



Entre capital humain et
insertion professionnelle :
Le rôle des schémas
cognitifs

Jean PRALONG
Maud PUJOL-DOREY

NEOMA
BUSINESS SCHOOL

EMPOWERING MANAGEMENT

CHAIRE
NOUVELLES
CARRIÈRES

1. Objectifs
2. Références théoriques
3. Méthodologie
4. Résultats & discussion

1. Objectifs

1. Identifier des modérateurs entre capital humain et taux d'insertion,
2. Introduire les notions de schémas cognitifs, de carrières durables et de « compétence à s'orienter »
3. Conseiller les entreprises et les organismes et charge de l'insertion.

2. Références théoriques

1. Sur le lien capital humain et carrières
 - Capital humain et parcours
 - Capital humain et réussite de carrière
 - La question des modérateurs (Ng et al, 2005)

2. Quels modérateurs ?
 - Reformuler le problème : une question comportementale

3. La question des schémas cognitifs
 - Références historiques, structure, fonctions
 - Différence croyances et habiletés
 - 4 schémas impliqués dans le succès :
 - Organisation
 - Concurrence
 - Soi
 - Marché
 - Capital humain, schémas de carrière et succès

» QR & hypothèses

3. méthodologie

1. VD : taux d'insertion : nombre de mois de CDI au cours des 36 derniers mois.
2. VI : capital humain générique : nombre d'années validées avant ou après le baccalauréat.
3. VC : âge, genre.
4. VM1 : croyances de carrière : 4 échelles.
5. VM2 : construction d'échelles de mesure des habiletés
 - *Technique des événements critiques de carrière*
 - *8 échelles*

4. Résultats

	Effectifs	Âges	Ecart-types
Hommes	800 (53,7%)	36,34	10,8
Femmes	690 (46,3%)	35,6	7,36
Échantillon complet	1490 (100%)	36	9,08

8 habiletés de carrière

- Rapprocher ses ressources des attentes
- Chercher et utiliser des informations pertinentes
- Multiplier les projets
- Hiérarchiser ses projets
- Présenter son projet
- Passer du projet à la stratégie
- Soutiens de l'entourage proche
- Soutiens dans les réseaux

Capital humain
générique

Taux d'insertion

4 croyances de carrière

- Organisation
- Concurrence
- Soi
- Marché

4. Résultats

1. 12 schémas modérateurs :
 - 4 croyances de carrière
 - 8 habiletés de carrière
2. Le capital humain ne suffit pas.
3. L'efficacité pragmatique des schémas.
4. L'efficacité normative des schémas.
5. La « compétence à s'orienter »
6. Contributions gestionnaires :
 - Diffusion et éducation
 - Remédiation et insertion