, l'employabilité, le chômage, les conditions du marché du travail, ainsi que les facteurs d'offre et de la demande d'emploi des diplômés. C'est ainsi que cet article constitue une réflexion sur la problématique de l'employabilité des diplômés sur le marché du travail, et constitue, aussi, une contribution modeste à la littérature relative à l'analyse du marché du travail des diplômés.

**Mots clés :** Marché du travail, employabilité, insertion professionnelle, diplômés.

## Abstract

The aim of this article is to provide some food for thought on the issue of graduate employability in the labour market. More specifically, it attempts to show the extent to which subjective factors can contribute to the professional integration of graduates, through a conceptual and descriptive analysis of employability and the labour market.

In short, this article provides new perspectives on the problem of the professional integration of graduates into the labour market. In addition, it has the potential to advance the literature on the graduate labour market, employment, employability, unemployment, labour market conditions, and graduate supply and demand factors. Thus, this article is a reflection on the issue of graduate employability in the labour market, and also constitutes a modest contribution to the literature on graduate labour market analysis.

**Keywords:** Labour market, employability, professional integration, graduates.

## Introduction :

Ces derniers temps, de nombreux pays et organisations internationales se sont concentrés sur l'étude de la relation existante entre l'employabilité et le marché du travail. De plus, une grande attention a été accordée au processus de transition des diplômés vers l'emploi, un processus de plus en plus complexe et souvent prolongé dans la plupart des pays du monde.

La question de l'employabilité des diplômés sur le marché de travail est aujourd'hui un sujet de discours phénoménal rassemblant plusieurs intervenants afin de trouver une réponse satisfaisante pour tous les acteurs.

Cependant, l'employabilité sur le marché du travail est un terme, qui a tendance à être mal défini dans la littérature académique<sup>1</sup>. D'un point de vue macro, le succès sur le marché du travail d'une économie peut être mesuré de plusieurs façons notamment par le nombre total d'emplois créés, le niveau de chômage dans l'économie, l'ampleur du sous-emploi ou le niveau des salaires réels, par rapport à certains indices de référence internationaux. Au niveau individuel, la question est beaucoup plus complexe et dépend beaucoup plus sur des préférences subjectives de l'individu.

L'emploi en général constitue l'une des problématiques importantes chaque fois qu'un débat portant sur le développement économique et social est lancé. Il suscite de plus en plus l'intérêt de la société civile, des politiciens et des chercheurs. En effet, la plupart des pays font face à des défis d'emplois multidimensionnels, plus variés et de nature plus complexe que par le passé. Ces défis concernent des questions quantitatives et qualitatives relatives à l'insertion des diplômés sur le marché du travail.

En outre, l'évolution historique du marché du travail formel remonte à la seconde moitié du XIXe siècle avec l'industrialisation de l'Europe occidentale et de l'Amérique du Nord (Betcherman et al., 2004). Dans la période de la révolution industrielle, le marché du travail exige de la main-d'œuvre principalement qualifiée par les « ouvriers d'usine » Ainsi, le développement de la massification de l'enseignement supérieur s'est croisé avec le passage à une économie dite post-industrielle ou fondée sur la connaissance (Hopper, Salmi et Bassett, 2008). Autrement dit, l'économie du savoir a besoin d'individus possédant des types de connaissances, de compétences et de potentiel créatif pour garantir un travail dans une

---

<sup>1</sup> Les interprétations contemporaines de l'employabilité utilisent des mesures simples, telles que si un diplômé a obtenu ou non un emploi (à l'aide d'enquêtes sur la première destination des diplômés) (Pool & Sewell, 2007).

économie moderne caractérisée par des changements rapides et une concurrence rude (Mangez, 2008 ; Hopper, Salmi et Bassett, 2008).

Effectivement, l'inadéquation formation-emploi des diplômés a des conséquences néfastes à moyen terme aussi bien pour la population elle-même que pour l'économie et la cohésion sociale. Assurément, il est une perte permanente de capital humain qui affecte non seulement la production mais aussi la santé et le bien-être de toute la société dans son ensemble.

En outre, deux facteurs principaux, parmi d'autres, peuvent être responsables du problème de la croissance du chômage dans un pays. Premièrement, l'économie ne croît pas assez vite pour absorber le nombre élevé de personnes, en particulier des diplômés, entrant sur le marché du travail. C'est le cas classique de la demande excédant l'offre. Deuxièmement, les universités et autres établissements d'enseignement supérieur ne sont pas capables de former des personnes possédant les compétences appropriées et essentielles pour un marché mondial compétitif du 21<sup>e</sup> siècle caractérisé par une économie dominée par les technologies de l'information (TI).

A cet égard, Il semble essentiel d'étudier la question de l'employabilité des diplômés sur le marché du travail en considérant divers facteurs dans une perspective subjective, surtout que l'emploi fournit un lien important entre la croissance économique et la réduction de la pauvreté en permettant aux pauvres de générer des revenus. Ainsi, pour obtenir un développement accéléré et durable, les gouvernements des pays du monde doivent mettre l'accent sur la création d'emplois dans le contexte de la réduction de la pauvreté, en créant des opportunités d'emploi et en utilisant la main-d'œuvre pour la croissance comme l'une des ressources les plus importantes dont les pays sont dotés.

Dans ce contexte, la présente étude prend en considération la question de l'employabilité, plus précisément l'emploi des diplômés tout en analysant la situation du marché du travail en général, et déterminer ainsi les relations existantes entre l'employabilité et le marché du travail.

Sur la base de ces justifications, la problématique de notre étude consiste à examiner les liens entre l'employabilité des diplômés et le marché du travail, tout en mettant l'accent sur la différentes définitions et conceptions qui cadrent notre sujet d'analyse.

Dans ce cadre, cet article est organisé en deux parties. La première partie porte sur la définition et la conception du marché du travail et son fonctionnement théorique. La deuxième partie s'intéresse à la notion de l'employabilité et du passage de la formation vers

l'emploi, en mettant l'accent sur les facteurs qui favorisent l'employabilité des diplômés sur le marché du travail.

## 1. Définition du marché du travail

Depuis longtemps, les économistes ont commencé à décrire un marché comme un lieu où les acheteurs et les vendeurs se réunissent pour échanger des biens et services particuliers (Beker et Toutkoushian, 2014). Pour les mêmes auteurs, les marchés du travail comprennent à la fois l'emploi salarié et le travail indépendant. Dans le cas de l'emploi salarié, le travailleur vend ses services de main-d'œuvre à un employeur. Dans le cas du travail indépendant, les services de main-d'œuvre d'un individu sont vendus à soi-même.

De plus, un marché peut être une région physique ou géographique spécifique (Beker et Toutkoushian, 2014). Dans le contexte de l'économie du travail et des politiques du marché du travail, le modèle de marché du travail implique la demande de main-d'œuvre, l'offre de main-d'œuvre, la détermination des salaires et d'autres conditions d'emploi (Fields, 2007). En outre, Baglioni (2014) a indiqué que l'offre de main-d'œuvre comprend tous ceux qui travaillent ou qui cherchent du travail, c'est-à-dire tous ceux qui participent à la population active. Pour le même auteur, la demande de travail est déterminée par l'exigence de produits des employeurs (parfois appelée demande des consommateurs), l'exportation, la demande et les politiques gouvernementales, entre autres facteurs, qui sont tous étroitement liés.

Selon Beker et Toutkoushian (2014), un marché existe chaque fois qu'il y a un bien ou un service pour lesquels il y a à la fois des acheteurs (demandeurs) et des vendeurs (fournisseurs). Sur le marché du travail, les services sont échangés entre les employés et les employeurs. Dans ce contexte, le marché du travail est défini comme le mécanisme informel où la demande et l'offre de travail interagissent. Le marché peut être une communauté, une ville, une région, un pays ou une plus grande zone (Baglioni, 2014).

Jorgenson, Ho et Stiroh (2008) ont ajouté qu'un marché du travail est le lieu où les travailleurs et les employés interagissent les uns avec les autres. Sur ce marché, la demande de main-d'œuvre est la demande de main-d'œuvre de l'entreprise ; et l'offre fait référence à l'offre de travailleurs en tant qu'ouvriers.

D'autre part, le concept de marché du travail a commencé à être largement utilisé dans les années 1980. Les économistes partent du principe que le marché du travail, à la différence des

autres marchés, est une institution sociale, dont le mécanisme d'échange et d'allocation est régi par la société elle-même. Les entités du marché du travail appliquent non seulement des critères économiques liés à la convertibilité du travail, mais aussi des critères liés à la justice sociale et aux modèles de comportement des agents. C'est ainsi que les économistes définissent l'offre et la demande de travail en termes de valeurs économiques et sociales, entraînant ainsi l'apparition des phénomènes tels que la faible flexibilité des salaires, la persistance du chômage et les emplois précaires. Au tournant des XXe et XXIe siècles, ces phénomènes s'intensifient et s'aggravent en raison de la division mondiale du travail, du développement de l'économie des services, de la diffusion de nouvelles formes d'emploi atypiques et de l'instabilité des contrats de travail.

D'une vision subjective, le marché du travail comprend à la fois l'achat et la vente de travail, impliquant d'une part les employés, en tant que propriétaires de leur propre travail gratuit, et les employeurs, en tant qu'acheteurs souverains de travail, d'autre part. De leurs côtés, les institutions du marché du travail déterminent les motivations économiques des personnes qui souhaitent satisfaire raisonnablement leurs besoins en termes de compétitivité et de flux de travail en tant que ressource. L'équilibre entre la demande et l'offre de travail est un concept théorique qui se réfère à la situation où le nombre d'emplois est égal au nombre de personnes qui souhaitent travailler.

Aussi, la demande de main-d'œuvre dépend de facteurs tels que la situation économique, l'attitude des employeurs et la culture économique. L'offre de main-d'œuvre dépend, entre autres, du taux de natalité, de l'espérance de vie moyenne dans une société donnée, des processus d'éducation aux besoins du marché du travail, de la mobilité de la main-d'œuvre, de la politique d'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, des attentes à l'égard du travail des différentes catégories sociales<sup>2</sup>, de l'acceptation sociale d'autres activités et des moyens d'obtenir d'autres revenus.

Aujourd'hui, la réalisation de l'équilibre sur le marché du travail passe par la négociation collective (Streeck 2005). Cette négociation comprend la négociation du contrat collectif de travail, la création de ce contrat et les organes organisés de l'emploi, c'est-à-dire les organisations d'employeurs, les syndicats et les agences de l'État (en tant que régulateur et employeur). Chaque pays se caractérise par des attributs et des traditions différents en matière de dialogue social sur le marché du travail.

---

<sup>2</sup> Par exemple, la question du travail des femmes, des enfants et des jeunes, des travailleurs âgés



Globalement, il existe trois modèles fondamentaux de relations professionnelles : le modèle coopératif (lorsqu'il existe de nombreux mécanismes facilitant la compréhension et la coopération), le modèle conflictuel (lorsque la résolution des conflits passe principalement par des grèves, des blocages, des marches de protestation et des actes de sabotage) et le modèle mixte (Crouch 1993).

Aujourd'hui, avec la généralisation de la démocratie en tant que système politique dans de nombreux pays, c'est le modèle coopératif qui est mis en œuvre, lequel se concentre sur la négociation, la conclusion de conventions collectives et l'autolimitation des droits de grève des travailleurs. Les négociations portent, par exemple, sur les conditions générales de travail, le droit du travail, les salaires minimums, les normes de santé et de sécurité au travail, l'étendue de l'aide aux chômeurs et aux demandeurs d'emploi, ainsi que les orientations et les mécanismes de la politique du marché du travail.

Les analyses contemporaines du marché du travail comprennent des théories dérivées de l'économie, de la sociologie et de la politique sociale. Le rapprochement entre ces disciplines est possible grâce à l'émergence de l'approche néo-institutionnelle en économie, promue par des chercheurs tels que Ronald Coase, Friedrich Hayek et John Commons dans la seconde moitié du vingtième siècle. Le marché est considéré ici comme une institution sociale destinée à faciliter l'échange, qui s'inscrit toujours dans un contexte historique et culturel.

Les marchés du travail institutionnalisés fonctionnent selon différentes stratégies (Eichhorst, Kaufmann et Konle-Seidl 2008 ; Boeri et Van Ours 2013). La stratégie de remplacement/marché libre est cohérente avec les théories économiques néoclassiques développées au tournant du dernier siècle.

Cette stratégie est associée à la théorie de la recherche d'emploi de la fin des années 1960 et des années 1970 d'Armen A. Alchian et de Charles C. Holt, ainsi qu'à la théorie du capital humain de Gary Stanley Becker. Cette stratégie est basée sur des politiques passives du marché du travail (prestations, relais de pension) et des programmes actifs (activation des chômeurs par le biais de formations, de réglementations). La politique du marché du travail n'est pas efficace dans le cas du chômage structurel/technologique et du chômage associé à d'importantes fluctuations du cycle économique. Elle suppose que les associations d'employeurs et de travailleurs altèrent le marché.

Une stratégie différente est appelée stratégie complémentaire (basée sur le consensus social) et repose sur une politique économique favorable à l'emploi (théorie du plein emploi de John Maynard Keynes annoncée en 1936). Cette stratégie suppose que l'augmentation du nombre



d'emplois est rendue possible par toutes les décisions du gouvernement en matière d'investissements, d'impôts, de devises, d'accords internationaux, de douanes, de déficit budgétaire, d'emprunts du Trésor public et de restructurations. Cette stratégie prend en compte les interventions sur le marché intérieur par le biais d'un accord entre les syndicats et les associations d'employeurs pour des concessions mutuelles.

La diversification de l'offre et de la demande de main-d'œuvre et d'éléments connexes implique l'émergence d'une partie relativement homogène du marché du travail, les segments. L'observation du phénomène de segmentation du marché du travail a été rendue possible par l'utilisation de techniques qualitatives, prenant en compte les différents groupes opérant sur le marché, qui s'auto-assemblent et institutionnalisent la protection de leurs propres intérêts face à la concurrence.

La division en marchés professionnels a déjà été observée dans les années 1960. Il a été constaté que les différents groupes professionnels se distinguent par le degré de contrôle qu'ils exercent sur le marché du travail. Différents marchés ont été décrits : un marché sous le contrôle d'un groupe professionnel<sup>3</sup>, le marché traditionnel<sup>4</sup>, le marché formellement administré<sup>5</sup>, le marché contestataire<sup>6</sup> et le marché libre<sup>7</sup> (Miller et Form 1964).

La théorie du marché du travail dual de Peter B. Doeringer et Michael J. Piore (1971) repose sur l'hypothèse que les marchés du travail sont divisés en segments, qui se distinguent les uns des autres par un système distinct de règles, d'exigences en matière de comportement professionnel et de compétences différentes. Cette division résulte des caractéristiques des

---

<sup>3</sup> C'est lorsqu'un groupe professionnel contrôle ses décisions en matière de salaires et de conditions de travail et prend des décisions de ce type en relation avec d'autres professions et groupes professionnels (par exemple, les gestionnaires, les directeurs, les propriétaires de grandes entreprises).

<sup>4</sup> Le marché traditionnel existe lorsque des groupes professionnels monopolisent certaines compétences et définissent un ensemble de principes éthiques à leur égard et à l'égard de leurs clients, qui agissent comme des régulateurs de comportement. Sur ce marché, on trouve des groupes de professionnels indépendants, par exemple des médecins, des avocats, des architectes, des designers, des artisans. L'inscription sur ce marché est contrôlée par des associations professionnelles puissantes, qui influencent également les conditions de travail, la structure des honoraires exigés et la relation avec les clients.

<sup>5</sup> Le marché administré comprend les fonctionnaires du secteur public dont les salaires dépendent du niveau de qualification formelle et de la durée d'occupation du poste. Il est parfois nécessaire de passer un examen ou d'obtenir des qualifications pour obtenir le poste. Les salaires sont généralement moins élevés que sur les autres marchés, mais ils sont plus stables et plus fiables.

<sup>6</sup> Le marché contestataire est associé aux professions qui s'engagent dans des actions industrielles par lesquelles les salaires et les conditions de travail sont définis par les enchères plutôt que par le marché (par exemple, les professions de cols bleus). La propension à la grève est principalement caractérisée par les travailleurs des grandes usines qui connaissent la valeur de la protestation politique.

<sup>7</sup> Sur le marché libre (non structuré), les salaires déterminent la relation entre l'offre et la demande d'emploi. Le manque de compétences, la faible auto-organisation des travailleurs et l'évolution de la demande entraînent la fixation des salaires à un niveau peu élevé. Cela s'applique à des groupes tels que les commerçants de détail, les travailleurs immigrés, les domestiques et les travailleurs saisonniers.



employés, telles que le sexe, l'âge et la race, qui définissent leur environnement de travail et leur mode de vie<sup>8</sup>. Cette théorie permet d'analyser des questions telles que les obstacles à la satisfaction de la demande structurelle de main-d'œuvre par les femmes et les adolescents, la disponibilité d'emplois instables et à faible productivité dans les économies avancées, l'emploi d'immigrants dans des postes qui ne sont pas attrayants pour les travailleurs locaux, les obstacles à la promotion des emplois peu attrayants par des mécanismes de marché tels que l'augmentation des salaires, et l'acceptation d'emplois peu attrayants par des groupes socialement vulnérables (Kogan 2007).

La théorie du double marché du travail divise l'économie en segments primaires (internes) et secondaires (externes) (Loveridge et Mok 1979 ; Garz 2013). Les marchés du travail internes, garantissent des institutions et des règles qui prévoient des systèmes de promotion pour les employés et des échelons de carrière étendus. Dont les salaires sont basés sur l'évaluation des emplois et les compétences spécifiques à l'entreprise, ce qui favorise les relations à long terme entre les employeurs et les employés, avec des emplois stables et permanents. Le segment primaire se caractérise donc par des salaires élevés, des conditions de travail attrayantes, des employés qui s'identifient fortement à l'entreprise, des emplois dans de grandes entreprises jouissant d'une forte position sur le marché et d'une grande importance pour l'économie, des contrats à durée indéterminée et des contrats à durée indéterminée.

Le chômage des travailleurs du segment primaire est une situation involontaire, car ces employés n'ont pas tendance à chercher un emploi. Ils attendent plutôt de retrouver leur poste ou acceptent temporairement un travail moins attrayant.

Les marchés du travail externes sont plus proches des hypothèses de la théorie néoclassique, dominés par les femmes et les minorités, et contiennent des emplois peu rémunérés et peu valorisés. Les principales caractéristiques sont les suivantes : emplois moins attrayants (soins et travail domestique, professions d'assistance) ; salaires compétitifs et inférieurs qui se situent souvent au niveau de la pauvreté ou en dessous (écart de rémunération entre les hommes et les femmes) ; pourvoi des postes vacants par le marché et non par des promotions internes ; exigence de compétences générales qui peuvent être facilement remplacées par des embauches et des licenciements ; mauvaises conditions de travail ; moins de possibilités d'avancement ; et taux d'absentéisme élevé.

---

<sup>8</sup> Par exemple, les politiques de ressources humaines privilégient le recrutement d'hommes blancs à des postes de direction en leur proposant des formations, des augmentations de salaire, des promotions et la sécurité de l'emploi.

En effet, une autre manifestation de la segmentation du marché du travail est la typologie des marchés du travail formels et informels (le marché gris, l'économie souterraine), qui peuvent être non enregistrés, non assurés et non reconnus par le système fiscal. Il opère dans les domaines où les besoins ne sont pas satisfaits par l'économie officielle et, en même temps, pour lesquels il existe une sorte d'acceptation sociale (par exemple, les rénovations de maisons, les services de transport, le travail domestique, les services de soins).

Une autre typologie a été proposée par Gunther Schmid (2008) en distinguant les marchés du travail transitoires. Ces marchés sont des arrangements institutionnels et des instruments qui interviennent lors de cinq transitions : (1) de l'école au travail ou de l'éducation à l'emploi ; (2) d'un emploi à l'autre ou entre diverses relations professionnelles ; (3) entre l'emploi et le chômage ; (4) entre les activités ménagères privées (non rémunérées) et le travail rémunéré ; et (5) de l'emploi à la retraite. Cette théorie met l'accent sur la capacité à façonner les institutions et les politiques actives du marché du travail en fonction des problèmes liés à l'évolution des événements critiques au cours de la vie.

D'une façon générale, l'étude du fonctionnement du marché du travail dépend non seulement d'une simple analyse théorique, mais essentiellement de sa capacité à absorber les nouvelles vagues des offreurs principalement jeunes et diplômés. C'est ainsi que, la réussite sur le marché du travail est un terme subjectif, qui a tendance à être mal défini dans la littérature universitaire. Dans un sens macro, la réussite d'une économie sur le marché du travail peut être jugée de plusieurs façons comprenant le nombre total d'emplois créés, le niveau de chômage dans l'économie, l'ampleur du sous-emploi ou le niveau des salaires réels, normalement par rapport à certaines références internationales. Au niveau individuel, le problème est beaucoup plus complexe et dépend sur les préférences subjectives du travailleur individuel (Adeyemo, Ogunleye, Oke, et Adenle, 2010). A partir de cet constat, il s'avère important d'étudier l'employabilité des jeunes diplômés sur le marché du travail.

## **2. L'employabilité des diplômés sur le marché du travail :**

Pour de nombreuses personnes, la réussite sur le marché du travail va au-delà de la simple obtention d'un emploi pour inclure les questions relatives à l'opportunité du poste en termes de conditions, de statut et de continuité. Les études sur l'emploi et le travail des diplômés donnent souvent une description limitée des succès. Parfois, seul le statut d'emploi (employé / non employé) à un moment donné après l'obtention du diplôme est considéré comme une

indication de réussite professionnelle. Ces approches souvent ignorent que les diplômés eux-mêmes ont des orientations de travail et des plans de carrière complexes dans lesquels d'autres facteurs tels que l'autonomie sur le lieu de travail et le contenu du travail jouent un rôle beaucoup plus prédominant que le revenu (Adeyemo, et al., 2010).

D'autre part, l'employabilité, l'emploi et le chômage sont des concepts différents. Être employé signifie avoir un emploi. Être employable, c'est avoir les qualités nécessaires pour maintenir un emploi et progresser sur le lieu de travail. Pour Harvey (2003), Lees (2002), Yorke et Knight (2006), l'emploi des diplômés est un sous-produit du processus de recherche d'emploi. Les explications données par Lee (2002), clarifient les variations entre l'emploi et l'employabilité, c'est-à-dire :

*« ... être employé signifie avoir un emploi, être employable signifie avoir les qualités nécessaires pour maintenir l'emploi et progresser sur le lieu de travail. L'employabilité du point de vue des établissements de l'enseignement supérieur consiste donc à produire des diplômés aptes et capables, de confronter tous les domaines de la vie professionnelle. Fondamentalement, l'employabilité consiste donc à apprendre comment apprendre, et elle n'est pas un produit, mais un processus ».*

D'autre part, le chômage fait référence à l'incapacité d'être employé avec ses connaissances, ses compétences et les attitudes sur le marché du travail (Samuel, 2012). Abiodun (2010) considère le chômage comme la proportion de la population active, exprimée en pourcentage, qui n'est pas employée à un moment donné. Le chômage des diplômés fait donc référence au chômage des personnes qui sont diplômés des établissements d'enseignement supérieur et qui sont qualifiés pour travailler mais ne travaillent pas au moment actuel.

Yorke et Knight (2003) ont défini davantage l'employabilité comme un ensemble de réalisations, de compétences, de compréhensions et de qualités personnelles et individuelles qui rendent les diplômés plus susceptibles pour trouver un emploi et réussir dans les professions choisies.

Auparavant, Harvey (2001) expliquait dans son rapport intitulé employabilité et diversité :

*« L'employabilité a de nombreuses définitions, mais elles se décomposent en deux grands groupes. Le premier concerne la capacité de l'étudiant à obtenir et à garder un emploi après*

*l'obtention du diplôme. L'autre ensemble concerne à améliorer les attributs des étudiants à travers les compétences, les connaissances, les attitudes et les capacités ».*

Les récents changements dans la politique de l'éducation et du marché du travail ont placé les universités sous une pression croissante pour former des diplômés employables. Cependant, il existe un débat concernant les attributs des diplômés favorisant l'employabilité des étudiants de l'enseignement supérieur (Bridgstock, 2009).

Une des définitions étroites de l'employabilité met l'accent sur les compétences et les dispositions susceptibles de rendre une personne attrayante pour les employeurs potentiels, se concentrant souvent, mais pas nécessairement, sur les résultats d'emploi à court terme (Bridgstock, 2009). Ce type de définitions a, naturellement, été souvent adopté par l'employeur organisations.

Par conséquent, bien que les discussions sur l'employabilité remontent au début du XXe siècle, les concepts du début du XXIe siècle d'employabilité sont axées principalement sur les compétences et les connaissances personnelles, et la propension à l'emploi (Lees, 2002). De tels changements reflètent des transformations de la nature et des caractéristiques de l'emploi (Harvey, 2000), des changements structurels des marchés du travail (Brown 2003) et du contexte de l'emploi des diplômés (Moreau et Leathwood, 2006). Il ressort clairement des débats internationaux que l'employabilité des diplômés est plus qu'une liste de compétences, elle dépend du contexte, car la connaissance individuelle est à la fois tacite et explicite (Thi Tuyet ,2014).

Knight et Yorke (2001) considéraient le concept d'employabilité comme une combinaison de qualités personnelles, de compétences de divers types et de compréhension du sujet. Donc, il existe deux principaux concepts d'employabilité selon Knight et Yorke, à savoir : (1) La conception pédagogique relative à la capacité des diplômés à occuper des emplois ; (2) La capacité du diplômé à trouver un emploi. Cela implique que les programmes conçus pour améliorer l'employabilité des étudiants est également souhaitable pour des raisons purement éducatives. Il est possible de voir l'enseignement universitaire traditionnel et les compétences clés en tant que sous-ensembles de l'employabilité.



Ainsi, l'employabilité des diplômés dépend de la relation entre l'enseignement supérieur et l'emploi sur le marché du travail, et elle constitue la responsabilité première des étudiants et diplômés (Van Buren 2003 ; Mc Quaid et Lindsay 2005 ; Tan et French-Arnold 2012 ; Leong et Kavanagh 2013). L'employabilité des diplômés, comme le suggère Tomlinson (2007), est subjective. Les étudiants universitaires doivent être proactifs en se préparant à un monde changeant en améliorant activement leurs connaissances et leurs compétences pour répondre à la demande des marchés de travail modernes (Bridgstock, 2009).

L'employabilité des diplômés occupe également une place centrale dans la relation entre l'éducation et le marché du travail et elle a largement dominé la politique éducative et économique au cours de la dernière décennie (NCIHE, 1997 ; DFEE, 2000). L'employabilité n'est pas seulement un produit d'apprentissage à l'université, mais aussi le résultat de :

*« L'apprentissage cumulatif sur une série de modules de cours, ainsi que du développement personnel parallèle à travers une gamme d'expériences de travail et activités scolaires. C'est un produit de toute l'expérience universitaire combiné avec des interactions avec le monde du travail » (Rae, 2007 : 608).*

D'autre part, Bridgstock (2009) conteste l'idée selon laquelle l'employabilité des diplômés peut être valablement mesurée par les taux d'emploi des diplômés. Les idées d'employabilité des diplômés sont alors alimentées par un concept d'individualité qui impose de plus en plus aux diplômés de construire un récit d'employabilité avant même d'avoir un bon emploi. Ce concept d'individualité est renforcé par la pédagogie de l'apprentissage tout au long de la vie (Hinchliffe, 2006).

Dans de nombreux pays, l'employabilité des diplômés est une priorité du programme gouvernemental, avec des attentes que l'enseignement supérieur doit contribuer à la croissance économique nationale (Harvey, 2000). La notion d'employabilité remet en question les concepts traditionnels de l'enseignement supérieur et soulève la question de savoir quel est l'intérêt majeur des établissements de l'enseignement supérieur, la connaissance et la compréhension du sujet, ou apprendre à apprendre ?

Certains universitaires estiment que le débat sur l'employabilité est trop motivé par la politique gouvernementale et les employeurs, plutôt que l'académie, et cela peut conduire à

des troubles parmi les universitaires qui sont censés enseigner les compétences et les qualités liées à l'employabilité en classe (Lees, 2002).

Être en possession de connaissances pertinentes pour l'employeur, les compétences et les attitudes ne suffisent pas à un individu pour évoluer sur le marché du travail et réaliser leur potentiel (Lees, 2002). Les gens doivent être capables d'exploiter leurs actifs, de les commercialiser et les vendre (Hillage et Pollard, 1998).

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 consiste à élaborer des listes de compétences jugées souhaitables par les employeurs. Beaucoup d'universités ont établi et tenté d'évaluer des listes de compétences ou d'attributs de diplômés que les étudiants auraient besoin de développer pour être employables après l'obtention de leur diplôme (Hartshorn et Sear 2005 ; Hart 2008 ; Omar et al., 2012 ; à Thi Tuyet, 2014).

La plupart des auteurs conviennent que l'employabilité est un concept complexe et multidimensionnel (Harvey 2005 ; Holmes 2006 ; Rae, 2007). Hugh-Jones, Sutherland et Cross (2006) suggèrent qu'une partie de cette complexité tient au fait qu'elle peut être vue sous trois angles différents : celui de l'employeur, de l'étudiant et de l'enseignement supérieur. Une complexité supplémentaire est notée par Rothwell et Arnold (2007), qui ont souligné que l'employabilité, peut être considérée comme ayant des dimensions à la fois internes et externes.

Dans le même contexte, trois façons d'améliorer l'employabilité des étudiants sont identifiées par Knight et Yorke (2003): (i) Travail et expérience: les employeurs préfèrent généralement embaucher des personnes ayant une expérience en milieu de travail, surtout ceux qui peuvent montrer ce qu'ils en ont appris, donc une façon d'augmenter la compétitivité des étudiants sur le marché du travail consiste à concevoir des stages en programmes; (ii) Modules d'entrepreneuriat : il s'agit de l'addition de l'esprit d'entreprise aux programmes d'étude pour stimuler les acquis d'apprentissage complexes qui sous-tendent l'esprit d'entreprise ; (iii) Conseils de carrière : de bons conseils de carrière sont bien sûr une nécessité, mais ce n'est pas pour se substituer à des programmes d'études conçus avec la politique d'employabilité.

Il existe plusieurs modèles alternatifs créés par les chercheurs pour comprendre les parties prenantes et leur rôle dans la mise en œuvre des compétences relatives à l'employabilité dans les établissements d'enseignement supérieur. Toutes parties prenantes : le gouvernement, les administrateurs du système universitaire, les employeurs et les diplômés eux-mêmes doivent être impliqués dans ce processus pour découvrir les compétences requises, et la manière de l'amélioration de ces compétences et des solutions au déficit de compétences. Harvey (2002) a présenté le modèle simpliste de l'employabilité appelée « le modèle de la balle magique ».

L'hypothèse implicite consiste à ce que l'établissement d'enseignement supérieur offre des opportunités de développement de l'employabilité qui permettent au diplômé de développer son employabilité et donc d'obtenir un emploi. Il existe un lien causal présumé entre les opportunités de développement de l'employabilité et l'employabilité individuelle du diplômé. Ce lien est utilisé comme une légitimation à posteriori pour utiliser les taux d'emploi des diplômés comme mesure de l'employabilité d'une institution (Harvey, 2002).

En outre, Lowden et al. (2011) mentionnent la nature relative du concept d'employabilité et suggèrent que certaines attitudes et valeurs peuvent être très contextuelles. De même, l'argument fait par Smith et Comyn's (2003) reconnaît également que les compétences d'employabilité ne peuvent être pleinement appréciées que sur le lieu de travail. Encore, l'argument de Holland (2006) devient plus convaincant quand il souligne que le type tacite de connaissance « le savoir comment » ne peut pas être appris. Les employeurs ne peuvent pas s'attendre à ce que les diplômés universitaires aient tous les compétences et les connaissances d'un bon travailleur. Il faut du temps et des efforts aux diplômés pour traduire et transformer les connaissances et les compétences acquises dans les universités en contexte de travail. De plus, la complexité des capacités génériques est en fait développée à travers l'engagement réel, dans la pratique, sur les lieux de travail (Thi Tuyet, 2014).



## **Conclusion**

La problématique de l'employabilité diplômés sur le marché du travail est un débat ouvert qui nécessite l'implication et l'intérêt de toutes les parties prenantes, afin de proposer des réponses pratiques et facilement applicables pour renforcer l'intégration des diplômés dans le marché du travail. Ainsi, l'employabilité des diplômés est une préoccupation majeure pour tous les pays en développement, et l'insertion professionnelle reste l'une des grands défis à relever.

En effet, l'accroissement de la population en générale, et celle de la population active en particulier, constitue un défi majeur à caractère économique et social, dont plusieurs pays doivent faire face afin de garantir une croissance économique efficace en faveur de la population pauvre, et permettant ainsi une stabilité sociale source de confiance et de garant pour les investisseurs.

En revanche, un taux de chômage élevé engendre des sentiments d'exclusion ainsi que des difficultés psychologiques pour les diplômés surtout les plus jeunes. D'autre part, et d'un point de vue social, les diplômés chômeurs perdent confiance dans l'efficacité du gouvernement et se sentent marginalisés et misent à l'écart de toutes les stratégies de développement.

Dans ce contexte, cet article avait comme objectif principal d'analyser et de mettre en évidence la relation entre le marché du travail et les diplômés. Plus précisément, nous avons cherché à améliorer la compréhension et à fournir des éléments de définition et de conception pour mieux comprendre le fonctionnement du marché du travail et de l'employabilité des jeunes diplômés.

A cet égard, cette étude a permis d'apporter une réflexion particulière sur l'importance des stratégies de développement portant sur l'employabilité des diplômés, en sollicitant les pouvoirs publics à adopter et concevoir des politiques actives de l'emploi en faveur de la participation des jeunes, et surtout des femmes, sur le marché du travail.

Cependant, un débat public doit être mené par tous les intervenants afin de trouver une réponse claire et durable à la question de l'insertion des jeunes diplômés sur le marché du travail, et surtout mettre la lumière sur la relation entre l'éducation et le monde du travail, plus précisément analyser la trajectoire formation-emploi.

## BIBLIOGRAPHIE

Adeyemo, S. A., Ogunleye, A. O., Oke, C. O., & Adenle, S. O. (2010). A survey of factors determining the employability of science and technology graduates of polytechnics and universities in the Nigerian labour market, 1(October), 99–106.

Adeyemo, S.A. (2010) The Relationship between Students' Participation in School Based Extracurricular Activities and Their Achievement in Physics. *International Journal of Science and Technology Education Research*, 1, 111-117.

Baglioni, S. (2014). SALM, WP2 Overview Report, (January), 1-12.

Beker, W. E. & Toutkoushian, R.K. (2014). On the Meaning of Markets in Higher Education. In Weidman, C. et al., (Eds). *Economics and Finance of Higher Education* (pp5-44). Boston, Pearson Learning Solutions.

Betcherman, Gordon & Olivas, Karina & Dar, Amit, 2004. "Impacts of active labor market programs : new evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries," *Social Protection Discussion Papers and Notes 29142*, The World Bank.

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

Eicher, J.-C., (1990). Education. In X. Greffe et al (éditeurs). *Encyclopédie économique* (pp. 1307-1340). Economica.

Fields, G. (2007). Labor market policy in developing countries: A selective review of the literature and needs for the future. Retrieved from <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu>

Hillage, J. & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a Framework For Policy Analysis*. London: DfEE Research Brief No. 85.

Holland, S. (2006). *Synthesis: A Lifelong Learning Framework for Graduate Attributes*. In Paul

Hopper, R., Salmi, J. & Bassett, R. M. (2008). *Transforming Higher Education in Developing Countries: The Role of the World Bank*. In GUNI (ed.), *Higher Education in The World 3 –*

Higher Education: New Challenges and Emerging Roles for Human and Social Development. New York: Palgrave Macmillan.

Hart, D. (2008). How Should Colleges Assess and Improve Student Learning? Employers' Views on the Accountability Challenge. Washington, DC: Peter D. Hart Research Associates.

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

Harvey, L. (2003). Transitions from Higher Education to Work: A briefing paper Sheffield: Sheffield Hallam University. Retrieved from <http://bit.ly/oeCgqW>

Jorgenson Dale W, Mun S. Ho, Kevin J. Stiroh (2008). *Journal of Economic Perspectives*. vol. 22, no. 1.

Lees, D. (2002). Graduate Employability: Literature Review. Retrieved from <http://www.ltsn.ac.uk>.

Leong, R. & Marie K. (2013). A Work-integrated Learning Framework to Develop Graduate Skills and Attributes in an Australian University's Accounting Program. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 14 (1), 1–14.

McQuaid, R. & Lyndsay, L. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 43 (2), 197- 219.

Moreau, M., et Leathwood, C. (2006). Graduates' Employment and the Discourse of Employability: A Critical Analysis. *Journal of Education and Work*, 19 (4), 305–24.

Morley, L. (2001) Producing New Workers: Quality, Equality and Employability in Higher Education. *Quality in Higher Education*, 7(2), 131–138.

Samuel, A. (2012). Graduate Turnout and Graduate Employment in Nigeria. *International Journal of Humanities And Social Science*, 2 (14).

Tan, L. C., et Erika, F. (2012). Employability of Graduates in Asia: An Overview of Case Studies in Graduate Employability in Asia. Bangkok: UNESCO Bangkok.

ThiTuyet, T. (2014). Graduate Employability in Vietnam: A Loose Relationship between Higher Education and Employment Market. United States: Anchor Academic Publishing.

Try, S. (2004). The Use of Job Search Strategies among University Graduates. The Journal of Socio Economics. Oslo: Norwegian Institute for Studies in Research and Higher Education.

Yorke, M. et Knight, P. (2006). Embedding Employability in to the Curriculum. York: Higher Education Academy.