

Le capital social : un déterminant constructif de l'employabilité ?

Social capital: a constructive determinant of employability?

Auteur 1 : CHIKHAOUI Fatma,

CHIKHAOUI Fatma, Enseignante- chercheuse

la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de Sousse

Université de Sousse - Tunisie

chikhaoui.fatma@yahoo.fr

Déclaration de divulgation : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : CHIKHAOUI. F (2020) « Le capital social : un déterminant constructif de l'employabilité ? », African Scientific Journal « Volume 03, Numéro 2 » pp: 046-070.

Date de soumission : Septembre 2020

Date de publication : Octobre 2020



DOI : 10.5281/zenodo.5532583

Copyright © 2020 – ASJ



Résumé

Depuis plusieurs décennies, le domaine de la santé connaît différentes transformations. Les évolutions constantes des techniques et les innovations technologiques inscrivent le métier de l'électroradiologie et l'imagerie médicale dans une perspective dynamique et évolutive. Dans ce contexte de changement rapide, et avec la rupture du contrat psychologique, les carrières sans frontière « boundaryless career » se développent. Un nouveau phénomène émerge : l'individu devient acteur majeur, voire l'« entrepreneur » de son employabilité. Dans cette perspective, le capital social devient un aspect incontournable de l'employabilité individuelle. Cette situation met en jeu les professionnels en électroradiologie médicale. Nous posons alors la question suivante : comment le capital social peut-il agir sur l'employabilité des manipulateurs en électroradiologie médicale du secteur privé ?

Mots clés : employabilité individuelle, capital social, carrière

Abstract

For several decades, the health sector has undergone various transformations. The constant advancement of techniques and technological innovations put the medical imaging and electroradiology profession in a dynamic and evolving perspective. In this context of rapid change, and with the violation of the psychological contract, unlimited careers "borderless careers" are developing. A new phenomenon is emerging : the individual becomes a major player as the "entrepreneur" of his employability. From this perspective, social capital becomes an essential aspect of individual employability. This situation also involves professionals in medical electroradiology. The question which arises is : how can social capital influence the employability of manipulators in medical electroradiology in the private sector?

Key Words : Individual employability, carrer, social capital

Introduction

Dans un environnement complexe et contraignant, où tous les secteurs connaissent différentes mutations. Le domaine de la santé connaît également des bouleversements et changements majeurs. Il ne peut pas évoluer sans la participation active des professionnels de santé (Couty et Dupont, 2005). Dans cet environnement, le métier des professionnels de santé se transforme et évolue grandement. Leur garantir un emploi à vie n'est plus de mise. Aujourd'hui, les carrières sans frontières ou carrières nomades (Cadin et al. 2003) se développent et « *la carrière ne se limite pas à une seule organisation* » (Ebi et alii, 2003 ; p.689). Un nouveau phénomène émerge : l'individu devient un acteur majeur, voire « le promoteur » de sa carrière professionnelle (Pihel, 2010). Nous parlons ici de la notion d'employabilité, qui est devenue « *une exigence essentielle pour les personnes qui aspirent à la réussite de leur carrière* » (Nauta et al, 2009 ; p.233). Elle est considérée comme un facteur influant la perception que les individus ont du succès de leur carrière. Dans ce contexte des carrières « sans frontières », où l'individu est responsable de faire de son mieux pour la construction de son trajectoire professionnelle (Baruel Bencherqui et Janand, 2017), le capital social devient un fil conducteur pour saisir les opportunités d'emploi et améliorer l'employabilité. Le capital social apparaît comme un aspect incontournable de l'employabilité de l'individu. Cette étude s'interroge sur les dimensions déterminantes de l'employabilité des manipulateurs en électroradiologie médicale du secteur privé ainsi que le rôle du capital social dans le maintien et le développement de leur employabilité.

1. Bases conceptuelles de la recherche

1.1 L'employabilité : un concept en mutation

Né en 1990, le concept d'employabilité a connu une lente mutation depuis son apparition en Angleterre. Ce phénomène a émergé dans une conjonction où il y a un ratio entre emploi et chômage. A l'origine, il s'agit surtout d'opérer une dichotomie dans la population entre les individus employables, c'est-à-dire ceux ayant des aptitudes pour bénéficier d'un emploi stable sur le marché du travail versus les inemployables n'ayant pas cette capacité d'un point de vue médical et pouvant bénéficier des aides sociales (Gazier, 1999).

Dans les années 1950, l'employabilité a été développée aux Etats-Unis essentiellement par des médecins et des praticiens de réhabilitation. Elle a été destinée aux handicapés en se focalisant sur les aptitudes productives de l'individu qui sont appréciés par des tests d'aptitudes (Finot, 2000). Gazier (1990) décrit cette employabilité d'« employabilité médico-sociale ».

En France, une attention particulière a été portée à cette notion d'employabilité de manière statistique par le sociologue Leduc en 1966 en s'adressant aux chômeurs (Hofaidhllaoui et Peretti, 2013). Cette version française de l'employabilité est collective et qualifiée « d'employabilité-flux ». Elle se présente comme un aspect statistique et prédictif permettant d'estimer la probabilité que peut avoir une personne à la recherche d'emploi. Vers la fin des années 1970, une autre version de l'employabilité s'est développée : « l'employabilité performance attendue sur le marché du travail ». Elle renvoie à « la capacité à extraire un revenu sur le marché du travail pour une période donnée » (Saint-Germes, 2008). Cette version s'intéresse à la sanction monétaire de la participation au marché du travail, c'est un mixte probabilisé de temps et d'argent.

A partir des années 1990, deux nouvelles vagues de versions de l'employabilité apparaissent « cherchant à combiner l'action individuelle et son contexte » (Gazier, 1990). La première est qualifiée d'« interactive » et la seconde d'« initiative ». L'employabilité interactive se réfère à la capacité relative d'un individu à obtenir un emploi significatif compte tenu de l'interaction entre ses capacités individuelles dynamiques et le marché du travail (Canadien Labor Force Development Board, 1994). Afin de bien mettre en évidence les différents facteurs qui contribuent à la construction de cette « capacité », et par conséquent l'employabilité du salarié, de nombreux chercheurs vont encore plus loin et mettent en lumière l'employabilité sous d'autres aspects en combinant des éléments individuels et organisationnels, internes et externes. Finot (2000) propose une définition plus globale et interactive de l'employabilité :

« l'employabilité, c'est les compétences des salariés et les conditions de gestion des ressources humaines leur permettant d'accéder à un emploi, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans des délais et des conditions favorables ». La seconde vision, nommée employabilité initiative, nous intéresse le plus dans le cadre de cette recherche, fait de l'individu le principal acteur du maintien et du développement de son employabilité. Dans cette perspective individuelle, l'employabilité cherche à matérialiser « la capacité individuelle à se maintenir en état de trouver un autre emploi que le sien, dans ou hors métier exercé actuellement » (Pelosse et al., 1996 ; p.7). Selon Thierry (1995), cette capacité est le fruit d'expériences et de compétences utiles à l'emploi actuel et futur. Pour Albert et Emery (1998), l'employabilité traduit le fait de se rendre désirable et attirant sur le marché de l'emploi en interne ou à l'externe de l'entreprise. Pour Hategekimana (2002, p.42), l'employabilité désigne « la capacité du salarié à s'adapter à diverses situations de travail et à évoluer vers différents emplois en interne ou en externe de l'entreprise sur le marché du travail ». Au sens d'Othmane (2011, p.47), cette version initiative de l'employabilité « insiste sur la responsabilité individuelle à mobiliser un capital humain et un réseau de relations pour améliorer sa position sur le marché du travail ». L'individu est ainsi un élément majeur au sein des définitions de l'employabilité initiative.

1.2 L'approche individuelle de l'employabilité

Le cadre conceptuel de l'employabilité dans la perspective d'une approche individuelle considère que les individus sont les « maîtres » de leur avenir professionnel. Au fil des temps, les contours de la définition de l'employabilité connaît des évolutions nuancées. Certains chercheurs, ont défini l'employabilité, à travers le critère de la capacité à trouver ou retrouver un emploi (Thierry, 1995 ; Barkatoolah, 2000), une volonté d'être mobile et une connaissance du marché du travail (Kluytmans et Ott, 1999), la capacité à mobiliser ses compétences (Van Der Heijden et Van Der Heijde, 2005), la capacité à réaliser des opportunités de carrière (Fugate et al, 2004), la capacité à mobiliser ses compétences (Van Der Heijden et Van Der Heijde, 2004). D'autres auteurs, ont présenté l'employabilité individuelle à travers de multiples dimensions. Ainsi, au sens de Barkatoolah (2000) l'employabilité est « la capacité pour un salarié à remplir les conditions nécessaires et suffisantes pour se maintenir ou retrouver un emploi à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise ». L'auteur précise que l'employabilité recouvre trois dimensions distinctes :

- la capacité à rester dans un emploi ;

- la capacité à se déplacer vers emplois proches ;
- et la capacité à changer de travail, d'entreprise ou de secteur professionnel.

A leur tour, Fugate et al (2004) ont proposé un modèle de l'employabilité avec une responsabilité centrée uniquement sur l'individu. Dans leur conceptualisation, l'employabilité individuelle inclue une série de notions liées pour aider le salarié à s'adapter efficacement aux différents changements liés au travail qui ont lieu dans le contexte économique actuel (Bader, 2007). Ainsi, selon ces auteurs, l'employabilité *est « une forme d'adaptation active spécifique au travail qui permet aux individus d'être capables d'identifier et réaliser des opportunités de carrière »* (Fugate et al, 2004 ; p.16). Ils précisent que l'employabilité est une combinaison entre aspects psychologiques et individuels (Blanchette, 2017). Selon leur conceptualisation, l'employabilité relève de trois dimensions suivantes :

- « L'identité de carrière » (qui je suis, qui je veux être professionnellement) qui renvoie à une conception plus ou moins cohérente des différentes expériences et souhaits de carrière.
- « L'adaptation personnelle » qui représente l'aptitude à s'adapter aux changements et être en phase les exigences du marché du travail (Chan, 2000).
- « Le capital humain et social » possédé par les personnes (formation, compétences, connaissances, expériences et relations sociale de l'individu). C'est le critère qui influence les facteurs déterminants en vue d'un avancement de carrière (Blanchette, 2017).

Van der Heijde et Van der Heijden (2004, p.143) ont défini l'employabilité comme *« l'accomplissement continu, l'acquisition ou la création de travail grâce à l'utilisation optimale des compétences »*. Dans leur conceptualisation, l'employabilité est construite selon une approche basée sur les compétences de l'individu qui s'inscrit dans le courant de l'approche par les ressources (Wernerflet, 1984). Cette dernière met l'accent sur les compétences susceptibles de rendre l'organisation plus performante, flexible et plus compétitive.

Van der Heijde et Van der Heijden (2004) ont distingué cinq dimensions de l'employabilité basée sur les compétences de l'individu :

- « L'expertise professionnelle » qui est caractérisée non seulement par les connaissances mais aussi les compétences liées au domaine de travail (Hofaidhllaoui et Vatteville, 2011).

- « L'anticipation et l'optimisation » qui se traduit par la préparation à de futurs changements d'une manière personnelle et créative au sein du secteur du travail et de l'emploi afin de s'efforcer d'obtenir les meilleurs résultats possibles (Hofaidhllaoui, 2009)
- « La flexibilité personnelle » qui couvre l'adaptation facile à toutes les sortes de changements économiques et organisationnelles que peuvent connaître le salarié au sein de son parcours professionnel. La conjoncture actuelle engendre pour les salariés d'être préparés aux différents changements et savent en tirer profit pour développer leur carrière.
- « L'esprit collectif » qui se définit par une participation suivie d'un succès au sein de divers groupes de travail. Le travail collectif suppose un partage des savoirs, des expériences, des responsabilités, des objectifs, etc.
- « L'équilibre » qui est une dimension relative au compromis entre les intérêts de l'employeur et les intérêts du salarié (Van der Heijde et Van der Heijden, 2004).

Prenant en compte les environnements dynamiques de travail et de carrière, Fugate et Kinicki (2008, p.504) ont abordé l'employabilité comme étant une disposition permettant de « *rendre compte les caractéristiques individuelles qui favorisent les comportements adaptatifs* ». Selon ces auteurs, cette employabilité dispositionnelle repose sur cinq dimensions :

- « L'ouverture aux changements dans le travail » qui soutient l'apprentissage continu et qui permet d'identifier et de réaliser les opportunités de carrière, en améliorant ainsi la capacité d'adaptation personnelle.
- « La résilience dans le travail et dans la carrière » qui stipule que les personnes résilientes ont une évaluation positive d'elles-mêmes et ont une vision optimiste des facettes de leur vie (Aspinwall et Taylor, 1992).
- « La proactivité dans le travail et dans la carrière » qui décrit les personnes proactives dans le travail par des personnes qui cherchent les informations pertinentes pour leur travail et pour leurs intérêts personnels de carrière. Les personnes proactives faces aux changements « *sont, et seront, les plus employables, quel que soit le contexte* » (Saint Germe, 2008 ; p.51).
- « La motivation dans la carrière » qui se base essentiellement sur le degré de contrôle de motivation et l'engagement vers l'apprentissage. Les personnes qui possèdent ce type

de motivation sont en capacité de faire des plans et des stratégies de carrière (Bencherqui et Fronteau, 2017).

- La dernière dimension est « l'identité de carrière » qui est axée sur la motivation, la direction et le but aux efforts axés sur la carrière (Fugate et Kinicki, 2008). Elle a une influence sur les besoins, aspirations et potentiel de l'individu. Il s'agit d'une auto-définition dans un contexte de travail.

1.3 Vers une définition du capital social

Le capital social est un concept qui a connu une lente mutation depuis son émergence au début du XXème siècle. Différents chercheurs, se sont intéressés à ce concept, et ont proposé un nombre important de définition. Hanifian (1916, p.130) a été le premier à proposer la définition du capital social. Il le définit comme « *les substances intangibles qui comptent dans la vie quotidienne des gens, à savoir ; la bonne volonté, la camaraderie, la sympathie mutuelle et les relations sociales entre groupes d'individus et des familles qui composent une unité sociale* » (cité par Baruel Bencherqui et Janand 2017). En 1973, Granovetter a étudié plus spécifiquement ces relations sociales et a distingué deux types de liens pouvant être noués entre les individus : des liens forts qui caractérisent le cercle intime de l'individu (des liens tissés avec l'entourage proche) et des liens faibles liés aux connaissances vagues (des liens tissés entre individus qui ne sont pas forcément proches) (Mayegle et Ngo Omam, 2015). Toutefois, au début des années 1980, ce concept de capital social a commencé à attirer l'attention des sociologues et économistes avec les travaux de Bourdieu. Ce dernier l'a défini comme étant « *l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'inter connaissance et d'inter reconnaissance* » (Bourdieu, 1980 ; p. 2). Dans son article séminal, l'auteur part du postulat selon lequel, pour atteindre son but, l'individu ne se sert pas seulement des moyens matériels et de ses habiletés personnelles, mais également de ses relations sociales. Coleman (1990) s'est également intéressé à ce concept. Il le considère comme le produit des interactions sociales dans le temps et l'a défini « *en tant que n'importe quel aspect de la structure sociale qui crée la valeur et facilite les actions des individus dans cette structure sociale* » (Coleman, 1990).

Contrairement à Bourdieu (1980) et Coleman (1990), qui mettent l'accent sur le groupe social auquel appartient l'individu, Putnam (1996) stipule que le capital social se construit grâce aux comportements et attitudes volontaires de l'individu. Il le définit comme la participation de

l'individu aux activités sociales collectives : loisirs, activités politiques, religion, etc. Pour Putnam(1996), le capital social est *«représenté par les caractéristiques d'une organisation sociale comme les réseaux, les normes et la confiance sociale qui facilitent la coordination et la coopération pour des intérêts mutuels »*. Lin (2000) a largement contribué à cet engouement par ses réflexions à travers la théorie des ressources sociales en soulignant le rôle de l'individu dans la construction de son capital social. Selon la perspective de Lin (2000), le capital social est *« un produit de la structure sociale, utilitaire grâce à l'action voulue et émise par l'individu qui l'investit »* (cité par Kamanzi, 2006). Pour Field (2008), le capital social est l'ensemble des relations sociales que nous établissons chaque jour de notre vie. Le capital social correspond ainsi à l'investissement fourni par l'individu dans les relations qu'il entretient avec les autres. Nous adoptons la définition de Adler et Kwon (2002), qui est générale et couvre les liens sociaux internes et externe : *« le capital social représente les ressources actuelles et potentielles que l'individu peut obtenir à partir de ses réseaux de relations ou de son milieu social. Le capital social comprend le réseau et les avantages qui peuvent être mobilisés grâce au réseau »* (citée par Bader, 2007 ; p.110).

2. Réflexion sur le capital social et employabilité : quelle articulation ?

2.1 Aperçu sur la théorie des ressources sociales

A travers la théorie des ressources sociales, Lin (1995) part du postulat selon lequel le capital social joue un rôle incontournable dans la course aux emplois (Lin, 1995). Selon Lin, les relations sociales constituent des ressources sociales *«dont la valeur est déterminée socialement et dont la possession permet à l'individu de survivre ou de préserver des acquis »* (Lin, 1995 : p. 687). A partir de son postulat, Lin (1995) propose deux concepts à la fois séparés et liés : « l'accès » et l'« usage » du capital social. L'accessibilité se réfère à *« un ensemble de ressources sociales disponibles et potentielles »* (cité par Kamanzi, 2006 ; p.48), alors que l'usage concerne la mobilisation des liens sociaux. Lin (1995) souligne qu'il ne s'agit pas uniquement d'accéder aux ressources sociales mais il faut s'en servir d'eux. Dans la mesure où ces contacts soient non seulement mobilisables mais également mobilisés.

Dans sa théorie, Lin (1995) met en évidence deux sortes d'interaction sociales dans la course aux emplois : les premières qu'il qualifie des actions « homophiles » qui concernent les liens entre les individus qui sont hiérarchiquement équivalentes et les secondes, qu'il nomme

« hétérophiles » qui ont traits aux interactions sociales nouées entre individus qui sont, par exemple, de niveaux hiérarchiques différents (Lin, 1995).

Lin (1995) précise également que la théorie de ressources sociales se concentre sur la qualité des ressources d'un réseau en termes de prestige, de statut social, de richesse et de pouvoir. Il montre que « *plus le statut social des contacts personnels est étendu et surtout important, plus l'emploi trouvé par le biais de ces contacts correspond à un statut social élevé* » (Chollet, 2006 ; p. 26). L'auteur a adopté une vision hiérarchisée de la société, l'individu dispose d'autant plus de capital social qu'il a des contacts avec des personnes qui évoluent dans des classes sociales plus élevées que lui (Bader, 2007).

Les ressources sociales mobilisées constituent ainsi un atout dans le processus d'insertion sur le marché du travail (Lin, 1995).

2.2 Le capital social, un élément déterminant de l'employabilité individuelle

Dans un environnement caractérisé de plus en plus par l'expansion des connaissances et des compétences professionnelles, le capital social joue un rôle important dans le développement professionnel des individus (Van Der Heijden et Van Der Heijde, 2004 ; Bader, 2007). Les relations sociales et les contacts personnels sont d'une grande utilité pour l'individu. Ils lui permettent d'accéder à des bénéfices et des avantages divers (Bader, 2007). Ainsi, dans la vie de beaucoup de gens, les liens avec des personnes influentes, des amis, des collègues ou avec des membres de la famille ainsi que les réseaux de relations professionnelles donnent le maximum de chance pour accéder à des informations concernant des opportunités d'emplois, des possibilités de trouver ou retrouver un emploi (Burt, 1992 ; Granovetter, 1973 ; Lin et Dumin, 1986). Selon Kamanzi (2006), qu'elles soient fondées sur les relations de parenté, d'amitié ou de connaissance, les ressources sociales augmentent la probabilité d'employabilité sur le marché du travail.

Plusieurs travaux de recherche ont étudié l'importance du capital social pour le renforcement de l'employabilité individuelle (Granovetter, 1973 ; Lin et Dumin, 1986 ; Lin et al., 1981 ; Burt, 1992 ; 1997 ; Seibert et al., 2001b ; Podolny et Baron, 1997 ; etc.). Ces études ont montré que sur le marché du travail, plus le réseau relationnel d'un individu est étendu plus son succès professionnel est important (Lin et Dumin, 1986 ; Podolny et Baron, 1997 ; Seibert et al., 2001b). Dans ce sens, Granovetter (1973) souligne que la force des réseaux de relations peut

permettre à un individu d'accéder au travail qui lui convient. L'auteur ajoute que le capital social d'un salarié permet d'éclairer ses compétences et sa personnalité et d'augmenter ses chances de mobilités futures et sa capacité à saisir ou à trouver un emploi (Granovetter, 1973). Boxman et al (1991) précisent que les réseaux de relations rendent l'individu plus visible dans le monde professionnel. Sabel (1991) rejoint ces idées, et montre que les individus assurent leur employabilité par la participation à des réseaux et des relations professionnelles et sociales à l'extérieur de l'entreprise. A ce niveau-là, avoir des réseaux des relations s'avère très important pour le maintien et le développement de l'employabilité. Greenhauss et Callanan (1994) précisent que la création des contacts utiles à travers la participation à des organisations formelles et des associations permettent à l'individu d'accéder à des informations sur les opportunités d'emploi et les compétences exigées pour les saisir, cela est notamment pour les individus dont l'emploi actuel est en danger. A son tour, Henguelle (1993), met en évidence l'importance des recommandations et des liens de parenté lui servent dans l'amélioration de son employabilité. Pour Raider et Burt (1996 ; p.198), *« par rapport à l'obtention d'un emploi, les personnes dans les carrières sans frontières sont plus souvent impliquées dans la recherche d'emploi que les individus avec un modèle de carrière plus traditionnel au sein de l'entreprise et ils auront donc plus souvent l'occasion de faire appel à leurs contacts pour des informations sur des opportunités d'emploi »*. Egalement, dans la majorité des conceptualisations du concept de de l'employabilité, l'accumulation capital social se présente comme une dimension importante (Kanter, 1995 ; Kluytmans et Ott, 1998 ; Lindsay et al., 2003 ; Hillage et Pollard, 1998, etc.). Des théoriciens comme Arthur et al (1995) évoquent le terme de « knowing whom » qui signifie un réseau de relations personnelles permettant aux salariés l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi. De même, dans leur conceptualisation de l'employabilité individuelle, Fugate et al (2004) prennent en compte la dimension « capital humain et social ». Les auteurs suggèrent que le capital social représente les relations que l'individu a dans des réseaux sociaux. La taille et la diversité des réseaux et la force des relations dans ces réseaux sont deux caractéristiques importantes qui déterminent le potentiel d'information et d'influence (Bader, 2007). Au sens de Fugate et al (2004), le capital social favorise la capacité individuelle d'identifier et réaliser des opportunités d'emploi. Ces réseaux peuvent fournir des informations et des recommandations utiles pour l'emploi actuel, pour la promotion interne, mais également, pour la recherche d'emploi. Dans une autre étude, Van der Heijde et Van der Heijden (2005) ont considéré le capital social comme un investissement à travers la dimension « sens du

collectif ». Selon ces auteurs, ce sens du collectif passe notamment par les réseaux c'est-à-dire les amis, la famille ou les connaissances et ont ainsi des opportunités d'emploi ou de promotion plus rapides. S'agissant de Fugate et Kinnicky (2008), ils retiennent la proactivité dans le travail et la carrière comme une dimension de l'employabilité et précisent qu'être proactif dans la carrière professionnelle passe par une capacité à mobiliser son réseau de relation. Cette capacité à utiliser et mobiliser un réseau est particulièrement importante (Gazier, 1999). Elle est l'une des caractéristiques d'un individu employable dans la mesure où le fait de capter de l'information permet à l'individu de progresser dans sa carrière. Dans le cadre de ses recherches, Smith (2010) précise que le « networking » est l'un des moyens de se constituer un capital social et, par ricochet, une augmentation substantielle de l'employabilité individuelle (Blanchette, 2017). Smith (2010) ajoute que sont les réseaux sociaux présents sur internet mises en relation individuelle de façon virtuelle. Pour Othmane (2011), le capital relationnel est considérée comme un véritable tremplin à l'emploi et un élément important de l'employabilité. L'auteur précise que les mises en relations sur le marché du travail sont considérées comme des arguments importants pour raisonner en termes de construction de l'employabilité (Othmane, 2011) dans la mesure où elles peuvent fournir des informations utiles sur l'état du marché du travail et des recommandations pour la promotion interne ou externe. D'après Lazarova et Taylor (2009), pour pouvoir renforcer son employabilité l'individu doit miser sur son capital de carrière constitué d'un capital social. Ce qui indique qu'« *avancer dans sa carrière n'est pas un acte solitaire* » (Cerdin, 2000, p. 58). Ainsi, développer un capital social est susceptible d'apporter des informations sur les orientations du maintien et du développement de l'employabilité.

3. Méthodologie de l'étude qualitative

Il nous paraît que le sujet de l'employabilité des professionnels de santé mérite une attention particulière vu qu'à notre connaissance, aucune recherche empirique n'a pris en considération cet échantillon. Ainsi, pour explorer notre problématique de recherche, nous avons adopté une posture épistémologique interprétativiste. Selon Allard-Poesi et Maréchal (2003, p. 40), « *pour un chercheur interprétatif, il s'agit de comprendre un phénomène de l'intérieur pour tenter d'appréhender les significations que les gens attachent à la réalité, leurs motivations et intentions* ». Nous avons commencé par recenser les variables clés de notre recherche par le recours à la revue de la littérature. Par la suite, nous avons construit un guide d'entretien. Ainsi,

des entretiens semi-directifs ont été effectués d'une durée moyenne de 1h10 dans le lieu de travail du répondant tout en assurant l'anonymat et le confidentiel.

L'échantillon de notre étude comprend 22 répondants ventilés de manière assez égale au niveau du genre entre les hommes (13 répondants) et les femmes (9 répondants). Pour ce qui est des professions, notre échantillon est constitué des manipulateurs en électroradiologie médicale tunisiens du secteur privé travaillant en radiothérapie, scanner et IRM. Au niveau de la formation, la majorité des répondants ont un Bac + 3 (15) et les autres ont un Bac + 5 (7). En ce qui concerne le type de contrat de travail, un grand nombre de personnes interrogées est en CDI (16) et dans une moindre mesure en CDD (6). Au niveau de l'âge, tous les répondants sont dans la tranche des 31-40 ans.

Toutefois, dans un premier temps, nous n'avons pas pu mener les entretiens à cause de leur refus. Nous avons ainsi trouvé beaucoup de difficulté de les faire participer à notre étude. Nous avons réussi dans un deuxième temps à convaincre et interroger uniquement trois répondants. Par la suite, nous avons eu recours à la technique de boule de neige (ces trois personnes nous ont indiqué d'autres personnes correspondant au profil recherché par notre enquête). Les retranscriptions ont été effectuées dans la semaine qui a suivi les entretiens, conformément aux recommandations de Miles et Huberman (1994). Sur la base de ces retranscriptions, nous avons procédé à l'analyse de notre contenu qui s'applique parfaitement à l'objectif de cette phase qualitative. Quivy et Campenhoudt (2006, p.202) précise que l'analyse de contenu est de plus en plus essentielle dans les recherches en sciences de gestion puisqu'elle « *offre la possibilité de traiter de manière méthodique des informations émergeant du terrain et présentant un certain degré de profondeur et de complexité* ». Soulignons, que nous avons préféré de procéder à l'analyse de contenu thématique, méthode largement utilisée pour l'étude des discours (Bardin, 2003 ; Thiétart, 2003 ; Evrad et al., 2003) et qui s'applique parfaitement à l'objectif de cette phase qualitative.

4. Discussion des résultats de l'étude qualitative

Dans cette partie, nous allons essayer de faire apparaître les points essentiels trouvés à travers notre étude qualitative. Ainsi, dans un premier temps, nous présenterons les dimensions de l'employabilité des manipulateurs en électroradiologie médicale. Dans un deuxième temps, nos résultats seront discutés autour de l'impact du capital social sur le maintien et le développement

de leur employabilité tout en expliquant les instruments individuels qui concourent à la création du capital social favorable pour promouvoir l'employabilité.

4.1 Les dimensions déterminantes de l'employabilité individuelle

L'employabilité se situe dans le courant des nouvelles approches de la carrière (Dany, 2004 ; Thierry, 2002) qui mettent l'accent sur l'individu en tant qu'acteur de son parcours professionnel. Ce dernier doit jouer un rôle de plus en plus réactif et prendre sa carrière en mains, soit pour garder sa position en interne et profiter des opportunités qui peuvent se présenter, soit pour garder une valeur sur le marché du travail externe.

Dans le cadre de cette étude qualitative les manipulateurs en électroradiologie médicale interrogés considèrent qu'actuellement, il y a une forte évolution de la profession médicale et d'ici quelques années il y'aura une très forte explosion des innovations technologiques qui conduira à l'émergence de nouvelles compétences. Compte tenu des divers changements, les répondants insistent sur l'importance de suivre l'évolution et la rapidité des technologies de l'information et de la communication et mettent l'accent sur la responsabilité individuelle par un changement du « comportement rigide » vers un « comportement réactif ».

« Nous vivons dans un monde en plein évolution. Et le domaine de la santé ne cesse d'évoluer. Nous sommes dans un état ce qu'on appelle l'incertitude. Nous sommes en mesure d'avancer et d'être des personnes responsables, ».

« J'avais un collègue actuellement en chômage... qui était tellement rigide, retiré sur lui-même, à chaque fois les patients réclament son comportement sévère. Dans ce métier-là tu dois être toujours en évolution, avec une forte personnalité sinon tu te trouves au chômage ».

« Aujourd'hui, c'est l'évolution très rapide, donc, je dois pouvoir s'adapter en permanence aux nouvelles versions des logiciels qui apparaissent tous les ans et voire même tous les 6 mois ».

De ce fait, les répondants accordent énormément d'importance à cette capacité d'anticipation et d'acceptation du changement. Pour eux, être employable c'est avoir une grande ouverture sur l'extérieur. Selon la conceptualisation de Fugate et al (2004), l'ouverture au changement (openness) est une dimension essentielle d'un individu employable. Ce dernier doit percevoir les changements au travail comme des défis plus que des menaces. Bader (2007) ajoute que les personnes ouvertes au changement font preuve d'une flexibilité quand ils sont confrontés aux

défis qui accompagnent les situations incertaines. Cette flexibilité personnelle a été également soulignée par les interviewés.

« Celui qui est capable de s'adapter à toutes sortes de situations, être positif, est le seul qui peut progresser et assurer la continuité de sa carrière ».

« On doit rester éveillé pour suivre le chemin demain, le mois prochain, l'année prochaine et les années prochaines ».

« Je suis pour le changement, ça ne m'a jamais fait peur de changer d'un lieu de travail vers un autre car mes capacités me le permettra »

« Dans mon métier, je dois être flexible mais dans quel sens cette flexibilité ? Je dois être très intéressé par les nouvelles technologies médicales car bien évidemment la science et le domaine de l'imagerie ne cesse d'évoluer ».

« Je suis ambitieux et positif, je suis toujours dans une optique d'amélioration, je veux améliorer mes compétences, je dois être à jour de tout ce qui se passe, je dois garder une image positive de moi et la faire circuler comme il le faut pour garder ma place et même l'améliorer »

« Il y a une évolution rapide des techniques et des matériels d'imagerie et radiologie médicale qui nous imposent une grande faculté d'adaptation et de curiosité pour pouvoir conduire des appareils très complexes ».

« Pour faire un scanner, je dois préparer le patient, préparer le matériel mais aussi réaliser des images, être flexible est donc ce cas-là est tellement nécessaire ».

Ainsi, cette flexibilité personnelle implique l'optimisme et une grande capacité adaptation aux changements et constitue un élément fondamental de l'employabilité (Othmane, 2011).

Toutefois, lors de cette phase qualitative exploratoire, les personnes interviewées mentionnent la forte expertise liée au domaine de l'imagerie et radiologie médicale comme composante indispensable de l'employabilité. Cette dimension constitue le point commun à toutes les définitions trouvées dans la littérature sur le concept d'employabilité. Au sens de Van der Heijde et Van der Heijden (2005), une forte expertise professionnelle est extrêmement importante pour trouver et conserver un emploi qualifiée. Othmane (2011) précise que dans la théorie de carrière cette l'expertise professionnelle se réfère au savoir-faire professionnel (Knowing How) et qui est une condition préalable à l'employabilité et à la progression de la carrière (Bader, 2007).

« A part notre formation universitaire, nous disposons des savoirs techniques d'une profondeur importante ».

« C'est un métier risqué vue les radiations, donc on doit être tellement expert dans le domaine. Un métier qui demande des dosages respectés, des appareils réglés au millimètre près ».

« En tant que manipulateur d'électroradiologie j'exerce mon métier sur la base de mes connaissances et mes expériences... Le côté technique est tellement important, je dois bien le maîtriser pour pouvoir réussir mon parcours ».

« Le champs des compétences doit être élargi pour avoir une bonne réputation. De l'expertise et des compétences médicales, physiologiques et également anatomiques sont nécessaires ».

« Pour bien me comprendre, un manipulateur en scanner effectue des actes divers et lorsqu'il exerce son métier il doit adapter des techniques bien précises qui demandent beaucoup voire énormément des connaissances et bien évidemment une forte expérience dans le domaine ».

«...Pour poursuivre ma carrière professionnelle je dois avoir les compétences techniques nécessaires. Sans ces compétences là rien n'est possible. Mais également je suis toujours en contact direct avec des patients et qui sont souvent inquiets sur leur état de santé. De ce fait, les compétences relationnelles et humaines sont également importantes »

« Rester employable à mon avis personnel c'est être expert pour exercer convenablement le métier. Pour moi, les compétences reposent sur la maîtrise des matériels complexes qui nécessitent des techniques d'imagerie médicale délicates »

« Étant donné qu'on manipule des matériels de haute technologie, on doit donc les maîtriser parfaitement. Pour les IRM (imagerie par résonnance magnétique), pour les images on doit traiter et analyser du côté anatomique avant d'envoyer le rapport au médecin ».

A travers ces résultats, nous avons pu montrer que l'employabilité de l'individu lui réclame plus de dynamisme, d'adaptabilité et une forte expertise professionnelle. Toutes les personnes interrogées sont conscientes de l'importance de leurs capacités et volontés individuelles pour piloter leur employabilité.

4.2 La mobilisation du capital social : une condition pour le développement de l'employabilité individuelle

L'un des pionniers à aborder la notion de capital social est le sociologue américain James Coleman (1990) dans une approche micro-économique. Selon lui, le réseau de relations sociales est considéré comme un investissement et constitue une ressource précieuse pour la conduite des affaires sociales. Toutefois, le concept du capital social s'utilise aussi bien au niveau de l'individu où il renvoie à la structure et la qualité des relations que l'individu crée et maintient

avec d'autres personnes. Ces relations lui permettent d'accéder à des informations concernant l'amélioration de l'emploi actuel, des possibilités et des opportunités de trouver, ou à changer d'emploi (Burt, 1992 ; Granovetter, 1973 ; Lin et Dumin, 1986).

Dans la plus part des entretiens que nous avons menés, les manipulateurs en électroradiologie médicale interrogés pensent que dans le contexte actuel, le capital social est fondamental dans la construction de la trajectoire professionnelle.

« Tout se passe par le relationnel aujourd'hui. Pour consulter un médecin par exemple tu essayes de prendre des informations de ton entourage, de tes contacts, sur FB,.... Que direz-vous donc d'un emploi ? C'est normal de nos jours, avoir des relations et surtout des relations professionnelles est tellement important pour trouver un emploi ».

« Le savoir être est la clé de la réussite aujourd'hui. Les softs skills oui ! Comment se comporter avec autrui ? Mes comportements et attitudes m'ont servi pour avoir un carnet de contact qui fait partie actuellement de ma réussite professionnelle ».

« C'est plus comme avant, beaucoup des changements qu'on doit les accepter, et avoir des informations sur ces changements c'est à travers les rencontres professionnelles, les réunions, les congrès,... »

« J'ai parlé avec un médecin que je suis à la recherche d'un autre emploi et il m'a beaucoup aidé. C'est grâce à lui que je suis là aujourd'hui ».

« Comment je peux avoir des informations sur l'utilisation d'un nouveau appareil ultra sophistiqué, c'est grâce à mes collègues et mes contacts professionnels ».

« Pour mon cas, dans mon domaine d'imagerie médicale, être capable de constituer et d'entretenir des relations surtout avec les médecins les plus connus permet une réussite professionnelle ».

Toutefois, à travers cette étude, les répondants insistent sur deux instruments individuels qui peuvent agir sur la relation entre employabilité et capital social à savoir ; l'agilité d'apprentissage et la personnalité proactive.

4.2.1 L'importance de l'agilité d'apprentissage dans la coopération entre capital social et employabilité individuelle

Les manipulateurs en électroradiologie médicale évoluent aujourd'hui dans un environnement de plus en plus dynamique. De ce fait, l'employabilité devient une obligation pour eux. Ces derniers sont invités à prendre plus de responsabilité à gérer leur carrière par eux-mêmes. Les

répondants mettent l'accent sur l'importance de se former et d'apprendre en permanence. Cette idée rejoint celle de plusieurs chercheurs (Bagshaw, 1997 ; Clarke, 1997; London et Smither, 1999 ; De Grip al., 2004). Dans la littérature, la formation professionnelle continue est une stratégie très importante d'apprentissage dans la mesure où elle s'inscrit dans une optique de développement de l'employabilité du salarié (Groot et Van Den Brink, 2000 ; Sanders et De Grip, 2004 ; Bader, 2007). Elle « *aide au développement de l'employabilité des salariés et à l'adaptation permanente des compétences disponibles et des compétences requises* » (Peretti, 2005, p. 393). Le salarié doit tirer profit des formations professionnelles et de toutes sortes d'apprentissage liées à son métier ou non, pendant le temps de travail ou en dehors du temps du travail, et même à sa charge, pour le renforcement de son employabilité. Toutefois, cette agilité d'apprentissage permet au salarié de bénéficier des contacts sociaux et d'acquérir une meilleure image de soi. Baruel Bencherqui et Janand (2017) ajoutent dans ce sens que les dispositifs de formation sont l'occasion pour les personnes d'étendre leurs réseaux. Notre étude va dans le même sens que cet argument. Ainsi, dans leurs discours, les répondants considèrent que les opportunités d'apprentissage à travers la formation professionnelle, la participation à des ateliers, conférences, séminaires, congrès... permettent de créer des réseaux de relations professionnelles utiles pour l'accès à l'emploi et le succès de carrière.

« Bien évidemment, chaque formation est un moyen d'apprentissage et un moment de faire connaître des gens et d'élargir nos connaissances sociales. Personnellement, j'ai travaillé au centre x pendant 4 ans. J'ai senti vraiment la routine. Je me suis donc engagé vers le chemin du développement, j'ai commencé par améliorer mon niveau d'anglais à travers des formations, j'ai participé à des séminaires et des conférences dans le domaine de la radiothérapie. Ces moments-là, m'ont permis d'avoir un bon carnet de contact et d'avoir une autre opportunité de travail avec un salaire beaucoup plus élevé et d'autres avantages ».

« Je vous garantis que les congrès internationaux représentent le premier vecteur pourvoyeur des relations sociales. En 2018, j'ai participé à un congrès de formation sur la lutte contre le cancer en Afrique. A travers lequel, j'ai eu l'opportunité d'élargir mon réseau. D'ailleurs, j'ai eu une opportunité de travail au Maroc mais pour le moment mes engagements personnels ne me le permettent pas. Pour vous dire que ces occasions d'apprentissage et d'échange sont tellement importantes dans notre domaine ».

« Nous sommes encore jeune, j'ai 35 ans et mon chemin professionnel est encore long et maintenant c'est plus comme avant. Je dis ça, parce qu'à l'époque de nos parents, il y a le

secteur public où tu peux faire une carrière de 30 ans. Mais aujourd'hui le mot carrière on peut plus le définir. Mais ce que je peux vous dire, c'est qu'avoir un bon côté relationnel peut nous aider énormément dans la vie professionnel.... ça vient des rencontres, des ateliers et des séminaires».

« Mes relations viennent de ma volonté personnelle de bouger. J'assiste souvent à différentes conférences et débats et je fais beaucoup de contacts et des relations... et je vous dis qu'actuellement les personnes participent à des formations, conférences ou autres ayant comme premier objectif d'élargir leurs réseaux».

Les répondants soulignent ainsi qu'avoir que l'agilité d'apprentissage fournit à l'individu des compétences et des connaissances nécessaires et lui permet de s'inscrire dans un réseau relationnel et professionnel. Ce réseau est un élément tellement important dans la mesure où il permet à l'individu d'accéder à des informations utiles afin de connaître la situation du marché d'emploi interne ou externe mais également ça lui permet de se situer sur le marché du travail.

4.2.2 La personnalité proactive : une nécessité importante dans la relation entre capital social et employabilité individuelle

Actuellement, et étant donné les nouvelles opportunités technologiques et la flexibilité croissante dans les carrières, la personnalité proactive a été déjà citée comme un trait de personnalité primordial et déterminant de l'employabilité des manipulateurs en électroradiologie médicale. Ce résultat rejoint celui de Bader (2007) qui définit les personnes proactives comme celles *«qui repèrent et explorent les opportunités, font preuve d'initiative, agissent et persévèrent jusqu'à ce qu'elles atteignent leurs objectifs à travers le changement »*. Ces individus sont plus capables de créer et d'activer des relations interpersonnelles. Oh et Kilduff (2008) ont montré que ceux qui sont proactives et présentent plus d'adaptabilité sociale ont des plus de réseaux relationnels. Toutefois, dans notre étude, la personnalité proactive a été mentionnée dans les discours, dans la mesure où, elle explique la volonté de l'individu d'activer son réseau de relation afin de maintenir une employabilité durable. Les répondants ont noté que la personnalité proactive agit fortement sur la construction d'un capital social et ce qui peut avoir une influence sur le développement professionnel. Autrement dit, il revient à l'individu d'agir pour le développement de son employabilité et se doter d'une personnalité proactive pour sortir de son cercle traditionnel et élargir son capital social.

« Je suis d'accord sur le fait que les relations au fil du temps est un bon moyen pour trouver une opportunité de travail intéressante, mais, les relations que nous faisons viennent de nous-même ».

« ...il faut être actif aujourd'hui, ça fonctionne comme ça... Par exemple, si je prends mon cas, si je n'ai pas la capacité à chercher, à bavarder avec les autres et à créer des liens je ne peux pas garder ma position actuelle».

« Je suis tout à fait d'accord avec vous. Avoir un réseau relationnel surtout dans le domaine de l'imagerie médicale est vraiment essentielle pour être toujours employable. Mais avoir ce réseau-là n'est pas une tâche facile... et à mon avis que tout vient de notre personnalité ouverte et extraverti »

« Quand tu débordes d'énergie, que tu aimes être entourée d'autres personnes, de participer à des discussions avec eux ça va vous enrichir d'une part, et d'autre part, cet enrichissement est utile pour rester employable».

« Si j'ai des difficultés de construire un réseau, c'est sure que ça provient de moi-même. Si je suis introvertie, je préfère rester dans mon coin, j'ai de mal à nouer des relations, je suis trop réservée,...donc le monde du travail ne sera pas accueillant pour moi ».

« J'ai pris mon avenir en main, je suis visionnaire, j'ai frappé à plusieurs portes, j'ai contacté les personnes que je connais et j'ai pu accrocher un nouveau poste ».

« Ma famille et même mes amis proches me disent souvent : tu es un bon communicateur ! Mais c'est vrai, c'est mon tempérament. En plus je bouge beaucoup donc c'est normal que je vais avoir beaucoup de contact et j'évolue dans un cadre extrêmement bien ».

Ainsi, nous pouvons dire que nos résultats vont dans le même sens que celui de Mercier (2011, p.8) qui stipule qu' « un individu proactive face aux changements, sait obtenir de l'information utile via son réseau professionnel et capable de détecter les bonnes opportunités sur le marché ». Nous pouvons noter qu'actuellement, il y a des changements importants surtout aux niveaux technologiques avec l'apparition des appareils sophistiqués. Les caractéristiques complexes du marché d'emploi, posent des défis particuliers aux professionnels en électroradiologie médicale d'être proactives afin de pouvoir s'intégrer socialement et développer un réseau de relations sociales. Ce dernier leur facilite l'accès à l'emploi et le succès de carrière. La personnalité proactive s'impose ainsi comme une dimension essentielle favorisant le capital social et impliquant le maintien et le développement de l'employabilité.

Conclusion

Cette étude poursuit les études déjà réalisées et qui se sont intéressées au concept de l'employabilité mais cette fois-ci dans un secteur différents celui de la santé. Elle nous a permis de mettre en lumière un état de l'art pour mieux appréhender le concept de l'employabilité selon une perspective individuelle. Parallèlement, nous avons pu montrer que le capital est devenu indissociable de l'employabilité. A travers une étude empirique sur un échantillon de professionnels (manipulateurs) en électroradiologie médicale, nous avons pu faire ressortir quelques dimensions de l'employabilité individuelle et montrer que le capital social est fondamental dans sa construction et son développement en identifiant deux instruments individuels qui peuvent agir sur cette relation à savoir ; l'agilité d'apprentissage et la personnalité proactive. Il sera intéressant, par la suite, de poursuivre et d'approfondir notre réflexion sur l'employabilité dans le domaine de la santé en intégrant la variable « support organisationnel » à travers une analyse quantitative auprès d'un échantillon plus élevé et plus important.

Bibliographie

- ARTHUR M.B., CLAMAN P.H. et DEFILLIPPI R.J. (1995), « Intelligent entreprise, Intelligent careers », *Academy of Management Executive*, Vol. 9, Issue 4, p. 7-20.
- BADER F. (2007), *Les facteurs individuels et organisationnels contribuant au développement de l'employabilité*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université Paul Cézanne Aix-Marseille III.
- BARDIN L. (2007), *L'analyse de contenu*, PUF.
- BARUEL BENCHERQUI D., JANAND A. (2017), « Lorsque mobilité interne et capital social coopèrent, l'employabilité prospère », in Baruel Bencherqui D., (ed), *L'employabilité*, MA Editions-Eska
- BARUEL BENCHERQUI D., FRONTEAU A. (2017), « Employabilité et confiance : un lien indéfectible ? », in Baruel Bencherqui D., (ed), *L'employabilité*, MA Editions-Eska
- BLANCHETTE C. (2017), « Employabilité et gestion des ressources humaines », in Baruel Bencherqui D., (ed), *L'employabilité*, MA Editions-Eska
- BOURDIEU P. (1980), « Le capital social : notes provisoires », *Actes de la recherche en sciences sociales*, N° 31, p. 2-3.
- CADIN L., BENDER A-F., De SAINT GINIEZ V. (2003), *Carrières nomades. Les enseignements d'une comparaison internationale*, Vuibert : Paris
- CHOLLET B. (2006), « Qu'est-ce qu'un bon réseau personnel ? », *Revue Française de Gestion*, n°163, p.107-125

-
- COLEMAN J. (1988), « Social capital in the creation of human capital », *American Journal of Sociology*, Vol. 94, Issue 1, p. 95-120.
 - DANY, F., (2004), « La théorie des carrières : d'où venons-nous et où allons-nous ? », in GUERRERO, S., CERDIN, J.-L. et ROGER, A. (coordonné par), *La gestion des carrières, enjeux et perspectives*, Vuibert, Paris, p. 335-349.
 - DE GRIP A., VAN LOO J. et SANDERS J. (2004), « The Industry Employability Index : Taking account of supply and demand characteristics ». *International Labour Review*, Vol.143, Issue 3, p.211-233
 - FIELD J. (2008), *Social capital : key ideas*, 2^{ième} édition, London : Routledge
 - FINOT A. (2000), *Développer l'employabilité*, Insep Consulting Editions, Paris 2000
 - FUGATE M., et KINICKI A. J. (2008), « A dispositional approach to employability : Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.81, N°3, P.503-52.
 - FUGATE M., KINICKI A.J. et ASHFORTH B.E. (2004), «Employability : A psychosocial construct, its dimensions, and applications», *Journal Of Vocational Behavior*, Vol. 65, N°1, p.14-38.
 - GAZIER B. (1990), « L'employabilité brève radiologie d'un concept en mutation », *Sociologie du Travail*, N°32, pp. 575-585
 - GAZIER B. (1999), « Employability : concepts and policies ». *European Employment observatory*
 - GRANOVETTER M. (1973), « The strength of weak ties », *American Journal of Sociology*, Vol. 78, N° 6, p. 1360-1380.
 - GREENHAUS J.H. et CALLANAN G.A (1994), *Career Management*, 2nd ed., Dryden Press, London.
 - GROOT W. et VAN DEN BRINK, H. M., (2000), « Education, training and employability», *Applied Economics*, Vol. 32, Issue 5, p. 573-581.
 - HATEGEKIMANA R. (2002), *La motivation des cadres pour développer leur employabilité : dimensions et principaux déterminants*, Thèse de doctorat Université de droit, d'économie et des sciences d'Aix-Marseille III.

- HOFAIDHLLAOU M. (2009), *L'employabilité des diplômés tunisiens : un défi pour la gestion des ressources humaines*, Thèse de doctorat, Université de Corse
- HOFAIDHLLAOUI M., et PERETTI J.M. (2013), « Diversité et employabilité ». *Revue internationale sur le travail et la société*. Vol 11,27-44
- HOFAIDHLLAOU M., et VATEVILLE E. (2011), « Mesurer l'employabilité des jeunes diplômés : l'exemple des titulaires de masters tunisiens », *22ème congrès de l'AGRH*, Maroc
- KAMANZI P. C. (2006), *Influence du capital humain et du capital social sur les caractéristiques de l'emploi chez les diplômés postsecondaires au Canada*, Doctorat en administration et politique scolaires, Université Laval, Québec, Canada.
- LIN N. et DUMIN M. (1986) «Access to occupations through social ties », *Social Networks*, Vol. 8, Issue 4, p. 365-385.
- LIN N, (1995), « Les ressources sociales : une théorie du capital social », *Revue Française de Sociologie*, N° 36, p. 685-704.
- MAYEGLE F et NGO OMAM F. (2015), « Capital social du dirigeant et performance des entreprises : une étude quantitative auprès des PME du Cameroun », *Management & Avenir*, N° 75: 35-54.
- MERCIER E. (2011), « Développer l'employabilité des salariés rhétorique managériale ou réalité des pratiques ? » *Colloque AGRH*, Marrakech, octobre, 2011
- NAUTA A., VIANEN A., HEIJDEN B., 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*, vol. 82 (2), p.233-251
- OH H et KILDUFF M. (2008), « The ripple effect of personality on social structure: Self-monitoring origins of network brokerage ». *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1155–1164.
- OTHMANE J. (2011), *L'employabilité: définition, création d'une échelle de mesure et contribution à l'étude des déterminants*, Thèse en Sciences de gestion, Université Jean Moulin Lyon
- PERETTI J.M. (2005). *Ressources Humaines*, 10^{ème} édition. Librairie Vuibert, Paris.
- PIHEL L. (2010), « La relation salariale moderne », *Revue du Mauss*, 1, p.195-213

-
- PUTNAM R. D. (1996), «La société civile en déclin : pourquoi? Et après ? », Ottawa, *Centre canadien de gestion*
 - QUIVY R. et VAN CAMPENHOUDT L. (1995), *Manuel de recherche en sciences sociales*, Editions Dunod, Paris 1992
 - RAIDER J. et RONALD S. BURT. (1996), « Boundaryless Careers and Social Capital», Michael B. ARTHUR et Denise M. ROUSSEAU. *The Boundaryless career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford: *Oxford University Press*.
 - SAINT-GERMES E. (2008), « Les pratiques d'évaluation de l'employabilité : une mise en tension de facteurs individuels, organisationnels et territoriaux », *Actes du XIXème congrès de l'AGRH*.
 - VAN DER HEIJDE C.M. et VAN DER HEIJDEN B.I.J.M. (2004), «Indic@tor : A cross-cultural study on the measurement and enhancement of employability among ICTprofessionals working in small and medium-sized companies», *Deliverable 2.1 Report on Main Pilot Study*.
 - VAN DER HEIJDE C.M, et VAN DER HEIJDEN B.I.J.M. (2005), « The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability and the impact of aging», *International Congress Series*, Vol. 1280, p. 142– 147.