



L'influence du capital intellectuel individuel sur l'employabilité perçue : Revue de littérature

The influence of individual intellectual capital on perceived employability: Literature review

AJARRAR Nada

Docteur chercheur

Faculté d'Économie et de Gestion –Kenitra

Université Ibn Tofail, Kénitra, Maroc

Ajarrarnada1@gmail.com

Mohamed TORRA

Professeur d'Enseignement Supérieur

Laboratoire d'Économie et Management des Organisations

Faculté d'Économie et de Gestion –Kenitra

Université Ibn Tofail, Kenitra, Maroc

Date de soumission : 07/05/2023

Date d'acceptation : 22/08/2023

Pour citer cet article :

AJARRAR N. et TORRA M. (2023) « L'influence du capital intellectuel individuel sur l'employabilité perçue : Revue de littérature », Revue Internationale du chercheur «Volume 4 : Numéro 3» pp : 170 - 186



Résumé :

De nombreuses recherches antérieures ont largement étudié la question de l'employabilité perçue des jeunes diplômés à travers l'ongle du capital immatériel ; plus particulièrement capital social, capital humain et du capital structurel. Cependant les recherches qui ont étudié l'influence d'une combinaison de ces trois capitaux restent limitées. Les travaux existants en ce sens, sont plus de nature conceptuelle et moins empirique. Ainsi, les résultats dégagés dans le cadre de ces études ne peuvent pas être généralisés. De ce fait, notre compréhension du rôle de ce capital dans le développement d'une employabilité perçue chez les jeunes diplômés demeure encore insuffisante. A cet égard, nous avons décidé de combler ce gap dans la littérature et de nous intéresser à l'étude de l'impact du capital intellectuel individuel des jeunes diplômés sur leur employabilité perçue.

Mots clés: Capital intellectuel, capital social, capital humain, capital structurel individuel, employabilité perçue

Abstract :

Much previous research has largely studied the question of the perceived employability of young graduates through the nail of intangible capital; more particularly social capital, human capital and structural capital. However, research that has studied the influence of a combination of these three capitals remains limited. Existing works in this direction are more conceptual and less empirical in nature. Therefore, the results from these studies cannot be generalized. As a result, our understanding of the role of this capital in the development of perceived employability among young graduates is still insufficient. In this regard, we decided to fill this gap in the literature and to focus on the study of the impact of the individual intellectual capital of young graduates on their perceived employability.

Keywords : Intellectual Capital ; Social Capital ; Human Capital ; Individual Structural Capital ; Perceived Employability

Introduction :

Au Maroc, le taux de chômage est de 26 % chez les jeunes diplômés (HCP, 2019). Ce taux peut être classé parmi les hauts taux enregistrés dans la région de MENA, touchant bien une couche sociale très sensible. Dès lors, la situation devient alarmante pour les responsables et plusieurs explications peuvent être données.

Afin de comprendre ce phénomène et le rendre intelligible, notre travail de recherche vise à combler le gap existant dans la littérature, relatif à la prise en considération du capital intellectuel dans l'explication de l'émergence d'une employabilité perçue chez les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

Dans ce sens, cette recherche aura pour vocation l'enrichissement d'une réflexion théorique autour de la notion du capital intellectuel largement mobilisé dans le contexte organisationnel. Notre objectif alors sera d'adapter ce concept au contexte de notre étude qui est l'employabilité des jeunes diplômés.

Dans un autre sens, l'intérêt théorique de notre recherche consiste en l'élaboration d'un modèle théorique intégrateur et synthétique qui regroupe les dimensions du capital intellectuel comme des variables explicatives et ceci dans le but de contribuer à la littérature existante en donnant une nouvelle explication à l'émergence de l'employabilité perçue chez les jeunes diplômés.

A cet égard, cette recherche s'intéresse à l'étude de l'impact du capital intellectuel individuel des jeunes diplômés sur leur employabilité perçue. Plus concrètement, notre problématique de la recherche peut être résumée par la question suivante :

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

1. La théorie du capital social : Social Capital Theory

Le capital social est désigné 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). 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 (Sherif, Hoffman, & Thomas, 2006) .

Plus tard, la notion du capital sociale a été mobilisée dans plusieurs champs disciplinaires, allant de la sociologie à l'économie en passant par les sciences de gestion qui ont créé la célébrité de ce concept surtout avec les travaux de (Granovetter, 1973) . A la différence des auteurs de référence comme (Bourdieu, 1980) , (Granovetter, 1973) était le premier qui a abordé la notion du capital social d'une perspective individuelle.

Pour lui, le capital social peut être aussi possédé par les individus. Ces derniers, dans leurs transactions quotidiennes, peuvent avoir différentes intensités d'interaction, (Granovetter, 1973) parle ici des liens faibles et des liens forts qui schématisent la force des relations entre les individus.

Plus les liens sociaux sont forts, plus ils sont considérés comme un atout précieux qui permettent l'accès aux ressources, en raison de la dynamique interpersonnelle impliquée dans le transfert de connaissances entre les individus. Dans le même sens, (S. Lin & Huang, 2005), définit le capital social comme étant les "Ressources intégrées dans les réseaux sociaux, elles sont accessibles ou mobilisables par le biais des liens sociaux dans les réseaux ».

Autrement dit, le capital social existe dans les réseaux de relations personnelles possédées par l'individu. Dans ce cas, l'individu peut mobiliser ces réseaux de relations pour aboutir à des bénéfices tangibles. Il devrait profiter des liens forts entretenus au sein de sa sphère sociale pour accéder à des ressources ou à des opportunités qui vont créer son développement personnel ultérieurement.

D'une autre façon, les tenants de l'approche individuelle du capital social, le conceptualise au niveau micro. Chaque individu possède un capital social. Il est vu par certains auteurs comme la participation de l'individu aux activités sociales collectives : loisirs, activités politiques, religion, etc (Putnam, 1993). En effet, lorsque l'individu s'intègre dans une sphère sociale, Il développe son réseau relationnel et par conséquent, il crée implicitement son capital social.

Donc, le capital social peut être créé, en dehors des relations familiales, par les activités sociales comme les associations, les clubs sportifs, les manifestations politiques, etc.

L'individu devrait, alors, saisir cette opportunité pour acquérir des biens et des services auprès de ces derniers. Dans ce sens, (Raider & Burt, 1996) définit le capital social comme étant un ensemble d'amis, collègues, famille ou voisin qui aide l'individu à réaliser ses objectifs

financiers ou non financiers. (Gaisch et al., 2020) ont élargi cette conception du capital social individuel pour l'aborder chez les jeunes étudiants. Pour ces auteurs l'appartenance à une école peut influencer positivement ou négativement les liens et la position de l'individu au sien d'in réseau.

De ce fait, la réputation de l'université ou de l'école du jeune étudiant sera considérée comme une dimension du capital social dont dispose le jeune diplômé (Perez-Brumer et al., 2017). Suivant ce raisonnement, nous pouvons alors avancer que l'étudiant, nouveau diplômé, possède aussi un capital social, qu'il devrait le mobiliser afin de trouver un emploi.

1.1. Capital social et employabilité perçue

Le capital social est un élément important pour chaque individu qui à avoir un emploi. Il lui permet d'accéder à des ressources dont il est besoin. Également, le jeune diplômé a besoin de mobiliser son capital social pour trouver un emploi. Il se trouve, alors, dans l'obligation de chercher dans son réseau relationnel des personnes qui peuvent l'aider. D'une autre manière, le nouveau diplômé devrait utiliser ses relations, familiales, de collègues des clubs sportifs, des parties politiques, et des associations pour accéder à l'information ou pour avoir un appui dans son processus de recherche d'emploi.

Le réseau relationnel aide l'individu dans des situations compliquées. Il lui donne une sorte de confiance en soi et un sentiment d'employabilité, car lorsque l'individu sent qu'il est épaulé par un ensemble de personnes, il aura la confiance en soi et par conséquent il serait capable de décrocher un emploi. En effet, ce raisonnement a été approuvé empiriquement dans le travail du (Adedokun, 2007) dans le secteur de l'éducation. Ces auteurs ont prouvé que les réseaux relationnel contribuent à l'émergence d'une confiance en soi chez les jeunes étudiants ce qui les aide par la suite à avoir des bons résultats. Dans un autre contexte, plusieurs travaux ont déterminé que le capital social influence directement l'employabilité perçue chez les jeunes diplômés (McArdle et al., 2007),; (Verhage, Oosterman, & Schuengel, 2015) ; (Clarke, 2018). Généralement, les chercheurs d'emploi, en dehors de la mobilisation de leurs ressources personnelles, par exemple, le niveau d'instruction, l'expérience professionnelle et la capacité physique, ils font appel aussi à leurs réseaux relationnels pour multiplier leur chance d'avoir un emploi stable. Selon la théorie du capital social, les réseaux sociaux contribuent à la performance sur le marché du travail.

Un individu qui a un capital social matérialisé par un ensemble d'amis et des connaissances a plus de chance d'avoir un emploi qu'un autre qui ne possède pas cette faculté. Les réseaux

relationnels apparaissent comme des déterminants dans la recherche d'emploi (Forrier et al., 2018).

Ils augmentent alors la perception de l'individu d'avoir un travail. Pour (Bourdieu, 1980), les individus ont toujours tendance à s'appuyer sur leurs relations sociales en plus de leurs ressources psychologiques et personnelles et financières pour atteindre des objectifs.

Cela peut être apparent au niveau de la classe sociale des jeunes diplômés. De ce fait, une étude de, (Portes, Fernandez-Kelly, & Haller, 2005), a révélé que les étudiants dont les parents sont déjà titulaires d'un diplôme universitaire sont mieux placés pour accéder à des informations pertinentes et à les mobiliser pour l'obtention d'un nouveau emploi. Par conséquent, les étudiants issus de milieux défavorisés peuvent ne pas disposer des informations et des connaissances nécessaires pour avoir la chance de trouver un emploi.

En effet, Parmi les objectifs visés chez les jeunes diplômés, on trouve leurs désirs d'obtenir d'un emploi. En ce sens, la théorie du capital social peut être un excellent outil qui participe à l'explication de l'émergence du sentiment d'employabilité chez le jeune diplômé. En suivant ce raisonnement, nous pouvons alors avancer que le capital social peut influencer positivement la perception du jeune diplômé d'avoir un emploi.

H1 : le capital social individuel du jeune diplômé influence positivement son employabilité perçue.

2. Théorie du Capital humain

Lorsqu'on parle de la notion du capital, nous faisons toujours allusion à la notion du capital matériel, par exemple le capital financier. Or, les individus, les organisations, les associations ou toute autre personne morale peuvent posséder en plus du capital matériel un capital immatériel. Parmi ces capitaux immatériels, nous trouvons la notion du capital humain. En effet, le capital humain comme son nom indique, est souvent associé à un individu. Il est individuel par nature. Il désigne l'ensemble des connaissances, des savoirs et des compétences possédées par l'individu. Il constitue un atout incontournable qui permet à l'individu de progresser dans son emploi et de décrocher un bon poste et d'exceller dans sa vie ordinaire.

La théorie du capital humain a été émergée en premier lieu dans les sciences économiques avec les travaux de (Schultz, 2005) en mettant l'accent sur les ouvriers comme un capital en plus du capital matériel possédé par l'entreprise. Puis, cette théorie a été mobilisée dans plusieurs disciplines comme un cadre d'analyse qui explique plusieurs phénomènes.

La théorie du capital humain considère les dépenses des entreprises pour le développement des compétences individuelles de leurs salariés comme un investissement qui sera rentable dans le futur. Les entreprises mobilisent toutes les ressources pour la formation et la motivation de leurs personnels afin d'avoir des retombés en matière de productivité et de performance générale. Le capital humain est considéré alors comme un facteur de production. En effet, plusieurs auteurs ont essayé d'appliquer la théorie du capital social pour expliquer l'employabilité perçue chez les jeunes diplômés ((L. Holmes, 2013) ; (Okay-Somerville & Scholarios, 2017) ; (Clarke, 2018) . Ces auteurs ont trouvé que cette théorie peut être un excellent outil pour comprendre pourquoi l'employabilité perçue augmente chez les jeunes qui possèdent un niveau élevé de capital humain par rapport aux autres qui ont reçu une faible formation.

Selon cette théorie, l'éducation et la formation universitaire augmente l'ensemble des savoirs acquis chez les jeunes étudiants, ce qui améliore par conséquent leurs chances de trouver un emploi, de ce fait, plus les jeunes sont éduqués et formés, plus ils réussiront sur les marchés du travail, tant en termes de revenus que d'opportunités de travail.

En effet, En utilisant la théorie du capital humain comme cadre théorique d'analyse, l'éducation formelle, le développement des compétences et l'expérience professionnelle dans un premier emploi ou un stage de fin de formation pour les jeunes diplômés, seraient des aspects vitaux qui peut prédire la possibilité de trouver un emploi.

2.1. Le capital humain et l'employabilité perçue

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) et al 2018).

Un jeune qui a des savoirs et des connaissances et une première expérience professionnelle aura plus de chance d'avoir un emploi qu'un autre qui possède des connaissances obsolètes. Donc le capital humain apparait parmi les facteurs qui déterminent le sentiment d'employabilité chez les jeunes étudiants (Peeters et al., 2017) .

En effet, les tenants de la théorie du capital humain stipulent que l'investissement dans le capital humain augmente la chance d'un jeune d'avoir un emploi (Forrier et al., 2018) et al 2017). Un capital humain solide lui permet d'avoir une certaine confiance en soi qu'elle lui aidera par la suite à décrocher sûrement un emploi (Jackson & Wilton, 2017).

Dans un autre contexte, les acquis académiques durant les années universitaires constituent un capital humain pour les jeunes diplômés (McArdle et al., 2007). 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, 2018).

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 & Jolly, 2011); (Kalfa & Taksa, 2015), ce qui le rendait comme un facteur déterminant dans l'employabilité des jeunes diplômés (Clarke, 2018).

Au terme d'analyse, nous pouvons avancer le capital humain avec ses dimensions (connaissances, compétences et expérience professionnelle) est un véritable prédicteur de l'employabilité des jeunes diplômés.

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

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

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 désigne l'ensemble des processus de production, routines, systèmes, réseaux, politiques, culture, capacités organisationnelles visant à répondre aux exigences du marché. D'une autre manière, le capital structurel 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 (Mention & Bontis, 2013).

Ils l'ont assimilé à l'ensemble des pratiques et des coutumes organisationnelles qui resteront au sein de l'entreprise quand les employés quittent l'entreprise. A la différence du capital humain et le 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.

Par contre, d'autres chercheurs l'ont conceptualisé comme un concept à deux dimensions ; un capital structurel interne et un capital structurel externe (Edvinsson & Malone, 1999). En

effet, le capital structurel interne est généralement assimilé au capital organisationnel qui désigne les systèmes d'organisations de l'entreprise et les technologies d'information.

Par contre le capital structurel externe se manifeste dans les relations de l'entreprise avec l'ensemble de ses parties prenantes. Il fait référence à la capacité de l'entreprise à développer et maintenir de la valeur créée avec ses parties prenantes extérieures. Pour (Rykovska, 2016), le capital structurel externe d'une entreprise est vu à travers les liens avec les clients, fournisseurs, médias et les communautés locales.

Son utilisation et tributaire à la façon par laquelle l'entreprise gère ses relations externes. C'est pour cela, que certains auteurs ont avancé que le capital structurel extérieur est un facteur de compétitivité et de sauvetage pour l'entreprise en période de crise.

En effet, si la notion du capital structurel externe a été mobilisée dans la littérature académique comme un concept étroitement lié au niveau organisationnel, certains auteurs ont commencé à s'intéresser à sa pertinence au niveau individuel (Wang et al., 2018).

En plus du capital social et du capital humain, l'individu peut aussi posséder un capital structurel (Principi, Schippers, Naegel, Di Rosa, & Lamura, 2016). Pour (Fan & Stevenson, 2018a), le capital structurel individuel est manifesté par la communication interpersonnelle. Il désigne la capacité d'un individu de profiter du réseau social. Pour cela, De (Morabito et al., 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 (Y. Yu et al., 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 (Nahapiet & Ghoshal, 1998), le capital structurel individuel est « la configuration impersonnelle des liens entre les personnes ou les unités. », cette construction de réseau doit prendre en considération trois aspects de la position de l'individu ; la centralité, la connectivité et la hiérarchie du réseau (Hsu & Chen, 2019). En ce sens, (Sameroff, Bartko, Baldwin, Baldwin, & Seifer, 1998) postulent qu'un individu qui est au centre de son réseau social, avec le temps, sera capable d'accumuler des connaissances et les savoirs qui seront converties par la suite en argent. Pour (Wang et al., 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 & Stevenson, 2018b) 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 et al., 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 et al., 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.

En ce sens, le capital structurel de l'employé se voit comme l'ensemble des atouts ou des compétences qui permettent à l'individu de gérer son réseau social (A. Y. Yu, Hao, Dong, & Khalifa, 2010).

Au terme d'analyse, le capital structurel individuel désigne l'ensemble des compétences et d'attitudes qui permettent à l'individu de gérer son réseau social. Puisque l'individu est en interaction permanente avec les autres, le capital structurel individuel fait référence à la manière par laquelle l'individu se comporte avec une relation d'échange social.

3.1. Capital structurel individuel et employabilité perçue : une approche par la théorie de l'échange sociale

L'auteur (Blau, 1968) est l'un des plus célèbres fondateurs de la théorie de l'échange social. Dans sa théorie, (Blau, 1968) essaye d'analyser la nature de la relation d'échange qui se produit entre deux acteurs de la relation.

Selon cet auteur, il y a deux niveaux dans la relation d'échanges : un échange économique et un autre échange à caractère social. L'échange purement économique est de nature très spécifiée, il repose sur l'échange des biens et services, généralement pour une courte durée. Dans ce type d'échanges, la relation entre les collaborateurs est gérée par des formalités juridiques.



Dans ce cas, c'est le contrat formel qui définit les obligations de chaque partie et sert aussi comme moyen de contrôle et une référence en cas de conflit. Par contre, l'échange social vise la longue durée et se caractérise par des obligations non spécifiques.

A la différence de l'échange économique, l'échange social est géré par une série de valeurs et de pratiques sociales. Le non-respect de ces valeurs et pratiques, n'entraîne pas une poursuite juridique, mais une sorte de sanction sociale. En effet, pour (Blau, 1968), les individus entrent dans de nouvelles relations et maintiennent les anciennes parce qu'ils souhaitent qu'elles soient bénéfiques pour eux.

Autrement dit, les individus s'attendent à recevoir des gains économiques et sociaux de ces relations. Les gains économiques se matérialisent souvent par des gains en argent. En revanche, les gains de nature sociale se matérialisent par une satisfaction psychique, un partage des valeurs, un tissage de liens sociaux et de l'amitié.... Dans ce sens, un individu aura tendance toujours à maintenir une relation dans laquelle les gains obtenus sont supérieurs aux coûts engagés.

D'après cette théorie, l'échange de nature sociale est un déterminant important de la réussite de la relation, parce qu'au cours des interactions interpersonnelles, les individus peuvent développer un certain niveau de confiance mutuelle et un engagement réciproque. Selon (Blau, 1968) : « seuls des échanges sociaux conduisent à engendrer le sentiment d'obligation personnelle, de la reconnaissance et de la confiance. L'échange économique pur n'engendre pas ce sentiment ». En effet, (Blau, 1968) met en évidence le rôle central de l'obligation personnelle comme un moteur de cette théorie.

Ce principe repose sur l'idée que les relations interpersonnelles sont des relations interdépendantes et récurrentes. Donc, au cours des interactions entre deux individus par exemple, il arrive que la première personne offre un produit ou un service de qualité envers la deuxième personne.

Ce comportement positif va créer chez la deuxième personne une sorte de sentiment d'obligation, autrement dit, la deuxième personne se comportera comme s'il est redevable envers la première personne.

Pour se libérer de cette obligation, la deuxième personne devrait donner en retour des considérations et des avantages valorisés par la première personne. Ce processus de « payer de retour les avantages reçus d'autrui » (Cialdini, Reno, & Kallgren, 1990) , est appelé la norme de réciprocité. En effet, cette norme de réciprocité constitue le pivot de la théorie de l'échange social.

Par cette norme, les individus sont forcés de retourner/rembourser les avantages reçus de l'autre partie de la relation, ce qui crée par la suite une relation de qualité, basée sur la confiance mutuelle et l'engagement réciproque.

Suivant ce raisonnement, le jeune diplômé qui possède un solide capital structurel se trouve en interaction avec son entourage. Il devrait gérer d'une façon optimale ces relations sociales. Son attitude favorable à l'égard des autres membres de sa sphère sociale, lui permet de gagner leur confiance.

En d'autres termes, selon le principe de la réciprocité, lorsqu'un individu affiche un comportement louable envers un autre, la norme de réciprocité oblige ce dernier à faire un retour de traitement favorable. Il s'agit d'un changement de faveur dans un processus mutuel de give-and-take (Wang et al., 2020) . D'ailleurs, si les deux parties appliquent la norme de réciprocité dans leur relation, un traitement favorable reçu « exige » un 'retour' de l'autre partie, ce qui conduit par la suite à des résultats bénéfiques pour les deux parties.

En conséquence, le jeune diplômé qui gagne la confiance de son entourage aura plus de chances d'exploiter au maximum son réseau relationnel. La confiance octroyée au jeune étudiant de la part de son famille, amis, connaissances et collègues lui permet d'accéder à des sources d'informations.

En conséquence, il devra avoir plus de chance de décrocher un emploi. En effet, ce raisonnement s'aligne avec le travail de (Solberg & Dysvik, 2016), ces auteurs ont prouvé que la relation d'échange social de l'employé avec ses collègues de travail augmente son sentiment d'employabilité.

De la même façon, un jeune étudiant qui sait bien manager son réseau de connaissances et a une bonne réputation quant à ses qualités personnelles et académiques et professionnelles gagne la confiance de son entourage et en conséquence il sera certain d'avoir un emploi, en d'autres mots, il aura un sentiment d'employabilité. En partant de ça, nous pouvons formuler notre hypothèse comme suite :

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

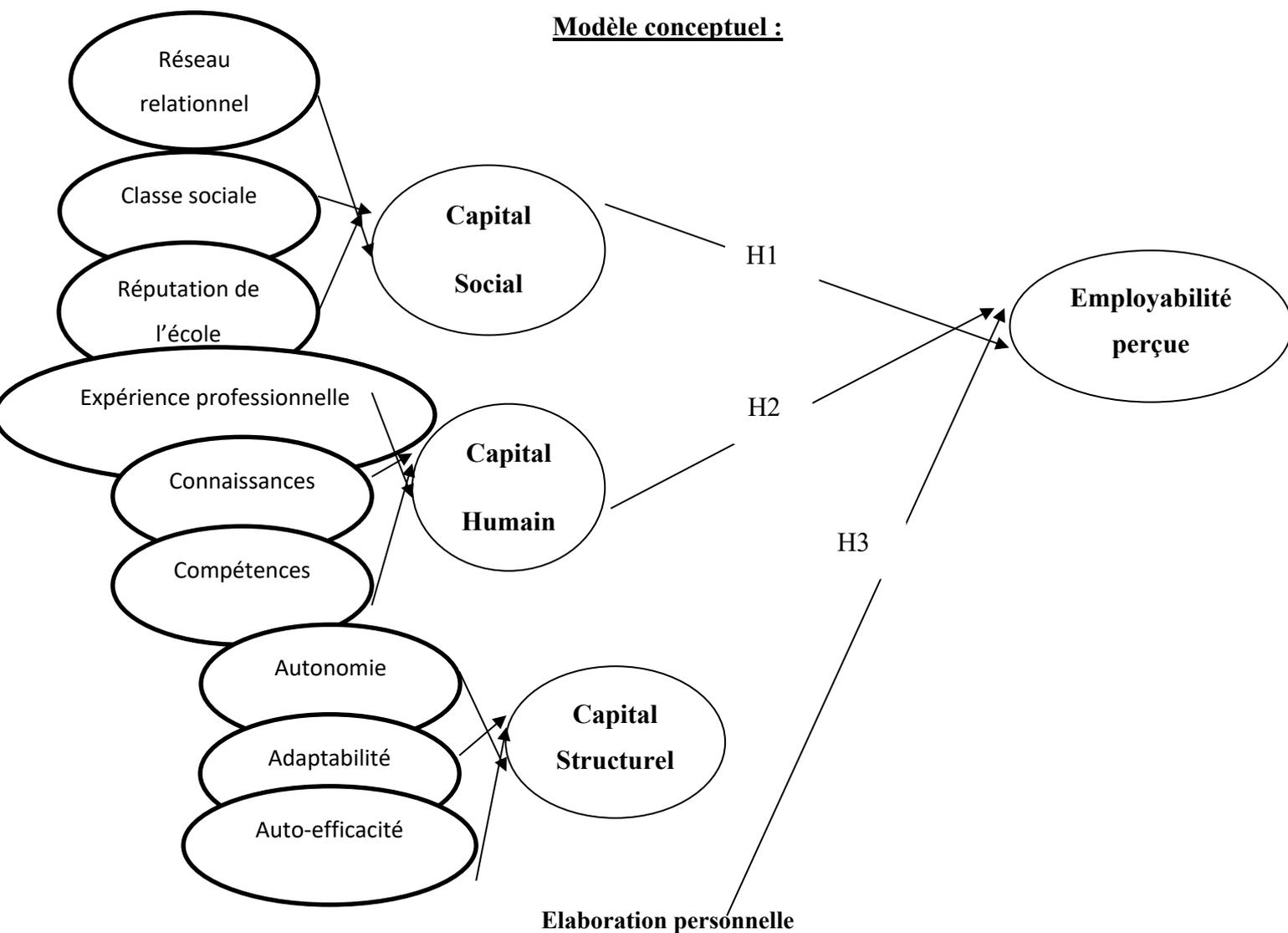
Pour plus d'éclaircissements, nous présentons ci-dessous un tableau récapitulatif de l'ensemble des hypothèses émises

Tableau 1: Les hypothèses directes

H1	Le capital social du jeune diplômé influence positivement son employabilité perçue.
H2	Le capital humain du jeune diplômé influence positivement son employabilité perçue.
H3	Le capital structurel individuel influence positivement l'employabilité perçue du jeune diplômé

Elaboration personnelle

Modèle conceptuel :





Conclusion :

Nous avons cherché, à définir le capital intellectuel et ses dimensions au niveau individuel qui sont : le capital social individuel, le capital humain individuel et le capital structurel individuel et nous avons ainsi cherché à le contextualiser au niveau académique chez les jeunes diplômés. De plus nous avons établi théoriquement la relation qui existe entre le capital intellectuel et l'employabilité perçue chez les jeunes diplômés. De ce fait, en se basant sur les trois théories à savoir ; la théorie du capital humain ; la théorie du capital social et la théorie de l'échange social nous avons essayé de donner un sous-bassement théorique de la relation qui existe entre les concepts de notre problématique à savoir ; le capital intellectuel et l'employabilité perçue, chose qui nous a permis par la suite de développer nos hypothèses de recherche et ainsi que notre cadre conceptuel.

BIBLIOGRAPHIE

- Arenas, T., Griffiths, P., & Freraut, A. (2013). An individual-centred model of Intellectual Capital. In *Proceedings of the 10th International Conference on Intellectual Capital, Knowledge Management & Organisational Learning* (pp. 46–54).
- Berntson, E. (n.d.). *Employability perceptions*.
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social: notes provisoires. *Actes de La Recherche En Sciences Sociales*, 31(1), 2–3.
- Bradley, H., Bathmaker, A. M., & Waller, R. (2013). The paired peers project year 3 report.
- Clarke, M. (2017). Studies in Higher Education Rethinking graduate employability : the role of capital , individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 0(0), 1–15. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95–S120.
- Dardour, A., Abdoune, R., & Bentebbaa, S. (2018). Les déterminants de la réussite de la levée de fonds via les plateformes de financement participatif–Cas des start-up. *Management Avenir*, (7), 81–98.
- Elalamy, M. H. (2019). Université d'été de la CGEM. Le bilan. Retrieved from <https://leseco.ma/universite-d-ete-de-la-cgem-le-bilan/>
- Fan, Y., & Stevenson, M. (2018). Reading on and between the lines: risk identification in collaborative and adversarial buyer–supplier relationships. *Supply Chain Management: An International Journal*, 23(4), 351–376.



- Forrier, A., Cuyper, N. De, & Akkermans, J. (2018). The winner takes it all , the loser has to fall : Provoking the agency perspective in employability research, (July), 511–523. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12206>
- HCP. (2019). Les jeunes, les femmes et les diplômés, premières cibles du chômage. *MÉDIAS24*.
- Hinchliffe, G. W., & Jolly, A. (2011). Graduate identity and employability. *British Educational Research Journal*, 37(4), 563–584.
- Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability : possession , position or process ?, 38(4), 538–554.
- Hugh-Jones, S. (2008). The graduate-are we giving employers what the want? BRITISH PSYCHOLOGICAL SOC ST ANDREWS HOUSE, 48 PRINCESS RD EAST, LEICESTER
- Kalfa, S., & Taksa, L. (2015). Cultural capital in business higher education: reconsidering the graduate attributes movement and the focus on employability. *Studies in Higher Education*, 40(4), 580–595.
- Lavorata, L., Et, J. N., & Pontier, S. (2005). La methode des scenarios: une methode qualitative innovante pour le marketing. *Décisions Marketing*, (37), 67–76.
- Mcardle, S., Waters, L., & Briscoe, J. P. (2007). Employability during unemployment : Adaptability , career identity and human and social capital Employability during unemployment : Adaptability , career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(October), 247–264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- Moawad, M.-H. (2007). *Les Facteurs Explicatifs De La Consommation Ostentatoire - Le Cas Du Liban -. Ph.D Thesis*. Université Paris XII Val de Marne.
- Morabito, J., Sack, I., & Bhate, A. (2017). *Designing Knowledge Organizations: A Pathway to Innovation Leadership*. John Wiley & Sons.
- Moreland, N. (2005). Learning & Employability. *Series Two: Work-related Learning in Higher Education*, York: The Higher Education Academy.
- Mura, M., & Longo, M. (2013). Developing a tool for intellectual capital assessment: an individual-level perspective. *Expert Systems*, 30(5), 436–450.
- Naidenova, I., Parshakov, P., Zavertiaeva, M., & Tomé, E. (2015). Look for people, not for alpha: mutual funds success and managers intellectual capital. *Measuring Business Excellence*, 19(4), 57–71. <https://doi.org/10.1108/MBE-11-2014-0039>
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K., & Willemsen, M. (2009).



- Understanding the factors that promote employability orientation: the impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233–251.
- Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2017). Position, possession or process? Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Studies in Higher Education*, 42(7), 1275–1291. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1091813>
- Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., & De Witte, H. (2019). Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis. *Journal of Career Development*, 46(2), 79–93. <https://doi.org/10.1177/0894845317731865>
- Pool, L. D., Qualter, P., & Sewell, P. J. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education+ Training*.
- Principi, A., Schippers, J., Naegele, G., Di Rosa, M., & Lamura, G. (2016). Understanding the link between older volunteers' resources and motivation to volunteer. *Educational Gerontology*, 42(2), 144–158.
- Rehman, J., Hawryszkiewicz, I., Sohaib, O., & Soomro, A. (2020). Developing Intellectual Capital in Professional Service Firms Using High Performance Work Practices as Toolkit. *Proceedings of the 53rd Hawaii International Conference on System Sciences*, 3, 4983–4992. <https://doi.org/10.24251/hicss.2020.613>
- Tomé, E., Naidenova, I., & Oskolkova, M. (2014). Personal welfare and intellectual capital: The case of football coaches. *Journal of Intellectual Capital*, 15(1), 189–202. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2013-0064>
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*.
- Vanhercke, D., Kirves, K., De Cuyper, N., Verbruggen, M., Forrier, A., & De Witte, H. (2013). Causal relationships between perceived employability and well-being among employed workers and unemployed job seekers. In *Sustainable Employability: Challenges for HRM Innovation, Date: 2013/11/12-2013/11/12, Location: Radboud universiteit Nijmegen, Nederland*.
- Verhage, K. M. (2015). Impact of social capital on youth employability in Johannesburg, South Africa.
- Wang, C.-H., Yen, C.-D., & Liu, G. H. W. (2015). How intellectual capital influences



individual performance: A multi-level perspective. *Computers in Human Behavior*, 51, 930–937.

Yu, Y., Hao, J.-X., Dong, X.-Y., & Khalifa, M. (2013). A multilevel model for effects of social capital and knowledge sharing in knowledge-intensive work teams. *International Journal of Information Management*, 33(5), 780–790.

ZhiningWang, Bu, X., & Cai, S. (2018). Core self-evaluation, individual intellectual capital and employee creativity. *Current Psychology*. [https://doi.org/10.1007/s12144-018-0046-](https://doi.org/10.1007/s12144-018-0046-x)

x