



HAL
open science

L'employabilité, processus dynamique et outil de gestion efficace de carrière

Tadagbé Adelphe Adambadji

► To cite this version:

Tadagbé Adelphe Adambadji. L'employabilité, processus dynamique et outil de gestion efficace de carrière. 2025. <hal-05040538>

HAL Id: hal-05040538

<https://univ-paris8.hal.science/hal-05040538v1>

Preprint submitted on 30 Apr 2025

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Copyright - All rights reserved

L'employabilité, processus dynamique et outil de gestion efficace de carrière

par

ADAMBADJI Tadagbé Adelphe

Dans le paysage économique contemporain, l'employabilité est un concept fondamental, surtout au moment où le marché du travail subit des transformations constantes. L'employabilité ne se limite pas à la possession de diplômes ou à une expérience professionnelle ; elle englobe une gamme de compétences techniques et comportementales, ainsi que des attitudes qui permettent aux individus de s'adapter, de se développer et de réussir dans leur parcours professionnel. Selon Hillage et Pollard (1998), l'employabilité peut être définie comme la capacité d'un individu à acquérir et à maintenir un emploi, à progresser dans sa carrière ou à envisager une reconversion professionnelle lorsque cela s'avère nécessaire.

Les composantes de l'employabilité se répartissent en plusieurs catégories essentielles. Les compétences techniques sont directement liées à un domaine ou à un métier spécifique, incluant la maîtrise de logiciels, les techniques de gestion, et la connaissance des langues étrangères (Brown et al., 2010). Ces compétences sont souvent acquises par le biais de l'éducation formelle ou de la formation professionnelle. Parallèlement, les compétences comportementales, également appelées compétences non techniques, englobent des qualités personnelles telles que la communication, le travail en équipe, la créativité et l'adaptabilité (Goleman, 1998). Ces compétences sont capitales pour interagir efficacement avec les autres et pour s'ajuster à des environnements de travail en constante évolution.

L'expérience professionnelle joue également un rôle clé dans l'employabilité. Avoir une expérience dans le monde du travail, que ce soit à travers des stages, du bénévolat ou des emplois temporaires, renforce la crédibilité d'un candidat sur le marché (Mason et al., 2009). Cette expérience permet non seulement de développer des compétences techniques et comportementales, mais aussi de construire un réseau professionnel solide. En outre, la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie sont devenus impératifs dans un contexte où les technologies et les métiers évoluent rapidement (Schmid et al., 2015). L'apprentissage continu permet aux professionnels de rester à jour et de s'adapter aux nouvelles exigences du marché.

L'employabilité revêt une importance capitale pour les individus, car elle leur permet de mieux s'insérer sur le marché du travail et de sécuriser leur parcours professionnel (Bynner & Parsons, 2002). Dans un environnement économique marqué par des mutations rapides, les individus doivent être capables de s'adapter à ces changements pour assurer leur pérennité sur le marché du travail. Pour les entreprises, l'employabilité est synonyme de talents compétents et motivés (Cappelli, 2008). Les entreprises qui investissent dans le développement de l'employabilité de leurs employés bénéficient d'une main-d'œuvre plus engagée et fidèle, ce qui réduit les coûts liés au turnover.

À un niveau sociétal, l'employabilité joue un rôle essentiel dans la réduction du chômage et l'amélioration de la productivité (OECD, 2016). Une population employable constitue un atout pour la croissance économique et la stabilité sociale. En investissant dans des programmes de formation et d'éducation, les gouvernements peuvent contribuer à une meilleure intégration des individus sur le marché du travail et à la réduction des inégalités. L'employabilité est un processus dynamique qui nécessite une attention constante et un engagement envers l'apprentissage continu et le développement personnel.

I. Comprendre l'employabilité

L'employabilité peut être définie comme la capacité d'un individu à acquérir et à maintenir un emploi, à progresser dans sa carrière ou à envisager une reconversion professionnelle lorsque cela s'avère nécessaire (Hillage & Pollard, 1998). Ce concept repose sur un ensemble de compétences essentielles qui permettent aux individus de se démarquer sur un marché du travail de plus en plus compétitif (McQuaid & Lindsay, 2005). Au fil du temps, cette notion a évolué, passant d'une vision limitée à une compréhension plus large de ce qui définit un candidat attrayant pour les employeurs. L'employabilité se construit à travers divers facteurs, incluant des savoir-faire, des savoir-être et des comportements adaptés aux exigences du marché du travail.

Les composantes de l'employabilité se répartissent généralement en plusieurs catégories, chacune jouant un rôle essentiel dans le développement professionnel des individus. Parmi ces dimensions importantes, on retrouve les compétences techniques, les compétences comportementales, l'expérience professionnelle, la formation continue, la capacité à

s'orienter et la mobilité.

Les compétences techniques sont directement liées à un domaine ou à un métier spécifique. Elles englobent la maîtrise de logiciels, les techniques de gestion, et la connaissance des langues étrangères (Brown et al., 2010). Ces compétences sont souvent acquises par l'éducation formelle, la formation professionnelle ou l'apprentissage pratique. Dans un monde où la technologie évolue rapidement, les compétences techniques sont devenues essentielles pour répondre aux attentes des employeurs et pour naviguer efficacement dans un environnement de travail en constante évolution.

Les compétences comportementales, également connues sous le nom de compétences non techniques, incluent des qualités personnelles telles que la communication, le travail en équipe, la créativité et l'adaptabilité (Goleman, 1998). Ces compétences sont essentielles pour interagir de manière efficace avec autrui et pour s'ajuster à des environnements de travail en constante évolution. Les employeurs recherchent souvent des individus capables de travailler en collaboration, de résoudre des problèmes de manière créative et de s'adapter aux changements. Ainsi, le développement de ces compétences comportementales est tout aussi important que l'acquisition de compétences techniques.

L'expérience professionnelle joue également un rôle clé dans l'employabilité. Avoir une expérience dans le monde du travail, que ce soit à travers des stages, du bénévolat ou des emplois temporaires, renforce la crédibilité d'un candidat sur le marché (Mason et al., 2009). Cette expérience contribue non seulement à développer des compétences techniques et comportementales, mais permet également de construire un réseau professionnel solide. Les interactions avec des collègues et des mentors dans un cadre professionnel peuvent offrir des opportunités précieuses pour le développement de carrière.

Dans un contexte où les technologies et les métiers changent rapidement, la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie sont devenus impératifs pour rester à jour et compétitifs (Schmid et al., 2015). L'apprentissage continu permet aux professionnels de s'adapter aux nouvelles exigences du marché du travail. Participer à des cours, des ateliers ou des séminaires peut aider à actualiser les compétences existantes et à en acquérir de nouvelles, ce qui est essentiel dans un environnement professionnel dynamique.

La capacité à s'orienter et à se projeter est également importante pour l'employabilité. La

connaissance de soi et des opportunités professionnelles disponibles est fondamentale pour prendre des décisions stratégiques concernant sa carrière (Savickas, 2005). Les individus doivent être en mesure de s'orienter et de se projeter dans leur avenir professionnel, ce qui nécessite une réflexion approfondie sur leurs aspirations et leurs compétences. Cela implique souvent de se fixer des objectifs à court et à long terme et de rechercher activement des opportunités qui correspondent à ces aspirations.

Enfin, la mobilité et la flexibilité constituent des atouts considérables dans le monde du travail actuel (Friedman, 2007). La disposition à changer de lieu de vie ou de secteur d'activité peut permettre aux individus d'accéder à de nouvelles opportunités et de s'adapter aux évolutions du marché. La mobilité géographique est souvent un facteur déterminant pour les employeurs qui cherchent à attirer des talents dans des régions spécifiques ou à répondre à des besoins particuliers dans des secteurs en croissance.

L'employabilité est un concept multidimensionnel qui englobe un ensemble de compétences techniques, comportementales et d'expériences professionnelles. Dans un environnement de travail en constante évolution, il est essentiel pour les individus de développer ces compétences et de s'engager dans une formation continue. L'employabilité ne se limite pas à la recherche d'un emploi ; elle implique également une réflexion stratégique sur sa carrière et une capacité d'adaptation face aux changements du marché. En cultivant les différentes dimensions de l'employabilité, les individus peuvent non seulement améliorer leurs perspectives professionnelles, mais aussi contribuer au dynamisme économique et à la croissance des entreprises.

II. L'importance de l'employabilité

L'employabilité est un concept fondamental qui influence non seulement les trajectoires professionnelles des individus, mais également la performance des entreprises et le bien-être de la société dans son ensemble. Pour les individus, l'employabilité représente un levier essentiel pour leur insertion sur le marché du travail. En effet, dans un monde en constante évolution, marqué par des transformations technologiques rapides telles que la robotisation et la digitalisation, il est impératif que les travailleurs développent des compétences adaptées aux exigences changeantes du marché (Bynner & Parsons, 2002). Cette capacité d'adaptation est primordiale pour assurer la pérennité de leur parcours professionnel.

L'employabilité contribue également à renforcer la confiance en soi des individus. En se formant et en acquérant de nouvelles compétences, ils se sentent mieux préparés à faire face aux défis professionnels. Cette confiance accrue peut se traduire par une amélioration de la performance au travail, ce qui, à son tour, ouvre des portes vers des opportunités de progression de carrière. Les individus qui prennent des initiatives pour développer leur employabilité sont souvent perçus comme des candidats attrayants par les employeurs, ce qui leur confère un avantage compétitif sur le marché de l'emploi.

Pour les entreprises, l'employabilité est synonyme d'une main-d'œuvre compétente, motivée et adaptable (Cappelli, 2008). Dans un environnement commercial dynamique, la disponibilité de travailleurs bien formés est essentielle pour maintenir la compétitivité et favoriser l'innovation. Les entreprises qui investissent dans le développement des compétences de leurs employés constatent souvent une augmentation de la productivité et une amélioration de la qualité des services ou produits offerts. En effet, des employés capables de s'ajuster rapidement aux nouvelles exigences et aux défis émergents apportent une valeur ajoutée significative à leur organisation.

De plus, les entreprises qui soutiennent l'employabilité de leurs employés bénéficient d'une main-d'œuvre plus engagée et fidèle. Les salariés qui se sentent soutenus dans leur développement professionnel sont généralement plus enclins à rester au sein de l'entreprise, ce qui permet de réduire les coûts liés au turnover et à la formation de nouveaux employés. Cette fidélité peut aussi contribuer à créer une culture d'entreprise positive, où les employés se sentent valorisés et motivés à contribuer à la réussite collective de l'organisation.

À un niveau sociétal, l'employabilité joue un rôle capital dans la réduction du chômage et l'amélioration de la productivité, ce qui soutient le développement économique (OECD, 2016). Une population employable est un atout pour la croissance économique et la stabilité sociale. En favorisant l'employabilité, les gouvernements et les institutions peuvent contribuer à une meilleure intégration des individus sur le marché du travail. Cela peut également avoir des répercussions positives sur la société dans son ensemble, en réduisant les inégalités et en offrant des opportunités à ceux qui en ont le plus besoin.

L'investissement dans des programmes de formation et d'éducation est donc essentiel. Les programmes qui ciblent le développement des compétences des individus permettent non

seulement de préparer des travailleurs compétents, mais aussi de renforcer la cohésion sociale. En offrant des opportunités d'apprentissage à tous, les gouvernements peuvent aider à créer un environnement économique dynamique, propice à l'innovation et à la croissance. Cela contribue à bâtir une société où chacun a la possibilité de s'épanouir et de contribuer au bien-être collectif.

L'employabilité est un enjeu majeur qui relie les aspirations individuelles, les besoins des entreprises et les objectifs sociétaux. Pour maximiser les bénéfices de l'employabilité, il est important que les efforts soient concertés entre les individus, les entreprises et les gouvernements. Cela permettra de créer un environnement favorable à l'épanouissement professionnel et à la prospérité économique.

III. Stratégies pour améliorer son employabilité

Se former régulièrement est un impératif fondamental pour maintenir et améliorer ses compétences dans un contexte professionnel en constante évolution (Bourgeois et al., 2014). La formation continue, qu'elle prenne la forme de cours en ligne, d'ateliers, de séminaires ou de formations professionnelles, permet aux individus de s'adapter aux exigences changeantes du marché du travail. L'accès à des ressources d'apprentissage variées est un atout majeur, car il offre une flexibilité indispensable pour les professionnels qui doivent concilier leurs responsabilités personnelles et professionnelles. Les plateformes d'apprentissage en ligne, par exemple, permettent aux utilisateurs d'apprendre à leur propre rythme, ce qui est particulièrement bénéfique dans un monde où le temps est souvent limité.

En parallèle de la formation technique, le développement des compétences comportementales est tout aussi essentiel. Ces compétences, qui incluent la capacité à travailler en équipe, la créativité et la gestion du stress, sont de plus en plus recherchées par les employeurs (Heckman & Rubinstein, 2001). Investir du temps et des efforts dans le développement de ces compétences peut se révéler déterminant pour une carrière réussie. Participer à des activités de groupe, des projets collaboratifs ou des ateliers de développement personnel peut non seulement renforcer ces compétences, mais aussi offrir des occasions d'apprentissage. Obtenir des retours d'expérience de la part de pairs et de superviseurs permet également d'identifier des axes d'amélioration, renforçant ainsi la

capacité d'adaptation et l'efficacité dans le milieu professionnel.

Acquérir de l'expérience par le biais de stages ou de bénévolat constitue une autre stratégie efficace pour développer des compétences pratiques et élargir son réseau professionnel (Fitzgerald, 2013). Ces expériences permettent aux individus de mettre en pratique les compétences théoriques acquises tout en apprenant de nouvelles techniques. Le bénévolat, en particulier, offre une occasion unique de découvrir de nouveaux secteurs d'activité et de rencontrer des professionnels ayant des intérêts similaires. En outre, cette implication démontre aux employeurs une réelle volonté d'apprendre et de contribuer à la communauté, ce qui peut considérablement enrichir un CV.

Construire et entretenir un réseau professionnel solide est également essentiel pour le développement de la carrière. Un bon réseau peut fournir des opportunités d'emploi et des conseils précieux (Granovetter, 1973). Les individus devraient s'efforcer d'établir des relations professionnelles par le biais d'événements de réseautage, de conférences et de plateformes en ligne telles que LinkedIn. La construction d'un réseau ne se limite pas à accumuler des contacts, mais implique de cultiver des relations authentiques et mutuellement bénéfiques. Offrir son aide aux autres et partager ses connaissances peut renforcer ces liens et créer des opportunités futures, rendant le réseau plus dynamique et réactif aux besoins de chacun.

Adapter son CV et son profil professionnel aux besoins du marché est également une étape primordiale pour se démarquer des autres candidats (Kahn & Byers, 2019). Il est important de mettre à jour régulièrement ses informations, de personnaliser les candidatures en fonction des exigences spécifiques de chaque poste et de mettre en avant les compétences et expériences les plus pertinentes. L'utilisation de mots-clés en adéquation avec les offres d'emploi peut augmenter la visibilité du CV lors des recherches, ce qui est essentiel dans un marché du travail compétitif. En outre, il est recommandé de s'assurer que sa présence en ligne, notamment sur les réseaux sociaux professionnels, reflète une image professionnelle cohérente et engageante.

Enfin, être curieux et ouvert aux nouvelles tendances de son secteur est une qualité qui favorise l'employabilité. Rester informé des évolutions du marché et des nouvelles technologies est vital pour maintenir un niveau de compétitivité (Davenport & Prusak,

1998). Participer à des forums, des groupes de discussion et des communautés en ligne peut offrir des perspectives nouvelles et enrichissantes. Les professionnels devraient également s'efforcer de s'informer sur les tendances émergentes dans leur domaine à travers des lectures, des podcasts ou des webinaires. Cette curiosité intellectuelle stimule non seulement la créativité et l'innovation, mais elle est également très appréciée par les employeurs, qui recherchent des collaborateurs proactifs et capables de s'adapter à un environnement en constante évolution.

Pour réussir dans un monde professionnel en mutation, il est essentiel d'adopter une approche proactive en matière de formation, de développement des compétences et de création de réseaux. Cela nécessite un engagement constant et une volonté d'apprendre, qui sont les clés d'une carrière épanouissante et durable.

Conclusion

L'employabilité est devenue un élément essentiel de la gestion de carrière dans le monde professionnel contemporain. Elle repose sur un ensemble de compétences techniques et comportementales, ainsi que sur l'acquisition d'expériences professionnelles qui permettent aux individus de s'adapter et de s'épanouir dans un environnement en perpétuelle mutation. En investissant dans leur employabilité, les individus peuvent non seulement sécuriser leur parcours professionnel, mais également contribuer à la compétitivité des entreprises et au développement économique de la société (Bynner & Parsons, 2002).

Pour améliorer leur employabilité, il est nécessaire que les individus prennent en main leur développement professionnel en adoptant des stratégies proactives. Cela inclut un engagement envers l'apprentissage continu, qui peut se manifester par des formations en ligne ou en présentiel, des ateliers, ou des séminaires spécialisés (Bourgeois et al., 2014). En parallèle, le développement des compétences comportementales, telles que la capacité à travailler en équipe et la gestion du stress, est tout aussi important, car ces compétences sont de plus en plus recherchées par les employeurs (Heckman & Rubinstein, 2001).

Un autre aspect fondamental de l'employabilité est la construction d'un réseau professionnel solide. Un bon réseau peut offrir des opportunités d'emploi et des conseils précieux pour orienter la carrière (Granovetter, 1973). Participer à des événements de réseautage ou à des

plateformes professionnelles comme LinkedIn permet aux individus de nouer des contacts significatifs et de renforcer leur visibilité sur le marché du travail.

Enfin, l'employabilité est un processus dynamique qui nécessite une attention constante et une volonté d'évoluer. Les individus doivent être curieux et ouverts aux tendances émergentes de leur secteur, car cela leur permet de rester compétitifs (Davenport & Prusak, 1998). Participer à des forums ou à des groupes de discussion peut enrichir leurs perspectives et stimuler leur créativité, ce qui est particulièrement apprécié par les employeurs. L'employabilité est non seulement un atout pour les individus, mais elle constitue également un facteur clé pour la compétitivité des entreprises et le développement économique à l'échelle sociétale. En s'engageant dans un processus d'apprentissage et d'évolution continu, les individus peuvent véritablement maximiser leur potentiel professionnel.

Références

1. Bourgeois, M., et al. (2014). "La formation continue : enjeux et perspectives." *Revue Française de Gestion*.
2. Brown, P., et al. (2010). "The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs, and Incomes."
3. Bynner, J., & Parsons, S. (2002). "Social exclusion and the transition from school to work: The case of young people in the UK." *Journal of Youth Studies*.
4. Cappelli, P. (2008). "Talent on Demand: Managing Talent in an Uncertain Age." Harvard Business Press.
5. Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). "Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know." Harvard Business School Press.
6. Fitzgerald, H. (2013). "The Importance of Internships and Volunteering." *Journal of Career Development*.
7. Friedman, T. L. (2007). "The World is Flat: A Brief History of the Twenty-first Century."
8. Goleman, D. (1998). "Working with Emotional Intelligence."
9. Granovetter, M. (1973). "The Strength of Weak Ties." *American Journal of Sociology*.

10. Heckman, J. J., & Rubinstein, Y. (2001). "The Importance of Noncognitive Skills: Lessons from the GED Testing Program." *The American Economic Review*.
11. Hillage, J., & Pollard, E. (1998). "Employability: Developing a Framework for Policy Analysis."
12. Kahn, S., & Byers, T. (2019). "The Art of Tailoring Your CV." *Career Development Quarterly*.
13. McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). "The Concept of Employability."
14. Mason, G., et al. (2009). "High Skilled Work and Employability: The Role of Experience."
15. OECD (2016). "Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs." OECD Publishing.
16. Schmid, G., et al. (2015). "Lifelong Learning and the Future of Work."
17. Savickas, M. L. (2005). "The Theory and Practice of Career Construction."