

**Le soutien à l'autonomie en vue d'améliorer la perception de  
l'employabilité des étudiants : Etude qualitative réalisée auprès  
des étudiants relevant Des ENCG au Maroc**

**Support for autonomy with a view to improving students'  
perception of employability: a qualitative study of ENCG  
students in Morocco**

**BALHADJ Said**

Enseignant chercheur

Ecole Nationale de Commerce et de Gestion de Tanger

Université Abdelmalek Essaadi- Maroc

Groupe de recherche Management et systèmes d'information

S.balhadj@live.fr

**MELHAOUI Issam**

Doctorant

Ecole Nationale de Commerce et de Gestion de Tanger

Université Abdelmalek Essaadi- Maroc

Groupe de recherche Management et systèmes d'information

Issam.melhaoui@live.fr

**Date de soumission :** 19/03/2020

**Date d'acceptation :** 26/04/2020

**Pour citer cet article :**

BALHADJ, S. & MELHAOUI, I. (2020) « Le soutien à l'autonomie en vue d'améliorer la perception de l'employabilité des étudiants : Etude qualitative réalisée auprès des étudiants relevant Des ENCG au Maroc », Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 3 : Numéro 2 » pp : 1002 - 1027

**Digital Object Identifier :** <https://doi.org/10.5281/zenodo.3813527>

## Résumé

Dans un contexte, où le rôle important accordé aux universités ne s'explique plus ou paraît paradoxal avec la situation de l'employabilité des jeunes au Maroc. La revue de littérature constate l'importance du style pédagogique autonomisant auto-rapporté par l'enseignant sur les croyances et les perceptions des étudiants, notamment, sur l'engagement (Reeve; 2006, 2012), l'efficacité personnelle (Sarrazin et al; 2006, 2013), l'autodétermination (Reeve, Nix & Hamm; 2003). Toutefois, très peu d'études se sont intéressées à étudier l'effet sur la perception du niveau de l'employabilité individuelle.

Dans ce cadre, l'objectif de cette recherche est d'analyser la relation entre le style pédagogique autonomisant et la perception de l'employabilité. Et ce, par une étude qualitative exploratoire réalisée auprès de 15 étudiants issus des ENCG au Maroc. Le traitement des entretiens semi-directifs permet de constater l'importance de la « confiance » comme élément intermédiaire à cette relation.

**Mots clés :** Employabilité perçue ; style pédagogique autonomisant ; efficacité personnelle ; Autodétermination ; compétence.

## Abstract

In a context where the important role accorded to universities is no longer explained or appears paradoxical with the employability situation of young people in Morocco. The literature review notes the importance of the autonomy supportive teaching style on students' beliefs and perceptions, notably, engagement (Reeve; 2006, 2012), self-efficacy (Sarrazin & al; 2006, 2013), self-determination (Reeve, Nix-Hamm; 2003). However, very few studies have looked at the effect on the perception of undergraduate employability students.

In this context, the aim of this research is to analyze the relationship between the autonomy supportive teaching style and the perception of employability. by an exploratory qualitative study carried out among 15 students from National School of Business and Management in Morocco. The treatment of semi-structured interviews shows the importance of "self-confidence as an intermediary to this relationship.

**Keywords :** Perceived employability ; Autonomy supportive teaching style ; self-efficacy ; self-determination ; competence.

## Introduction

Au Maroc, selon le HCP<sup>1</sup>, les jeunes diplômés de haut niveau sont les plus touchés par le chômage, soit « 23% » en 2018, contrairement à « 19% » pour les diplômés de niveau moyen et « 4% » pour les non diplômés. Plusieurs hypothèses peuvent expliquer ce chômage paradoxal, à savoir, l'offre de travail incapable d'absorber un nombre de diplômés en croissance exponentielle, l'absence d'un observatoire formation-emploi au Maroc, l'employabilité des diplômés... Dans ce travail, nous limitons notre analyse aux acteurs de la formation et plus particulièrement à l'étude de l'employabilité des diplômés qui est centre de préoccupation des gouvernements du monde entier et en particulier pour les universités marocaines qui se trouvent désormais dans une pression croissante.

Dans ce cadre, pour l'année 2020, le Maroc a fait le choix de rompre avec le système LMD<sup>2</sup> pour une nouvelle réforme globale du système de l'enseignement supérieur avec le nouveau système « Bachelor ». Ce nouveau système connaîtra l'introduction des modules « soft skills » et une concentration sur les compétences de communication, désormais intégrées comme module essentiel durant les quatre années universitaires, au lieu d'une seule année universitaire. Force est de constater le rôle important de la pédagogie universitaire dans le développement de l'employabilité des étudiants.

La pédagogie relève d'un champ théorique très vaste et difficile à décortiquer. Nous nous positionnons dans le courant sociocognitif de Bandura qui considère l'étudiant apprenant comme « agent », capable de s'autoréguler et s'autoévaluer de manière à influencer sa perception sur son environnement et son comportement d'apprentissage. Le rôle de l'enseignant se voit donc la nécessité à changer de manière continue vers une nouvelle psychopédagogie ancrée sur l'émancipation et le développement des caractéristiques individuelles.

Dans cette perspective, le concept du « style pédagogique autonomisant », développé par Johnmarshall Reeve, a été relié positivement à la motivation intrinsèque (J. Reeve & al, 2003), au développement des croyances d'efficacité des étudiants ( N. Leroy & al 2006,2013), à l'engagement des étudiants (J. Reeve, 2006,2012), au bien-être (E. Deci & al, 2000). Toutefois, l'employabilité n'a pas fait l'objet de liaison avec ce concept.

---

<sup>1</sup> Haut commissariat au plan

<sup>2</sup> Licence Master Doctorat

<sup>3</sup> ~~Autonomisation se définit comme « l'absence de toutes motivations chez l'individu » (Reeve & Deci, 2000, 61)~~

L'employabilité reste un concept complexe et multidimensionnel, pouvant avoir des significations différentes à des niveaux contextuels différents : au niveau économique (B. Gazier 1999; B. Decreuse 2002; D. Grip 2004), au niveau organisationnel (A. Finot 2000; E.Saint-Germes 2006; M.Hofaidhllaoui 2014) et au niveau individuel (L. Harvey 2000 ; Van Dam, 2004 ; M.Fugate et al, 2004).

Dès lors, Notre problématique se présente comme suit : quel effet du style pédagogique autonomisant sur la perception de l'employabilité des diplômés ?

Pour répondre à cette problématique, nous allons présenter une étude qualitative réalisée auprès de 15 étudiants relevant des ENCG au Maroc. Il convient de signaler, dans le cadre de cette étude, que l'employabilité est appréhendée comme une responsabilité individuelle de l'étudiant, considéré comme l'unité d'analyse principale de notre recherche.

Le présent article posera dans un premier temps un cadrage théorique sur les styles d'enseignement et l'employabilité. Ensuite, nous allons présenter notre étude qualitative qui exprime la perception des étudiants sur le style pédagogique autonomisant et ses répercussions sur le développement de l'employabilité.

## **1. Cadre conceptuel et théorique portant sur le style d'enseignement autonomisant et l'employabilité**

### **1.1. Les styles d'enseignement**

Selon P. Sarazzin (2011), le concept de « style d'enseignement » ou « style pédagogique » a vu le jour depuis des décennies pour étudier le comportement et la pratique de l'enseignant. Dans ce sens, de nombreuses études ont identifié l'aspect multidimensionnel de la pratique enseignante, et donc, plusieurs facteurs ont été étudiés pour définir le rôle de l'enseignant.

Selon M.Altet (1998) trois types de facteurs influencent le style d'enseignement, à savoir :

- les facteurs personnels propres à la personnalité de l'enseignant
- les facteurs relationnels (élèves-enseignant) ;
- les facteurs didactiques (lien entre l'objet d'apprentissage et l'enseignant).

Pour Moston et Ashworth (1990), ce sont surtout les facteurs décisionnels qui affectent le style d'enseignement comme présenté ci-dessous :

- le style A: le style directif
- le style B: le style entraîneur
- le style C: le style superviseur
- le style D: le style encadreur
- le style E: le style étatiste;
- le style F: le style découverte guidée
- le style G: le style découverte convergente
- le style H: le style production divergente

- le style I: le style accompagnateur;                      -le style J: le style personne ressource
- le style K: l'auto-enseignement.

Les études récentes montrent un intérêt particulier d'orienter les styles d'enseignement vers l'autodétermination (J. Vallerand, E. Deci & R.Ryan, J.Reeve, 2004, 1997) croyances d'efficacité (N. Leroy et al, 2006,2013), l'engagement des étudiants (J.Reeve, 2006,2012), au bien-être (Black & Deci, 2000).

Dans cette perspective, l'étude réalisée par J.Reeve, E.Deci & R.Ryan (2004) semble en parfaite concordance avec notre recherche, dans le sens où, l'important est de considérer l'effet des styles d'enseignement sur les caractéristiques individuelles. Dans le cas de cette étude, le concept de « style pédagogique autonomisant » développé par J.Reeve (2004) a été identifié comme le style qui permet au mieux de répondre aux besoins psychologiques des étudiants , les styles d'enseignements principaux sont:

- le style autonomisant                      - le style permissif
- le style chaotique                      - le style contrôlant.

### **1.2. Style pédagogique autonomisant : les effets positifs sur l'engagement, l'autodétermination et l'auto-efficacité des étudiants.**

Les travaux de P.Sarrazin (2006,2011,2013), J.Reeve (2004,2008,2012), E.Deci & R.Ryan(2006), N.Leroy (2013) se sont intéressés aux influences du style pédagogique autonomisant sur la motivation et les performances académiques. Ces derniers font ressortir l'importance d'encourager à créer un climat motivationnel autonomisant en classe, comme le confirme J.Reeve (2006): « students in classrooms taught by autonomy-supportive teachers, compared to students in classrooms taught by controlling teachers, experience an impressive and meaningful range of positive educational outcomes ».

Selon P.Sarrazin, E.Deci & R.Ryan (2011) le style pédagogique autonomisant « c'est la volonté délibérée du superviseur de prendre en compte le point de vue du supervisé et de valoriser toutes les opportunités de son épanouissement personnel. A l'inverse, un style sera qualifié de « contraignant » quand la volonté délibérée du superviseur est de contraindre le supervisé à penser ou à se comporter d'une certaine façon. »

L'enseignant qui soutient l'autonomie de ses élèves/étudiants tend généralement à introduire des activités qui soutiennent les besoins psychologiques (besoin d'autonomie, besoin de

compétences et proximité sociale), ainsi nourrir une motivation intrinsèque et offrir un environnement d'encouragement et d'empathie. A l'opposé, un style contrôlant cherche à nourrir une motivation extrinsèque (récompenses tangibles ; langage contrôlant et autoritaire ...). Le professeur adopte dans ce cas, un comportement contrôlant qui met la pression, crée l'intimidation, et ne permet pas aux étudiants de s'exprimer librement en classe.

Plusieurs études ont confirmé ce constat, parmi elles, une étude réalisée par Cheon, Reeve et Moon (2012), qui a fait une comparaison d'un groupe expérimental de professeurs formés au soutien à l'autonomie et un groupe contrôle constitué d'enseignants non formés. Les résultats montrent que la motivation autodéterminée chez les élèves du groupe expérimental a augmenté (T1 = 5.26 et T3 = 5.74, soit 0.48 d'augmentation) et l'amotivation<sup>3</sup> des élèves est restée la même (T1 = 2.21 et T3 = 2.26) alors que dans le groupe de contrôle la motivation autonome a diminué toute l'année (T1 = 4.83 et T3 = 3.62, soit 1.21 de diminution) et l'amotivation a augmenté durant toute l'année (T1 = 2.40 et T3 = 2.88, soit 0.48 d'augmentation).

D'autres études réalisées par J. Reeve et ses collaborateurs (1998 & 2004) ont constaté que les enseignants ayant fait des formations sur le style pédagogique autonomisant utilisent d'avantage après ces formations, des comportements orientés vers le soutien à l'autonomie (P. Sarrazin, 2006) et les élèves/étudiants concernés expriment un niveau d'engagement (cognitif et comportemental) positif.

D'autre part, selon une étude réalisée par N. Leroy (2010), des effets positifs ont été constatés sur le niveau des croyances d'efficacité et le niveau d'autodétermination des étudiants/élèves :

« Le style soutenant les besoins motivationnels semble exercer un effet positif et indirect sur l'Indice d'Autodétermination de la motivation des élèves via les perceptions que ces derniers ont du climat motivationnel .... Ces perceptions de soutien viennent in fine renforcer leurs croyances d'efficacité personnelle ( $\beta = 0,20$ ). » N. Leroy (2010).

Chose qui a été confirmée dans une autre étude réalisée par N. Leroy, P. Sarrazin et al (2013) qui montrent la relation positive entre le style autonomisant de l'enseignant et le développement des croyances d'efficacité : « une relation significativement positive entre la

---

<sup>3</sup> Amotivation se définit comme « l'absence de toutes motivations chez l'individu » (Ryan & Deci, 2000, 61)

perception par les élèves du style motivationnel de leur enseignant et leurs croyances d'auto-efficacité : plus les élèves perçoivent que le style motivationnel de leur enseignant soutient leurs besoins et plus ils déclarent se sentir capables d'accomplir les tâches proposées en classe ( $\beta = 0,22$ ). »

Etant donné les effets positifs du style pédagogique autonomisant sur le niveau de l'engagement, des croyances d'efficacité, et le niveau d'autodétermination. Il serait donc important de comprendre la personnalité des étudiants, leurs croyances et perceptions et leurs implications sur le niveau de l'employabilité.

## **2. L'employabilité conditionné par le système éducatif : déterminants au niveau des caractéristiques individuelles**

### **2.1. Qu'est-ce que l'employabilité dans le contexte de l'enseignement supérieur**

L'employabilité est un concept complexe, multidimensionnel, qui s'est développé assez largement depuis une quinzaine d'années, mais sans aboutir à une définition consensuelle. Toutefois, à la lumière des recherches anglo-saxonnes, l'employabilité dans le contexte de l'enseignement supérieur, est souvent appréhendée comme une responsabilité individuelle, visant le développement des caractéristiques individuelles.

Il faudrait être très attentif quant à la définition de l'employabilité, dans le sens où, elle peut accepter plusieurs significations dans des contextes différents, que ce soit, au niveau économique (B. Gazier, 1999, B. Decreuse, 2002, De Grip, 2004), au niveau organisationnel (A. Finot 2000; E. Saint-Germes, 2006, M. Hofaidhllaoui 2014), au niveau individuel (Van Dam, 2004 ; M. Fugate et al., 2004). Il est donc difficile d'identifier un consensus théorique sur la définition de l'employabilité, comme signalé aussi par D. Lorraine et al (2007) « Employability is an issue of concern in many areas of the economy. It is extremely difficult to identify a single definition, as, among other things, it depends on the context and the implementation of the term ».

Toutefois, malgré l'absence d'une définition universelle sur le concept, les chercheurs semblent s'accorder sur trois éléments fondamentaux. La définition de Hillage et Pollard (1998) nous semble appropriée pour illustrer cette vision globalisante :

« 1- la capacité à obtenir un emploi initial (*initial employment*), conditionnée entre autres par le système éducatif 2- La capacité à conserver son emploi et à mener les transitions entre les emplois et les rôles dans une même organisation 3- La capacité à trouver un autre emploi si nécessaire, entendue comme la capacité et la volonté des individus dans le management des

transitions d'emploi entre les organisations et en leur sein » (Hillage et Pollard citée et traduite Eve Saint Germes (2004)).

Dans le contexte de l'enseignement supérieur, définir l'employabilité du point de vue pédagogique permet de comprendre, une réalité différente. A cet effet, les professeurs, étudiants et employeurs assimilent le concept d'employabilité différemment. Comme explicité par Wickramasinghe & Perera (2010) cité par E. Sumanasiri (2015) « it has been shown that different stakeholders like faculty, employers and students understand the employability concept differently».

Tenant compte de la complexité du concept, des chercheurs comme M.Yorke & P.Knight (2004,2006), D. Lorraine et al (2007,2013), L. Harvey (2000,2003), ont tenté de définir l'employabilité en contexte académique. Les recherches les plus récentes, considèrent dans leurs travaux les compétences, à la fois génériques (ex : travail d'équipe, organisation, communication) et spécifique (ex : les compétences et les connaissances pertinentes à l'ingénierie, au droit ou au travail social), ainsi que les caractéristiques individuelles (ex : confiance en soi, résilience, discipline) comme facteurs déterminants de l'employabilité individuelle.

Nous retenons la définition de M. Yorke & P. Knight (2006) qui nous paraît en parfaite adaptation avec le contexte de notre recherche : « Employability is having a set of skills, knowledge, understanding and personal attributes that make a person more likely to choose and secure occupations in which they can be satisfied and successful » (M.Yorke et P.Knight, 2006) cité également dans les recherches de (D. Lorraine et al ; 2007, 2013).

## **2.2. Les déterminants de l'employabilité au niveau des compétences et caractéristiques individuelles**

Compte tenu du caractère multidimensionnel de l'employabilité, une vision holistique peut conduire à une image tronquée de la réalité, et certainement une inflation de dimensions. D'où l'intérêt de se limiter aux déterminants individuels.

Des recherches académiques (*Bader, 2007 ; M. Hofaidhllaoui, 2009 ; J. Othmane, 2011*) ont catégorisé les déterminants individuels sur trois volets, à savoir les déterminants liés à la personnalité, les compétences et les attitudes. Nous allons présenter brièvement les déterminants liés aux compétences et personnalité.





Selon Fugate et al (2004, 2008), l'employabilité est un construit psycho-social, c'est-à-dire un ensemble de caractéristiques psychologiques centrées sur la personne capable d'influencer sur l'employabilité individuelle :

« Employability is a psycho- social construct that embodies individual characteristics that foster adaptive cognition, behavior, and affect, and enhance the individual-work interface. »

*Fugate (2004, p:2)*

Selon le même auteur, il faut réunir trois dimensions pour rester activement employable : l'adaptation personnelle (personal adaptability), l'identité de carrière (career identity), capital humain et social (social and humain capital).

Van Der Heijden et Van Der Heijde (2004), de leurs parts, estiment que les compétences ont un pouvoir explicatif, quant à l'employabilité, définie dans cette approche comme : « l'accomplissement, l'acquisition ou la création permanents de travail grâce à une utilisation optimale des compétences ».

Selon ces auteurs, l'employabilité représente une combinaison des compétences individuelles spécifiques (liée à l'expertise professionnelle) et générales (compétences sociales et compétences liées à la flexibilité) qui peuvent se résumer sur 5 éléments essentiels : l'expertise professionnelle, l'anticipation et l'optimisation, la flexibilité personnelle, l'esprit collectif, balance.

Dans le cadre des déterminants cités ci-dessous, J. Othmane (2011) présente une étude basée sur des facteurs individuelles, démographiques et organisationnelles. Les dimensions individuelles qui expliquent l'employabilité selon Othmane et al (2011) se consacrent sur l'auto-efficacité et le locus de contrôle<sup>4</sup>.

Selon M. Hofaidhllaoui (2014) les facteurs qui expliquent l'employabilité pour les individus et pour les organisations reposent sur des dimensions individuelles, organisationnelles et d'autres liées au poste de travail. Les facteurs individuels se consacrent dans le cadre de cette étude à : la volonté d'accepter la mobilité et La personnalité proactive.

Certes, Le discours sur les déterminants de l'employabilité a été significativement influencé par la vision « employeur », comme on peut le constater sur la présentation des déterminants ci-dessus. Néanmoins, ce constat justifie une approche purement économique et / ou managériale qui décrit un modèle organisationnel de performance et compétitivité (Hofaidhllaoui, 2011), or que l'employabilité au sens pédagogique, s'investit -au-delà de cette

---

<sup>4</sup> Variable relative à la théorie de l'évaluation cognitive qui se présente à son tour comme une mini-théorie de la théorie de l'autodétermination : (Voir les travaux de Deci & Ryan pour plus d'approfondissement)

vision, sur une approche psychologique et sociologique basée sur « l'individu » ; à la recherche du jeune diplômé capable, responsable, autoentrepreneur et bon citoyen...

Dans ce cadre (Harvey, 2000,2003 ; M. Yorke & P. Knight, 2004, 2006, D. Lorraine et al, 2007, 2013) ont bâtis une revue de littérature vigoureuse sur les déterminants individuels en contexte académique. En effet, dans un rapport nommé « *skills plus* » publié par Yorke & Knight (2004), les auteurs considèrent dans leurs travaux l'importance d'une combinaison optimale des déterminants individuels basés sur les compétences et qualités personnelles. Il en découle 4 variables interdépendantes : La métacognition- L'efficacité personnelle, Les compétences clés, Subject understanding<sup>5</sup> « connaissance et rendement académique ». Dans la même ligne d'idées, selon D .Lorraine et Al (2007,2013) la clé des étudiants pour activement employable repose sur : L'expérience Vie/Travail, Les compétences génériques, Subject understanding & skills « *connaissance et compétences et performances académiques* », intelligence émotionnelle, Apprentissage et développement de carrière. Ces éléments sont liés entre eux et présentent une relation d'interdépendance avec soi c'est-à-dire selon ces auteurs une autoévaluation et auto réflexion sur soi « *confiance -estime – efficacité* » est nécessaire afin de trouver une voie optimale de développement de l'employabilité.

L'employabilité individuelle est donc appréhendée dans cette perspective au-delà d'une vision purement économique et managériale comme un ensemble de facteurs sociaux et psychologiques liés entre eux (voir les travaux de Yorke & Knight pour plus détails). Dès lors, les croyances, les perceptions, l'estime et la confiance en soi semblent être des éléments prédateurs de la perception de l'employabilité des étudiants/diplômés.

### **3. Méthodologie de l'étude qualitative réalisée auprès des étudiants/diplômés**

#### **3.1. L'échantillon de l'étude :**

La population étudiée dans cette étude qualitative est constituée des étudiants du cycle universitaire à accès régulé. Dans ce cadre, il nous semble plus pertinent de trouver un ensemble cohérent d'étudiants (cas des étudiants de l'ENCG), comme une phase préliminaire à une future étude confirmatoire. Les étudiants de l'encg, à notre sens, répondent aux critères nécessaires à la réalisation de l'objectif de cette étude, nous avons essayé au maximum de définir un échantillon diversifié par une représentation stratifiée des ENCG du Maroc. Le tableau suivant présente la structure de l'échantillon et la durée des entretiens semi-directifs :

---

<sup>5</sup> Subject understanding : fait référence à l'ensemble des connaissances et acquis académiques

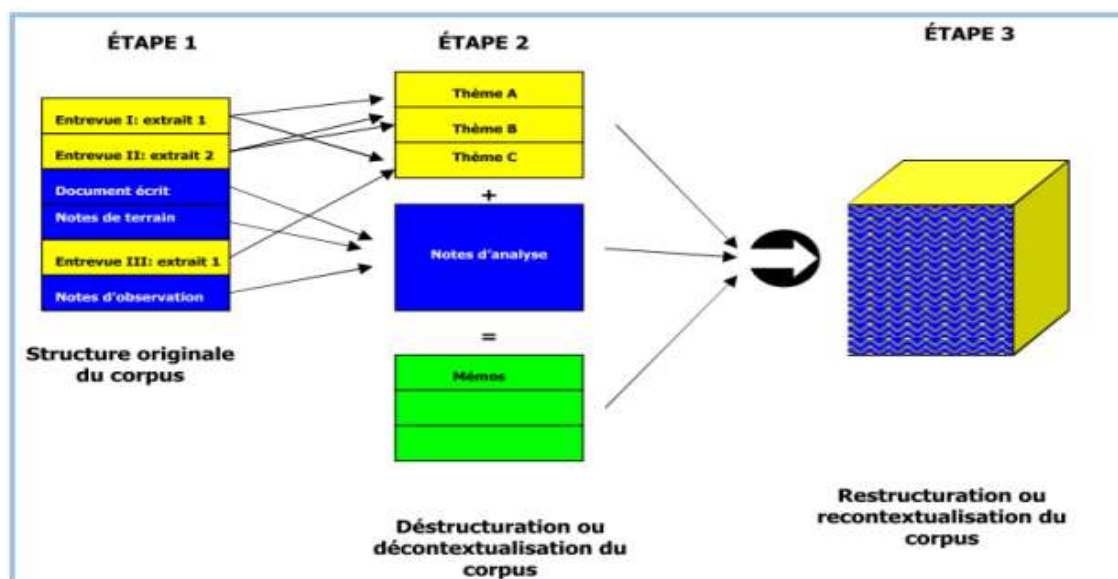
**Tableau 1.** Echantillon de l'étude

N°	Code	Age	Genre	Etablissement	Durée
1	J.C	21	M	ENCGT	30 min
2	S.A	23	M	ENCGT	25 min
3	C.K	23	F	ENCGK	30 min
4	L.H	22	F	ENCGC	30 min
5	A.B	25	M	ENCGT	45 min
6	H.Z	20	F	ENCGO	40 min
7	M.C	21	F	ENCGK	20 min
8	NAJI	25	M	ENCGO	25 min
9	S.T	21	M	ENCGO	30 min
10	T.D	23	M	ENCGC	40 min
11	K. H	21	F	ENCGA	20 min
12	M.S	22	M	ENCGF	25min
13	M.F	23	F	ENCGK	25min
14	H.F	21	M	ENCGT	30min
15	FATI	22	F	ENCGO	25min

**3.2. Le traitement qualitatif avec l'application NVivo12 plus**

Pour utiliser le logiciel Nvivo 12, nous avons opté pour la démarche de la décontextualisation-recontextualisation. Par cette technique, nous étions capables de détacher : « un extrait de texte de son contexte afin de le rendre sémantiquement indépendant, dans le but de créer [...] Des catégories regroupant des extraits, traitant un sujet particulier » (Deschenaux, 2005)

**Figure N°1 :** Représentation graphique de la déstructuration-restructuration d'un corpus



Source : Deschenaux, Frédéric et al (2005)

En profitant de la fonctionnalité du logiciel Nvivo 12 plus, nous avons décortiqué les entretiens en plusieurs morceaux. Ce processus de décontextualisation nous a permis de dégager 356 unités d'analyse, sachant que toutes ces unités ne traitent pas directement de l'objectif de notre recherche. Nous avons opté pour une sélection parmi les unités d'analyse afin d'en sélectionner seulement les plus liés à la problématique de notre recherche, soit 210 unités.

**Tableau N°2 : Arbre thématique dans NVIVO**

Nom	Fichiers	Références
Style d'enseignement		10 31
Favorisant l'autonomie		4 9
Favorisant la compétence		7 13
efficacité personnelle		9 24
Acceptation d'échec		4 5
D'étermination d'objectif		2 4
Réalisation des tâches		3 6
l'autodétermination		8 29
Accomplissement		3 3
Autonomie		3 6
Autorégulation		6 9
Empowerment		4 5
employabilité perçue		9 18

Par ce processus d'encodage, un arbre thématique se construit au fur et à mesure, ce qui nous conduit au tableau N2.

Pour pousser notre analyse vers des résultats originaux, nous avons utilisé l'option « surface des mots » chez Nvivo. A cet effet, nous avons remarqué qu'il y'a une variable qui occupe une place importante dans le graphe de la surface des mots. Il s'agit de la variable « **confiance en soi** ». Cette variable a été citée 55 fois par les répondants comme le montre le tableau suivant :

**Tableau N°3 : Fréquence des mots sous NVIVO**

Mot	Longueur	Nombre	Pourcentage pondéré (%)
étudiants	9	74	0,38
travailler	10	71	0,37
travail	7	65	0,34
comment	7	62	0,32
confiance	9	55	0,28
parfois	7	52	0,27
questions	9	52	0,27
professeurs	11	50	0,26
sentiment	9	50	0,26
sentez	6	48	0,25
professionnelle	15	46	0,24
formation	9	42	0,22
réponse	7	39	0,20

En effet, vu l'importance de ce terme constaté au niveau des entretiens, nous avons créé un nœud libre ou « free nodes» selon le langage du logiciel Nvivo12 plus, c'est-à-dire un nœud qui ne se rattache pas directement à une structure particulière, ou à un guide d'entrevue. Ce nœud nous l'avons consacré à ce terme. Nous avons converti le nœud libre de terme "confiance en soi", qui a été créé d'une façon inductive en nœud fils lié au nœud mère lié aux autres nœuds. Ainsi, l'arbre thématique final se présente comme suit :

**Tableau N°4 : Fréquence des mots sous NVIVO**

Nom	Fichiers	Références
Style d'enseignement	15	40
Favorisant l'autonomie	6	11
Favorisant la compétence	10	16
efficacité personnelle	12	29
Acceptation d'échec	6	7
Détermination d'objectif	3	5
Réalisation des tâches	5	8
l'autodétermination	13	41
Accomplissement	5	5
Autonomie	5	8
Autorégulation	8	11
Empowerment	6	8
employabilité perçue	11	21
Confiance en soi	13	24

#### 4. RESULTATS ET DISCUSSIONS :

Pour la présentation des résultats de notre analyse qualitative, suivant les suggestions de Miles & Huberman (2003) qui proposent différents formats rendons compte de ces résultats. Nous allons dans un premier temps présenter le pourcentage des verbatims dégagés ensuite nous allons procéder à l'analyse des extraits significatifs.

#### 4.1. Analyse des fréquences

Pour réaliser des analyses plus complexes, nous avons utilisé NVIVO afin de présenter un tableau illustrant les verbatims liés à chaque nœud. Ci-dessous le tableau basé sur les 210 unités d'analyses retenues :

**Tableau N°5** : pourcentages des verbatims dégagés

<i>Codes</i>	<i>Nombre des verbatim</i>	<i>% citations dans la catégorie</i>
<b><i>Style d'enseignement</i></b>	<b>40</b>	<b>19.04%</b>
<i>Favorisant l'autonomie</i>	11	5,23%
<i>Favorisant la compétence</i>	16	7,61%
<b><i>Employabilité perçue</i></b>	<b>21</b>	<b>10%</b>
<b><i>Autodétermination</i></b>	<b>41</b>	<b>19,52%</b>
<i>Accomplissement</i>	5	2,38%
<i>Autonomie</i>	8	3,8%
<i>Autorégulation</i>	11	5,23%
<i>Empowerment</i>	8	3,8%
<b><i>Efficacité personnelle</i></b>	<b>29</b>	<b>13,80 %</b>
<i>Acceptance de l'échec</i>	7	3,34%
<i>Détermination d'objectif</i>	5	2,38%
<i>Réalisation des tâches</i>	8	3,8%

D'après le tableau, nous remarquons que la variable « style d'enseignement » est citée par 19.04% des étudiants d'une façon directe, et 12.84% d'une façon indirecte. Ceci permet éventuellement de nous renseigner sur l'importance de ce concept dans nos entretiens. Même chose pour « l'autodétermination » et « l'auto-efficacité » qui représentent, respectivement, 16% et 11% soit donc une proportionnalité homogène pour les trois thèmes « Nœud ». On pourrait dire alors, que ces éléments présentent un écho favorable sur l'ensemble de nos entretiens.

Toutefois, nous avons remarqué que le thème le plus important « employabilité perçue » a été citée 21 fois seulement par les répondants, soit 10% de l'ensemble des verbatims codés. Ce qui veut dire, que nos répondants semblent moins intéressés au thème « Employabilité perçue ».

Après révision, nous avons constaté l'ambiguïté relative à ce concept, qui reste encore flou malgré les explications et clarifications. Par ailleurs, il semble que ces derniers ont fait référence à plusieurs reprises à l'employabilité sans en avoir compte, c'est le cas de S.A (23 ans) qui nous informe indirectement sur sa perception d'employabilité, en faisant référence à sa capacité de trouver un emploi :

*« Avoir les capacités nécessaires pour trouver l'emploi que je recherche ».*

Ainsi, selon, H.Z (23 ans), l'employabilité est la capacité individuelle de se gérer pour trouver un emploi :

*« Avoir les compétences nécessaires est un défi...avoir une bonne carrière et trouver l'emploi qui me convient le mieux c'est un défi »*

Il faut signaler que certains cas aussi ont assimilé l'employabilité aux nouvelles compétences individuelles, qui leurs confèrent l'aptitude et la capacité pour devenir compétitif dans le marché de travail. Chose qui a été confirmé par NAJI (25 ans)

*« Personnellement, je pense aujourd'hui qu'il ne faut pas se limiter aux acquis académiques, il faut se doter des compétences nouvelles pour avoir une bonne carrière professionnelle »*

FATI (22 ans) confirme le même constat :

*« Malheureusement, je constate que les connaissances acquises à l'école sont dépassées, je suis convaincu sur la nécessité d'avoir des compétences autres que celles acquises pour devenir compétitif dans le marché de travail »*

Nous retenons aussi l'extrait de verbatim A.B (25 ans), qui explicite sa perception de l'employabilité à travers l'idée de considérer dans son parcours le développement de certaines caractéristiques individuelles,

*« D'après mon expérience d'études, sur le plan individuel je manque d'une vraie expérience, la capacité de prendre de grandes décisions c'est l'essentiel aujourd'hui... » FATI, (22 ans)*

Le même répondant continua : *« A mon sens, il y'a aussi les compétences sociales et entrepreneuriales qui manquent aux étudiants/diplômés... » FATI, (22 ans)*

On pourrait dire alors que la perception de l'employabilité à été souvent constaté d'une manière indirecte chez les étudiants diplômés, sur plusieurs situations, ces derniers se sont exprimés sur la nécessité d'avoir des compétences différenciées, nouvelles et des qualités individuelles comme la capacité de communication et l'esprit entrepreneurial, afin de faire référence à l'employabilité assimilé à la capacité de trouver un travail, la capacité d'avoir des

compétences différenciées et parfois la capacités d'avoir des qualités individuelles d'un étudiant entreprenant.

#### **4.2. Analyse des extraits significatifs.**

##### **4.2.1. Relation entre le style d'enseignement et la perception de l'employabilité**

D'après l'ensemble de nos entretiens semi-directifs, la majorité des étudiants interviewés ont soulignés l'importance de la dimension sociale sur leur auto-perception. En d'autres termes, ils ont mis en lumière l'influence de leurs enseignants sur la façon par laquelle ils se considèrent et la façon par laquelle ils se comportent en classe ou en dehors de classe.

Effectivement ce constat est vrai, dans le sens où les jeunes étudiants sont généralement passibles à des influences de la part de leurs amis, familles, médias, entourage, et plus particulièrement par l'influence de leurs enseignants. A cet effet, plusieurs étudiants ont souligné l'importance des rapports sociaux avec leurs professeurs.

C'est le cas de H.Z (20 ans) étudiante à l'ENCG illustre bien la situation :

*« Pour mon cas, j'avais la chance d'étudier chez des professeurs que je considère personnellement comme des vrais coachs. Apart les études je sens que j'ai appris beaucoup de choses, car, ils nous donnent des conseils de vie, ils nous aident et accompagnent jusqu'à maintenant dans nos projets professionnels... ».*

C.K (23 ans) partage la même idée :

*« Certains professeurs, m'ont accordé la possibilité de m'exprimer librement en classe... je sens que cela a influencé ma confiance en soi, et le relationnel avec les gens ».*

Évidemment, la nature de la personnalité de l'enseignant participe à la valorisation de l'expérience académique. Dans ce cadre on pourrait dire que, l'étudiant ne reçoit pas seulement les connaissances transférées par son enseignant, mais aussi il va être influencé par la personnalité, les principes et valeurs exprimées par le style pédagogique.

Dans ce sens, selon (H.Z, 20 ans) :

*« Nous avons une relation de confiance et d'empathie avec certains de nos professeurs...après des années passées maintenant, nous avons beaucoup appris, sur la vie personnelle et professionnelle ... »*

(M.F, 23 ans) précise également :

*« Je me rappelle bien d'un professeur qui, parfois -dans le cadre du cours- ouvre des débats d'ordre général en classe d'une grande valeur ajoutée »*



Certes, ce n'est pas seulement le transfert des savoirs qui a été mis en évidence, mais aussi des éléments individuels non techniques contribuant directement ou indirectement au développement identitaire de l'étudiant. Nous pouvons déduire en conséquence, le pouvoir déterminant de la personnalité exprimée par le comportement du professeur sur la perception des étudiants.

En tant qu'un espace de rencontre entre les enseignants et les étudiants, les écoles de commerce sont devenues non seulement un lieu de transfère des savoirs et des connaissances académiques, mais aussi une véritable pépinière où des compétences génériques peuvent voir le jour (soft skills, life skills). L'interaction quotidienne avec l'enseignant permet à l'étudiant de le connaître de près. Une sorte de lien social se tisse entre les deux, ce qui permet le transfert des connaissances informelles de l'enseignant à l'étudiant. Le contraire est vrai, si l'étudiant se trouve dévalorisé ou marginalisé par son enseignant, il perdra sa confiance en soi et sera intimidé pour parler devant le public, chose qui va se répercuter sur son employabilité : C'est le cas de (T.D, 26ans), qui nous a dit :

*« A mon avis, il existe encore des professeurs qui représente l'autorité en classe, personnellement, avec ces professeurs, je ne prends pas d'initiatives et je reste toujours inquiet et méfiant »*

Chose qui a été aussi confirmé par (H.F, 21 ans)

*« ... sincèrement, le comportement de certains professeurs donnait l'impression d'aucune envie de socialiser, comprendre et aider l'étudiant... il y'a carrément un manque de confiance entre l'étudiant et le professeur... c'est démotivant »*

*« Je pense que le système taylorien n'a pas été bénéfique pour moi surtout sur le côté personnel .... et je me rappelle quand un jour je lui ai posé une question, il m'a répondu d'une façon sévère et moqueuse.... Quel niveau de français .... C'était très choquant.... Moi je suis timide de nature et je ne prends pas l'initiative de parler devant le public ... » (FATI, 22 ans)*

En guise de conclusion, nous pouvons dire que la majorité des répondants ont souligné l'influence du professeur sur le climat en classe et sur le comportement des étudiants, chose qui confirme la théorie que nous avons explicitée. D'autre part, le style autonomisant peut influencer positivement ou négativement le sentiment d'autonomie et d'efficacité et de manière générale les caractéristiques individuelles chez l'étudiant. Ces derniers auront certainement un impact positif sur la perception de l'employabilité individuelle. Autrement dit, l'étudiant se verra capable et responsable et d'une grande valeur ajoutée, par ce qu'il est confiant de ses capacités et qualités personnelles. En conséquence le style de l'enseignement renforce la confiance en soi et indirectement le sentiment de l'employabilité.

#### 4.2.2. Relation entre le style d'enseignement et le sentiment d'auto-efficacité

Au niveau de la revue de littérature, l'idée que le style de l'enseignement adopté par les professeurs impacte le comportement de l'étudiant est largement documenté. Dans ce sens, plusieurs auteurs ont mis en évidence l'influence des croyances d'efficacité sur l'autorégulation du comportement de l'étudiant/élève. Aussi, notre analyse de contenu a pu dégager plusieurs verbatims qui confirment l'influence du style pédagogique du professeur durant la séance de cours sur les croyances d'efficacité de l'étudiant.

Généralement, les verbatims dégagés font référence au rôle de l'enseignant dans le développement -au-delà des capacités et compétences académiques- des acquis personnels plus particulièrement, le développement de ce qu'on peut appeler « la confiance interne » de l'étudiant. C'est le cas de J.C (21 ans). Pour cet étudiant, il a emprunté un célèbre adage du feu Hassan 2 pour nous expliciter les choses en disant « l'homme c'est le style ». Ce jeune étudiant façonné par la mode et le style d'habillement ne cache pas son impression et appréciation de l'élégance de l'un de ses enseignants.

Selon lui « j'ai commencé à m'intéresser et repenser mon style vestimentaire en m'inspirant de l'un de mes professeurs...j'ai appris avec le temps que le fait d'avoir un bon look vous aide d'être plus admiré et plus aimé par les autres... » (J.C, 21 ans).

Suivant ce raisonnement, les jeunes étudiants pourront être influencés aussi par l'apparence de leurs enseignants. En conséquence, le style vestimentaire de l'enseignant se voit alors comme un élément de modelage sur l'aspect vestimentaire mais aussi indirectement sur la personnalité et la confiance de l'étudiant.

C'est le cas aussi de H.Z (20ans) elle nous a déclaré avoir été convaincue à porter le voile grâce à l'influence d'une de ses professeurs.

Dans un autre sens, un enseignant qui est proche de ses étudiants sera plus disposé à nouer des relations personnalisées avec eux. Il sera capable de comprendre leurs besoins ainsi que leurs aspirations. Le professeur peut déclencher un déclic qui peut provoquer une réaction psychologique et intellectuelle susceptible de changer la vie de l'étudiant :

C'est le cas de M.S (22 ans) qui explicite la même idée :

*« Un jour j'ai eu une mauvaise note, je me sentais vulnérable et faible, un de mes professeurs, a pu me convaincre sur mes capacités d'études, chose qui a par la suite métamorphosé mes résultats de fin d'année mais aussi mon comportement en classe ».*

Aussi (M.F, 24ans) étudiante en phase finale, partage la même idée, pour elle :

« Certains de mes professeurs avec qui je me sens en confiance, pour demander des conseils, ils arrivent toujours à me convaincre d'une façon ou d'une autre sur mes capacités individuelles... je sens une grande confiance sur leurs paroles ».

Effectivement, la relation interpersonnelle avec les étudiants permet en quelque sorte aux étudiants de bénéficier des expériences et compétences autres que techniques des professeurs. Les études théoriques ont largement documenté l'effet du comportement positif sur les résultats positifs de la relation interpersonnelle. Aussi, nos interviewés ont parlé implicitement de cette relation.

#### **4.2.3. Relation entre le style d'enseignement et l'autodétermination des étudiants**

D'après nos entretiens, l'autodétermination ou la perception d'autonomie a été assimilée par les étudiants/diplômés comme :

« La personne capable de faire les choses délibérément » ; « capacité de changer vers plus d'autonomie », « travailler avec intérêt », résoudre un problème sans contrôle et avec plaisir ».

Entre autres, à l'image de la théorie sociocognitive, l'influence du professeur sur la perception de l'autodétermination chez l'étudiant a été aussi constatée dans nos entretiens analysés. Plusieurs verbatims ont fait référence au lien existant entre le style de l'enseignement et le développement du sentiment d'autonomie chez les étudiants.

A cet effet, un de nos répondants nous a raconté (T.D, 23 ans)

« Je me souviens de l'un de mes professeurs qui disait une phrase inoubliable pour moi... soyez libre et prenez les bonnes décisions, mais, ayez le courage d'en assumer les conséquences ».

Cette façon de favoriser l'autonomie et au même temps responsabiliser les étudiants a été aussi constaté chez d'autres interviewés qui ont évoqué cela sur le choix de leurs sujets de stage :

Pour C.K (23ans) « en période de stage, mon professeur encadrant m'a donné la liberté de choisir le sujet qui correspond à mes intérêts ...j'étais totalement autonome sur le choix et au même temps totalement responsable sur le résultat ».

Aussi M.C (21 ans) partage la même idée, pour cette jeune étudiante :

« Le choix du sujet de mon PFE, je dirai à 80% été fait délibérément ... Mon encadrant me disait que le résultat final va marquer mon parcours professionnel si et seulement si je m'engage totalement dans le projet ».

En effet, la façon de donner une liberté aux étudiants de choisir le thème des travaux de recherche, nous apparaît comme une façon de donner une marge de contrôle à l'étudiant, en effet, l'étudiant entreprenant est capable de prendre les bonnes décisions et d'en assumer les

conséquences. Chose qui aura des répercussions positives pour le développement de leurs personnalités.

#### **4.2.4. Relation entre l'autodétermination des étudiants et leur sentiment d'employabilité**

Selon notre analyse théorique, l'étudiant entreprenant qui possède des qualités et des capacités individuelles sera capable d'affronter les aléas et les obstacles de la vie pour repérer et saisir les bonnes occasions. C'est ainsi, qu'un étudiant qui dispose des ressources psychologiques nécessaires se voit certainement capable de faire face à la morosité de la vie, trouver un emploi stable et s'épanouir socialement.

En effet, en analysant le corpus de nos entretiens, nous avons pu dégager plusieurs verbatims qui font référence directement ou indirectement à la relation entre le sentiment d'autodétermination de l'étudiant et sa capacité individuelle à trouver un emploi satisfaisant et épanouissant (employabilité) et. Généralement, les étudiants qui ont manifesté leur sentiment d'auto-détermination ont aussi parlé sur leurs perceptions individuelles de leurs capacités à gérer leurs vies et leurs parcours.

C'est le cas de S.A (23 ans), pour ce jeune étudiant :

*« J'ai toujours voulu intégrer l'ENCG... depuis ma première année je fais les devoirs avec beaucoup d'intérêt et plaisir..... Je pense, actuellement -grâce à cette motivation que j'avais depuis la première année- avoir les capacités nécessaires pour trouver l'emploi que je recherche ».*

Un autre répondant qui partage le même point de vue,

*« Personnellement, j'ai toujours eu le moral et la motivation d'investir l'attention, le temps et l'énergie pour l'amour et la passion que j'éprouve à ce domaine en général et aussi pour les objectifs que je veux atteindre dans ma vie ».* (A.B, 25ans).

On pourrait dire généralement, que les capacités et les performances individuelles sont fortement liées à la confiance en soi, la motivation et l'autonomie qui vont éventuellement créer une différence remarquable sur l'employabilité des étudiants. Par ailleurs, nous pouvons aussi montrer dans le cas contraire, un étudiant ou diplômé qui ne se sent pas à l'origine de ces actions ou motivé extrinsèquement (motivation par contrainte), ceci évidemment influence sur l'employabilité comme on peut le constater dans l'extrait de verbatim (H.Z, 23ans) :

*« J'étais très motivé pour étudier en France, mais je ne peux pas quitter notre maison... je suis très dépendante de mes parents ».*

Le manque d'autonomie et de la liberté chez cette jeune étudiante se positionne comme une entrave qui limite ses chances d'études et certainement son employabilité. Ainsi, selon (FATI, 22)

*« .... Réaction de mon professeur à renforcer ce sentiment d'infériorité... jusqu'à maintenant je sens presque une phobie à faire des présentations orales... et j'ai peur que ça influence mon parcours professionnelle ».*

Nous constatons que la majorité des interviewés ont fait référence à la confiance en soi comme un catalyseur qui augmente leur niveau de perception d'employabilité ou de pré-employabilité. Pour eux, un étudiant qui a confiance en ses capacités et son autonomie et ses compétences aura plus de chance à l'épanouissement individuel et la capacité de mise à l'emploi plus qu'un autre qui ne possède pas ces qualités.

#### **4.2.5. Relation entre efficacité personnelle et perception d'employabilité**

Selon les théories sociocognitives, le sentiment d'efficacité personnelle de l'étudiant est intimement lié à sa réussite scolaire. Un étudiant qui se voit avec un niveau d'efficacité élevé aura toujours des bons résultats, ainsi l'analyse théorique permet de constater également la relation entre le comportement de recherche d'emploi et l'efficacité personnelle. Nous pouvons dire que l'efficacité personnelle impacte la capacité d'obtenir l'emploi théoriquement.

En effet, ceci est également conforme aux résultats obtenus par l'analyse thématique de nos entretiens. En ce sens, Naji(24ans) a dit :

*« Lorsque je me trouve confronté à une tâche difficile, je n'hésite pas à demander de l'aide.... Ce n'est pas un problème pour moi.... L'essentiel c'est de la résoudre ».*

S.T (21, Oujda)

*« Quand je fixe un objectif je dois le réaliser dans n'importe quelle situation, quant à mes études j'ai toute la confiance en ma capacité de réussir et atteindre mes objectifs coûte que coûte »*

L'objectif principal de ces répondants c'est de résoudre le problème abstraction faite de la façon par laquelle il a été résolu. En ce sens, une sorte de confiance interne sur la capacité personnelle à résoudre les problèmes permet à l'étudiant / diplômé de se concentrer seulement sur la réalisation des objectifs. Parallèlement, (H.Z, 23ans) a dit presque la même chose, pour cette jeune étudiante :

*« Les problèmes.... Je les perçois comme des défis.... Réussir mon parcours d'études est un défi ...avoir une bonne carrière et trouver l'emploi qui me convient le mieux c'est un défi .....je devrais trouver et développer toutes les compétences nécessaires pour y arriver ».*

L'efficacité peut être assimilée donc, à la capacité de fixer des objectifs réalisables et croire en leurs réalisations. De ce constat, nous pouvons dire que lorsque l'étudiant fixe des objectifs optimistes sur sa carrière et son projet professionnel, il est susceptible de développer des croyances sur sa capacité de réalisation de ces objectifs, par conséquent, il a tendance à développer tous les moyens et toutes les ressources pour atteindre une employabilité durable.

❖ **Proposition d'un modèle de recherche enrichi**

Selon notre étude qualitative exploratoire, les verbatims dégagés affirment l'existence des variables de notre modèle. A cet effet, l'analyse des entretiens nous conduit à faire des liens entre l'ensemble des variables explicatives et à expliquer et de faire révéler le rôle de la variable confiance en soi dans l'influence du comportement des jeunes étudiants. Comme le montre le tableau suivant :

**Tableau 6** : hypothèses de recherche

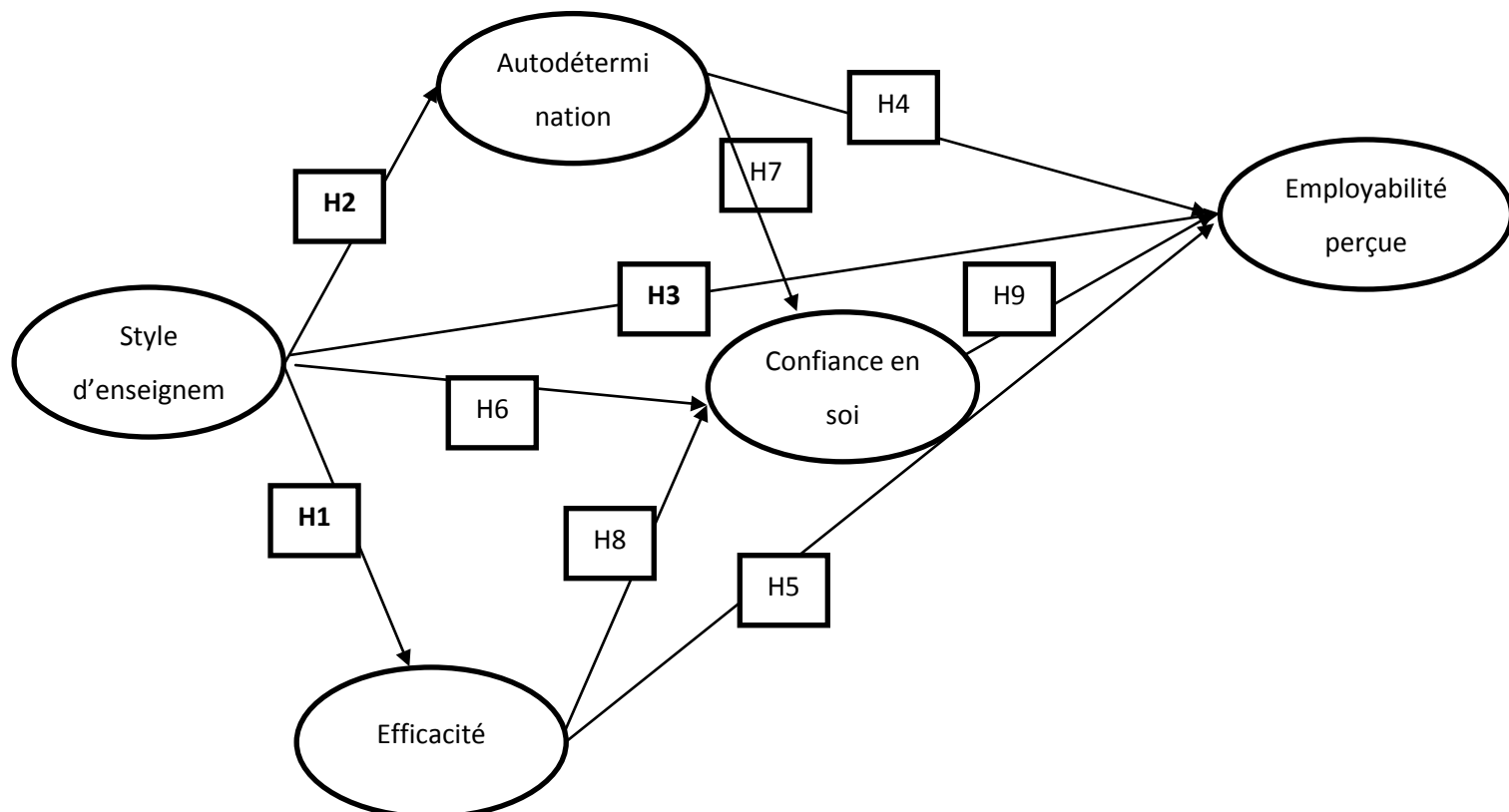
N° Hypothèse	Hypothèses directes
H1	Un style d'enseignement qui soutient l'autonomie des élèves serait relié positivement à l'auto-efficacité.
H2	Un style d'enseignement qui soutient l'autonomie des élèves serait relié positivement à l'autodétermination des étudiants
H3	L'autodétermination (sentiment d'autonomie) influencerait positivement employabilité perçue des jeunes Diplômés.
H4	Le sentiment d'efficacité personnel influencerait positivement employabilité perçue des jeunes diplômés.
H5	L'enseignement soutenant l'autonomie influencerait positivement l'employabilité perçue des jeunes diplômés.
H6	Un style d'enseignement qui soutient l'autonomie des élèves influencerait positivement la confiance en soi chez les étudiants.
H7	L'autodétermination (sentiment d'autonomie) influencerait positivement la confiance en soi des jeunes Diplômés.
H8	Le sentiment d'efficacité personnelle influencerait positivement la confiance en soi des jeunes diplômés
H10	La confiance en soi des jeunes étudiants influencerait positivement leur employabilité perçue
Les hypothèses de médiation	

H1m	Un style d’enseignement qui soutient l’autonomie des élèves influencerait positivement l’employabilité perçue des jeunes étudiants à travers leurs confiances en soi
H2m	L’autodétermination (sentiment d’autonomie) influencerait positivement l’employabilité perçue des jeunes étudiants à travers leurs confiances en soi
H3m	Le sentiment d’efficacité personnelle influencerait positivement l’employabilité perçue des jeunes étudiants à travers leurs confiances en soi

L’analyse des extraits significatifs de nos entretiens a fait le constat de l’importance de la variable « confiance en soi » dans les discours de nos répondants. A cet effet, la confiance se présente selon la perception des étudiants comme un pont entre les variables explicatives et les variables à expliquer. En d’autres termes, le comportement du répondant, alors apparaît être influencé par l’ensemble des variables explicatives à travers la variable confiance en soi. Nous pouvons donc considérer que la confiance en soi est une variable médiatrice entre le style d’enseignement, l’efficacité personnelle et l’autodétermination d’une part et l’employabilité perçue d’autre part. Dès lors des nouvelles hypothèses doivent être formulées.

Dès lors, compte tenu des nouvelles connaissances acquises à la suite de l’étude qualitative exploratoire, nous proposons le modèle de recherche enrichi de la figure

**Figure 2** : le modèle conceptuel de la recherche



## Conclusion et perspective

Cette recherche est une occasion pour étudier les apports de la pédagogie universitaire « autonomisante » sur le développement de l'employabilité des étudiants. En effet, la présente étude vient de refléter une image parmi tant d'autres qui expriment le choc de la réalité ressenti par les étudiants après avoir passés des années d'études ou obtenus le diplôme.

L'ensemble des résultats obtenus confirment l'effet positif du style pédagogique autonomisant sur les perceptions et les croyances des étudiants, et ces répercussions sur leurs perceptions de l'employabilité. Nous constatons de cette étude -basée sur l'étudiant comme unité principale d'analyse- la nécessité de lier le management universitaire Marocain à la confiance de l'étudiant, identifiée comme élément médiateur à la perception de l'employabilité chez les étudiants.

En outre, la présente étude confirme également l'idée que l'employabilité ne résulte pas seulement des indicateurs économiques et managériaux. En effet, il en découle de cette étude l'importance de considérer la dimension sociale et psychologique dans les modèles de développement de l'employabilité des étudiants Marocain. De ces constats, les apports de la recherche peuvent se présenter comme suit :

L'apport méthodologique réside dans la démarche scientifique qui s'investit sur l'approche sociale et psychologique de l'employabilité appliquée au contexte académique. Nous avons remarqué dans ce sens, le manque des recherches francophones s'inscrivant dans cette perspective. Le présent article se veut donc compléter et enrichir la théorie francophone sur cette nouvelle vision de l'employabilité.

Concernant l'apport managérial, cette étude peut donner des pistes et des plans d'actions aux praticiens universitaires. Face au taux de chômage alarmant des jeunes diplômés, les praticiens universitaires peuvent s'inspirer de cette recherche qualitative pour revoir et réorienter leurs styles pédagogiques vers une démarche émancipatrice favorisant la satisfaction des besoins psychologiques de l'étudiant.

Comme perspective de la recherche, certes, les quinze entretiens ne sont pas suffisants pour étudier de manière rigoureuse la perception de l'étudiant Marocain, il sera donc nécessaire de compléter cette étude par une démarche quantitative confirmatoire, dans le but de valider de manière plus objective notre modèle de recherche. Ainsi, il sera important de lier notre travail à une démarche longitudinale, afin d'analyser rigoureusement le style pédagogique autonomisant et ces répercussions sur la perception de l'employabilité dans tout le processus.



## **Bibliographie :**

Altet, M. (1988). Les styles d'enseignement : un instrument d'analyse de la stabilité et de la variabilité des pratiques enseignantes. Un outil de formation à l'autoanalyse. Les Sciences de l'Éducation pour l'Ère Nouvelle, (France), No 4-5, 65-94.

Balhadj, S. & Melhaoui, I. (2020). Le style pédagogique autonomisant contribue-t-il au développement d'une pré-employabilité des jeunes diplômés : revue de littérature et proposition d'un modèle conceptuel. European Scientific Journal February 2020 edition Vol.16, No.4 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431, 107-130

Cheon S., Reeve J. (2012). Experimentally Based, Longitudinally Designed, Teacher-Focused Intervention to Help Physical Education Teachers Be More Autonomy Supportive Toward Their Students. Journal of Sport and Exercise Psychology 34(3), 365-96.

Christenson & Barney (2009) The spectrum of teaching styles: Style D: The self-check style. OAHPERD Journal, XLV, (3), 23-27.

Deschenaux, F. & al. (2005) Introduction à l'analyse qualitative informatisée à l'aide du logiciel QSR NVIVO 2.0, Les cahiers pédagogique de l'association pour la recherche qualitative, ISBN 2-9809005-0-8.

Fugate, M. & Al. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. Journal of Vocational Behavior 65. 20-36.

Jamel, O. & al. (2011). L'employabilité : Définition, création d'une échelle de mesure et contribution à l'étude des déterminants. Thèse de doctorant en sciences de gestion, université Jean Moulin Lyon 3, 25-60.

Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability, Quality in Higher Education, 7:2, DOI: 10.1080/13538320120059990, 102.

Harvey, L. (2003). Transitions from higher education to work., Centre for Research and Evaluation, Sheffield Hallam University, Sheffield, available at: [www.hodoms.org.uk/20140425HEA.pdf](http://www.hodoms.org.uk/20140425HEA.pdf) (accessed 15 June 2019), 1.

Heije, V., Heijden V. (2006) A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. Human Resource Management, Vol. 45, N° 3, 449– 476

Heijde, V. et AL (2004). Indic@tor: A cross-cultural study on the measurement and enhancement of employability among ICT-professionals working in small and medium-sized companies. Deliverable 2.1 Report on Main Pilot Study

Hillage, J. & Pollard, H. (1998) Employability: developing a framework for policy analysis», International Journal of Human Resources Development and Management, Vol. 3, issue 2, 138-154.

Hofaidhllaoui, M. & ROGER, A. (2014). Favoriser le développement de l'employabilité : un enjeu pour les individus et pour les organisations. Revue de gestion des ressources humaines, 2014/3 N° 93. DOI: 10.3917/grhu.093.0032. 32-53, 3.

Hofaidhllaoui, M. & Al (2011). Mesurer l'employabilité des jeunes diplômés : L'exemple des titulaires de masters tunisiens. <https://www.agrh.fr/assets/actes/2011hofaidhllaoui-vatteville.pdf>, Consulté le 03/2019. 3-7.



Legendre, R. (1993). Dictionnaire Actuel de l'Éducation. Montréal-Paris: GuérinEska. (sous presse), 986

Lemelin, M. (2015). Le rôle de la pédagogie en vue d'améliorer l'employabilité des diplômés : le cas d'HEC Montréal. Colloque sur l'employabilité, beyrouth Université ST- Joseph. 1-2

Leroy, N. & al. (2013) Un modèle sociocognitif des apprentissages scolaires : style motivationnel de l'enseignant. Soutien perçu des élèves et processus motivationnels. Revue française de pédagogie, no 182, janvier-février-mars. 5-12

Lorraine, D. et al. (2013) Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile, Education þ Training Vol. 56 No. 4, 303-313.

Lorraine, D. & al. (2007) The key to employability: developing a practical model of graduate employability. Education + Training, 49 (4). IN ISSN 0040-0912. 277-289. 2-12

Miles, M. & el. (2003). Analyse des données qualitatives. 2eme édition Edition Deboeuk, EAN 9782744500909

Reeve, J. & al. (2004) Self-determination theory: A dialectical framework for understanding sociocultural influences on student motivation»; VOL 4. AGE PRESSE. 34. 31-59

Reeve, J. (2006) Teachers as Facilitators: What Autonomy Supportive Teachers Do and Why Their Students Benefit the Elementary School» Journal, Vol. 106, No. 3 (January 2006), Published by: University of Chicago Press. 229-231, 35.

Ryan R. & Deci E. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. Contemporary Educational Psychology, 25, 54-67

Sarrazin, P. et al. (2006). Climat motivationnel instauré par l'enseignant et implication des élèves en classe : l'état des recherches, Revue française de pédagogie [En ligne], 157 | octobre-décembre 2006, mis en ligne le 01 décembre 2010, consulté le 30 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/rfp/463>; DOI : 10.4000/rfp.463, 164-36.

Sarrazin, P. et al. (2011). Nourrir une motivation autonome et des conséquences positives dans différents milieux de vie : les apports de la théorie de l'autodétermination. Traité de psychologie positive : fondements théoriques et implications pratiques, 306.

Yorke, M. & al. (2004) learning curriculum and employability in higher education, London: Routledge Falm, Series one <https://www.qualityresearchinternational.com>, consulté le 03/2019. 23

Yorke, M. & Al. (2006) Employability in higher education: what it is – what it is not, Learning and employability. series one. <https://www.qualityresearchinternational.com>, consulté le 03/2019. 3