

# L'ENSEIGNEMENT DES SOFT-SKILLS DANS LE MILIEU UNIVERSITAIRE MAROCAIN

**Majda BERRADA**

*Faculté des Sciences Dhar Al Mehrez- Université Sidi Mohamed Ben Abdellah – Fès Maroc  
majdaberrada@yahoo.fr*

## Résumé

*Le présent article s'inscrit dans le cadre d'un bilan élaboré autour des stratégies d'enseignement et d'évaluation des compétences transversales et plus précisément les soft-skills en milieu universitaire.*

*Il s'assigne pour objectif de démontrer que la conjoncture socioéconomique est en étroite relation avec le secteur d'enseignement au Maroc, ce qui est à l'origine de la planification de ce module dans le cursus universitaire des étudiants afin de répondre à la demande croissante du marché de travail en valorisant le profil des lauréats et en renforçant leur employabilité.*

*Le deuxième point est une présentation très brève de quelques définitions des soft-skills, pour identifier ensuite les méthodes pédagogiques actives et les techniques d'animation innovantes valables pour leur développement.*

*Comme on ne peut parler de processus d'apprentissage sans évoquer l'évaluation, il s'avère essentiel de traiter du dispositif prévu par l'enseignant, pour réussir cette opération, sous forme de quiz, de mises en situation ou de jeux de rôle.*

*Au final, il est question de tirer la conclusion que l'enseignement des soft-skills permettra aux étudiants une réussite continue compte tenu, évidemment, des actions à entreprendre par le secteur de l'éducation et le secteur professionnel.*

**Mots-clés** : développement, enseignement, évaluation, soft-skills.

## I- Introduction

Tourné vers le futur, le Maroc focalise de plus en plus ses efforts sur le secteur de l'enseignement et de l'éducation pour gérer les contraintes socio-économiques et s'inscrire dans la restructuration d'un modèle de développement souhaitable.

Autrement dit, l'enseignement supérieur est placé au sommet des stratégies du développement, ce qui incite les acteurs à repenser la dynamique de son fonctionnement et à redresser éventuellement les entorses.

Dans ce sillage, plusieurs travaux d'évaluation ont été réalisés et dont l'objectif est de mesurer le degré d'adaptation des formations aux besoins spécifiques du marché de travail.

Le constat est clair : il faut former nos jeunes étudiants non seulement en matière de compétences techniques mais aussi en matière de compétences génériques appelées soft-skills.

Monsieur le Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche scientifique et de l'innovation a affirmé lors d'une visite à l'un des établissements universitaires que son département « accorde un intérêt particulier pour doter les étudiants des soft-skills visant à faciliter leur adaptation aux évolutions rapides des métiers ».

Ceci dit, l'étudiant est au centre de la production universitaire et il est impératif de le préparer aux nouvelles exigences du métier et de la vie citoyenne en lui dispensant une formation axée sur le développement personnel et sur l'intelligence émotionnelle.

La problématique étant de s'interroger sur la contribution des soft-skills à la réussite des étudiants sur le plan personnel et sur le plan professionnel et quelle ingénierie pédagogique innovante dans le développement de ces compétences transversales est mise en pratique dans le cursus universitaire. Mais avant, il serait instructif de concocter à partir d'une revue de littérature bien abondante quelques approches définitives des soft-skills.

## **II-De quelques approches définitives des soft-skills.**

D'un point de vue théorique, les hard-skills sont définis comme des compétences techniques qui consistent à travailler avec des équipements, des données ou des logiciels par opposition aux soft-skills qui sont des compétences comportementales, un mélange de traits de caractère (autonomie, adaptabilité), de qualités morales (honnêteté, la cordialité, la courtoisie...) et de goûts et intérêts (comme le sens du commerce par exemple).

Le terme soft-skills est un terme générique qui résume une grande variété de compétences et de caractéristiques. Il peut également être décrit comme des compétences clés, des facteurs non techniques ou des aptitudes sociales.

L'étendue et la diversité des soft-skills engendrera, par ailleurs et pour d'autres, leur classification en plusieurs grandes catégories, comme :

- L'esprit critique, l'organisation ;
- L'intelligence sociale, le management ;
- La communication, les attitudes ;

- L'intelligence émotionnelle et l'éthique.

Suivant cela, ressort la difficulté de circonscrire ce que désignent exactement ces compétences dans leur sens. Mais l'accord est unanime sur leur nécessité pour le développement personnel, la participation sociale et l'employabilité. Ces enjeux ne se constatent chez nos lauréats à moyen et à long termes qu'en situation professionnelle. Mais lors du cursus universitaire, ces comportements s'exercent dans un contexte précis, c'est-à-dire dans des cas pratiques. La formation des étudiants universitaires doit être au service du développement de ces compétences dans le cas d'une démarche pédagogique innovante et active, compte tenu des besoins et des attentes aussi bien des étudiants que ceux du marché de travail. D'ailleurs, l'évolution de ce dernier a mis en lumière l'importance de ces compétences douces et certains recruteurs sont prêts à embaucher des candidats dont les compétences techniques sont moins avancées, à condition qu'ils démontrent de solides compétences comportementales.

### **III- Quelles stratégies de développement des soft-skills en milieu universitaire ?**

Inconsciemment, tout un chacun possède à des degrés divers certaines soft-skills tels que l'humanisme, la cordialité, l'empathie, la résistance au stress, ... Toutefois, pour les améliorer, il faut en prendre conscience et les valoriser par la répétition selon la situation. Ainsi, l'apprentissage des soft-skills peut se faire soit en approche intégrée, c'est-à-dire en étroite corrélation avec le contexte disciplinaire ou en approche spécialisée : c'est-à-dire les soft-skills peuvent être enseignées séparément du contenu et ensuite appliquées aux disciplines.

Dans les deux cas, l'enseignant est appelé à se détacher des pratiques pédagogiques classiques caractérisées par la fréquence des cours magistraux et à garnir son coffre à outils de nouvelles stratégies plus efficaces basées sur **le travail de groupe, la résolution de problèmes, l'étude de cas et la simulation.**

Ces techniques concrétisent davantage la compréhension chez les étudiants et développent leur esprit d'analyse.

L'ensemble de ces méthodes de développement des compétences transversales relève du courant socioconstructiviste où l'étudiant est responsable et actif dans son apprentissage : il s'interroge, il s'épanouit.

Par ailleurs, pour une réalisation optimale des cours sur les soft-skills, plusieurs conditions doivent être remplies, à savoir :

- Les conditions logistiques (écrans, tableaux, affiches, locaux spacieux pour faciliter le déplacement des étudiants en équipe...);
- Les conditions pédagogiques (planning de travail élaboré par l'enseignant, fiches, support de cours, descriptif des tâches à réaliser ...).

Fusionnées à la dimension humaine (comme la confiance en soi), l'ensemble de ces conditions permettent, d'une part, la pratique des activités de manière fluide et régulière et d'autre part, elles permettront de stimuler la motivation des étudiants, ce qui accroîtra, bien évidemment, le dynamisme de l'enseignant.

#### **IV- Le dispositif d'évaluation des soft-skills à l'université.**

Pour toute technique d'apprentissage et de développement de compétences, correspond un dispositif d'évaluation à adopter.

Rappelons que l'évaluation est un processus qui relève des mœurs pédagogiques, elle consiste à examiner le degré d'acquisition de la compétence à travers une performance en utilisant des mesures, des indices, des analyses, des appréciations, ...

Sans nous attarder sur les vocables, nous signalons que l'évaluation des compétences comportementales a dû développer des démarches ou des approches qui lui sont relativement propres.

D'abord, il faut préciser l'objet d'évaluation, c'est-à-dire la compétence traduite en performance (bien que les comportements humains soient difficiles parfois à objectiver / objectiver pris ici dans les deux sens : être rattaché à un objet et en même temps à la qualité d'être objectif).

Ensuite, il faut prendre en compte l'environnement ou le contexte d'évaluation, composé parfois de représentations subjectives, de ressources dont dispose l'étudiant, d'outils d'évaluation, des contraintes de temps...

Enfin, l'évaluateur doit procéder à la collecte des données pour analyser les écarts entre les objectifs fixés et les résultats obtenus.

A la lumière de ces trois étapes, la question des outils d'évaluation nous interpelle :

Donc, quels sont les outils utilisés par l'évaluateur pour mesurer les compétences transversales chez les étudiants ?

- On peut utiliser des questionnaires comprenant des questions à choix multiples, des cases à cocher, des listes déroulantes ...
- Des entretiens directs parfois portant sur des cas de simulation pour évaluer l'esprit de groupe, le sens d'organisation, les bonnes relations, ...
- Des livrets d'accompagnement ou portfolio : un document personnel qui contient des données pertinentes sur la progression de l'étudiant en matière d'acquisition des compétences et qui lui permet de prendre du recul par rapport à son apprentissage.
- Evaluation sur le lieu de stage : c'est un moyen d'évaluation très proche de la réalité surtout lorsqu'il s'agit d'apprentissage des soft-skills par une approche intégrée. (càd les soft-skills sont enseignées dans le contexte disciplinaire).

Les résultats obtenus à travers la mise en application de ces outils interactifs permettent d'avoir un bilan comportemental qui révèle le niveau de maîtrise atteint.

Tout compte fait, si l'évaluation permet de mettre le focus sur le degré d'immersion de l'étudiant dans une activité donnée, elle est aussi un moment de sa valorisation surtout quand les appréciations portées sont bénéfiques pour lui.

## **V- Conclusion**

En travaillant sur les soft-skills, plusieurs portes se sont ouvertes sur la personnalité du jeune étudiant qui doit s'investir pour être au diapason des exigences du contexte socioéconomique.

D'après notre modeste expérience de deux décennies dans l'enseignement du module TEC qui connaît à présent un tournant pédagogique où l'on parle plutôt de soft-skills et d'après l'analyse critique de toutes les données, nous constatons que les programmes convergent, bel et bien, vers le développement des compétences transversales sauf qu'il reste quelques actions à entreprendre par le secteur de l'éducation et le secteur professionnel. Ils doivent :

- 1- Prendre en compte les besoins individuels dans le développement des soft-skills. Autrement dit, inviter l'étudiant ou le lauréat à faire un autodiagnostic pour évaluer ses besoins et le rendre responsable de son choix de formation adapté à son plan de progression personnel.
- 2- Le développement des soft-skills doit s'inscrire dans une approche relationnelle, c'est-à-dire interpersonnelle pour faire passer une intention ou faire avancer un projet en fonction des objectifs à atteindre, des personnes cibles et des situations de communication.
- 3- Les formations dispensées en soft-skills doivent apporter à l'étudiant des compétences évolutives parce que le monde évolue, et si les compétences techniques permettent d'ouvrir des portes, les soft-skills permettent de rester à l'intérieur.

## Références bibliographiques

**Goffman Erving.** (1973), *La mise en scène de la vie quotidienne, 1- La présentation de soi*, Editions de Minuit.

**Perrenoud philippe,** (1995), *Des savoirs aux compétences : les indices sur le métier d'enseignant et sur le métier de l'élève*, Pédagogie collégiale, Québec.

**Peretti Jean-Marie,** (2018), *Ressources humaines et gestion des personnes*, Vuibert, 22<sup>ème</sup> édition.

**Rogers Carl,** (2018), *Le développement de la personne*, 2<sup>ème</sup> édition, Interéditions.

**Sanders Emmanuel et al,** (2018), *Les neurosciences en éducation*, Editions Retz.

**Van Laethem Nathalie, Josset Jean-Marc,** (2020), *La boîte à outils des soft skills*, Dunod Edition.

<https://www.planetgrandesecoles.com/comment-developper-soft-skills>

<https://www.talentprogram.fr/sft-skills-definition-exemples/>