

## La mesure des soft skills des étudiants à l'université tunisienne

Roula Aouidet<sup>1</sup>, Ines Jlidi<sup>2</sup>,

1. Institut Supérieur des Etudes Technologiques de Jendouba
2. Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de Tunis,  
[roulajosef@yahoo.fr](mailto:roulajosef@yahoo.fr)

**Résumé.** Tout au long de leurs parcours de formation, les jeunes peuvent acquérir une diversité de compétences qu'ils peuvent valoriser sur le marché du travail. En effet, une conseillère auprès du ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique en Tunisie chargée du dossier de l'employabilité déclare que le diplôme n'est plus suffisant pour faire intégrer les nouveaux promus dans la vie active dans le sens où le nouveau diplômé souffre de nombreuses lacunes ayant trait aux volets pratiques dans la vie professionnelle.

De nombreux travaux ont récemment mis le focus sur les « soft skills » sur le marché du travail, c'est-à-dire des compétences non cognitives, en lien particulièrement avec les savoir-être, savoir devenir et savoir avoir qui pourraient influencer l'employabilités des étudiants futurs demandeurs d'emplois.

A partir d'une étude sur un échantillon de 240 étudiants inscrits en troisième année licence toutes disciplines confondues de l'ISET de Jendouba, nous avons essayé de construire des indicateurs de softs skills permettant de mieux répondre aux exigences du marché de l'emploi et donc améliorer l'interfaçage avec les entreprises de la région. Nous montrons que la communication est positivement corrélée aux autres compétences aversion au risque, persévérance, estime de soi et sociabilité.

**Mots clés :** Soft skills, Employabilité, Indicateurs soft skills, Marché du travail

### 1. Introduction

Dans un processus de recrutement, 78 % des recruteurs considèrent la personnalité du candidat comme un critère déterminant. Certes, les compétences techniques sont essentielles dans un poste, mais ce n'est plus forcément elles qui font la différence.

Une enquête, menée auprès de 500 entreprises au Suede par l'école Hyper Island sur 3 mois en 2013 a demandé aux leaders d'entreprises d'identifier les qualités qu'ils recherchaient auprès des candidats qu'ils comptaient embaucher dans le futur : Pour 39 %, les compétences techniques du candidat sont la base de leur recrutement. Pour 54 %, si le candidat est en ligne avec la culture et les valeurs de l'entreprise, il a de grandes chances de mieux s'intégrer et d'évoluer rapidement au sein de celle-ci.

De même, le World Economic Forum a recensé dans une étude menée en janvier 2017 les 16 softskills que chaque jeune doit acquérir afin de faciliter son intégration dans le monde professionnel. Une étude similaire réalisée sur un échantillon de 400 entreprises privées en

Tunisie, fait apparaître qu'il y a essentiellement cinq compétences douces qui sont sollicitées par ces entreprises, à savoir : Une combinaison de compétences informatiques et capacité à travailler en équipe, une capacité d'intégration dans la stratégie de l'entreprise, la maîtrise du français, la capacité d'initiative et créativité combinée à une maîtrise de la langue anglaise.

Une autre étude élaborée dans le cadre du programme IDEE 2016( *Innovation, Développement Economique régional et Emploi*) a révélé que toutes les entreprises interrogées mettent l'accent sur l'insuffisance de la pratique chez les jeunes diplômés, leurs besoins sont plutôt orientés au savoir-faire des jeunes diplômés qui est déficient et aux compétences transversales qui constituent le savoir-être. Ces compétences représentent un critère crucial dans l'intégration et la stabilité du jeune diplômé dans l'entreprise.

Malgré l'importance de ces compétences auprès des employeurs, les jeunes diplômés souffrent d'un déficit en compétences douces, une entrave notable pour l'accès à l'emploi. Les jeunes de la région de Jendouba n'échappent pas à cette réalité. Ce problème affecte non seulement l'employabilité de ces jeunes mais il renforce également l'insatisfaction de la demande des entreprises et par conséquent leur performance.

En effet, et sur le plan transversal, nous remarquons une quasi absence de l'enseignement des compétences douces dans nos établissements universitaires et même les quelques établissements qui ont intégré un module de communication dans leurs cursus ne proposent pas un contenu qui renforce ces compétences chez l'étudiant et se limitent à l'enseignement de la langue française au sein de ce module et c'est d'ailleurs le cas à l'ISET de Jendouba.

Dans le cadre de notre travail, nous tentons dans un premier lieu de construire des indicateurs pour les softs skills des étudiants de l'ISET de Jendouba, ensuite nous allons vérifier le degré d'homogénéité de ces soft skills entre les étudiants des différentes filières. Enfin nous analysons les liens pouvant exister entre ces compétences douces pour pouvoir proposer des axes de renforcement des dites compétences.

## **2. Etude théorique des soft skills**

David Deming, professeur à la Harvard School of Education, a mené une étude sur l'évolution des métiers entre 1980 et 2012 et a relevé que les métiers en vogue requièrent des compétences mathématiques et sociales (soft skills). Pour lui, les soft skills tels que l'empathie, la coopération, le partage, la communication, le sens critique et la négociation pour le marché du travail actuel et futur sont des qualités capitales pour répondre aux besoins du marché.

Par ailleurs, une étude réalisée par Ernst & Young, le CSA et LinkedIn, en 2014, intitulée « La révolution des métiers », déclare que la carte des compétences inscrites sur les profils LinkedIn dépend du pays d'origine. Ainsi les salariés des pays développés valorisent les compétences « comportementales » plus que les compétences « techniques ». Par exemple, les Américains évoquent leur aptitude à « l'amélioration de processus », au « leadership » ou à l'« esprit d'équipe ». Les Britanniques quant à eux mettent l'accent sur le « travail en équipe », mais également sur le « coaching » ou « la gestion du changement ». Par contre les Français parlent du « marketing digital » et, de la « gestion – et non le travail – d'équipe ».

Dans les pays émergents, les gens mentionnent leurs compétences techniques. Au Brésil, ils mettent le focus sur les compétences liées aux logiciels ou à l'industrie. Les Indiens valorisent leurs atouts en développement informatique. Quant aux Chinois, ils préfèrent parler de leur industrie manufacturière.

Selon Deming (2015), plusieurs recherches suggèrent qu'un déficit de ces compétences douces peut être pénalisant pour l'accès à l'emploi et certains soft skills peuvent être très valorisés par les employeurs sur certains emplois. Heckman *et alii* (2006) indiquent que le rôle des compétences non cognitives comme la motivation, l'estime de soi et la persévérance peut même parfois se révéler supérieur à celui des compétences cognitives sur la réussite scolaire et le marché du travail.

Dans le cadre de ce travail, nous allons mettre l'accent sur les cinq compétences douces jugées par Deming (2015) ayant un impact sur le marché de l'emploi à savoir : La persévérance, l'estime de soi, la communication, la sociabilité et l'aversion au risque.

### **2.1. La persévérance (« Gritty »)**

Heckman et Kautz (2012) considèrent la persévérance par rapport à des objectifs de long terme comme une composante des soft skills. Elle renvoie généralement à la motivation et à la détermination des personnes. Elle se rapproche de la « Conscientiousness » développée dans la théorie du Big Five Personality (Rothmann *et al.*, 2003). Duckworth *et alii* (2007) appellent cette compétence sociale « gritty » et la définissent comme la passion dans le but d'atteindre un objectif de long terme. En effet, cette compétence douce est considérée comme valorisable si les individus maintiennent leurs efforts sur plusieurs années malgré leurs échecs.

### **2.2. L'estime de soi**

L'estime de soi est souvent considérée comme un élément central dans la réussite scolaire comme dans la réussite professionnelle (Schultz (2008). Elle s'inscrit d'ailleurs pour Goldsmith *et al.* (1997) dans le « capital psychologique » qui contribue comme le capital humain à augmenter la productivité individuelle mais est beaucoup plus difficilement observable et mesurable.

### **2.3. La communication**

Pour Schulz (2008), un certain nombre de soft skills semblent plus importants dans le sens où ils vont permettre aux individus de développer d'autres compétences. C'est notamment le cas des compétences en termes de communication qui peuvent affecter des compétences linguistiques, des compétences comportementales comme l'estime de soi, des compétences relationnelles (discussion, écoute...) ou des compétences plus communicationnelles (organisation, éloquence, etc.).

### **2.4. La sociabilité**

La sociabilité est souvent mesurée différemment selon les études. Par exemple, Bryson et Freeman (2006) demandent aux individus s'ils participent à des activités aussi bien au travail comme en dehors.

### **2.5. L'aversion au risque**

De nombreuses recherches en économie ont montré que l'incertitude et le risque jouent un rôle non négligeable sur le comportement des individus et sur les décisions qu'ils peuvent prendre. Si l'aversion au risque est souvent corrélée à des variables individuelles comme l'âge ou le niveau d'études des parents (Dohmen *et al.*, 2005), elle semble également être liée à des compétences cognitives (Borghans *et alii*, 2006, 2008). En particulier, les personnes considérées comme plus averses au risque ont une plus forte probabilité de répondre correctement à un test cognitif. L'attitude face au risque peut également orienter les choix professionnels, les plus

averses au risque s'engagent plus souvent dans des occupations où la variance des gains est faible (Bonin *et al.*, 2007).

### 3. Etude empirique

Cette enquête, permet de construire des indicateurs pour mesurer les soft skills des étudiants inscrits en troisième année et qui sont en stage de projet de fin d'études. Elle permet de collecter des informations sur leurs parcours scolaire, leurs caractéristiques socioéconomiques et leurs trajectoires professionnelles.

#### 3.1. Echantillon et Instruments de mesure

##### 3.1.1. Echantillon

Le questionnaire a été administré auprès de 240 étudiants inscrits en troisième année licence toutes disciplines confondues de l'ISSET de Jendouba durant la période de leur stage de projet de fin d'études. Quinze observations ont été éliminées lors du dépouillement.

48 % des interviewés sont de sexe masculin et 52% sont de sexe féminin. 31,2% des questionnés appartiennent au département Technologie de l'Informatique, 25,3% appartiennent au département Administration des affaires, 20,6 % appartiennent au département Génie Mécanique, alors que le reste (22,9%) appartiennent au département Génie électrique.

L'administration est faite face à face afin de faciliter la compréhension des questions posées.

Pour ce faire, nous avons mis l'accent sur des questions liées à la vie des stagiaires au sein de leurs entreprises et sur des questions portant sur des aspects plus généraux de leur vie professionnelle et personnelle.

##### 3.1.2. Instruments de mesure

Dans le cadre de notre enquête sur les soft skills, nous avons utilisé deux types de mesure : Certaines sont issues d'échelles empruntées à des travaux de psychologues, d'autres ont été construites de manière spécifique pour chaque recherche et adaptées aux publics enquêtés. Nous nous sommes limités à certaines compétences avec un nombre limité de questions : la persévérance, l'estime de soi, la sociabilité et la communication. Nous avons également intégré au questionnaire une mesure de l'aversion au risque, qui est parfois assimilée à une compétence sociale particulièrement pour l'accès à certaines professions.

Afin de mesurer la persévérance, nous avons adopté la "GritScale" présentée par Duckworth *et alii* (2007). Sept questions sur huit sont posées aux répondants, la huitième question de l'échelle de Duckworth *et alii* (2007) n'a pas pu être intégrée à l'analyse. Chaque question est composée de 5 items allant de « cela ne me ressemble pas du tout » à « cela me ressemble beaucoup ». Nous avons procédé à la méthode de "scoring" : chaque item est associé à un nombre de points. Nous additionnons tous les points et divisons ensuite par 7, c'est-à-dire le nombre de questions sur la persévérance. Le score maximum est donc de 5 ("très persévérant"), et le score le plus faible est de 1 ("pas du tout persévérant").

La mesure de l'estime de soi s'appuie dans de nombreuses recherches sur l'échelle de Rosenberg (1964). Il n'a pas été possible de reprendre cette échelle dans le questionnaire. Une question plus synthétique a été proposée et appliquée à la vie de l'étudiant en période de stage : "*Pensez-vous être capable de réussir professionnellement ou personnellement aussi bien que vos camarades de classe qui ont le même profil que vous ?*". Cette question est composée de 4

items : « Non, je ne pense pas », «Oui, je pense réussir aussi bien que les autres », « Oui, je pense réussir un peu mieux que les autres » et « Je pense réussir mieux que les autres ».

La communication a été appréhendée de manière très indirecte dans l'enquête à partir d'une question posée aux étudiants sur leur satisfaction par rapport aux échanges et aux collaborations qu'ils entretiennent avec leurs collègues. Cette question est composée de 4 items : « Insatisfait », « Satisfait », « Plutôt satisfait », « Tout à fait satisfait ».

Dans notre étude, il n'a été possible de poser qu'une seule question pour essayer de capter une mesure de la sociabilité. Il a été demandé aux jeunes s'ils pensent que les moments de convivialité avec leurs collègues sont importants à la fois dans le domaine professionnel et dans leur épanouissement personnel. Cette question est composée de 4 items : « Non, je ne pense pas », «Oui, je pense réussir aussi bien que les autres », « Oui, je pense réussir un peu mieux que les autres » et « Je pense réussir mieux que les autres ».

Dans notre étude, il est demandé aux étudiants « Est-ce que vous êtes toujours prêts à prendre des risques ou vous essayez plutôt d'éviter les risques ». Cette question se rapproche de l'analyse de Dohmen et al.(2005), qui est d'ailleurs reprise plus tard par Byson et Freeman (2010).La question exacte était : « Vous considérez-vous comme une personne qui est toujours prête à prendre des risques ou essayez-vous plutôt d'éviter les risques ? ». Ils devaient classer de 1 à 10, 1 s'ils ne veulent jamais prendre de risque et 10 s'ils sont toujours prêts à en prendre.

#### 4. Résultats

Nous avons décidé de présenter nos résultats en deux parties :

- Une première partie réservée à l'étude des moyennes des soft skills selon la filière d'études ainsi que les tests non paramétriques de comparaison de moyennes selon le test de Kruskal et Wallis et de khi2 de ces compétences sociales pour chaque filière d'études (H0 : Les 4 échantillons ne sont pas significativement différents).
- La deuxième partie s'occupera d'étudier les corrélations entre les soft skills selon le coefficient de corrélation de Pearson.

##### 4.1. Etude du degré d'homogénéité des soft skills entre les étudiants des différentes filières de l'ISSET de Jendouba

**Tableau 1**  
**Les compétences non académiques selon la filière d'études**

	Administration des affaires	Technologie de l'Informatique	Génie Electrique	Génie Mécanique	Ensemble	Test statistique
<b>Persévérance « Gritty »</b>	2.48	3.02	3.01	3.40	<b>2.9775</b>	Test KW11 p-value : 0.02
<b>Estime de soi</b>	87.5%	89.2%	90.8%	87.8%	<b>88.825%</b>	Test Khi2 p-value : <.0001

<b>Communication</b>	54.1%	24.8%	42.2%	36.2%	<b>39.325%</b>	Test Khi2 p-value : 0.3290
<b>Sociabilité</b>	86.3%	86.6%	84.8%	86.4%	<b>86.025%</b>	Test Khi2 p-value : 0.8010
<b>Aversion au risque</b>	6.20	5.81	5.82	6.26	<b>6.0225</b>	Test KW p-value : 0.27

Cette analyse illustre qu'en moyenne, les étudiants interrogés se situent à 2.9775 sur l'échelle de la persévérance. Le niveau de persévérance est assez proche entre les étudiants des différentes filières de l'ISET de Jendouba: seule la spécialité Administration des affaires se distingue des autres où les étudiants affichent un score inférieur à 3 sur l'échelle de persévérance (2.48). En revanche, les étudiants de la filière Génie Mécanique se considèrent plus persévérants que les autres étudiants (3.40), ce qui peut s'expliquer par la spécificité de leurs études axées sur l'expérimentation et la pratique.

Pour une meilleure visibilité des résultats, nous avons fait recours au test de Kruskal et Wallis qui est un test non paramétrique de comparaison de moyennes. Ici nous souhaitons comparer la moyenne des compétences sociales pour chaque filière d'études. Nous indiquons la valeur de la p-value. Si elle est inférieure au seuil de 0.05, nous rejetons l'hypothèse nulle, c'est-à-dire qu'au moins une des fonctions de répartition est différente des autres. Dans notre cas, la p-value=0.02, H0 est acceptée, il n'y a pas de différences significatives en terme de persévérance entre les étudiants des différentes filières.

Toutefois, concernant les indicateurs de communication, globalement 60.675 % des étudiants déclarent en être insatisfaits. Cette insatisfaction pourrait s'expliquer pour ces derniers des difficultés personnelles à gérer leur communication avec les autres et du manque de formation en communication.

Nous remarquons que le degré de satisfaction des étudiants du département administration des affaires est plus important (54.1%) par rapport à celui des étudiants des autres filières d'études. Ceci pourrait s'expliquer par les efforts déployés par les enseignants des modules transversaux comme le PPP (Projet Professionnel Personnalisé), la culture entrepreneuriale et les Techniques de communication.

Pour la sociabilité, nous n'observons aucune différence significative entre les filières d'études. Globalement 86,04 % des personnes interrogées pensent réussir mieux que les autres.

Enfin, nous remarquons que les étudiants du département Administration des affaires semblent être averse au risque (score de 6.20 sur une échelle de 1 à 10).

Les étudiants du département Génie Mécanique se déclarent davantage averse au risque que les autres. En moyenne, ils estiment à hauteur de 6.26 qu'ils sont prêts à prendre des risques, sur une échelle à 10.

La comparaison globale des scores de l'échelle d'aversion au risque est néanmoins à modérer compte tenu du résultat au test Kruskal Wallis. Dans notre cas, la p-value= 0.27, H0 est rejetée.

#### **4.2. Etude des corrélations de l'ensemble des soft skills**

Le tableau ci-dessous résume l'analyse de corrélation de l'ensemble des soft skills

**Tableau 2**  
**Matrice des corrélations des soft skills**

	Persévérance	Estime de soi	communication	sociabilité	Aversion au risque
Persévérance	r=1 N (225)				
Estime de soi	,108* (225)	r=1 N(225)			
Communication	,179* N(225)	,108* N(225)	r=1 N(225)		
Sociabilité	NS	NS	,08* N(225)	r=1 N(225)	
Aversion au risque	,201* N(225)	,195 N(225)	,08* N(225)	NS	r=1 N(225)

\*La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral)

Le tableau ci – dessus donne une idée sur les liens pouvant exister entre les différentes compétences pour l'ensemble des étudiants interrogés. La persévérance, l'estime de soi, l'aversion au risque, la communication, sont significativement liées entre elles. La sociabilité et la communication sont faiblement mais positivement corrélées entre elles.

Seule la communication semble être corrélée aux autres compétences (aversion au risque, persévérance, estime de soi et sociabilité), ce qui confirme les propos de Schulz (2008), selon lesquelles compétences en termes de communication peuvent affecter des compétences linguistiques, des compétences comportementales comme l'estime de soi, des compétences relationnelles (discussion, écoute...) ou des compétences plus communicationnelles (organisation, éloquence...).

## 5. Discussion et conclusion

L'objectif de cet article étant de construire dans un premier temps des indicateurs pouvant mesurer les soft skills des étudiants de l'ISET de Jendouba et d'étudier le degré d'homogénéité de ces soft skills entre les étudiants des différentes filières; pour ensuite étudier les liens de corrélations pouvant exister entre ces soft skills. Notre étude a permis de montrer que la communication est corrélée aux autres compétences douces à savoir l'aversion au risque, la persévérance, l'estime de soi et la sociabilité. D'où l'intérêt d'intervenir au niveau de la formation des étudiants et la mise à disposition des ressources pédagogiques nécessaires au renforcement de leurs soft skills tel que le déploiement des ateliers de formation, dans le cadre des activités des centres de carrières et de certification des compétences via des partenariats avec l'Agence Universitaire de la Francophonie, l'association internationale efe (education for employment), le programme HP LIFE, INJAZ, Accenture, Microsoft, etc.

### Références bibliographiques

1. Bensedoun, I., &Trancart, D. (2015). Écarts de salaires hommes-femmes: quels rôles des caractéristiques non cognitives? *Documents de Travail du CEE*, 77, 53 p.
2. Calmand, J., Giret, J-F., Lemistre P., Menard, B., (2015). Les jeunes diplômés de bac+5 s'estiment-ils compétents pour occuper leurs emplois ?, *BREF du Céreq*, n°340, 4 p.
3. Gutman, L. M., &Schoon, I. (2013). The impact of non-cognitive skills on outcomes for young people. *Education Endowment Foundation. Available at: [http://educationendowmentfoundation.org.uk/uploads/pdf/Non-cognitive\\_skills\\_literature\\_review.pdf](http://educationendowmentfoundation.org.uk/uploads/pdf/Non-cognitive_skills_literature_review.pdf)*.
4. Heckman, J. J., &Kautz, T. (2013). *Fostering and measuring skills: Interventions that improve character and cognition* (No. w19656). National Bureau of Economic Research.
5. InesAlbandea , Jean-François Giret (2016) « L'effet des *soft-skills* sur la rémunération des diplômés » **Iredu**, EA 7318 université de Bourgogne Franche-Comté, centre associé régional au Céreq de Dijon
6. Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes?. *Education Economics*, 17(1), 1-30.
7. Schulz, B. (2008). The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge.