

## **L'influence Du Capital Intellectuel Sur L'Employabilité Perçue chez les Étudiants des écoles de commerce au Maroc**

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

**AJARRAR Nada**

Doctorante en sciences de Gestion  
Université Ibn Tofail  
Laboratoire (Management et Finance)  
Kénitra, Maroc  
ajarrarnada1@gmail.com

**BERJAOUI Abdelmoumen**

Professeur d'Enseignement Supérieur  
Université Ibn Tofail  
Kénitra, Maroc  
abdelmoumen.berjaoui@gmail.com

**Date de soumission :** 03/07/2020

**Date d'acceptation :** 15/08/2020

**Pour citer cet article :**

AJARRAR N. & BERJAOUI A. (2020) « L'influence Du Capital Intellectuel Sur L'Employabilité Perçue chez les Étudiants des écoles de commerce au Maroc », Revue Française d'Economie et de Gestion «Volume 1 : Numéro 2» pp : 23- 45

## Résumé

L'objectif de cet article est d'étudier l'influence du capital intellectuel sur l'employabilité perçue chez les étudiants des écoles de commerce au Maroc. Pour cela, une enquête par questionnaire a été faite auprès d'un échantillon de 96 étudiants de l'ENCGT. Une analyse par équations structurelles sous l'approche Partial Least Squares par SmartPLS a été effectuée. Les résultats obtenus indiquent, d'une part, que le capital social et structurel influence positivement l'employabilité perçue chez les jeunes étudiants, par contre le capital humain n'a aucune influence sur l'employabilité perçue. Les implications résultant de cette recherche ont été par ailleurs suggérées.

## Mots clés :

Capital intellectuel ; capital Social ; capital Humain ; capital Structurel individuel ; employabilité perçue

## Abstract

The objective of this article is to study the influence of intellectual capital on the perceived employability of young students. For this purpose, a confirmatory survey was conducted with a sample of 96 students. An analysis by structural equations following the Partial Least Squares approach under SmartPLS was performed. The results achieved indicate, on the one hand, that social and structural capital has a positive influence on the perceived employability of young students, while human capital has no influence on perceived employability. The implications resulting from this research were also suggested.

## Keywords :

Intellectual capital; Social Capital; Human Capital ; individual Structural Capital; perceived employability

## Introduction

**8 milliards** de dirhams ont été mobilisés par le gouvernement marocain en vue de simplifier les procédures de création des entreprises (Elalamy, 2019). Cela s'aligne aussi avec l'inauguration du programme *Intilka* initié par le roi du Maroc afin de faciliter l'accès aux crédits bancaires par les jeunes porteurs de projets. En effet, si ces grands chantiers ont été mobilisés pour promouvoir l'investissement direct, ils ont été aussi conçus comme un moyen pour lutter contre le chômage des jeunes diplômés.

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

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

En effet, pour l'employabilité des jeunes diplômés, les chercheurs se sont intéressés plus à l'étude du rôle des ressources personnelles par ce qu'elles sont plus adaptables et contrôlables que les facteurs contextuels (Peeters et al., 2019). De ce fait, une tentative de clarifier et de

distinguer ces ressources peuvent être d'une grande utilité pour les universitaires et les praticiens. Selon Holmes, (2013), ces ressources peuvent être classées en trois catégories, des ressources de possession, ressources de positionnement et des ressources de procédure. Okay-Somerville & Scholarios, (2017) ont élargi cette distinction pour couvrir toutes les dimensions éducatives, sociales, culturelles et psychosociales qui sont acquises au travers des expériences formelles et informelles et qui sont capables de promouvoir l'employabilité perçue chez les jeunes diplômés. Pour cela, ils ont parlé au terme des capitaux, ainsi, ils ont énuméré le capital humain (savoir, compétences et expérience), capital social (réseau social, classe sociale) et approche procédural (self-management). Pour cette auteure, cette combinaison de capitaux semble avoir plus d'impact sur l'employabilité perçue des jeunes diplômés. Dans le même ordre d'idées, d'autres chercheurs ont combiné ces trois types de capitaux en un seul concept, c'est le capital intellectuel (Arenas, Griffiths and Freraut, (2013) et ils ont testé empiriquement ce concept en contexte organisationnel. Ils ont déduit que le capital intellectuel individuel favorise positivement l'employabilité perçue chez les salariés.

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

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

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

L'objectif de notre recherche consiste donc à proposer un cadre conceptuel qui relie les dimensions du capital intellectuel avec l'employabilité perçue. Plus particulièrement, nous essayerons de transporter les concepts mobilisés au niveau organisationnel (salariés) pour les appliquer à un échantillon des jeunes diplômés. De plus, nous essayerons d'examiner les liens de causalité entre les quatre concepts afin de savoir s'ils favorisent l'employabilité perçue chez les jeunes diplômés des universités marocaines.

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

## **1. REVUE DE LA LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL**

### **1.1. L'employabilité perçue**

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

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

Effectivement, dans un monde en évolution permanente, la capacité d'un employé à garder son travail devient un challenge. C'est pour cela qu'il doit s'investir en permanence pour s'adapter aux fluctuations de son métier et d'assurer la stabilité de son emploi. En ce

sens, Vanhercke et al., (2013, p 594) ont défini l'employabilité perçue comme « *the possibility to maintain current employment* ». Un employé qui a des compétences actualisées se voit toujours capable de garder son emploi, ce qui rend l'employabilité perçue comme un garant de la sécurité de l'emploi en période de crise.

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

## **1.2. Le capital intellectuel**

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

En effet, si la notion du capital intellectuel a été émergée au niveau organisationnel, certains chercheurs ont avancé que cette notion peut être appliquée au niveau individuel

loin du niveau macro et méso(Mura & Longo, 2013 ; Naidenova, et al 2015). Pour ces auteurs, les individus sont les principaux acteurs des opérations du capital intellectuel et sont les principaux constituants d'une organisation et par voie de conséquence le concept du capital intellectuel peut être applicable au niveau individuel. De ce fait, le capital intellectuel peut être vu comme un facteur clé de succès et de la performance au niveau individuel. Par exemple le travail du Tomé, et al , (2014) a prouvé un lien entre le capital intellectuel de l'entraîneur sportif et son niveau de salaire touché. Aussi le travail du Naidenova et al., (2015) ont conclu que les managers qui possèdent un capital intellectuel performant plus que les managers qui souffrent d'une carence de cette qualité personnelle. Selon ZhiningWang, Bu, & Cai, (2018) le capital intellectuel individuel est défini comme la somme des compétences possédées et contrôlées par un individu. Il constitue alors une sorte de qualités personnelles qui donne à l'individu la possibilité d'exceller et de se perfectionner dans un domaine. Donc, à l'instar du capital intellectuel organisationnel, certains chercheurs ont avancé que le niveau individuel du capital intellectuel peut aussi contenir trois dimensions à savoir, le capital social, le capital relationnel et le capital structurel (ZhiningWang, Bu, & Cai 2018). En conséquence, nous pouvons transposer cette distinction aux jeunes diplômés, et nous admettons que le capital intellectuel peut être aussi sujet pour les jeunes chercheurs d'emploi.

### 1.2.1. Le capital social individuel

Bourdieu, (1980) définit le capital social comme étant (*« l'ensemble des ressources réelles et potentielles liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées de connaissance et de reconnaissance mutuelles, soit en d'autres termes, l'appartenance à un groupe »*) (Bourdieu, 1980, p. 2). Dans sa définition, Bourdieu, (1980) insiste sur le niveau macro du concept en l'assimilant comme la somme des ressources auxquelles les individus peuvent y accéder par le biais des relations sociales ou par l'appartenance à une collectivité, communauté, ou un groupe social. Autrement dit, le capital social désigne la force des liens sociaux qui existent au sein d'un groupe et constituent la base de la confiance et l'engagement mutuel qui vont développer par la suite la coopération, le partage d'informations, et le partage des ressources dans les communautés.

Ces dernières années, la théorie du capital social a reçu une attention accrue en tant qu'un moyen qui met le doigt sur l'importance du réseautage, la confiance et des normes dans le



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

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

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

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

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

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

Le capital humain comme son nom indique, est souvent associé à un individu. Il est individuel par nature. Il désigne l'ensemble des connaissances, des savoirs et des compétences possédées par l'individu. Il constitue un atout incontournable qui permet à

---

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



l'individu de progresser dans son emploi et de décrocher un bon poste et d'exceller dans sa vie ordinaire.

Chez les jeunes diplômés qui ont à la recherche d'un emploi, la possession d'un capital humain est indispensable pour être compétitif sur le marché du travail (Forrier et al 2018). Un jeune qui a des savoirs et des connaissances aura plus de chance d'avoir un emploi qu'un autre qui possède des connaissances obsolètes. Donc le capital humain apparaît parmi les facteurs qui déterminent le sentiment d'employabilité chez les jeunes étudiants (Peeters et al., 2019).

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

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

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

### **1.2.3. Le capital structurel individuel**

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

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

détenu par l'entreprise et non pas par les employés. Il est à la possession de l'entreprise et n'est pas monopolisé par les employés.

En effet, si la notion du capital structurel a été mobilisée dans la littérature académique comme un concept étroitement lié au niveau organisationnel, certains auteurs ont commencé à s'intéresser à sa pertinence au niveau individuel (C.-H. Wang, Yen, & Liu, 2015). En plus du capital social et du capital humain, l'individu peut aussi posséder un capital structurel (Principi, et al, 2016). Pour Fan and Stevenson, (2018), le capital structurel individuel est manifesté par la communication interpersonnelle. Il désigne la capacité d'un individu de profiter du réseau social. Pour cela, Joseph Morabito, Sack and Bhate, (2017) ont élargi cette définition, et ont évoqué les attributs du capital structurel individuel. Pour eux, ce type de capital est matérialisé par le comportement de l'individu et sa disposition à faire face à l'adversité et sa réputation au sein de son réseau social.

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

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

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

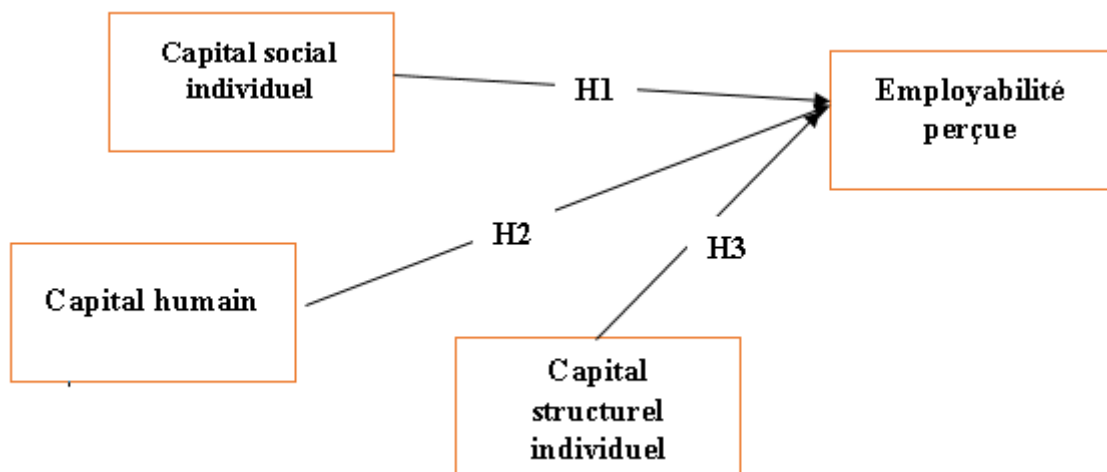
nous pouvons dire , alors, que l'étudiant qui a un solide capital structurel se voit voulu sur le marché de l'employé, ce qui augmente son sentiment d'employabilité.

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

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

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

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



**Source : Auteurs**

## **2. METHODOLOGIE DE RECHERCHE**

Cette deuxième partie s'intéresse au choix et la description de l'échantillon étudié, l'élaboration du questionnaire et aussi sur la méthode statistique choisie.

### **2.1. Les mesures des construits**

L'échelle de mesure de la variable capital intellectuel a été développée à partir des travaux de Wang, Wang and Liang, (2014), puis elle a été testée empiriquement dans le travail de ZhiningWang, Bu and Cai, (2018) et elle a donné satisfaction avec un Cronbach's alpha entre 849, .835 et 903 pour mesurer le capital social, humain et structurel.. Cette échelle de mesure contient 13 items et nous avons éliminé 3 items par ce qu'ils ne sont pas significatifs dans le contexte de notre étude. L'échelle de mesure de la

variable employabilité perçue a été mesurée par 3 items adaptés de la version de Wittekind, Raeder and Grote, (2010).

Tous les items sont évalués sur une échelle de Likert de 1 à 5 de « fortement en accord » à « fortement en désaccord ». Le questionnaire contient aussi une partie pour les données socio-démographiques. Également, vu que la majorité des échelles de mesure mobilisées sont issues de la littérature anglo-saxonne, il fut aussi très important de les traduire. Pour cela, nous avons opté pour la méthode du « parallèle aveugle » proposé par Usunier (1992). Pour cela, deux professeurs ont traduit d'une façon séparée tous les items de l'anglais vers le français. Puis, les différentes traductions ont été comparées pour arriver à la fin à une traduction consensuelle. Puis, nous avons opté pour un test de notre questionnaire auprès d'un groupe de 7 doctorants. Grâce à leurs remarques, nous avons pu effectuer des améliorations, des simplifications et des modifications de certains termes et questions qui étaient difficiles à comprendre. A la fin, nous avons pu avoir la version finale de notre questionnaire

**Tableau N°1 : Echelles de mesures utilisées**

Variable	Auteurs	Items
Capital humain	Wang et al. (2014) and Wang et al.(2015)	Je possède les connaissances nécessaires pour trouver un emploi
		Je possède d'excellentes compétences professionnelles dans certains domaines spécifiques (la comptabilité, le marketing...)
		Je possède des capacités académiques qui me permettent de décrocher un emploi
		J'ai un esprit créatif
Capital social	Wang et al. (2014)and Wang et al.(2015)	Je sais bien se comporter avec les autres
		J'ai un large cercle d'amis
		J'ai une bonne réputation auprès de mes amis
Capital structurel individuel	Wang et al. (2014) and Wang et al (2015)	Je communique très bien avec les autres
		Je laisse toujours une bonne impression chez les autres

		Je suis capable de mobiliser les autres et de les guider
Employabilité perçue	Wittekind et al. (2010)	Je suis sûr que si je commence à chercher je trouverai un emploi
		J'ai les compétences nécessaires pour trouver un bon emploi
		Mes compétences sont sollicitées dans le marché d'emploi

**Source : Auteurs**

## 2.2. Choix de l'échantillon

Etant donné que nous ne possédons pas une base de données exhaustive qui contient tous les e-mails des étudiants au Maroc, nous avons exploité quelques emails que nous possédons ainsi que les groupes Facebook et LinkedIn des étudiants de l'ENCG de Tanger, par ce que nous jugeons que cet établissement a une ancienneté suffisante pour parler de l'employabilité de ces lauréats, aussi, ces étudiants sont très présents sur les réseaux sociaux.

Pour cela il était difficile d'opter pour une méthode d'échantillonnage probabiliste, et l'échantillon de convenance a été une alternative justifiée pour nous. L'administration du questionnaire a été faite en ligne. Ce mode nous a permis, alors, de gagner du temps, le coût financier était quasi-nul, et une maîtrise des valeurs omises (Mvele, 2020; Ayari, 2020). Le nombre des réponses reçues en premier lieu est 132 dont 96 étant exploitables. Ceci représente un taux de réponse de 40 % ce qui est acceptable. Une description des caractéristiques de nos répondants est présentée dans le tableau suivant :

**Tableau N°2 : Caractéristiques démographiques des répondants**

Caractéristiques des répondants	Nombre de répondants	Pourcentages 71
<i>Genre</i>		
• Homme	71	0.74
• Femme	25	0.26
<i>Age</i>		
• 19-22	24	0.25
• 23-26	53	0.55
• Over 26	19	0.20

Diplôme		
• Doctorant	17	0.18
• Cycle normal	38	0.39
• Master	26	0.27
• Formation continue	15	0.16

Source : Auteurs

### 2.3. Définition de la méthode d'analyse statistique utilisée

Pour l'analyse statistique de notre modèle, nous avons opté pour la modélisation par équations structurelles (MES). Pour cela, nous avons choisi la modélisation par l'approche Partial least squares (PLS). Parce que cette méthode est plus convenable en cas de petit échantillon et aussi elle est plus adaptée au développement des théories, à la prédiction, aux analyses causales prédictives en situations complexes et aux faibles informations théoriques (Balambo, Baz, & Lazaar, 2015).

### 2.4. Résultats et discussions

#### 2.4.1. L'Analyse Factorielle Exploratoire

Puisque toutes les mesures mobilisées dans notre questionnaire sont issues des écrits anglophones, nous jugeons pertinents recourir à l'analyse factorielle exploratoire afin d'étudier les propriétés de chacune des échelles de mesure. A cet effet, nous avons opté pour l'analyse en composante principale (ACP). Par cette méthode, nous avons essayé d'extraire les principaux axes factoriels et de ne retenir que les variables qui ont une contribution factorielle supérieure à 0.5. Pour évaluer la fiabilité de chaque construit, nous avons mobilisé le coefficient d'Alpha de Cronbach. Une valeur supérieure à 0.7 de ce coefficient est acceptable selon (Jun C Nunnally, 1978). Cependant, avant de commencer ces étapes, il fallait s'assurer en premier lieu de la factorabilité des données, pour ce faire, deux tests statistiques sont envisageables : le test de Kaiser-Meyer-Olkin et de sphéricité de Bartlett. Le premier test doit être supérieur à 0.6 et le deuxième doit tendre vers la valeur zéro.

Les résultats obtenus d'après le logiciel SPSS 21 nous indiquent que le test de Sphéricité de Bartlett est significatif pour tous les facteurs retenus. Aussi, les résultats montrent que

l'indice de Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) a une valeur qui varie entre de 0,7 et 0.8 ce qui excède largement le niveau acceptable de 0,6. Aussi, les résultats obtenus indiquent que tous les loading des facteurs excèdent 0,5 à l'exception de l'item N°2, pour la variable capital humain. Cet item a été supprimé et l'ACP a été reconduit d'une façon itérative. Par la suite , le coefficient d'Alpha Cronbach a été calculé pour chaque variable, indiquant que tous les construits proposés ont une cohérence interne et sont par conséquent considérés comme étant fiables (J C Nunnally & Bernstein, 1994).

**Tableau N°3 : résultats de l'analyse factorielle exploratoire**

Les construits	Items	Teste de factorabilité	Variance	Loadings	Cronbach's alpha
Capital humain	HU1	KMO: ,881 $\chi^2$ : 604,080 df: 10 p: 0.00	86,332	,693	,959
	HU3			,663	
	HU4			,763	
Capital social	So1	KMO: ,814 $\chi^2$ : 164,207 df: 10 p: 0.00	72.311	.732	,825
	So2			.744	
	So3			.693	
Capital structurel	Str1	KMO : ,712 $\chi^2$ : 92,298 df : 3 p : 0.00	71,738	,827	,806
	Str2			,644	
	Str3			,680	
Employabilité perçue	EP1	KMO : ,805 $\chi^2$ : 102,285 df : 10 p : 0.00	62.235	.852	,721
	EP2			.652	
	EP3			.743	

Source : auteurs

#### 2.4.2. Analyse factorielle confirmatoire

Selon Fornell et al., (1988), en modélisation par équation structurelle, deux étapes sont utilisées pour le test du modèle conceptuel : le teste du modèle de mesure et le test du modèle structurel.



### 2.4.2.1. Test de modèle de mesure

Nous procéderons maintenant à l'analyse de la validité et de la fiabilité de nos variables latentes réflexives. Cette étape consistera à évaluer pour chaque variable : les contributions factorielles (loadings) qui doivent être supérieures à 0.708 (Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2018), la fiabilité est évaluée par la fiabilité composite (CR), elle doit être supérieure à 0.7 (Joseph F Hair, 2017), la validité convergente (la variance moyenne extraite « AVE » proposée par Fornell *et al.*, (1988) doit être supérieure à 0,5 et pour la validité discriminante, la racine carrée de l'AVE doit être supérieure à la plus forte corrélation existante. Le Tableau 4 montre que la fiabilité et la validité convergente des différents construits sont confirmées.

**Tableau 4. Fiabilité et validité convergente.**

Construits	Items	Loadings	CR	AVE
Capital humain	HU1	0.778	0.885	0.721
	HU3	0.945		
	HU4	0.816		
Capital social	So1	0.929	0.878	0.707
	So2	0.820		
	So3	0.764		
Capital structurel individuel	Str1	0.914	0.911	0.774
	Str2	0.820		
	Str3	0.902		
Employabilité perçue	EP1	0.888	0.882	0.717
	EP2	0.848		
	EP3	0.795		

**Source : Auteurs**

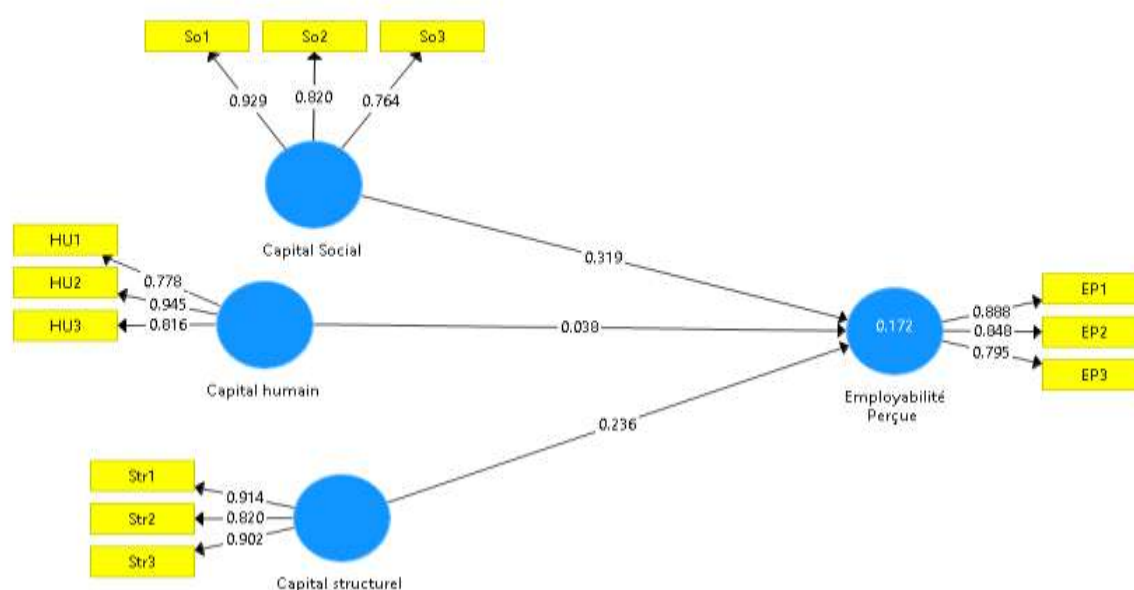
Le test de la validité discriminante est réalisé en se référant à l'approche de Fornell *et al.*, (1988). La validité discriminante est vérifiée lorsque les variances partagées de chaque construit du modèle et ses indicateurs (mesurée par la racine carrée de la variance moyenne extraite) sont supérieurs à la variance partagée entre ce construit et les autres indicateurs (mesurée par les corrélations entre les construits), ce qui implique que les indicateurs possèdent une plus forte corrélation avec la variable latente qu'ils représentent qu'avec les autres variables latentes. Le Tableau 5 montre que la validité discriminante des différents construits de notre modèle est vérifiée,

Tableau 5 : La validité discriminante

	Capital humain	Capital social	Capital structurel	Employabilité perçue
Capital humain	<b>0.841</b>			
Capital social	0.143	<b>0.849</b>		
Capital structurel	0.036	0.210	<b>0.880</b>	
Employabilité perçue	0.333	0.133	0.256	<b>0.845</b>

Source : Auteurs

Figure N°2 : Figure 2 : Résultat de teste de modèle de mesure



Source : Auteurs

#### 2.4.2.2 Test des hypothèses

La première étape dans l'analyse du modèle structurel, est la vérification de l'absence de la multicollinéarité, entre les variables explicatives . Pour cela, nous utiliserons l'indice d'inflation de la variance (VIF, Variance Inflation Factor). Selon Hair et al (2017), l'absence

de la colinéarité entre les variables indépendantes sera vérifiée, si VIF est inférieure à la valeur 5. Pour notre modèle les valeurs de VIF obtenus pour capital humain, capital social et le capital structurel individuel sont respectivement : 1.054, 1.056, 1.002. De cela, nous pouvons conclure à une absence de colinéarité entre les variables explicatives. Et par conséquent, nous pouvons continuer d'examiner notre modèle structurel. L'étape suivante concerne l'évaluation de  $R^2$ , ce coefficient nous permis de savoir à quel pourcentage les variables exogènes expliquent chaque variable endogène dans le modèle. Selon Croutsche, (2002), une valeur de  $R^2$  supérieure de 0.1 signifie que le modèle est significatif. Pour notre cas,  $R^2 = 0.172$  ce qui signifie que les variables explicatives participent fortement à la formation de la variable dépendante. Afin de déterminer le pouvoir prédictif du modèle, nous utiliserons le coefficient de  $Q^2$  de Stone-Geisser (Stone 1974,; Geisser 1975). Plus la valeur de cet indicateur s'éloigne de 0, plus la fiabilité prédictive des estimations du construit est assurée. La valeur obtenue de  $Q^2$  d'après la procédure de Blindfolding est de 0.177, Ce qui indique que notre modèle présente un pouvoir prédictif élevé, selon (Tenenhaus, 1998).

Pour le test de nos hypothèses, nous avons suivi les recommandations de Chin, Peterson and Brown, (2008) en utilisant la procédure de Bootstrape avec 500 sous-échantillons. Ce qui nous a permis de calculer la valeur de T et de P, pour tous les coefficients structurels (Path coefficient). Dans ce sens, la validation ou le rejet d'une hypothèse, dépendra de la valeur et de la significativité de la valeur de T de Student. Un coefficient structurel (Path coefficient) est considéré comme significatif si la valeur de T de Student est supérieure à 1.64 ( $p < 10\%$ ).

**Tableau 6 : Les résultats de tests d'hypothèses**

N°	Hypothèses	Path $\beta$	T-value	P-value	Decision
H1	Capital social → employabilité perçue	0.236	2.378	0.018	Acceptée
H2	Capital humain → employabilité perçue	0.038	0.290	0.772	Rejetée
H3	Capital structurel → employabilité perçue	0.319	3.992	0.000	Acceptée

**Source : Auteurs**

D'après le tableau suivant nous pouvons remarquer que l'hypothèse H1 indiquant que la le capital social influence positivement l'employabilité perçue est validée. A cet effet, les résultats statistiques obtenus nous renseignent sur ça. C'est le cas de la valeur du T de

Student qui présente une valeur de 2.378 et la valeur du lien structurel qui est de 0.236 ainsi que la valeur de P-value qu'est inférieure à 5%. Donc nous pouvons confirmer qu'il y a une relation forte et positive entre le capital social et l'employabilité perçue.

Pour l'hypothèse H2 qui indique que le capital humain influence positivement l'employabilité perçue a été rejetée. À cet effet, les résultats statistiques obtenus nous renseignent sur ça. C'est le cas de la valeur du T de Student qui présente une valeur de 0.290 qui est inférieure à 1.64 et la valeur de P-value qui est supérieure à 5%. Donc nous pouvons avancer que la relation entre le capital humain et l'employabilité n'est pas validée dans le contexte marocain.

Pour l'hypothèse H3 stipulant que le capital structurel influence l'employabilité perçue a été validée. A cet effet, les résultats statistiques obtenus nous renseignent sur ça. C'est le cas de la valeur du T de Student qui présente une valeur de 3.992 et la valeur du lien structurel qui est de 0.319 ainsi que la valeur de P-value qu'est inférieure à 5%. Donc nous pouvons confirmer qu'il y a une relation forte et positive entre le capital structurel et l'employabilité perçue du jeune diplômé.

## Conclusion

L'objectif de notre travail de recherche était de mettre en avant l'influence du capital intellectuel sur l'employabilité perçue et plus particulièrement, sur le rôle joué par les trois dimensions du capital intellectuel sur le sentiment d'employabilité de ces jeunes. Pour ce faire, nous nous sommes intéressées aux jeunes étudiants des universités. Ce choix peut être expliqué par le fait que cette population qui possède un capital intellectuel et qu'est plus motivé pour trouver un emploi qui répond à ses qualifications.

En se basant sur la littérature existante, nous avons élaboré un cadre conceptuel qui schématise les relations qui existent entre les variables de notre modèle. Le but était de le tester empiriquement sur un échantillon de 96 étudiants de l'université Abdelmalek Esaaïdi.. L'objectif était de valider notre modèle conceptuel et en conséquence d'avoir des résultats et des apports, et, ce sans mettre de côté les limites rencontrées et les perspectives de notre recherche.

Sur le plan théorique, notre valeur ajoutée se ressent dans le sens où on a grandement contribué à la littérature existante en étudiant les liens de causalité entre le capital intellectuel et l'employabilité perçue, ainsi que l'adaptation et l'étude du capital structurel individuel dans le contexte des étudiants chose qui n'a été jamais fait l'objet d'une étude empirique.

Sur le plan méthodologique, nous avons traduit et adapté des échelles de mesure qui ont été élaborées dans un contexte étranger et qui n'ont jamais fait l'objet d'un test empirique dans le contexte marocain. Ces échelles ont été l'objet d'une opération de purification, afin de s'assurer de leur fiabilité, ce qui les rend par la suite conformes au contexte de notre étude, en conséquence, elles peuvent être utilisées dans le futur pour des travaux similaires.

Sur le plan managérial, notre travail de recherche peut refléter des recommandations qui se relèvent le développement des compétences immatérielles des jeunes étudiants, et ceci de ne se limiter pas seulement aux connaissances et savoirs issus du curseur académique et la possession d'un réseau relationnel, mais aussi de se doter d'un capital structurel qui leur permet d'exploiter au maximum ces atouts immatériels.

Dans un autre sens, notre modèle n'est pas complet, nous aurions pu intégrer d'autres variables modératrices telle le sexe pour savoir est ce que les deux sexes répondent de la même manière quant à l'exploitation de leur capital immatériel.

## BIBLIOGRAPHIE

- Arenas, T., Griffiths, P., & Freraut, A. (2013). An individual-centred model of Intellectual Capital. In *Proceedings of the 10th International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management & Organisational Learning* (pp. 46–54).
- Ayari, S. (2020). Imagerie mentale et intentions des internautes en état d'immersion : le rôle modérateur de l'implication envers le produit Mental imagery and intentions of Internet users in a state of immersion : the moderating role of the involvement towards the product, *I*(2000), 89–119.
- Balambo, M. A., Baz, J. E. L., & Lazaar, S. (2015). The analysis of structural equation models by PLS method in research on inter-organizational relationships : the case of research in Logistics, *I*(10), 17–27.
- Berntson, E. (n.d.). *Employability perceptions*.
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social: notes provisoires. *Actes de La Recherche En Sciences Sociales*, 31(1), 2–3.
- Bradley, H., Bathmaker, A. M., & Waller, R. (2013). The paired peers project year 3 report.
- Chin, W. W., Peterson, R. A., & Brown, S. P. (2008). Structural equation modeling in marketing: Some practical reminders. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 16(4), 287–298.
- Clarke, M. (2017). Studies in Higher Education Rethinking graduate employability : the role of capital , individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 0(0), 1–15. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of*

*Sociology*, 94, S95–S120.

- Croutsche, J.-J. (2002). Étude des relations de causalité: Utilisation des modèles d'équations structurelles (approche méthodologique). *La Revue Des Sciences de Gestion: Direction et Gestion*, (198), 81.
- Dardour, A., Abdoune, R., & Bentebbaa, S. (2018). Les déterminants de la réussite de la levée de fonds via les plateformes de financement participatif–Cas des start-up. *Management Avenir*, (7), 81–98.
- Elalamy, M. H. (2019). Université d'été de la CGEM. Le bilan. Retrieved from <https://leseco.ma/universite-d-ete-de-la-cgem-le-bilan/>
- Fan, Y., & Stevenson, M. (2018). Reading on and between the lines: risk identification in collaborative and adversarial buyer–supplier relationships. *Supply Chain Management: An International Journal*, 23(4), 351–376.
- Fornell, C., Larcker, D., Perreault, W., & Anderson, C. (1988). Structural Equation Modeling in Practice : A Review and Recommended Two-Step Approach, 103(3), 411–423.
- Forrier, A., Cuyper, N. De, & Akkermans, J. (2018). The winner takes it all , the loser has to fall : Provoking the agency perspective in employability research, (July), 511–523. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12206>
- Geisser, S. (1975). The predictive sample reuse method with applications. *Journal of the American Statistical Association*, 70(350), 320–328.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- HCP. (2019). Les jeunes, les femmes et les diplômés, premières cibles du chômage. *MÉDIAS24*.
- Hinchliffe, G. W., & Jolly, A. (2011). Graduate identity and employability. *British Educational Research Journal*, 37(4), 563–584.
- Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability : possession , position or process ?, 38(4), 538–554.
- Hugh-Jones, S. (2008). The graduate-are we giving employers what the want? BRITISH PSYCHOLOGICAL SOC ST ANDREWS HOUSE, 48 PRINCESS RD EAST, LEICESTER ....
- Joseph F Hair, J. G. T. M. H. C. M. R. M. S. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Second Edi). SAGE Publications.
- Kalfa, S., & Taksa, L. (2015). Cultural capital in business higher education: reconsidering the graduate attributes movement and the focus on employability. *Studies in Higher Education*, 40(4), 580–595.
- Mcardle, S., Waters, L., & Briscoe, J. P. (2007). Employability during unemployment : Adaptability , career identity and human and social capital Employability during unemployment : Adaptability , career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(October), 247–264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- Morabito, J., Sack, I., & Bhate, A. (2017). *Designing Knowledge Organizations: A Pathway to Innovation Leadership*. John Wiley & Sons.



- Moreland, N. (2005). Learning & Employability. *Series Two: Work-related Learning in Higher Education*, York: The Higher Education Academy.
- Mura, M., & Longo, M. (2013). Developing a tool for intellectual capital assessment: an individual-level perspective. *Expert Systems*, 30(5), 436–450.
- Mvele, S. H. (2020). La satisfaction de la clientèle à l'égard du prix des services financiers des banques au Cameroun Customer satisfaction with the price of financial services for banks in Cameroon, 1(2000), 27–48.
- Naidenova, I., Parshakov, P., Zavertiaeva, M., & Tomé, E. (2015). Look for people, not for alpha: mutual funds success and managers intellectual capital. *Measuring Business Excellence*, 19(4), 57–71. <https://doi.org/10.1108/MBE-11-2014-0039>
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K., & Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: the impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233–251.
- Nunnally, J C, & Bernstein, I. R. (1994). Psychometric theory. New York: Oxford Univer. Press.
- Nunnally, Jun C. (1978). *Psychometric theory*, New York: McGraw-Hill Book company. New York: McGraw-Hill.
- Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2017). Position, possession or process? Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Studies in Higher Education*, 42(7), 1275–1291. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1091813>
- Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., & De Witte, H. (2019). Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis. *Journal of Career Development*, 46(2), 79–93. <https://doi.org/10.1177/0894845317731865>
- Pool, L. D., Qualter, P., & Sewell, P. J. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education+ Training*.
- Principi, A., Schippers, J., Naegel, G., Di Rosa, M., & Lamura, G. (2016). Understanding the link between older volunteers' resources and motivation to volunteer. *Educational Gerontology*, 42(2), 144–158.
- Rehman, J., Hawryszkiewicz, I., Sohaib, O., & Soomro, A. (2020). Developing Intellectual Capital in Professional Service Firms Using High Performance Work Practices as Toolkit. *Proceedings of the 53rd Hawaii International Conference on System Sciences*, 3, 4983–4992. <https://doi.org/10.24251/hicss.2020.613>
- Stone, M. (1974). Cross-validatory choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*, 36(2), 111–147.
- Tenenhaus, M. (1998). *La régression PLS: théorie et pratique*. Editions technip.
- Tomé, E., Naidenova, I., & Oskolkova, M. (2014). Personal welfare and intellectual capital: The case of football coaches. *Journal of Intellectual Capital*, 15(1), 189–202. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2013-0064>
- Usunier, J.-C. (1992). *Commerce entre cultures: une approche culturelle du marketing*



- international*. (Paris, Ed.). Presses universitaires de France.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*.
- Vanhercke, D., Kirves, K., De Cuyper, N., Verbruggen, M., Forrier, A., & De Witte, H. (2013). Causal relationships between perceived employability and well-being among employed workers and unemployed job seekers. In *Sustainable Employability: Challenges for HRM Innovation*, Date: 2013/11/12-2013/11/12, Location: Radboud universiteit Nijmegen, Nederland.
- Verhage, K. M. (2015). Impact of social capital on youth employability in Johannesburg, South Africa.
- Wang, C.-H., Yen, C.-D., & Liu, G. H. W. (2015). How intellectual capital influences individual performance: A multi-level perspective. *Computers in Human Behavior*, 51, 930–937.
- Wang, Z., Wang, N., & Liang, H. (2014). Knowledge sharing, intellectual capital and firm performance. *Management Decision*.
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566–586.
- Yu, Y., Hao, J.-X., Dong, X.-Y., & Khalifa, M. (2013). A multilevel model for effects of social capital and knowledge sharing in knowledge-intensive work teams. *International Journal of Information Management*, 33(5), 780–790.
- ZhiningWang, Bu, X., & Cai, S. (2018). Core self-evaluation, individual intellectual capital and employee creativity. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-0046-x>