



Soft Skills et Préparation à l'Emploi des Stagiaires de l'OFPPT au Maroc : Un Enjeu pour l'Employabilité

El Gheryb Chaymae

Laboratoire d'études littéraires et linguistiques, Sciences d'information et de la communication, Faculté des Lettres et des Sciences Humaines Sais-Fés, Université Sidi Mohamed Ben Abdellah, Maroc

Résumé : Les compétences comportementales ou « soft skills » suscitent un intérêt croissant dans les dispositifs de formation professionnelle pour leur rôle clé dans l'employabilité des jeunes. Au Maroc, l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT) joue un rôle clé en offrant des formations techniques et professionnelles adaptées aux besoins du marché de l'emploi. Cependant, la mise en place du module « Soft Skills » à l'OFPPT témoigne d'une reconnaissance croissante de l'importance de ces compétences transversales pour l'employabilité des stagiaires. Cet article vise à analyser l'impact de l'enseignement de ces compétences transversales sur la préparation à l'emploi des stagiaires. À travers une approche méthodologique mixte combinant enquête quantitative et entretiens qualitatifs, il ressort que la valorisation des compétences comportementales favorise non seulement l'accès à l'emploi, mais aussi la pérennité dans l'emploi et la mobilité professionnelle.

Mot-clés : soft skills, OFPPT, employabilité, compétences transversales, formation professionnelle.

Digital Object Identifier (DOI): <https://doi.org/10.5281/zenodo.14840628>

1 Introduction

Les mutations rapides du marché du travail, notamment dans le contexte de la mondialisation et de la digitalisation, imposent aux futurs diplômés de développer des compétences transversales, souvent qualifiées de « soft skills » (Heckman & Kautz, 2012). Ces compétences incluent les aptitudes de communication, l'intelligence émotionnelle, la gestion du stress ou encore la capacité à travailler en équipe (Robles, 2012). Au Maroc, où le chômage des jeunes demeure une préoccupation majeure, l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail est un acteur central dans la formation de la main-d'œuvre qualifiée (Ministère de l'Emploi, 2018). Traditionnellement centré sur le développement de compétences techniques, l'OFPPT a progressivement pris conscience de l'importance des soft skills pour assurer une meilleure préparation à l'emploi et une insertion professionnelle durable de ses stagiaires (OFPPT, 2021).

Dans ce sens, il est essentiel de se pencher sur l'impact réel de la formation en soft skills sur la préparation à l'emploi de ces futurs diplômés.

Ainsi, cet article propose d'analyser :

1. Le cadre théorique des soft skills et leur relation avec l'employabilité.
2. L'efficacité de l'intégration d'un module Soft Skills dans la formation professionnelle.
3. Les perceptions des stagiaires et des employeurs quant à la contribution de ces compétences à l'employabilité.

2 Cadre conceptuel et revue de la littérature

2.1 Définition et typologie des soft skills

Les soft skills englobent un ensemble d'aptitudes interpersonnelles (communication, empathie, leadership) et intrapersonnelles (gestion du stress, motivation, intelligence émotionnelle) qui permettent à un individu de s'adapter efficacement à diverses situations (Heckman & Kautz, 2012). Les recherches en sciences de l'éducation et en psychologie du travail proposent plusieurs catégorisations, mais l'on retrouve généralement :

1. **Compétences de communication** : expression orale et écrite, écoute active, communication non verbale, capacité à adapter son discours (Robles, 2012).
2. **Compétences interpersonnelles** : empathie, collaboration, intelligence émotionnelle, négociation (Goleman, 1998).
3. **Compétences de résolution de problèmes** : pensée critique, créativité, adaptabilité, esprit d'initiative (Dacre Pool & Sewell, 2007).
4. **Compétences de gestion de soi** : gestion du stress, autonomie, sens de la responsabilité, confiance en soi (Matteson et al., 2016).
5. **Compétences de leadership** : motivation d'une équipe, prise de décision, gestion des conflits, vision stratégique (Konopaske, Ivancevich, & Matteson, 2018).

Ces compétences complètent les hard skills qui sont des compétences purement techniques et accroissent la performance au travail (Robles, 2012).

2.2 Soft skills et employabilité

Le concept d'employabilité recouvre la capacité d'un individu à obtenir et conserver un emploi, ainsi qu'à se développer professionnellement et à s'adapter aux changements (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). Dans un contexte marqué par la digitalisation, l'automatisation et la concurrence accrue, les entreprises recherchent des profils « agiles » et capables d'apprendre en continu (OCDE, 2019). Les soft skills y jouent un rôle déterminant : elles participent à la flexibilité de l'individu, à sa capacité à résoudre des problèmes complexes et à interagir efficacement dans un environnement professionnel (Bénabou, 2016).

2.3 Cas du Maroc et rôle de l'OFPPPT

Au Maroc, la formation professionnelle gérée par l'OFPPPT a subi de profondes réformes pour mieux répondre aux besoins du marché de l'emploi (OFPPPT, 2021). L'introduction d'un module « Soft Skills » dans les programmes de base constitue une innovation de taille. Outre l'acquisition de compétences techniques, les stagiaires sont amenés à :

- Développer leurs capacités de communication (présentation orale, écrite).
- Gérer leur stress et mieux organiser leurs tâches.
- Collaborer en équipe et faire preuve d'esprit d'initiative.

Toutefois, la littérature reste peu fournie quant à l'impact réel de ce module sur l'employabilité des stagiaires. C'est dans cette optique que nous proposons d'étudier cette problématique.

3 Méthodologie de l'étude

3.1 Approche méthodologique

Pour évaluer l'efficacité de l'enseignement des soft skills sur l'employabilité, une méthodologie mixte a été adoptée :

3.1.1 Enquête quantitative

- Un questionnaire a été administré à 100 stagiaires en fin de parcours ou récemment diplômés pour mesurer leur perception des soft skills enseignées et leur sentiment de préparation à l'emploi.
- Des questions fermées et ouvertes ont été utilisées pour recueillir des données démographiques, des retours d'expérience sur le module Soft Skills et l'estimation de son impact sur la confiance en soi et la capacité à chercher un emploi.

3.1.2 Entretiens semi-directifs

- 10 entretiens ont été menés avec des formateurs impliqués dans le module Soft Skills et des responsables pédagogiques pour comprendre les méthodes d'enseignement, les outils pédagogiques utilisés et les défis rencontrés.
- 5 entretiens ont été réalisés avec des responsables RH d'entreprises locales (secteurs minier, agroalimentaire, services) pour recueillir leurs attentes en matière de compétences transversales.

3.1.3 Analyse documentaire

- Consultation des référentiels de formation de l'OFPPT, notamment les guides pédagogiques officiels du module Soft Skills (OFPPT, 2021).
- Consultation des rapports institutionnels et de publications académiques sur l'employabilité et la formation professionnelle au Maroc.

3.2 Traitement et analyse des données

- Les données quantitatives ont été analysées à l'aide du logiciel SPSS (version 26), permettant d'obtenir des indicateurs descriptifs (moyennes, fréquences, écarts-types) et d'effectuer des tests statistiques (test de Student, analyse factorielle exploratoire).
- Les données qualitatives ont fait l'objet d'une analyse thématique (Bardin, 2013), permettant de dégager les discours dominants et de croiser les points de vue des différentes catégories d'acteurs.

4 Résultats et discussion

4.1 Perceptions des stagiaires sur le module Soft Skills

Les questionnaires indiquent que 82 % des stagiaires considèrent le module « Soft Skills » comme « très utile » ou « utile » pour leur future intégration professionnelle. Les compétences les plus citées comme ayant un impact positif sont

1. **Communication orale et écrite** (82 %)
2. **Gestion du stress et des conflits** (75 %)
3. **Travail en équipe** (71 %)

Les stagiaires jugent également que ce module leur a permis de mieux se préparer aux entretiens d'embauche et aux situations relationnelles en entreprise ($p < 0,05$), confirmant ainsi l'hypothèse selon laquelle l'enseignement des soft skills joue un rôle dans l'amélioration de la confiance en soi (Heckman & Kautz, 2012).

4.2 Apports pédagogiques et pratiques

Les entretiens réalisés auprès des formateurs soulignent l'importance de méthodes actives (exposés, jeux de rôle, travail en groupe) pour développer efficacement les soft skills. Plusieurs défis demeurent néanmoins :

- **Manque de ressources pédagogiques adaptées** : Les formateurs estiment que le contenu du module mérite d'être enrichi par des études de cas et des exercices pratiques basés sur des situations réelles en entreprise.
- **Variabilité de l'implication des stagiaires** : Certains stagiaires considèrent encore ce module comme « secondaire » par rapport aux matières techniques.

Ces constats confirment les analyses de la littérature qui soulignent la nécessité d'une sensibilisation continue à l'importance des soft skills pour l'employabilité (Robles, 2012).

4.3 Point de vue des employeurs et besoins du marché

Les professionnels interviewés (responsables RH) ont unanimement déclaré l'importance des compétences transversales dans leur processus de recrutement. Plusieurs éléments clés ressortent :

1. **Capacité de communication** : Ils cherchent des candidats capables d'exprimer clairement leurs idées, de comprendre les consignes et de collaborer au sein de l'entreprise.
2. **Adaptation et flexibilité** : Les entreprises évoluant dans un contexte concurrentiel, elles recherchent des profils capables de gérer le changement et de relever de nouveaux défis.
3. **Résolution de problèmes** : L'aptitude à proposer des solutions innovantes face à des situations imprévues constitue un avantage compétitif.

Ces observations corroborent les études antérieures soulignant que les soft skills, combinées aux compétences techniques, influencent fortement la capacité à s'insérer durablement dans l'emploi (Bénabou, 2016).

5 Conclusion et recommandation

Cette étude confirme l'importance majeure des **soft skills** dans la préparation à l'emploi. Les **résultats** indiquent que :

- Le module Soft Skills, bien que récent, est perçu de façon positive par la grande majorité des stagiaires.
- Les méthodes pédagogiques actives (travaux de groupe, jeux de rôle, projets) se révèlent plus efficaces pour développer ces compétences comportementales.
- Les employeurs considèrent les soft skills comme un critère déterminant dans le recrutement et l'intégration professionnelle.

Toutefois, plusieurs pistes d'amélioration peuvent être envisagées :

- **Renforcement de la formation des formateurs** : Développer des programmes de perfectionnement pour leur donner les outils méthodologiques et pédagogiques nécessaires à l'enseignement des soft skills.
- **Collaboration renforcée avec les entreprises** : Mettre en place des stages ou ateliers ciblés, animés par des professionnels, afin de confronter les stagiaires à des situations réelles et de leur permettre d'intégrer progressivement les valeurs et codes de l'entreprise.
- **Sensibilisation des stagiaires à l'importance des soft skills** : Insister sur leur rôle crucial dans le processus de recrutement et dans l'évolution professionnelle tout au long de la carrière.

En définitive, l'étude met en lumière l'enjeu fondamental que représentent les soft skills pour l'employabilité des stagiaires de l'OFPPPT au Maroc. Dans un monde professionnel en mutation permanente, l'acquisition et la valorisation de ces compétences transversales constituent un levier essentiel pour favoriser l'insertion et la stabilité dans l'emploi.

REFERENCES

- [1] Bardin, L. (2013). L'analyse de contenu. Presses Universitaires de France.
- [2] Bénabou, R. (2016). Intelligence émotionnelle et employabilité. *Revue des Sciences de Gestion*, 51(2), 23–35.
- [3] Binkley, M., Erstad, O., Herman, J., Raizen, S., Ripley, M., & Rumble, M. (2012). Defining Twenty-First Century Skills. In P. Griffin, B. McGaw & E. Care (Eds.), *Assessment and Teaching of 21st Century Skills* (pp. 17–66). Springer.
- [4] Centre Régional d'Investissement (2020). Rapport sur le développement économique de la région de Khouribga. CRI Khouribga.
- [5] Gazier, B. (1999). Employability: Concepts and Policies. European Employment Observatory.
- [6] GCA (Global Competency Assessment). (2014). *Assessing Global Competences: The Next Frontier in Student Learning*. GCA Working Paper.
- [7] Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard Evidence on Soft Skills. *Labour Economics*, 19(4), 451–464.
- [8] OCDE (2019). *Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*. Éditions OCDE.
- [9] OFPPT (2021). *Manuel de Formation Soft Skills*. Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail, Maroc.
- [10] Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465.
- [11] UNESCO (2018). *UNESCO TVET Strategy 2016-2021: Skills for Work and Life*. UNESCO.