

**Apprendre des Softs Skills dans un langage didactique :
limites et contraintes**

(cas des étudiants de l'OFPPPT de Meknès)

Dr. Adil LOUKILI

Université Ibn Tofail de Kénitra

Maroc

Résumé :

Sur la base de la méthodologie quantitative, cette recherche a permis de mettre en lumière l'importance des soft skills ainsi que les limites et les contraintes de leur enseignement dans les établissements supérieurs marocains. À travers une enquête de terrain menée auprès des étudiants de la deuxième année à l'OFPPPT de Meknès, en faveur de qui des cours de Soft Skills ont été dispensés, les résultats ont montré que ces compétences étaient perçues comme essentielles pour favoriser l'adaptation, la communication et l'insertion professionnelle et sociale. En dépit de leur utilité reconnue, l'enseignement des Soft Skills demeure carencé, en l'absence de formateurs spécialisés et d'un programme didactique riche, clair et harmonisé.

Mots clés : Soft skills, enseignement, didactique, insertion professionnelle.

Abstract :

Based on a quantitative methodology, this study highlighted the importance of soft skills as well as the limitations and constraints associated with their teaching in Moroccan higher education institutions. Through a field survey conducted among second-year students at the OFPPPT in Meknes who had received Soft Skills training, the findings revealed that these competencies are perceived as essential for fostering adaptability, communication, and both professional and social integration. Despite their widely acknowledged value, the teaching of soft skills remains inadequate due to the lack of specialized instructors and the absence of a comprehensive, clear, and harmonized instructional program

Introduction :

Dans un contexte marqué par de profondes mutations sociales, technologiques et éducatives, la question des compétences comportementales suscite un intérêt croissant auprès des chercheurs et des praticiens. En effet, ce phénomène occupe aujourd'hui une place importante dans les réflexions scientifiques récentes qui tentent d'harmoniser entre les besoins du marché et le parcours académique des jeunes. Communément appelées Soft Skills, ces compétences ont connu dernièrement un essor considérable en raison de leur importance dans le champ professionnel et social. Les organisations recherchent désormais des individus capables non seulement de maîtriser des savoirs techniques, mais également de communiquer efficacement, de collaborer, de faire preuve d'adaptabilité et de résoudre des problèmes complexes. Les soft skills sont un ensemble de compétences personnelles, relationnelles et émotionnelles qui facilitent l'interaction avec les autres en favorisant l'efficacité comportementale dans différents contextes professionnels et sociaux. Parmi les plus appréciées figurent la communication, l'esprit d'équipe, la créativité, l'intelligence émotionnelle, la gestion du temps, la pensée critique et le leadership. L'intérêt porté aux soft skills s'est particulièrement renforcé avec l'explosion de la mondialisation et de la digitalisation des activités professionnelles. Dans les établissements scolaires où les savoirs, savoir-faire et savoir-être sont enseignés pour préparer rigoureusement des futurs employés aux besoins du marché paraît la nécessité d'introduire les Soft Skills dans les programmes dédiés aux étudiants. Au Maroc, l'enseignement de ces compétences n'est pas facile à réaliser, car les enseignants qui travaillent sur la didactique de la discipline ne sont pas spécialisés dans le domaine et n'ont pas une plate-forme large et unique sur les objectifs escomptés. En plus, l'acquisition de ces habilités nécessite du temps et donc un cumul de connaissances et de pratiques ; ce qui n'est pas le cas dans les établissements marocains. Confronté à ces contraintes, le langage didactique, manipulé en classe des Soft Skills, n'arrive souvent pas à remplir sa fonction, mais il peut influencer les apprenants dans une certaine mesure quand il traverse pertinemment leur esprit. C'est dans cette perspective que s'inscrit notre présente recherche. Celle-ci s'interroge sur ce qu'on doit enseigner et sur les limites de de

cet l'enseignement. Un intérêt particulier sera centré sur les établissements de l'OFPPPT, vu qu'ils forment des étudiants pour leur qualification professionnelle et qu'ils intègrent les Soft Skills comme module principal dans chaque spécialité. Nous posons donc la problématique suivante : dans quelle mesure l'enseignement des Soft Skills s'avère efficace dans le langage didactique choisi par nos enseignants ? Pour répondre à cette question, nous mettrons d'abord l'accent sur le rôle du langage didactique dans le processus d'apprentissage, puis nous expliquerons la visée derrière l'enseignement des Soft Skills, enfin nous discuterons à travers l'analyse des résultats de l'enquête l'utilité de cet apprentissage dans l'employabilité et dans le quotidien des étudiants. Le terrain d'enquête sera axé sur l'OFPPPT de Meknès avenue des FAR en raison de sa proximité et sa richesse en termes de variables.

Cadre théorique :

S'imbiber d'un langage dans une atmosphère didactique :

Depuis l'ère d'Aristote et de Platon et jusqu'à aujourd'hui, **le langage**, « cet inconnu », comme l'appelait (Kristeva Julia , 1969), se pose comme moyen incontournable dans l'établissement du rapport que l'homme entretient avec soi-même et avec le monde qui l'entoure. Autrement dit, l'homme ne peut se rendre compte de son existence, penser le monde extérieur ou communiquer avec l'autre sans langage. Pour cette créature sociale, les objectifs que ce dernier peut remplir sont toujours tributaires de son contexte d'emploi, de l'espace où se produit son énoncé, du temps et des besoins des intervenants. Par ailleurs, les formes, à partir desquelles le langage se met en évidence, ne peuvent être composées et construites qu'au moyen des interactions qui s'effectuent entre les membres d'une société. À vrai dire, la vie en société dépend de l'intercompréhension entre ses individus rendue possible par le langage. En effet, le langage permet de percevoir, de déclarer et de partager des émotions et des idées. Ainsi, le locuteur se trouve dans la nécessité de se servir de ce moyen de communication pour présenter et représenter un fait, suivant une mentalité propre à une société. Dans ce contexte, le langage, sous ses formes multiples et variées (verbales, non verbales et para verbales), permet à

l'apprenant de se connecter au monde de la connaissance à partir d'une représentation symbolique du sens élaborée en classe.

Ce moyen d'expression, comme l'illustrent de nombreux linguistes (Laplane Dominique, 2005), permet à l'émetteur (enseignant ou élève) de véhiculer une information au destinataire en accomplissant un acte de langage qui peut varier selon la situation de communication. Selon (Austin John, 1970), les actes de langage sont, soit constatifs (qui décrivent une réalité), soit performatifs (qui accomplissent une action). La fonction communicative du langage est définie par Austin et (Searle John, 1972) comme un acte illocutoire (le fait de produire un énoncé pour réaliser un objectif : promesse, ordre, question, etc.), par contre la conative est perçue par les mêmes auteurs comme un acte perlocutoire dont l'objectif énonciatif est de faire réagir le récepteur. Dans ce cadre, nous pouvons dire que le langage en tant qu'acte individuel et social en même temps, permet de mettre l'opération enseignement-apprentissage en pratique suivant des règles et des valeurs communes.

Dans une situation de communication où le langage est considéré comme moyen incontournable de contact entre les interlocuteurs, l'apprenant peut construire le sens du message à travers un processus qui repose sur les réflexions mentales qu'il a élaborées avec le soutien de son professeur ; un processus qui favorise la compréhension et améliore la communication collective entre tous les membres. Les représentations symboliques structurées en classe doivent être comprises de la même manière, par tous intervenants, selon des références sémantiques partagées en commun. En effet, le langage, non seulement permet, à partir d'une langue, d'exprimer des idées, mais donne aussi un cadre socio spatial de réflexion qui anime le travail pédagogique et didactique. On peut dire que l'environnement de l'apprentissage dépend de son langage.

La didactique, comme la définissent plusieurs auteurs, est une discipline, à visée praxéologique, qui étudie les conditions permettant à un apprenant de construire un savoir et d'endiguer les obstacles qui le bloquent dans les processus d'apprentissage. Elle est mise en pratique à travers un langage qui s'articule autour des formes diverses de communication utilisées dans des situations d'enseignement-

apprentissage. Le but est de transmettre, au moyen des consignes, des explications et des productions (écrites ou orales), un certain savoir en vue de faire acquérir des compétences opérationnelles. En classe, le langage agit donc comme un médiateur qui facilite la compréhension, favorise les échanges et aide à construire progressivement les capacités intellectuelles et sociales des élèves. Ceci dit, le langage didactique permet à ces derniers d'acquérir le savoir à partir des activités proposées. Ce que l'enseignant conçoit comme leçon vise à forger un socle sémantique dont l'objectif est d'imprégner l'esprit de l'apprenant. Diverses formes de comportement adoptées par ce dernier sont ancrées dans sa personnalité par le biais d'un quelconque apprentissage ayant défini un jour sa manière de penser, de réfléchir ou de raisonner. Ainsi, on parle de savoir, de savoir-faire et de savoir-être dans des situations d'initiative et d'action. Les mots, les textes ou les expressions orales sont destinés à transmettre des concepts dont les dimensions symboliques traversent l'espace didactique vers un autre social et humain. Ces concepts sont des constructions cognitives qui ont une base fonctionnelle ; celle de pousser à l'action et de planifier un comportement à venir. C'est dans cette perspective que l'on peut parler du lien entre le langage didactique, le sens et la compétence transversale. Les travaux didactiques tracent donc en faveur des apprenants un chemin psychocognitif où le sens dresse ses jalons pour déterminer une compétence, la mettre à nu et lui donner un droit de cité. Cette compétence leur permet d'intervenir quand il le faut dans des situations où ils se trouvent dans le besoin d'agir. Dans ce stade, il ne faut pas oublier que l'environnement social impose fortement sa loi chez tout le monde ; ce que les sociologues (Blanchet Jacques, 2011), les psychologues (Gosling Patrick, Ric François, 1996) et d'autres scientifiques ont affirmé à propos de l'influence incontournable de la société sur l'homme est très marquant. Ces derniers ont montré, à plusieurs reprises, que nous ne sommes pas maîtres à bord de nos choix quotidiens dans la vie, même s'il nous paraît parfois que nous en sommes acteurs. À vrai dire, nous ne faisons que dégorger consciemment ou inconsciemment ce que nous avons acquis et appris dans notre entourage. Ceci dit, le conformisme social se pose comme évidence dans la dynamique du groupe social. En d'autres mots, les valeurs sociales permettent à l'individu de se définir une

identité partagée en masse avec d'autres membres de la même société, car tout homme, dans le devoir inéluctable de vivre en commun, cherche naturellement à s'intégrer dans le groupe social auquel il appartient en adoptant les mêmes comportements que ses concitoyens. Dans ce cas, il trouve la sérénité de se mettre au diapason du groupe social et craint qu'il soit jugé différent, en plus. L'idée est bien confirmée par Haviland, Crawford, Fedorak et Lee qui estiment, dans leur ouvrage *Cultural Anthropology*, que le conformisme social redresse, à partir des valeurs sociales, le comportement des gens. Ils affirment, dans ce cas, que :

« *les valeurs, croyances et idéaux guident et colorent les comportements des individus, et permettent à ceux-ci d'interpréter leurs expériences quotidiennes.* » (Haviland William, Crawford Gary, Fedorak Shirley et Lee Richard , 2004).

En se basant sur la puissance naturelle du mimétisme, l'école peut jouer un rôle majeur dans l'affermissement des liens culturels entre l'apprenant et la société. Dans ce contexte, elle peut réguler certains comportements, sarcler certaines idées ou en inculquer d'autres. Les concepts et les connaissances appris en classe pourraient côtoyer l'atmosphère sociale de l'apprenant sans devoir s'y soumettre de fond en comble. Il s'agit d'une reprogrammation mentale collective et partagée qui s'adapte aux différents rythmes de l'évolution humaine. À partir des éléments cognitifs qu'il véhicule (valeurs ; croyances...), le langage didactique est capable donc d'orienter les perceptions et les comportements des gens.

S'appropriation des soft Skills dans un établissement scolaire :

Les soft skills sont difficiles à définir en raison de leur nature conceptuelle et contextuelle. Contrairement aux Hard Skills, elles ne sont ni facilement mesurables ni universellement prises en compte, vu qu'elles varient suivant les paramètres d'évaluation que propose chaque organisation et suivant les besoins et les attentes du marché d'emploi. La traduction littérale de l'expression ne reflète pas vraiment le bon sens vers le français ; la qualifier de "compétences douces" ne fait pas mouche dans sa vraie désinence. Certains la traduisent en "compétences transversales ou comportementales". En revanche, il s'avère pertinent de la garder dans sa structure linguistique originale. Sur le plan sémantique, il est question de l'ensemble des

aptitudes interrelationnelles et psycho-cognitives essentielles à la réussite professionnelle et personnelle de l'individu. Selon Feraco, T., Resnati, D., Fregonese, D., Spoto, A., & Meneghetti, C : « *les compétences transversales sont des traits de personnalité adaptables qui influencent notre cognition, notre comportement et nos émotions, et nous aident à atteindre nos objectifs. Elles sont essentielles à l'insertion professionnelle car elles augmentent les chances de trouver un emploi, de réussir professionnellement et de produire des résultats innovants.* » (Tommaso Feraco, 2023).

Les recherches focalisées sur les Soft Skills captent de plus en plus l'attention des intervenants dans le marché d'emploi. Ces dernières années, la majorité d'entre eux considèrent que le succès professionnel d'un futur travailleur est étroitement lié à ce genre de compétences. Les compétences techniques, bien qu'elles soient capitales dans l'exercice d'une tâche, d'un métier ou d'une fonction, elles demeurent à maintes reprises insuffisantes dans l'accomplissement des objectifs tracés par les responsables (Klaus, 2008)

L'évolution du monde de travail exige une pléiade de changements au niveau des attentes académiques et techniques. Depuis très longtemps, l'environnement d'emploi a abrité des gens dont les habilités techniques sont puissantes, mais insuffisantes pour garantir leur insertion professionnelle et sociale. Les soft skills sont devenues, à cet égard, un support indéniablement incontournable pour répondre favorablement aux exigences du marché de l'emploi. Désormais, les entreprises recherchent des profils capables de s'adapter efficacement aux évolutions technologiques et sociales, comme travailler en équipe, réussir le contrôle du leadership et résoudre les problèmes relatifs au fonctionnement de la gestion. D'où la nécessité de tracer un nouveau profil de candidat dont les qualités comportementales sont davantage satisfaisantes par le monde des entreprises. Récemment, le divorce entre le marché d'emploi et les nouveaux travailleurs commence à retrouver des taux plus ou moins faibles grâce aux nouvelles formations que certaines entreprises ou institutions tachent à leur faire subir, notamment au niveau de la communication et de l'insertion professionnelle. Depuis leur

émergence en (1968), les soft skills attirent de plus en plus l'attention des responsables pédagogiques dont l'objectif axial est de forger des compétences et des qualifications nécessaires, car elles représentent une clé de succès pour les jeunes d'aujourd'hui, vu qu'elles facilitent leur épanouissement personnel et professionnel. Depuis lors, l'expression est utilisée par des entités spéciales au sein de l'armée américaine et a commencé jusqu'à 1972 à prendre plus d'ampleur, car certains dirigeants militaires aux USA ont remarqué que beaucoup de missions des soldats étaient réussies grâce à la manière dont ces derniers avait été dirigés. Les soft skills sont donc “ *une combinaison de qualités relationnelles, interpersonnelles et sociales, considérées comme un complément aux compétences techniques (Hard Skills)*” (...) « *ils regroupent plusieurs types de compétences à savoir les compétences interpersonnelles, relationnelles, l'intelligence émotionnelle, la pensée critique, la communication, les compétences d'équipe, de management des personnes et des projets.*» (Meenakshi, 2009)

Acquérir des qualités de ce genre n'est pas facile pour un futur travailleur ; si l'environnement social remplit sa mission sacrée d'en forger un ensemble indéterminé, l'école assume une grande responsabilité dans la modélisation de cet apprentissage. Il arrive que certains individus trouvent personnellement facile de prendre l'initiative, de communiquer ou de travailler en équipe sans que la classe leur inculque quoi que ce soit. Cependant, la grande majorité se trouve, en dépit des qualités techniques dont elle fait preuve, bloquée dans la mise en pratique de ces qualités. Faute de quoi beaucoup de gens ne parviennent souvent pas à exceller dans leurs travaux dus ou dans leurs missions confiées au sein de l'entreprise, quelques soient leurs potentiels en termes de savoir. Par conséquent, l'employabilité chez eux demeure carencée et sans effet effectif. Selon Monchatre, « *il semble qu'un phénomène de responsabilisation des actifs au service de la production émerge, et ferait de la compétence un instrument de gestion des parcours en fonction des besoins du marché, et de la négociation salariale.* ». (Monchatre, 2007). Vu leur capital bénéfice dans le marché d'emploi, les soft skills commencent ces dernières années à intéresser les acteurs pédagogiques au Maroc et ailleurs. Le but principal est d'assurer aux jeunes formés des aptitudes complémentaires qui marient entre le

volet académique et professionnel. Depuis lors, on commence à voir l'enseignement des Soft skills s'effectuer dans des cours dispensés ou sous forme d'une discipline à part entière. Au Maroc, les profs qui s'en occupent manquent en général d'une spécialité précise dans ce champ, car il n'existe pas une branche officielle d'études qui prend ce nom ou qui se focalise uniquement sur ce genre de connaissances dans les facultés marocaines. En revanche, les recherches qui se sont frayées ce chemin avaient beaucoup avancé et permis à la communauté académique et entrepreneuriale de mettre le doigt sur des entraves susceptibles de contrer l'insertion professionnelle ou d'hypnotiser l'épanouissement managérial des employés. Il s'agit des études qui portent sur le champ psychologique (esprit critique, confiance en soi, gestion des émotions), sur le champ linguistique (communication, débats, réunions) et social (relations interpersonnelles, leadership, travail en équipe), etc. Selon la dernière étude Future of Jobs publiée en 2018 par le Forum Économique Mondial, les recruteurs s'attacheront en priorité aux 10 compétences suivantes :

1. Pensée analytique et capacité d'innovation
2. Techniques d'apprentissage actif
3. Créativité, originalité et prise d'initiative
4. Capacité à concevoir des technologies et à programmer
5. Capacité d'analyse et pensée critique
6. Capacité à résoudre des problèmes complexes
7. Leadership et influence sociale
8. Intelligence émotionnelle
9. Raisonnement, capacité à résoudre des problèmes complexes
10. Capacités d'analyse de systèmes et d'évaluation

Ces Soft skills peuvent changer selon le contexte et les exigences du travail alloué. L'étude confirme qu'ils occupent une place importante dans les marchés d'emploi d'aujourd'hui, bien qu'ils soient difficilement évaluables sur le plan

technique. Ils représentent donc un paramètre déterminant qui crée la différence entre un travailleur et un autre, car ils jouent un rôle crucial dans le succès professionnel de ces derniers. À vrai dire, celui qui parvient à communiquer facilement avec ses collaborateurs et à les pousser à prendre des décisions favorables pour l'entreprise demeure plus efficace qu'un employé passif qui se soustrait à accomplir des tâches imposées. Ces compétences comportementales procurent une valeur ajoutée à l'environnement du travail, quel que soient ses objectifs. Si la société conditionne la présence effective d'une grande partie des Soft skills chez les gens, les établissements scolaires peuvent faire à bon escient leur part dans l'acquisition de ces compétences. Les études ont prouvé par exemple qu'un élève de nature timide pouvait dépasser son trac au moment de ses prises de parole et devenir un bon communicant grâce à l'apprentissage ; de même, un étudiant d'habitude réticent peut apprendre à partager efficacement ses idées et se métamorphoser en un bon collaborateur et ainsi de suite. Cela s'avère sans doute difficile, eu égard au poids des accoutumances socioculturelles qui déterminent avec le temps le caractère et les comportements des gens ; il se trouve aberrant de parler d'un changement abrupt du jour au lendemain. Cependant, une telle prise de conscience d'un savoir-faire ou d'un savoir-être a tellement du poids que les futurs employés peuvent au moins réguler et adapter une partie de leurs manières d'agir, de penser ou de décider. Cela dépend certainement de la manière dont ces compétences ont été enseignées et de l'espace temporel et didactique de l'apprentissage.

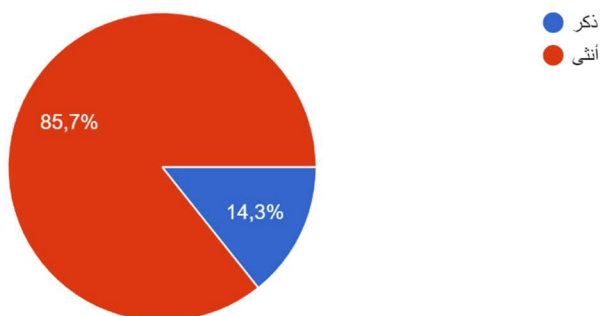
Cadre pratique:**Présentation de l'enquête:**

Notre enquête se base sur une démarche quantitative qui consiste à élaborer un questionnaire dont les données collectées feront l'objet d'une interprétation et une analyse des résultats. Nous avons demandé à Monsieur H M, Directeur de l'OFPPPT de Meknès avenue des FAR, de nous aider à réaliser la recherche tout en nous facilitant l'accès au groupes Watsapp des étudiants de différentes spécialités. Dans cette perspective, nous avons cherché à envoyer des questionnaires aux apprenants

de l'établissement pour recueillir les informations dont nous avons besoin. L'objectif est de mettre l'accent sur les potentiels bénéfiques de l'enseignement des Soft Skills que ces étudiants ont pu constater chez eux. Les résultats puiseront donc dans les opinions des apprenants vis-à-vis de ce qu'ils ont retenu comme compétences comportementales ou transversales dans la discipline de Soft Skills. L'essentiel dans la recherche est de déterminer dans quelle mesure le langage didactique qui circule en classe des Soft Skills arrive à imprégner et influencer favorablement ces futurs employés. Nous avons envoyé le questionnaire au maximum d'étudiants à dessein de saisir le maximum de réponses, après leur avoir expliqué notre la visée derrière l'enquête. Il s'agit de définir, selon eux, l'importance des Soft Skills dans leur façon de penser, d'agir ou de réagir. La potentielle valeur ajoutée de l'enseignement de la matière sera mise en relief non seulement à partir du contenu envisagé en classe, mais également à partir du langage que l'enseignant a cherché à manipuler. Majoritairement des admis en deuxième année scolaire, les étudiants à qui le questionnaire a été envoyé avaient déjà subi une formation de 60 heures en Soft Skills quelle que soit leur spécialité (Gestion des Entreprises ; Assistant Administratif ; Tailleur Couturier ; etc.). En effet, ils ont déjà validé ce module (soit directement soit par compensation) et retenu différentes notions en question. Nous avons demandé aux répondants de réagir objectivement aux questions posées pour obtenir plus ou moins des résultats non biaisés. Il s'agit de 3 classes de la deuxième année (AAOCP201 ; AAOC201 ; AAOG201) choisies arbitrairement. Chaque classe renferme successivement (20, 20, 21) étudiants. Les questionnaires ont été formulés en arabe pour faciliter la compréhension des questions et envoyés en ligne en vue de fluidifier la participation. Le processus s'est fait à travers le lien suivant : https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfj0ccjNsKopFhGZczbj7zmJr6vlCDZgqzpXqos_D9jt73Dw/viewform?usp=header

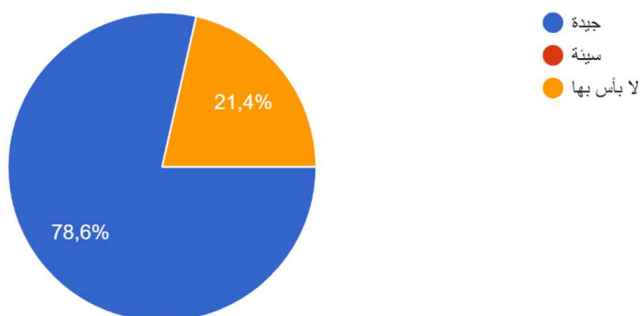
Nous avons amené les participants à déterminer d'abord leur sexe, puis à apprécier les notes qu'ils avaient eues en classe, enfin à donner leur avis sur le déroulement des activités et sur les contraintes qui pourraient étouffer les objectifs escomptés derrière l'enseignement de la discipline. Les données recueillies nous ont donné les résultats suivants :

الجنس
28 réponses



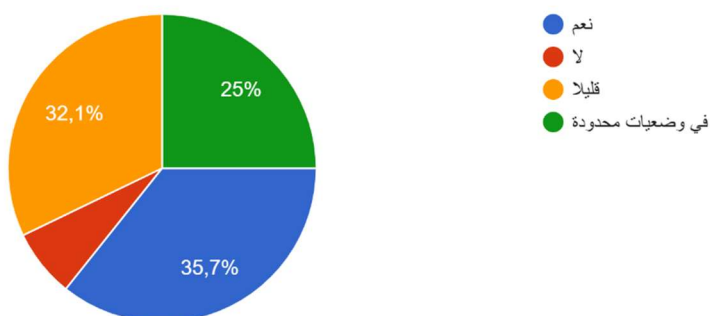
كيف كانت نقطك في مادة Soft Skills
28 réponses

التي درستها سابقا ؟



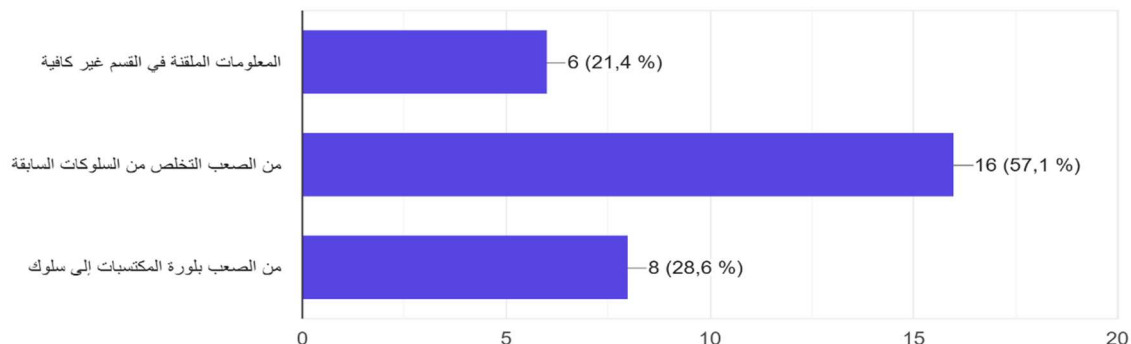
هل ما اكتسبته في مادة Soft Skills
28 réponses

غير من شخصيتك أو من طبيعتك ؟



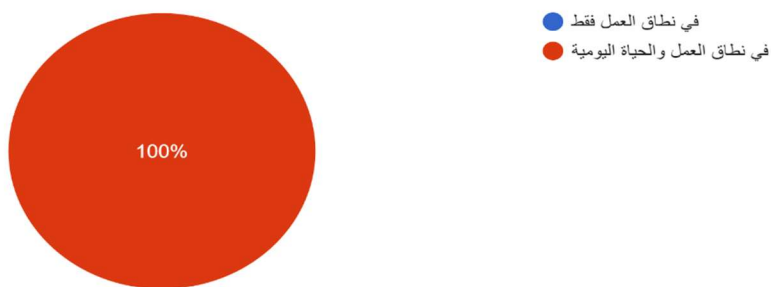
ما الذي يجعل ما اكتسبته صعبا في تداوله كسلوك دائم؟

28 réponses



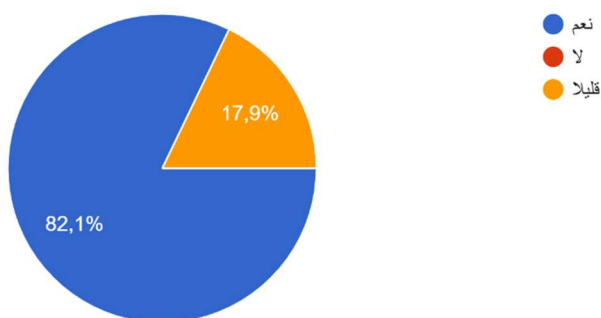
هل ترى أن ما اكتسبته يجب أن يدخل

23 réponses



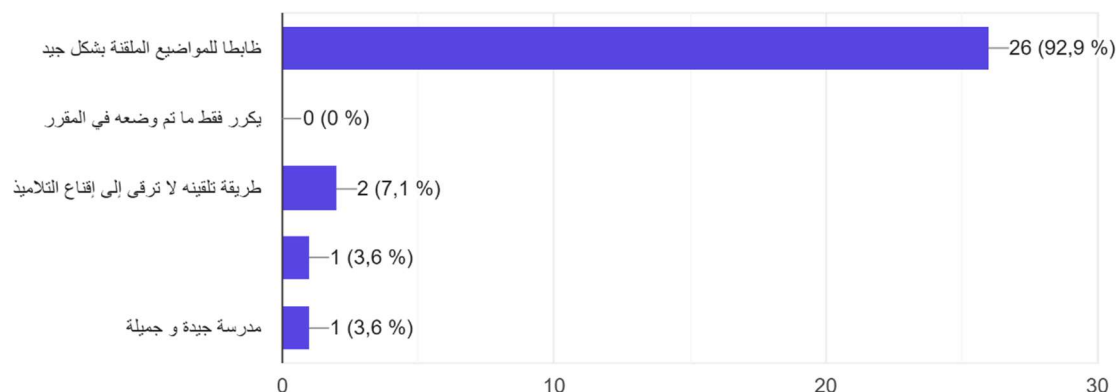
هل استفدت أمورا جديدة من هذه المادة؟

28 réponses



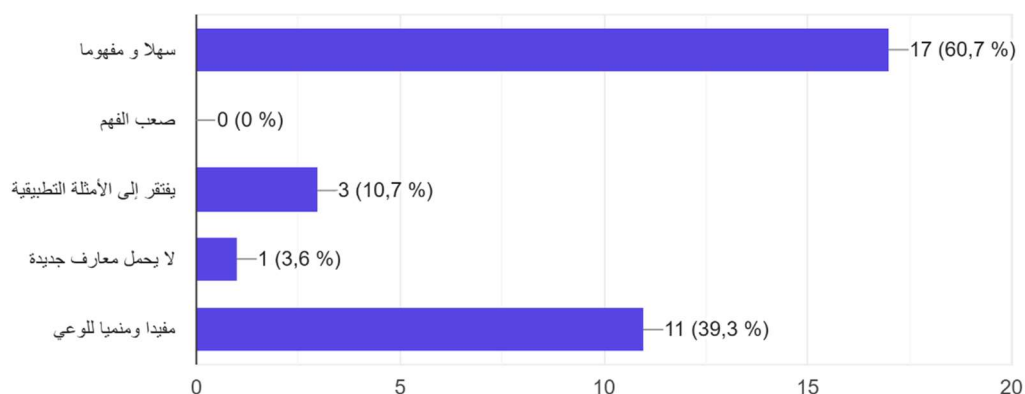
هل كان مدرس المادة ؟

28 réponses



هل كان الخطاب المتداول في القسم ؟

28 réponses



Analyse des résultats :

Sur 61 étudiants, nous n'avons pu obtenir que 28 participations. Ces résultats montrent clairement que les « compétences douces » (soft skills) sont, aux yeux de la grande majorité des étudiants, fructueuses. Ces derniers ont déclaré que la discipline enseignée avait influencé au moins certains traits de leur personnalité. Autrement dit, on peut dire que l'apprentissage de ces compétences en classe a

marqué ces apprenants au point qu'ils ont avoué son utilité dans leur quotidien. À cet effet, tout le monde a avancé que les acquis des Soft Skills devaient non seulement faire partie de l'environnement du travail, mais également de l'environnement social. Cependant, les répondants ont précisé que l'enseignement des Soft Skills en classe n'avait pas un poids suffisant pour faire traduire les acquis en véritables comportements pérennes ; cela est dû, d'après eux, soit à la pénurie d'informations transmises, soit aux difficultés rencontrées dans le changement de leurs accoutumances. Si l'enseignement de la matière n'a pas été sans effet, c'est parce que le langage didactique entretenu par le Formateur avait certainement joué un rôle indéniable selon les résultats de l'enquête. La plupart des participants ont relevé que l'enseignant de la matière maîtrisait ce qu'il véhiculait comme contenu, en dépit du manque d'exemples concrets, et utilisait un langage accessible et constructif. Dans la vie de tous les jours et chez n'importe quel apprenant, il est difficile de changer foncièrement et accidentellement de caractère à l'issue d'une information transmise ou d'une expérience vécue en classe, mais un savoir de valeur enseigné avec clairvoyance et simplicité ne peut jamais passer à côté ; à vrai dire, prendre conscience de l'utilité d'un savoir-faire ou d'un savoir-être peut mener l'apprenant à remettre ses comportements habituels en question en vue de les amender, les sarcler et les réguler en faveur du bien-être individuel et collectif. La façon dont les Soft Skills sont enseignés interroge énormément de chercheurs dans le processus didactique, vu le manque de profs spécialisés en la matière (discipline enseignée soit par des profs de français, de psychologie ou de pédagogie) et l'écart flagrant entre ce qu'on veut réaliser comme compétences chez les apprenants et ce qu'on suggère comme savoir conçu. De ce fait, un tel enseignement de ce genre n'arrivera toujours pas à généraliser, chez tout le monde, le traçage des objectifs et à les réaliser avec succès en mettant le doigt sur l'origine du problème. Une pénurie de connaissances de la part du prof (des profs qui manquent de savoir approfondi) et une orientation nébuleuse de la part des responsables du programme conçu (pas de programme didactique unique et complémentaire pour tous les professeurs) pourraient sans doute bousiller la réalisation des objectifs. Par conséquent, le langage que le Formateur peut employer pour amener ses apprenants à s'investir dans

l'opération de l'apprentissage autonome sera carencé, monotone et très basique. En plus certaines compétences doivent prendre du temps pour se construire et faire partie des potentiels de l'apprenant comme la communication (en français ou en anglais). Concernant les chances d'employabilité. Il est certain que les Soft Skills permettront un jour à ce dernier de se différencier auprès des recruteurs, car ils représentent un atout considérable qui distingue un employé d'un autre. D'après Bouret, J. Mauléon, F. Hoarau, : « *Les Soft skills permettent au recruteur d'identifier la singularité d'un profil et les compétences interpersonnelles qui vont fluidifier son relationnel, d'évaluer si le candidat va répondre aux attentes, s'épanouir, s'adapter au quotidien et aux imprévus* » (Bouret Julien, 2018). Ces compétences permettent également de s'adapter aux changements du marché de l'emploi et de progresser à bon escient dans les carrières professionnelles.

Conclusion :

En conclusion, la recherche que nous avons réalisée a mis en évidence les limites et les contraintes relatives à l'enseignement des Soft Skills dans les établissements supérieurs marocains ; l'objectif de la recherche consistait donc à déterminer dans quelle mesure le langage didactique manipulé en classe permettait de forger à bon escient ces compétences, eu égard à leur importance dans la vie des futurs employés. Nous avons pris l'OFPPT de Meknès avenue des FAR comme échantillon représentatif et opté pour le questionnaire comme instrument d'enquête sous la bannière de l'approche quantitative. L'étude s'est basée sur l'avis des étudiants de la deuxième année scolaire ayant déjà pris connaissance du module « Soft Skills » et subi une formation là-dessus. En vertu des résultats de l'enquête, nous avons appris que ces compétences représentaient aux yeux de la plupart des enquêtés un atout déterminant dans le quotidien de l'individu, vu qu'elles créaient chez ce dernier une ingéniosité adaptative et relationnelle saillante. Le développement des soft skills s'impose donc comme un impératif incontournable tant pour les candidats que pour les institutions de formation. Le but est d'assurer une meilleure adéquation entre les compétences acquises et les exigences du marché du travail. Cependant, les dimensions problématiques liées à l'enseignement de cette discipline s'avèrent

marquantes. En effet, les savoirs en Soft Skills demeurent encore insuffisamment enseignés au Maroc, vu le manque d'enseignants spécialisés, de programme didactique unanime et de profondes recherches sur les techniques de développement de ces compétences. Malgré ces insuffisances, les participants à l'enquête ont quasi tous souligné l'importance de cette matière enseignée, en raison des acquis gagnés au cours des séances didactiques. Mettant en évidence ces enjeux, certains aspects de recherche demeurent encore insuffisamment explorés, à savoir, l'avis des employeurs vis-à-vis des nouvelles recrues, issues particulièrement des établissements où les Soft Skills ont été enseignés et des institutions où il n'y avait pas de chance d'avoir une formation de ce genre. Une généralisation des résultats ne peut donc être établie dans ce sens.

Bibliographie

- Austin John . (1970). Quand dire, c'est faire. Paris: Éditions du Seuil.
- Blanchet Jacques . (2011). L'individu et la société. L'Harmattan.
- Bouret Julien, F. M. (2018). Soft Skills. Développez vos compétences comportementales : un enjeu majeur pour votre carrière. Dunod.
- Gosling Patrick, Ric François. (1996). Psychologie sociale. Bréal.
- Haviland William, Crawford Gary, Fedorak Shirley et Lee Richard . (2004). Peoples et cultures : une introduction à l'anthropologie sociale et culturelle. Nelson Education.
- Klaus, P. (2008). The Hard Truth About Soft Skills: Workplace Lessons Smart People Wish They'd Learned Sooner. New York: HarperCollins.
- Kristeva Julia . (1969). Le Langage, cet inconnu, Initiation à la linguistique. Edition : le Seuil.
- Laplane Dominique. (2005). Penser, c'est-à-dire ? Armand Colin.
- Meenakshi, N. &. (2009). The Importance of Soft Skills in Teaching. IUP Journal of Soft Skills,. Revue UAFAME, 7-14.
- Monchatre, S. (2007). Des carrières aux parcours... en passant par la compétence. Sociologie du Travail,. Siencesdirect, 49.
- Searle John. (1972). Les actes de langage : essai de philosophie du langage. Hermann.
- Tommaso Feraco, D. R. (2023). An integrated model of school students' academic achievement and life satisfaction: Linking soft skills, extracurricular activities, self-regulated learning, motivation, and emotions. European Journal of Psychology of Education. Springer Nature, 38.

2026/0026 21-29

Valeur ajoutée des Soft Skills

4. ما الذي يجعل ما اكتسبته مسجدا في تداوله كملوك دائرا؟ *

Plusieurs réponses possibles.

- المعلومات الملقدة في القسم غير كافية
- من الصعب التخلص من الملوكتات السابقة
- من الصعب بلورة المكتسبات إلى ملوك

5. هل ترى أن ما اكتسبته يجب أن يدخل؟ *

Une seule réponse possible.

- في نطاق العمل فقط
- في نطاق العمل والمياة الوعية

6. هل استلقت أمورا جديدة من هذه الملقدة؟ *

Une seule réponse possible.

- نعم
- لا
- قليلا

7. هل كان مدرس الملقدة؟ *

Plusieurs réponses possibles.

- طبقت المواقيع الملقدة بشكل جيد
- يكرر فقط ما تم وضعه في المقرر
- طريقة التبينه لا ترقى إلى إقناع التلميذ
- Autre : _____

APPRENDRE DES SOFTS SKILLS DANS UN LANGAGE DIDACTIQUE

DR. ADIL LOUKILI

2026/02/26 21:29

Valeur ajoutée des Soft Skills

B. هل تكن الخطاب المتداول في القسم ؟

Plusieurs réponses possibles.

- سهلا و مقبولا
- صعب التهم
- يتفر إلى الأمانة التطويرية
- لا يعمل معارف جديدة
- مقيدا ونمطيا الرهني

Ce contenu n'est ni rédigé, ni cautionné par Google.

Google Forms

https://docs.google.com/forms/d/1F-v7NEbLUTUM8fCC6sluJbZmcljoll_socWqjocaiWosCS0iedt

3/3