

L'Enseignement des Soft Skills au Supérieur à l'ère du Nouveau Modèle du Développement au Maroc et de l'adoption du Système Bachelor : Un apport Personnel.

Mustapha MESKI

Université Hassan I- Settat-

Abstract

This article is a response to the call for contributions from university students to reflect on the economic development model being explored by the "Special Commission on the Development Model" and the "Conference of University Presidents"; reporting to the Department of Higher Education and Scientific Research in Morocco. The theme of this article is part of this reflection on the contribution of education and training to increase the employability of graduates of Moroccan universities. Indeed, and until then; this employability turns out to be especially low for graduates of open access university establishments. Thus, proposing a model for teaching Soft Skills; one of the main innovations brought by the new system of university studies that our country intends to implement from the start of the next academic year; is likely to add value to the Moroccan University; called to produce qualified Human Resources in order to achieve the stated ambitions.

Introduction

Nul ne peut réfuter que l'employabilité des lauréats des Universités constitue l'un des objectifs primordiaux des cursus universitaires instaurés par le Système des Etudes Supérieures de tout Pays qui se veut compétitif.

C'est un objectif qui ne peut être réalisé que si les programmes de la formation universitaire se basent sur une architecture pédagogique prévoyant – entre autres- des cours en : Langues Etrangères, Communication Professionnelle, Entrepreneuriat et Soft Skills.

Conscient de l'importance de ces contenus transversaux et en réponse aux exigences du nouveau modèle de développement que le Maroc compte entreprendre ; le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et de la Recherche Scientifique a procédé par la réforme du Cycle de la Licence et ce, en instituant le Système Bachelor. Selon les Sources Officielles d'un tel Ministère ; La mise en application du nouveau cursus de la formation) aura lieu à partir de la rentrée universitaire prochaine (celle de 2020/2021).

Le nouveau cursus des études universitaires qui s'étalera sur quatre ans (au lieu de trois ans actuellement) renforcera la position des Langues Etrangères et introduira les cours des Soft SKILLS tout au long des huit Semestre du Bachelor.

Cette réforme du cycle de la Licence devrait donc converger vers les attentes de la Commission Spéciale sur le nouveau modèle du développement ; avec qui le département de l'Enseignement Supérieur collabore étroitement à cet égard.

Si nous focalisons sur les cours de Soft SKILLS ; nous nous permettons de poser les deux questions suivantes :

- 1- Pourquoi faut-il instaurer de tels cours ? y a-t-il des entraves devant l'employabilité des diplômés de l'Enseignement Supérieur Marocain ?
- 2- Quels sont les contenus à enseigner dans de tels Modules ? et quelles démarches pédagogiques à mettre en œuvre pour les dispenser ; essentiellement dans les Etablissements à accès ouvert ?

La présente communication tente de répondre à ces deux interrogations.

1- La problématique de l'employabilité des lauréats des Universités Marocaines

La réalité du marché de l'emploi au Maroc nous indique que les profils des lauréats des Universités ne correspondent pas le plus souvent aux demandes des recruteurs en termes d'habilités : les employeurs affirment que les diplômés (essentiellement ceux des Etablissements à accès ouvert) ne justifient pas des « compétences » leurs permettant d'occuper les emplois qu'ils proposent.

C'est une réalité qui devient en plus inquiétante dans ce contexte du « nouveau modèle de développement économique et social » que notre Pays envisage d'entreprendre. En effet, le fait de mettre en place un tel modèle suppose la disposition d'une « ressource humaine hautement qualifiée.

Le problème de l'employabilité des lauréats des Universités se pose donc avec insistance. Or, cette réalité s'avère paradoxale avec les exigences du « Pays de demain » ; espéré par tous les Marocains.

Nous mettons en évidence un tel paradoxe ; à travers les deux points suivants :

=> les caractéristiques du nouveau développement économique que notre Pays compte entreprendre ;

=> les manifestations de la « faible » employabilité des lauréats des Etablissements Universitaires Marocains (l'accent étant mis sur ceux dont l'accès est ouvert).

1.1 La nouvelle donne du contexte national : la nécessité d'élaborer un nouveau modèle de développement

L'idée de l'élaboration d'un nouveau modèle de développement remonte aux Hautes Orientations de Sa Majesté le Roi Mohammed VI contenues dans le discours du 13 octobre 2017 ¹ à l'occasion de l'ouverture de la 2e année législative de la 10e législature appelant les acteurs concernés, chacun dans son domaine de compétence, à reconsidérer notre modèle de développement pour le mettre en phase avec les évolutions que connaît le pays ;

Et au discours de Sa Majesté du 12 octobre 2018 ² dans lequel le Souverain a annoncé la mise en place d'une commission ad hoc chargée d'élaborer le projet du nouveau modèle de développement du Maroc en s'appuyant sur les contributions des diverses institutions et compétences nationales ;

Ainsi, les Acteurs concernés par cette mission de haut niveau (Le Conseil Economique, Social et Environnemental d'une part et la Commission sur le Nouveau Modèle de Développement) ont répondu présents en vue d'accomplir d'une telle mission.

Les chargés de la mission doivent adopter une approche participative ; leur permettant de recenser les avis de toutes les parties prenantes de la Société Marocaine (acteurs économiques, financiers, sociaux, politiques, Société Civile....) ; de centraliser et de synthétiser ces avis et d'apporter leurs avis en tant d'experts et de soumettre un rapport final au ROI en Juin prochain ³

Il a été donc nécessaire de réfléchir à un nouveau modèle de développement car, l'actuel modèle affiche un certain nombre de défaillances empêchant la locomotive du développement de Notre Pays.

1.1.1 Les principales insuffisances de l'actuel modèle de développement :

On peut énumérer la liste des insuffisances suivantes :

== Le modèle de croissance actuel n'est plus en mesure de garantir une évolution soutenue de l'activité économique susceptible de créer de la richesse et de l'emploi ;

== Une part de la population marocaine demeure en marge de la participation au processus de développement et des retombées qui en résultent. C'est le cas essentiellement de la femme ; dont le taux d'activité n'est que de 21,8% en 2018 ⁴ ;

== une grande disparité entre le monde urbain et le monde rural sous équipé sur tous les niveaux socio-économiques et dont l'activité principale demeure celle de l'agriculture (dépendante des aléas climatiques) ;

== une faible inclusivité du marché de l'emploi. Cette situation se reflète sur le taux général du chômage qui s'approche de 10% (moyenne générale) ; lequel étant de 25,9 % chez les diplômés universitaires ⁵. Cette situation pose le problème de l'employabilité de cette catégorie de la population active ;

== une fuite des compétences nationales vers l'étranger. Ce phénomène de migration concerne davantage les informaticiens, les chercheurs universitaires, les ingénieurs et les médecins, alors que ces mêmes compétences jouent et joueront un rôle de plus en plus stratégique dans les économies et les sociétés du savoir;

== une montée des contestations sociales : Une bonne partie de la population marocaine se sent marginalisée. Face à cette situation, cette partie se voit légitimée de refuser les inégalités et les injustices constatées ; essentiellement dans une ère de la circulation rapide de l'information (réseaux sociaux permettant de partager dans des temps records des images, des audio, des vidéos) attestant des « scènes » et situations éprouvant la colère collective ;

== une faible performance en matière de la préservation de l'environnement et de la gestion des ressources naturelles (exploitation abusive des forêts, pollution de l'atmosphère, consommation excessive de l'eau, faible taux de remplissage des barrages à cause de la succession des saisons de la sécheresse...) et ce, malgré les efforts consentis par le Royaume en matière de la disposition des énergies renouvelables.

Pour pallier à ces insuffisances, un certain nombre de recommandations est formulé par les instances concernées ⁶

1.1.2 Les recommandations pour un Maroc solidaire et prospère :

Nous énumérons ci-après, un ensemble de recommandations ayant pour finalité de marquer une transition vers une nouvelle ère de développement de notre Pays :

== Un système d'éducation et de formation national centré sur l'apprenant et basé sur la capacitation, la responsabilisation et la motivation des acteurs, dans l'objectif de former un citoyen acteur du progrès économique et social ;

== Une réforme de l'Administration en vue de l'amélioration des Services qu'elle offre aux citoyens (responsabilisation des acteurs, gestion des compétences ; au lieu de la gestion des carrières opérée jusque-là et la digitalisation) et ce, pour plus de rapidité de l'exécution et de transparence des opérations ;

== un environnement favorisant l'initiative et réduisant les manifestations de la rente et ce, pour favoriser le principe de l'égalité des chances ;

== une transformation structurelle de l'économie en vue de la libérer des conditions pluviométriques (émergence industrielle et inclusion du secteur informel) ;

== une réduction des disparités constatées au niveau des Economies des territoires. Il convient donc de mobiliser des capacités financières et des investissements permettant de se retrouver avec un monde rural intégré, valorisé, attractif et connecté ;

== une inclusion de la femme dans la vie économique, sociale, politique et culturelle et ce, pour parvenir à réaliser cet objectif ambitieux (annoncé par la Constitution de 2011) de la parité ;

== Et une solidarité institutionnelle visant à réduire les inégalités sociales et territoriales et favorisant les esprits de la collectivité et de l'appartenance au groupe.

Après avoir présenté ce point relatif à l'environnement global dans lequel s'inscrit notre approche, nous mettrons en évidence, dans le cadre du point suivant, ce problème de l'employabilité des lauréats des Universités marocaines ; une des insuffisances constatées actuellement de notre Système de l'Education et de la Formation.

1.2 La problématique de l'employabilité des lauréats des Universités Marocaines.

Si l'employabilité implique la capacité individuelle à acquérir et à maintenir les compétences nécessaires pour trouver ou conserver un emploi et s'adapter à de nouvelles formes de travail, la réalité du marché de l'emploi marocain indique que les diplômés universitaires ont

du mal à justifier d'une telle compétence. En effet et comme nous l'avons précisé au point précédent, le taux de chômage chez cette catégorie de la population active est de 25,9%.

Signalons que cette problématique est remarquable beaucoup plus chez les diplômés des Universités Publiques et plus spécialement ceux qui étudiaient au sein des Etablissements à accès ouvert.

La problématique donc s'impose. Ainsi, le Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle et de la Recherche Scientifique s'est mobilisé en vue de réduire cet écart constaté entre les exigences du marché de l'emploi et les profils des diplômés universitaires.

1.2.1 Les causes de la faible employabilité des universitaires marocains.

- a. La principale (première) cause avancée par les recruteurs pointe du doigt l'éternelle problématique de l'inadéquation formation-emploi ; essentiellement pour les parcours littéraires et scientifiques classiques.

En effet et selon les recruteurs, le système scolaire n'arrive pas toujours à suivre le rythme des transitions économiques. Le passage d'une économie industrielle à une économie numérique a fait que les étudiants fraîchement diplômés ne sont pas toujours en phase avec les attentes des entreprises de plus en plus concurrencées et devant faire preuve d'ingéniosité et de créativité ;

L'offre pédagogique universitaire ne suit pas donc les mutations de l'environnement économique national exigeant compétence et créativité. Ce constat concerne les parcours de la Licence Fondamentale représentant plus de 60% des diplômés.⁷

- b. Une deuxième cause peut être avancée à cet égard ; c'est celle de la demande de l'emploi qui dépasse celle de l'offre.

Ces dernières années, on constate que les effectifs des bacheliers ont augmenté de façon remarquable). Ainsi, les établissements universitaires sont censés former un nombre d'étudiants supérieur à leurs structures d'accueil.

Par ailleurs et après 3 ans à trois de formation (en principe), une promotion des diplômés tape la porte du marché de l'emploi ; lequel s'avère incapable d'insérer toute cette masse des lauréats ;

- c. Une troisième cause est liée à la qualité de la formation acquise ; essentiellement par les étudiants inscrits au sein des Filières fondamentales.

En effet, les cours sont caractérisés par leur composante théorique et de réflexion. L'étudiant est appelé à « s'approprier les contenus » et à les « réciter » le jour des examens.

Un tel constat fait que le lauréat universitaire s'avère incapable d'occuper un poste de travail exigeant conception, créativité et habilité de négociation. C'est un produit qui ne correspond pas aux attentes des recruteurs ;

- d. Une quatrième cause concerne le phénomène de la massification :

Avec un effectif dépassant les capacités d'accueil des Institutions Universitaires, on ne pourrait qu'à assister à une massification des groupes venant apprendre.

L'une des manifestations de cette massification est l'incapacité pour l'Enseignant et pour les étudiants d'adopter une démarche interactive des cours : l'enseignant explique, schématise, synthétise et projette son cours Et les étudiants ne peuvent que suivre et prendre note.

C'est de la pédagogie du contenu devenue dépassée ; puisque c'est celle de la compétence qui devrait être adoptée pour que les enseignements soient bénéfiques à la masse des étudiants

De ce fait, un étudiant produit de la pédagogie du contenu ; s'avère incapable de justifier:

= des compétences exigées par les recruteurs proposant de l'emploi ;

= des compétences linguistiques et communicationnelles lui permettant de commercialiser son profil sur le marché de l'emploi ;

=de l'esprit innovant et entrepreneurial ; lequel est de nature à séduire un recruteur et même de se lancer dans l'auto emploi ;

= du savoir être lui permettant de se valoriser et de son constituer une approche de soi : il n'a pas eu l'occasion de forger sa personnalité lorsqu'il est assis sur les rangs des Amphis.

La situation est donc inquiétante et pour que l'Université ne soit pas accusée de « producteur des chômeurs », les instances chargées de l'Enseignement Supérieur ont mis en place des mesures visant à pallier aux insuffisances constatées.

1.2.1 L'action des pouvoirs institutionnels pour augmenter l'employabilité des lauréats universitaires

Cette action émane du plan d'action du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Formation Continue et de la Recherche Scientifique ; pour la période 2017/2021. [8](#)

Le plan en question prend en considération les recommandations de la vision stratégique 2015/2030 du Conseil supérieur de l'Éducation, de la formation et de la recherche scientifique pour améliorer l'intégration des lauréats dans le marché du travail et adapter l'offre de la formation universitaire aux besoins du secteur privé et ce, à travers nombre de mesures.

A cet égard, l'une des principales innovations apportées par le nouveau parcours du Bachelor, est le renforcement de la position des Langues Etrangères et l'introduction tout au long du dit parcours ; d'un cours de Soft Skills.

S'ajoutent aussi, la création de nouvelles branches et la généralisation des centres de développement des professions dans toutes les universités. L'objectif est de permettre à l'université d'accompagner les étudiants à développer leurs projets personnels et professionnels et renforcer leurs compétences.

Le plan d'action prévoit aussi des mesures de développement de l'esprit d'entrepreneuriat et d'auto-emploi chez les étudiants à travers la promotion de leurs initiatives en la matière.

Par ailleurs, une responsabilisation des Universités s'impose dans le sens où il leur incombe d'implémenter progressivement la vision du Conseil supérieur de l'Éducation, de la formation et de la recherche scientifique. Cette instance recommande, entre autres, l'institutionnalisation des relations de coopération entre l'université, la formation professionnelle et les institutions de recherche en vue de réviser les passerelles et les cycles universitaires et les adapter à la variété de l'offre de la formation professionnelle.

Après avoir contextualisé notre problématique de l'employabilité des lauréats des universités et en tant que partie prenante de l'opération de l'Enseignement / Apprentissage, nous (en notre qualité d'Enseignant de Langue et de Communication) ; allons présenter dans le point suivant, notre idée quant au renforcement du profil de notre cible des

étudiants en matière de ce cours de Soft Skills que nous serons amenés à leur dispenser à partir de la rentrée universitaire prochaine.

2- Les contenus à dispenser en Modules des soft SKILLS et les méthodes de leur « enseignement »

2.1 Les Soft SKILLS : les contenus

2.1.1 Identification

Plusieurs définitions ont été confectionnées pour identifier ce terme de Soft SKILLS. Nous en retenons celle proposée par « The Balance Careers ⁹»

« Les Soft SKILLS sont donc les attributs personnels, les traits de personnalité et les capacités de communication nécessaires pour réussir au travail. Les Soft SKILLS caractérisent la façon dont une personne interagit dans ses relations avec les autres ¹⁰ »

Concrètement, les Soft Skills incluent –entre autres- l’adaptabilité, la pensée créative, l’éthique du travail, le travail d’équipe, le réseautage, la positivité, la gestion du temps, la motivation, la flexibilité, la capacité à gérer les problèmes, la pensée critique et la capacité à gérer les conflits.

Les Soft Skills impliquent donc un travail sur soi en vue de faire preuve de compétitivité en termes d’employabilité

2.1.2 : Quatre types de contenus des Soft Skills

Le cours de Soft SKILLS s’étalera donc sur les Huit Semestre du Cycle du Bachelor.

Chaque année du parcours (couvrant deux Semestres) programmera un volet spécifique de ce contenu riche et diversifié.

Le tableau suivant précise les volets visés par cette dynamique pédagogique ¹¹ :

Années	Volet impliqué
Première année	Study SKILLS : les habilités pour étudier
Deuxième Année	Life SKILLS : les compétences/ habilités de la vie
Troisième Année	Civic SKILLS : les compétences civiques
Quatrième Année	Professional SKILLS : les compétences Professionnelles

Nous exposons dans ce qui suit l'essentiel du contenu de chacun de ces volets :

a. Les « Study SKILLS »

Les Study SKILLS ou compétences académiques sont des approches appliquées à l'apprentissage. Elles sont généralement essentielles à la réussite scolaire et à l'apprentissage tout au long de la vie. ¹²

Elles sont un éventail de compétences qui abordent le processus d'organisation, de réception et la conservation de nouvelles informations.

De ce fait, elles comprennent :

== Les mnémoniques, qui facilitent la conservation des listes d'informations;

== La lecture efficace;

== Les techniques de la prise des notes ;

== Le parler en public, à la suite de l'affectation à des exposés et à des discussions ;

== La recherche documentaire

== et aussi, La gestion du temps permettant à l'apprenant de tirer profit de son temps ; considérée comme une ressource rare : souci de la rationalité.

b. Les Life SKILLS ¹³

Ce sont les habilités qui permettent à l'individu de s'adapter aux défis et aux aléas de son destin et de son environnement socio culturel.

L'adaptation au changement devrait se faire en travaillant sur son mental et son moral et ce, pour ne pas subir des traumatismes pouvant être causés par les aléas de la vie.

Les compétences dont il s'agit à cet égard, sont :

- == La Connaissance de soi ;
- == l'Empathie ;
- == L'Esprit critique ;
- == La pensée créative ;
- == La prise de décision (efficiente et efficace) ;
- == L'habilité de la résolution des problèmes ;
- == La résistance au stress ;
- == L'intelligence émotionnelle : maîtrise de ses émotions
- == L'habilité à lire la pensée de ses partenaires.

c. **Les « Civic SKILLS »** 14

Ce sont les habilités qui permettent à l'individu de s'acquitter le statut de **citoyen responsable**.

Grace à ces compétences, le citoyen sera en mesure de s'inculquer la culture du droit et de l'obligation.

Un citoyen responsable est quelqu'un qui est conscient de ses droits : il est capable de les avoir et de les défendre par les voies légales mises en œuvre dans son milieu sociétal (réclamations, justice, pétitions, manifestations et contestations....)

Il est aussi conscient de ses devoirs et obligations auxquels, il veille à l'égard de ce qu'il fait lorsqu'il s'agit de l'attachement à ses droits.

L'habilité à équilibrer entre ses avoirs et ses « droits » lui permettra de contribuer au bien-être collectif.

A cet égard, on peut parler des habilités suivantes :

- == L'habilité à voter et par conséquent à attribuer sa voix (lors des élections) à la représentation dont le programme et l'engagement moral militent pour l'intérêt général ;

== L'habilité à comprendre les codes de conduite et les usages généralement acceptés dans différentes sociétés et divers environnements (notamment au travail). Une telle connaissance permettra à l'individu de s'intégrer dans son environnement et de manifester les comportements exigés par un tel environnement ;

== L'aptitude à communiquer de manière constructive dans différents contextes, à faire preuve de tolérance, à exprimer et à comprendre des points de vue différents, à négocier en inspirant confiance et à susciter l'empathie : la conséquence c'est que l'individu aura la qualité d'ouverture d'esprit et de relativisme ;

== L'habilité à s'engager dans le volontariat et l'engagement dans des missions, souvent humanitaires ; sans penser à une contrepartie pécuniaire : travailler sur sa motivation personnelle en allégeant ses attitudes égoïstes ;

== L'habilité à distinguer entre la sphère personnelle et la sphère professionnelle ;

== L'habilité à être intègre et par conséquent à résister à toute tentation ou à toute offre externe de « corruption ».

== L'habilité à honorer ses engagements envers la collectivité : solidarité, paiement de ses impôts et cotisations ; notamment.

d. Les « Professional SKILLS »

Ce sont les compétences et habilités nécessaires pour intégrer le marché du travail et pour réussir une telle intégration.

Elles englobent –elles aussi les compétences permettant à l'employé d'exceller en exerçant son travail.

Dans cette définition, nous pouvons distinguer deux modalités des compétences professionnelles :

d.1 : Les compétences nécessaires à l'insertion professionnelles :

Elles concernent les candidats qui désirent postuler pour un emploi ; lesquels sont appelés à savoir comment :

== Connaître saisir les opportunités d'emploi offertes par le marché de l'emploi ;

== Faire partie d'un réseautage leur permettant de se rendre compte de toute actualité concernant un tel marché (nouvelles offres, exigences des recruteurs, forums, conférences...)

- == Booster leur CV ;
- == Séduire les recruteurs grâce à leurs lettres de motivation ;
- == Faire preuve de satisfaction en passant les entretiens d'embauche

d.2 : Les compétences nécessaires à l'intégration et à l'excellence professionnelles

Réussir à décrocher un emploi n'est pas suffisant pour être retenu définitivement par son recruteur.

Le candidat nouvellement recruté passe souvent par une période d'essai où sa performance est mise à rude épreuve et ce, avant qu'il ne soit définitivement retenu.

Dans un tel contexte, le nouveau embauché devrait être habilité en termes :

- == de connaissance des mécanismes de fonctionnement du Service où il est affecté ;
- == d'organisation de son travail qu'il ne maîtrise pas encore comme la norme l'exige ;
- == d'intégration dans le groupe de travail auquel il appartient ;
- == d'aisance communicationnelle ;
- == d'habileté argumentative lorsque ses supérieurs s'adressent à lui ;
- == d'improvisation et de gestion des imprévus : il est mis dans un environnement dont il n'est pas encore en mesure de déchiffrer l'ensemble des composantes ;
- == L'esprit de l'initiative ;
- == L'attention aux détails ;
- == L'ouverture au changement ;
- == l'esprit de l'anticipation et de la prévention ;
- == L'habileté de la négociation et de l'aboutissement aux consensus et aux solutions intermédiaires permettant de satisfaire toutes les parties prenantes dans un problème donné.

Après avoir exposé l'essentiel (en termes de contenu) des quatre volets regroupant les diverses Soft SKILLS que les équipes pédagogiques devraient « dispenser/ transmettre » à leurs étudiants, il convient à présent de se concentrer sur les démarches pédagogiques à entreprendre pour le bon déroulement des séances de tels cours.

2.2 L'enseignement des Soft SKILLS 15

Enseigner les Soft SKILLS revêt de la spécificité dans la mesure où les contenus qui y sont afférents ne doivent pas être dispensés de façon classique : l'enseignant transpose didactiquement et les apprenants notent ce qu'ils reçoivent et résolvent les exercices auxquels leur tuteur les affecte.

Les cours sur les soft SKILLS devraient s'animer dans des ateliers ayant pour objet d'affecter les participants à des activités/ tâches leur permettant de se connaître, de s'épanouir, de pratiquer et de simuler.

Chaque membre du groupe des apprenants devrait s'acquitter le rôle d'un acteur appelé à opérer dans un environnement soit d'apprentissage, soit de travail.

Précisons que les cours en question nécessitent la disposition d'une logistique de travail nécessaire à l'animation des ateliers de la formation.

Par ailleurs, il convient de noter que les méthodes d'enseignement de ces contenus diffèrent selon le volet considéré.

2.2.1 Les supports et outils didactiques nécessaires aux cours de Soft SKILLS

Pour animer un atelier en Soft Skills, l'enseignant devrait :

= Disposer d'une disposition de l'espace permettant aux participants de se répartir en groupes, de mouvoir et de simuler les activités auxquelles ils seront affectés ;

= Prévoir « un support de travail enseignant » dans lequel sont mentionnées les objectifs de l'apprentissage, le calendrier du programme (nous le déclinons dans l'énumération suivante) et la liste des annexes de travail (Fiches outils, énoncés, supports de cours) ;

== Etablir des calendriers de programmes dans lesquels, l'enseignant précise l'intitulé du thème à travailler, la nature de la tâche à réaliser (présentation, discussion ou activité), la description du déroulement de la tâche et la durée nécessaire pour sa réalisation ;

= Prévoir « un support de travail étudiant » permettant au participant à la formation de se rendre compte des règles de fonctionnement à respecter pendant le séminaire (engagement, respect, professionnalisme ; par exemple) ; des instructions nécessaires à la réalisation des tâches auxquelles il sera affecté ; des supports de travail dont il aura besoin (en l'occurrence les définitions et énoncé des Quiz auxquels il devra répondre) ; les modalités de travail (individuel ou en équipe), les modalités de présentation des performances à l'issue de la réalisation de la tâche (présentation à tour de rôle, présentation dans le public, désignation d'un porte-parole du groupe ; jeu de simulation avec ses collègues et/ ou avec l'animateur de l'atelier)

== Disposer de divers équipements pédagogiques tels que les écrans de vidéo projection, les tableaux à feuilles, les feutres et effaceurs de tableaux, les « post it ».....

2.2.2 Les démarches d'enseignement

Prendre en charge un cours de Soft Skills ; à notre sens devrait se faire en adoptant une démarche basée sur :

a. La dynamique des groupes restreints

L'Enseignant encadre un groupe d'étudiants venus pour apprendre. C'est un groupe qui devrait être restreint (une trentaine de personnes au maximum et ce, pour favoriser l'interaction)

Pour que cet enseignant puisse leur transmettre des compétences, deux conditions s'avèrent fondamentales :

== La perception d'une cible commune ¹⁶ : les membres du groupe répondent présents car, ils sont motivés par la volonté de renforcer leurs profils et,

== La mobilisation des énergies en faveur de la cible ainsi perçue : les membres du groupe font preuve du dévouement, du sérieux pour que la cible soit atteinte.

Précisons que l'Enseignant est considéré aussi comme un membre de groupe. Il est le leader mais, son implication dans la mission du groupe procure une énergie supplémentaire à un tel groupe et ce, pour que la dynamique ainsi instituée ne passe pas par la situation de la pénurie énergétique.

b. Les techniques de l'animation

Réussir l'enseignement d'un cours de Soft Skills passe par :

== La préparation en amont de son cours : il convient d'identifier les besoins des apprenants en vue de formuler les objectifs pédagogiques susceptibles de satisfaire de tels besoins et par conséquent, élaborer des plans de cours et des supports s'inscrivant dans les thématiques à dispenser ;

== Le choix des méthodes d'apprentissage et ce en vue de pouvoir organiser le déroulé de la Séance pédagogique. Il peut s'agir, de la méthode de l'exposé (projections de diaporama ou de films par exemple) ou de la méthode de l'application (travail en sous-groupe, jeu de rôle, étude de cas, exercice d'application...) ;

== La prévision de quatre étapes du déroulement de la formation :

- La pré-communication : elle servira à informer les participants du but de la formation, à recenser leurs besoins et à les impliquer (participants) pour qu'ils s'investissent dans le produit pédagogique que l'enseignant leur propose ;
- Le démarrage de la formation ; lequel consiste à mettre à l'aise les participants ; à se mettre d'accord sur les règles de travail et ce, en vue de créer un climat de confiance mutuelle à l'intérieur du groupe ainsi réuni ;
- Le cours de la formation. Lors de cette étape, l'enseignant affecte les participants aux activités pédagogiques constituant l'objet de son intervention, explique clairement les consignes, invite les participants à poser des questions s'ils n'ont pas compris un aspect du cours ou une consigne donnée, suit l'état d'avancement des réalisations de ses encadrés, ajuste si c'est nécessaires les dysfonctionnements éventuels pouvant caractériser leurs réalisations, anime et crée un climat de la motivation et de la concurrence entre les membres/sous-groupes formant son Groupe de travail ;
- La clôture de la formation ; laquelle devra évaluer les réalisations des participants, résumer tout ce qui a été dit et recueillir les feeds backs des membres du groupe ainsi formé.

== La parfaite maîtrise des techniques pour une bonne communication ; telles que la reformulation, le questionnement, le renforcement et l'attention particulière à accorder à son verbal et à son non verbal. Les membres du groupe sont –ils aussi des évaluateurs de la performance de leur formateur.

Conclusion

En guise de conclusion, nous confirmons l'importance de marquer une transition vers un nouveau modèle de développement permettant à notre Partie de bénéficier de ses atouts et d'inclure toutes les classes sociales de notre Société.

Une telle transition nécessite- entre autres- la disposition des Ressources Humaines hautement qualifiées ; capables de concrétiser les ambitions affichées. Et comme l'Université est un acteur privilégié de la formation des cadres, il lui convient d'innover en termes de démarches pédagogiques et didactiques en vue de servir l'Economie Nationale des habilités dont elle a besoin.

Cette nécessité du renforcement de l'employabilité des diplômés universitaires s'impose de plus en plus sous cette ère de la pandémie ayant déstabilisé tous les systèmes socio-économiques du globe.

Bibliographie

Bouret, J., Hoarau, J., et Mauléon, F., (2018), « Soft Skills, Développez vos compétences comportementales, un enjeu pour votre carrière », Collection : Management/leadership, Dunod, 2018.

Conseil Economique, Social et Environnemental, « Nouveau Modèle de Développement Economique », 2019.

Finot, A., (2000), « Développer l'employabilité », Librairie Eyrolles, Novembre 2000.

Leroutier, G., (2010), « Communiquer efficacement. Pour comprendre les autres et se faire comprendre », GERESO (Editions), 2010.

Ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, (2017) « Plan d'action 2017/2021).

Peretti, JM., (2018), « Ressources humaines et gestion des personnes », Vuibert- 22^{ème} édition, 2018.

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

Rencontre Pédagogique Nationale, tenue sous le thème « LE BACHELOR : une université renouvelée pour un étudiant plus épanoui, acteur de son apprentissage et de son cursus » (Février 2020), Revue de presse tirée du Site de la chaine nationale 2M.

Sadik, Y., (2018), « Les paradoxes de l'employabilité au Maroc. Le travail et l'entreprise au Sud à l'épreuve de la mondialisation », L'Harmattan, (2018).

Saint-Arnaud, Y., (2008), « LES PETITS GROUPES, Participation et animation », Québec, 3^{ème} édition, Gaetan Morin Editeur, 2008.

Sen, A., (2000), « Un nouveau modèle de développement économique. Développement, Justice, liberté », éditions Olide Jacob, Paris, 2000.

Traductions de l'anglais des définitions des deux catégories des Soft Skills (life Skills et Civic Skills). Source : le Site web : www.definitions.net

Vallée, JF., (2017), « s'affirmer pour changer. Chemin vers l'assertivité et l'affirmation de soi », Editeur : 50 minutes.fr, 2017.

Notes

1 : D'après la contribution du Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE) au sujet du Nouveau Modèle du Développement du Maroc, 2019

2 : D'après le Discours de Sa Majesté le Roi à l'occasion de l'ouverture de la 1^{ère} session de la 3^{ème} législative de la 10^{ème} législature, 2018

3 : Il s'agit du 20 juin 2020

4 : Plus de 70% des femmes au Maroc vivent en situation de dépendance financière de leurs proches

5 : D'après les données du CESE, 2018

6 : Il s'agit des recommandations formulées par le CESE, 2019

7 : D'après le Département de l'Enseignement Supérieur au Maroc, 2018

8 : Il s'agit d'un plan quinquennal couvrant la période 2017- 2021

9 : Thebalancecareers.com est un sous-domaine de la destination unique pour l'information financière, thebalance.com. ce domaine abrite des experts qui fournissent des conseils clairs et pratiques sur la recherche d'emploi, la rédaction de CV, les négociations salariales et d'autres sujets de planification de carrière.

10 : Il s'agit de la version traduite de la définition originale donnée par the « Balance Careers ; sur son site Internet » et qui est : « Soft skills are the personal attributes, personality traits, inherent social cues, and communication abilities needed for success on the job. Soft skills characterize how a person interacts in his or her relationships with others. ».

11 : Tableau confectionné à partir des données institutionnelles du Ministère de l'Enseignement Supérieur marocain, au sujet de l'architecture pédagogique du Bachelor.

12 : Ces compétences correspondent à un contenu qu'on a dispensé sur la période 2009- 2014 ; lequel portait l'intitulé de « Méthodologie du Travail Universitaire ».

13 : Traduction de l'Anglais tirée du site www.definitions.net.

14 : Traduction de l'Anglais tirée du site www.definitions.net.

15 : Nous avons confectionné cette partie à partir de notre retour d'expérience de 14 ans en matière d'enseignement du Module de la « Communication » ; auprès de la Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales de Settat.

16 : Concept emprunté à Saint-Arnaud Yves ; dont la référence est mentionnée ci-dessus en Bibliographie.