

LES SOFT SKILLS CHEZ LES PROFESSEURS DE L'UNIVERSITE MAROCAINE, POST-COVID-19 : REVUE DE LITTERATURE.

THE SOFT SKILLS OF MOROCCAN UNIVERSITY TEACHER, POST COVID-19: LITERATURE REVIEW.

AIT BAHADOU Zahra

Doctorante

Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales AIN SEBAA,
Université Hassan II de Casablanca.

Laboratoire interdisciplinaire, ingénierie des affaires, soft skills, management et droit.
Maroc

zahrtaibahadou.phds@gmail.com

BELMOUFFEQ Bouchra

Enseignante chercheur

Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales AIN SEBAA.
Université Hassan II de Casablanca

Laboratoire interdisciplinaire, ingénierie des affaires, soft skills, management et droit
Maroc

belmouffeq@yahoo.fr

Date de soumission : 30/07/2022

Date d'acceptation : 05/09/2022

Pour citer cet article :

AIT BAHADOU, Z. & BELMOUFFEQ, B. (2022). Les soft skills chez les professeurs de l'université marocaine, post-covid-19 : Revue de la littérature. Revue Française d'Economie et de Gestion «Volume 3 : Numéro 9». pp : 213 – 222.

Author(s) agree that this article remain permanently open access under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0 International License



RESUME

Face à la situation de la crise sanitaire COVID-19, il est nécessaire de concevoir des programmes de formation qui favorisent à la fois les hard skills et les soft skills. L'objectif principal de cet article était d'évaluer la perception des professeurs d'université au Maroc quant à leurs compétences personnelles malgré la faible sophistication numérique de leur environnement. Cela permettra d'évaluer si, parmi ces enseignants universitaires, il existe une formation adéquate en soft skills qui permettra la génération d'une formation numérique adaptée dans un avenir proche. Or, au contraire, il est nécessaire de travailler sur une formation en soft skills avant le développement des technologies numériques dans le domaine de l'enseignement supérieur. Voguet B. et al (2016). Du coup, Ce fait met en évidence la nécessité pour les enseignants universitaires de disposer d'un niveau optimal de compétences non techniques afin que leurs étudiants puissent les acquérir. À cette fin, l'inventaire de la personnalité et des compétences de Bochum (BIP), a été utilisé pour évaluer le niveau de soft skills de ces enseignants universitaires.

MOTS CLES : Soft skills ; Professeur de l'enseignement supérieur ; Inventaire de la personnalité et des compétences de Bochum (BIP) ; Post COVID-19.

ABSTRACT

Faced with the health crisis of the COVID-19, there is a need to design training programs that promote both hard and soft skills. The main objective of this paper was to assess the perception of university teachers in Morocco regarding their soft skills despite the low digital sophistication of their environment. This will allow us to assess whether there is sufficient soft skills training among these university teachers that will allow the generation of appropriate digital training in the near future. Alternatively, on the contrary, if it is necessary to work on soft skills training before the development of digital technologies in the field of higher education. Voguet B. & al (2016). Therefore, this fact highlights the need for university teachers to have an optimal level of soft skills, for their students to acquire. To this end, the Bochum Personality and Competency Inventory (BIP), used to assess the level of soft skills of these university teachers.

KEYWORDS: Soft skills; Higher education teacher; Bochum Personality and Competency Inventory (BIP); Post COVID-19.

INTRODUCTION

Aujourd'hui, le marché du travail exige des soft skills de la part des récents diplômés des universités, comme un type de compétence essentiel au succès de travail. Dernièrement à cause de la crise sanitaire de COVID-19, tout le monde a constaté l'exigence de l'acquisition de ce type de compétences pour les enseignants et surtout les enseignants des universités. Les professeurs du 21^{ème} siècle sont obligés d'avoir un certain niveau dans les soft skills et les compétences numériques posées par leurs professions. Ce fait met en évidence le besoin pour les professeurs universitaires d'avoir un degré optimal de hard skills (les compétences techniques) et de soft skills (compétences non techniques) à la fois pour que leurs étudiants puissent les acquérir. Face à cette situation, l'objectif de cette étude est de mesurer le degré d'acquisition des soft skills chez les enseignants de l'université marocaine de différents domaines de connaissances et de différentes tranches d'âge. Du coup, nous abordons la problématique suivante : **Quel est le degré de soft skills chez les enseignants de l'université marocaine, mais à des degrés différents selon la variable étudiée ?** Pour atteindre cet objectif, il a été nécessaire d'utiliser un questionnaire sur l'auto-conception des soft skills, basé sur plusieurs variables : 1- Genre, 2- Tranche d'âge, 3- Domaine de connaissance, 4- Années d'expérience dans l'enseignement, 5- Zone géographique et 6- Le type de l'université (Privée ou public). L'étude va être menée à l'aide d'un questionnaire conçu par l'inventaire de la personnalité et des compétences de Bochum (BIP).

Fernandez-Arias et ses collègues ont réalisé une étude similaire en 2021. D'où l'inventaire de la personnalité et des compétences de Bochum (BIP) a été utilisé comme source de base pour la conception de l'instrument de mesure, afin d'évaluer les compétences numériques et les soft skills chez les enseignants de l'université américaine dans différentes régions. Notre ambition dans ce présent article est de contextualiser cette étude dans le territoire marocain. Sur cette base, cet article vise à réaliser une évaluation de développement des soft skills chez les enseignants de l'université marocaine.

A cette fin, notre article est divisé en deux parties. La première est consacrée à la réflexion et à la conceptualisation théorique de notre sujet. Puis une seconde partie est consacrée à la présentation des variables, méthodes et outils utilisés dans ce travail.

1- LES SOFT SKILLS : UNE NECESSITE POUR L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, POST COVID-19.

L'arrivée des technologies de l'information et de la communication dans l'environnement éducatif a conduit à une obligation de développer les compétences numériques et les soft skills chez les enseignants, en particulier chez les professeurs d'université. Ce constat s'est automatiquement confirmé avec l'arrivée de la fameuse crise sanitaire du COVID-19, et cette crise a révélé l'un des défis pédagogiques auxquels la formation des enseignants universitaires est confrontée aujourd'hui. Par conséquent, le professeur aujourd'hui a besoin d'avoir un certain niveau de compétences numériques et de soft skills pour répondre aux exigences de la pédagogie de l'enseignement supérieur.

Il existe de nombreuses définitions des compétences non techniques ou des soft skills dans la littérature, Cimatti, B. (2016). En absence de définition consensuelle, le concept de soft skills est difficile à cerner Stein & Barth, (2016). Une célèbre définition simple des Soft Skills vient de James Heckman qui a gagné le prix Nobel d'économie 2000 : « Les Soft Skills prédisent le succès dans la vie ». Il identifie une corrélation de cause à effet entre les Soft Skills et les réalisations personnelles et professionnelles des personnes (Cinque, 2015). La figure 2, présente les différents noms proposés pour définir les soft skills.

Figure N°1 : Différents noms proposés pour définir les Soft Skills.

- Compétences de vie, (WHO, 1993).
- Compétences transversales, (ISFOL, 1998).
- Compétences génériques, (Tuning project, 2000).
- Compétences clés pour une vie réussie et une société qui fonctionne bien, (OECD, 2003 – 2012).
- Compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie, (UE, 2006).
- Compétences du 21^{ème} siècle, (Ananiadou & Claro, 2009).
- Compétences transférables, (RPIC-ViP, 2011).
- Compétences professionnelles de future, (IFTF, 2010).
- Compétences des talents, (Manpower Group, 2014).
- Des compétences pour le progrès social, (OECD, 2015).

Source : Maria Cinque (2015)

Une première distinction peut être faite entre les compétences orientées vers soi qui font référence à ce que la personne doit comprendre et développer par elle-même, et les compétences orientées vers les autres (interpersonnelles) qui comprennent ce que la personne peut développer en relation avec d'autres personnes. Cette distinction peut également être faite en termes de compétences personnelles et sociales. Les compétences personnelles font principalement référence aux compétences cognitives, telles que les connaissances et les capacités de réflexion, tandis que les compétences sociales font référence aux relations avec d'autres personnes. Pour n'en citer que quelques-unes, une compétence de connaissance est la capacité d'élaborer des informations et une compétence de réflexion est la capacité d'exercer un jugement critique. Des exemples de compétences personnelles sont la capacité et le désir de continuer à apprendre et la capacité de planifier et d'atteindre des objectifs. Les compétences sociales clés peuvent être identifiées dans la communication, la capacité d'écoute, la négociation, le réseautage, la résolution de problèmes, la prise de décision et l'affirmation de soi (Engelberg, 2015). De nombreux traits de personnalité ont une forte influence sur les compétences transversales individuelles. Les vertus morales peuvent être considérées comme liées aux Soft Skills : Tempérance, Justice, Prudence, Courage sont autant de traits significatifs pour le développement des compétences transversales (Ciappei, 2015).

Les Soft Skills donnent aux Hard Skills la plasticité nécessaire pour se développer et rester à jour dans des circonstances changeantes. Les Soft Skills sont étroitement liées aux capacités plastiques, rationnelles, élaboratrices, développées dans le cortex préfrontal de l'Homme au cours des 50 000 dernières années. Les Hard Skills permettent à l'Homme d'être ce qu'il est : un ingénieur, un physicien, un philosophe... etc. Les Soft Skills opèrent dans un sens assez éloigné du rôle de l'individu et vont au-delà des strictes exigences de la profession (Grisi, 2014). « Bien que les organisations prennent davantage en considération aujourd'hui les soft skills (Hendarman et Cantner, 2018), leur étude en management est déjà ancienne (Whitmore et Fry, 1974). Pour Heckman et Kautz (2012), les soft skills développées par les individus engendrent un degré de réussite significatif dans leurs vies et leur permet de connaître le succès, notamment pour un public d'étudiants (Schulz, 2008). Aussi, parmi les compétences clés attendues au 21^{ème} siècle, certaines sont qualifiées de contextuelles en dehors de celles plus techniques : Conscience éthique, flexibilité, autogestion et apprentissage tout au long de la vie Van Laar et al. (2017). » Cité par Chollet, A., (2020).

Ces compétences, dites « soft skills », Ces compétences, dites « soft skills », déterminent la compétitivité des entreprises, qu'elles soient industrielles ou de services, et assurent l'employabilité des jeunes diplômés (Cimatti, 2016). Mais aujourd'hui, ce type de compétence est demandé pour les professeurs des universités aussi. Pour s'adapter à ce nouveau contexte, le ministère marocain de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et de la Formation des cadres a instauré une nouvelle réforme orientée vers le développement des soft skills. Selon le rapport ministériel n°5 (2019) intitulé « Réforme de l'enseignement supérieur, perspectives stratégiques », Cette décision est justifiée par l'écart entre les qualifications des lauréats et les exigences du marché du travail. Ce nouveau dispositif vise à assurer l'employabilité des diplômés afin de redorer l'image de l'enseignement supérieur au Maroc, notamment au niveau des facultés à accès ouvert. Mouheti, S. (2021). Warner, J (2021) et Green-Weir (2021) précisent que l'accent a été mis sur les enseignants universitaires parce qu'il s'agit de professionnels qui doivent posséder un niveau élevé de compétences numériques, (surtout depuis l'émergence de COVID-19 et la transition conséquente vers des environnements éducatifs numériques). D'un autre côté parce qu'il y a un besoin urgent de former les futurs professionnels qui doivent s'immerger dans un marché du travail de plus en plus technique et numérisé, dans lequel les compétences générales jouent un rôle crucial. Cité par Alvaro Anton-Sancho et al. (2021).

Hypothèse générale de l'étude :

Le professeur est un élément clé dans le développement du processus de l'enseignement. Dans ce contexte, les soft skills se sont avérés déterminants dans l'action pédagogique des enseignants. D'après les points traités précédemment, l'hypothèse de notre présente étude à tester est que les variables indépendantes susmentionnées auraient une influence significative sur le degré d'acquisition des compétences transversales (Soft skills) chez les enseignants universitaires marocains.

Variables, méthode et outil.

Dans cet article, l'objectif principal de cette étude est d'évaluer le degré d'acquisition des soft skills chez les professeurs de l'enseignement supérieur dans les universités marocaines. Puis Analyser la variation de ce degré chez les professeurs en fonction de leur sexe, de leur âge, de leur expérience d'enseignement, de leur domaine de connaissance et de la nature de l'université dans laquelle ils travaillent (privée ou publique). Une recherche quantitative est

menée sur l'auto-conception des compétences non techniques d'un groupe de professeur universitaires de différents domaines de connaissances au Maroc.

Dans le présent article nous avons considéré six variables indépendantes qui influencent l'échantillon et dont l'influence sur les réponses doit être analysée. D'où trois de ces variables sont d'aspect sociologique comme le genre, l'âge des professeurs participants à l'étude et la zone géographique dans laquelle ils enseignent. Ainsi que trois autres variables se rapportent à l'aspect académique à savoir, le domaine de connaissance des professeurs, le nombre d'années d'expériences, et la nature, publique ou privée de l'université. Les détails des variables indépendantes sont donnés dans le tableau 1 ci-dessous.

Tableau N°1 : Les variables indépendantes de la présente étude.

Type de variable	Variable
Aspect sociologique	Genre
	Age
	Zone géographique
Aspect académique	Domaine de connaissance
	Nombre d'années d'expériences
	Nature de l'université (publique ou privée)

Source : Auteurs

Ces variables seront examinées afin de décrire l'influence de certains aspects sociologiques et académiques sur la perception que les participants ont de leur compétence non techniques, et d'identifier, le cas échéant, les déviations de cette idée induites par les variables susmentionnées. L'étude va être menée à l'aide de questionnaire qui s'est basé sur des compétences incluses dans l'inventaire de la personnalité et des compétences de Bochum (BIP). Il est développé par deux auteurs allemands, Hossiep et Paschen (2003).

Ce questionnaire BIP contient 210 items sur le comportement et les compétences qui sont liées à la vie professionnelle. Notre questionnaire est dédié aux enseignants universitaires marocains. Par leurs réponses, les professeurs participants vont évaluer leurs niveaux de l'ensemble des compétences non techniques ou soft skills identifiés dans l'inventaire. Les items de ce questionnaire sont regroupés en cinq sous échelles. Chacune correspondant à une famille de soft skills : 1- Orientation professionnelle : Motivation de performance, motivation de leadership. 2- Comportement au travail : Flexibilité, la conscience professionnelle et orientation vers l'action. 3- Compétences sociales : Sensibilité, compétences interpersonnelles, esprit

d'équipe. 4- Structure psychologique : stabilité émotionnelle, confiance en soi. Et finalement, 5- Compétences supplémentaires : Sens du contrôle, compétitivité, mobilité. Les items spécifiques à chaque sous-échelle sont précisés dans le tableau 2 suivant :

Tableau 2 : Les sous échelles de l'Inventaire de la personnalité et des compétences de Bochum (BIP) : Variables dépendantes.

Sous échelle	Item
1- Orientation professionnelle :	Motivation de performance
	Motivation créative
	Motivation de leadership
	Orientation compétitive
2- Comportement au travail :	Conscience professionnelle
	Flexibilité
	Orientation vers l'action
	Orientation vers l'analyse
3- Compétences sociales :	Sensibilité
	Esprit d'équipe
	Sociabilité
	Assertivité
	Enthousiasme
	Compétences interpersonnelles
4- Constitution psychologique :	Stabilité émotionnelle
	Résilience
	Confiance en soi
5- Compétences supplémentaires :	Sens du contrôle
	Compétitivité
	Mobilité
	Orientation vers les loisirs

Source : Fernandez-Arias P. (2021).

CONCLUSION

Ce présent article avait pour objectif, de dresser un état de lieux conceptuel sur l'évaluation des soft skills chez les professeurs de l'université marocaine. Et l'impact de six variables indépendantes sur le degré d'acquisition de ce type de compétences à savoir, le genre, l'âge, la zone géographique, le nombre d'années d'expérience ... etc. Pour ce fait nous avons utilisé l'inventaire de la personnalité et des compétences de Bochum (BIP).

Ce questionnaire se constitue de cinq sous échelles qui désigne chacune une famille de soft skills. Par conséquent, cet inventaire facilite l'évaluation des soft skills. Après la collecte et l'analyser des données, nous envisageons de communiquer les résultats dans un futur papier. Et donc, explorer l'acquisition de soft skills par les enseignants et déterminer l'importance des soft skills dans le métier d'enseignant supérieur au Maroc.

BIBLIOGRAPHIE

- Anton-Sancho, A. & Vergara, D. & Fernandez-Arias, P. (2021). "Self-Assessment of Soft Skills of University Teachers from Countries with a Low Level of Digital Competence". <https://doi.org/10.3390/electronics10202532>
- Batista-Foguet, J. & Sipahi-Dantas, A. et al. (2016). "Design and evaluation process of a personal and motive-based competencies questionnaire in Spanish-speaking contexts". Span. J. Psychol, 19, 1–12.
- Chollet, A. (2020). « Développement de soft skills via les interactions sociales des joueurs de MMORPG » Interfaces numériques, 9 (2). <https://doi.org/10.2565/interfaces-numeriques.4284>
- Ciappei, C., (2015). "Soft Skills to govern action. Speech at "Soft Skills and their role in employability: New perspectives in teaching, assessment and certification", workshop in Bertinoro, FC, Italy. November.
- Cimatti, B. (2016). "Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises". In, International Journal for Quality Research 10(1) 97–130.
- Cinque, M. (2015). "Comparative analysis on the state of the art of Soft Skill identification and training in Europe and some Third Countries". Speech at "Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification", workshop in Bertinoro, FC, Italy. November.
- Engelberg, S. (2016). "Educating for Quality in the Wood Industry: Some Words of Caution". International Journal of Quality Research, 10(1), 89-96.

- Fernandez-Arias, P. & Anton-Sancho, Á. & Vergara D. & Barrientos, A. (2021). "Soft Skills of American University Teachers: Self-Concept.", (13) 12397. <https://doi.org/10.3390/su132212397>
- Garzon Artacho, E. & Martinez, T. S. & Ortega Martin, J. L. et al. (2020). "Teacher Training in Lifelong Learning: The Importance of Digital Competence in the Encouragement of Teaching Innovation", 12(7): 2852. <https://doi.org/10.390/su12072852>
- Green-Weir, R. R. & Anderson, D. & Carpenter, R. (2021). "Impact of Instructional Practices on Soft-Skill Competencies". Res. High. Educ, 40, 1–20.
- Grisi, C.G.A., (2014). "Soft Skills: A close link between enterprises and ethics. November.
- Mouheti, S. (2021). « Les soft skills dans le secteur tertiaire au Maroc : Quelle perception des dirigeants ? » International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics, 2(5), 482-495. <https://doi.org/10.581/zenodo.5523307>
- Warner, J. Integrating. (2021). "Soft Skills into an Academic Curriculum". (30 September).