

Laure Guilbert (MCF) & Valentin Chavignon (M2 Recherche)
Laboratoire PSY-NCA, équipe ACTION

**VERS UNE APPROCHE GLOBALE DES
COMPOSANTES DE L'EMPLOYABILITÉ :
UNE ÉTUDE EXPLORATOIRE**

L'observation sociale en Haute-Normandie : Producteurs et productions
12 octobre 2012

INTRODUCTION

Climat socio économique mondial instable

- Bouleversement du travail et des organisations
- L'employabilité, un enjeu majeur

CONTEXTE THÉORIQUE

Employabilité centrée sur l'individu

→ Acteur de son
employabilité

- Disposition (Fugate et al., 2004)
- Compétence (Van der Heijde & Van der Heijden, 2005)
- Intermédiaire de santé (Bernston & Marklund, 2007)

Employabilité centrée sur les politiques gouvernementales et éducatives

→ Combinaison entre
politiques et stratégies
cohérentes d'accès à
l'emploi

- Flexibilité et
compétitivité
(Hillage et al., 1998)
- Formation
(Kluve, 2010)

Employabilité centrée sur l'organisation

→ Adéquation entre les
besoins de l'entreprise et
les compétences
disponibles

- Rôle de l'organisation
(Nauta et al., 2009)
- Indicateurs
organisationnels
(Cuyper et al., 2007, 2010)

NOTRE DÉFINITION DE L'EMPLOYABILITE

« Possibilité d'accéder à un emploi idoine ou de s'y maintenir, qui découle des interactions évolutives entre la personne, l'organisation, les politiques gouvernementales et éducatives, et la conjoncture économique »

PROBLEMATIQUE

Appréhender le concept d'employabilité à travers une approche globale.

Déterminer le poids des différentes composantes sur la base des trois grandes approches de l'employabilité.

5

HYPOTHÈSES

1. Les entretiens reflètent par leurs thématiques les trois grandes approches de l'employabilité.
2. Au sein de chacune des trois approches, il y a une prédominance notable de certaines composantes dans les entretiens.
3. Il y a dans les entretiens davantage de composantes liées à l'individu qu'à l'organisation ou aux politiques gouvernementales et éducatives.

6

MÉTHODOLOGIE

o 2 groupes issus de Pôle Emploi

- 9 Demandeurs d'emploi (3 hommes, 6 femmes, m= 32,2 ans ET= 8,6, niveau CAP à bac+5, vécu personnel avec le chômage)

- 5 Conseillers en accompagnement (5 Femmes, m= 40, 4 ans ET=7,1, niveau bac à bac+5 , formation d'un mois dans l'accompagnement)

7

MÉTHODOLOGIE

o Entretiens semi-directifs

→ Avec les demandeurs d'emploi

- Parcours Professionnel et Scolaire,
- Stratégies recherche d'emploi,
- Vécu avec l'entourage,
- Leviers.

Exemple : *Comment vivez-vous vos périodes de chômage avec votre entourage ?*

→ Avec les conseillers

- Parcours Professionnel et Scolaire,
- Organisation d'appartenance,
- Techniques d'accompagnement,
- Freins et leviers l'employabilité.

Exemple : *Quelles techniques d'accompagnement utilisez-vous ?*

8

MÉTHODOLOGIE

- Analyse de contenu thématique de Bardin (1977)

→ Dénombrements thématiques référant aux composantes de l'employabilité

→ Polarité (vision positive ou négative de la thématique)

9

RÉSULTATS

H1. En accord avec le contexte théorique présenté, les entretiens reflètent par leurs thématiques les trois grandes approches de l'employabilité.

Sujets	Thématiques en lien avec l'employabilité centrée sur la personne	Thématiques en lien avec l'employabilité centrée sur les politiques de l'organisation	Thématiques en lien avec l'employabilité centrée sur les politiques gouvernementales et éducatives
	Nombre d'occurrences	Nombre d'occurrences	Nombre d'occurrences
Moyenne Demandeurs d'emploi	44,89	9,33	12,00
Moyenne Conseillers	22,40	8,40	23,40
Moyenne DE + C	33,64	8,87	17,70

10

→ Résultats conformes à H1

RÉSULTATS.

H2. Au sein de chacune des trois approches, nous remarquons une prédominance notable de certaines composantes dans les entretiens.

COMPOSANTES CENTREES SUR L'INDIVIDU		
Thématiques en lien avec l'employabilité centrée sur la personne	Polarité	Fréquences Cumulées à 2 Ecarts-Types à la moyenne
Motivation	+	12,72%
Mobilité professionnelle	+	11,19%
Qualification	+	9,98%
Mobilité géographique	+	6,77%
Compétences	+	6,41%
Temporalité en lien avec l'emploi	-	6,37%
Outils	+	5,67%
Réseau personnel	+	5,39%
Santé	-	4,98%
Argent	+	4,50%
Stratégie de recherche d'emploi	+	3,61%
Précarité	-	3,28%
Réflexion personnelle	+	2,84%
Stabilité	+	2,69%

« Je m'investis totalement dans ma recherche d'emploi et ça me booste » « Je postule partout et je m'adapte »

11

RÉSULTATS.

H2. Au sein de chacune des trois approches, nous remarquons une prédominance notable de certaines composantes dans les entretiens.

COMPOSANTES CENTREES SUR L'ORGANISATION		
Thématiques en lien avec l'employabilité centrée sur l'organisation	Polarité	Fréquences Cumulées à 2 Ecarts-Types à la moyenne
Recrutement	-	10,96%
Communication	-	8,19%
Licenciement	-	7,82%
Formation	+	7,18%
Transition professionnelle	+	7,18%
Politique de l'entreprise	+	6,54%
Négociation	+	6,01%
Besoins	+	5,42%
Hierarchie	-	5,31%
Culture de l'entreprise	+	5,24%
Discrimination	-	5,09%
Temporalité en lien avec l'emploi	-	3,28%

« Un entretien et à la fin une ordonnance » « Dévalorisation de la personne »

12

RÉSULTATS

H2. Au sein de chacune des trois approches, nous remarquons une prédominance notable de certaines composantes dans les entretiens.

COMPOSANTES CENTREES SUR LES POLITIQUES GOUVERNEMENTALES ET EDUCATIVES		
Thématiques en lien avec l'employabilité centrée sur les politiques gouvernementales et éducatives	Polarité	Fréquences Cumulées à 2 Ecartstypes à la moyenne
Accompagnement	-	23,46%
dispositif de formation	+	11,36%
Prise en charge	+	8,92%
Indemnisation	+	6,37%
Soutien	+	6,36%
Outils	+	6,26%
Services	+	4,70%
Communication	-	3,89%
Orientation	+	3,12%

« Ma conseillère m'a laissé mariner »

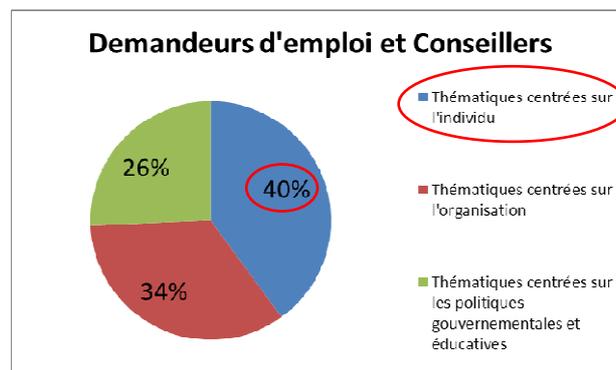
« Ma conseillère m'a fermé la porte au nez »

13

→ Résultats conformes à H2

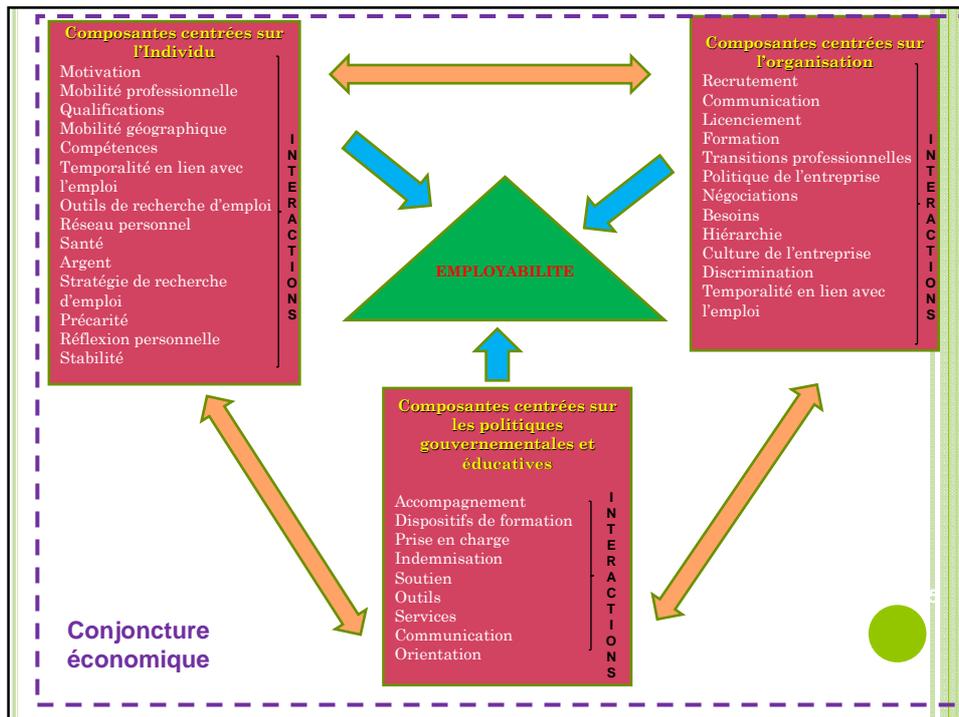
RÉSULTATS

H3. Nous recueillons au travers de nos entretiens davantage de composantes liées à l'individu qu'à l'organisation et aux politiques gouvernementales et éducatives.



14

→ Résultats non conformes à H3



AVANTAGES ET LIMITES

- Etude qualitative
- Grands axes d'un modèle global de l'employabilité
- Etude exploratoire
- Comportements centrés idiosyncratiques
- Population non représentative

CONCLUSION ET PERSPECTIVES DE RECHERCHE

○ Affiner et vérifier ce modèle global

- A partir des résultats de l'étude qualitative.
- Etude quantitative (questionnaire).
- Population : demandeurs d'emploi, conseillers dans l'accompagnement, recruteurs, salariés en poste.

17

CONCLUSION ET PERSPECTIVES DE RECHERCHE

○ Création d'un outil de mesure de l'employabilité

- Synthèse des approches qualitatives et quantitatives.
- Triple visée pratique :
 - Améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des salariés.
 - Outils d'accompagnement pour les conseillers.
 - Aider et approfondir les connaissances en matière de recherche.

18

MERCI DE VOTRE ATTENTION