

Besoin en estime de soi chez l'étudiant marocain

Étude exploratoire chez les lauréats des grandes écoles en phase de pré-embauche. (Proposition du modèle soft-skills)

Auteurs :

FALLAKI Hasna. Faculté des sciences et techniques/ Mohammedia / Maroc

Mail : hfallaki@yahoo.fr

JNAINI Touria. Centre Régional des métiers de l'Education et de la Formation / Casablanca / Maroc

Mail : touria.j@hotmail.fr

HAOUAM Zohra. Ecole Nationale de Commerce et de Gestion / Settat / Maroc

Mail : z.haouam@gmail.com

« Nous sommes ce que nous pensons. Avec nos pensées nous bâtissons notre monde. »

Boudha

Résumé :

L'estime de soi est devenue aujourd'hui une aspiration légitime aux yeux de tous, considérée comme une nécessité pour survivre dans une société de plus en plus compétitive. La scène de recherche en éducation a noté, ces dernières années, un intérêt croissant pour cette notion qui a un effet bénéfique sur la réussite personnelle ainsi que professionnelle.

Notre recherche traite de l'estime de soi dans le domaine universitaire à partir d'une réflexion théorique empiriquement étayée par des travaux de psychologie sociale.

Nous proposons quelques pistes pédagogiques aux formateurs pour aider les futurs lauréats à bien forger leur personnalité afin d'augmenter leur chance de décrocher un emploi. Restaurer et développer Les soft skills doivent être l'objectif majeur de tout enseignement qui se respecte parce que l'ère des hard skills, comme unique moyen de progresser, est révolu.

Mots clés : Estime de soi, pédagogie, soft skills, projet, développement personnel.

Abstract:

Self-esteem has become today a legitimate aspiration for all, considered a necessity to survive in an increasingly competitive society. The educational research scene has noted, in recent years, a growing interest in this concept which has a beneficial effect on personal as well as professional success.

Our research deals with self-esteem in the academic field based on theoretical thinking empirically supported by social psychology work.

We offer a few pedagogical paths for the trainers to help the students to forge their personality in order to increase their chances of getting a job. Restore and develop Soft skills must be the main objective of all self-respecting teaching because the era of hard skills, as the only way to progress, is over.

Key words: Self-esteem, pedagogy, soft skills, project, personal development.

Introduction

Ces dernières années, la scène de la recherche en éducation note un intérêt croissant pour la notion de l'estime de soi, partiellement en réponse au besoin d'engagement actif des étudiants dans le processus de leur réussite scolaire et leur épanouissement personnel. Sa popularité s'explique par les différents liens qu'elle entretient avec les domaines de la réussite scolaire, de la dimension affective de l'identité personnelle, voire des troubles de la scolarisation (troubles internes ou externes).

Tous les acteurs éducatifs s'accordent à dire que le rôle de l'école d'aujourd'hui ne s'arrête plus à transmettre des savoirs. Plus encore, elle doit aider à développer des savoir-faire et des savoir-être, en favorisant un climat pour l'épanouissement personnel, la confiance en soi, l'affirmation de soi, le respect mutuel et l'estime de soi.

Au Maroc comme partout ailleurs, le système éducatif, qui est en constante rénovation, porte lui aussi une attention particulière à l'épanouissement de l'apprenant, et ce, sur les plans scolaire, familial et professionnel. Les compétences stratégiques ou éducationnelles énoncées par les textes officiels, confirment cet objectif afin de garantir le développement harmonieux de l'individu dès son jeune âge. Cette composante psychologique fondamentale de la personnalité s'avère à la base du développement global de l'apprenant adolescent et constitue un facteur essentiel pour réussir dans la vie, et pour réussir sa vie.

Un aperçu rapide des compétences-clés préconisées par la charte, le livre blanc et les Orientations Pédagogiques, s'accordent sur le fait qu'au terme de son cursus scolaire l'apprenant marocain doit acquérir une certaine connaissance de soi, affirmer sa personnalité et pouvoir en parler et être conscient de sa valeur et doit avoir une confiance fondamentale en son potentiel et en son mérite. Cela signifie que l'école marocaine ne doit pas avoir l'évaluation des acquis comme seul souci et unique objectif, mais de contribuer au développement affectif de l'apprenant par la construction d'une estime de soi positive.

L'objectif de notre recherche trouve son origine dans le constat suivant : au cours de notre travail en tant qu'enseignantes de communication et du développement personnel auprès des étudiants de l'Académie internationale d'aviation civile, de la Faculté des sciences et techniques de Mohammedia et de l'Ecole nationale de commerce et de gestion de Settat, nous avons pu constater à quel point l'estime de soi est souvent problématique chez ces futurs lauréats des grandes écoles marocaines. Ces derniers ont peu de confiance en eux-mêmes (perception négative de soi), leur intérêt est au point mort, ils vivent

dans les remords continuels, se retirent et s'isolent. La plupart d'entre eux n'osent pas prendre la parole facilement et n'interviennent que quand ils sont sûrs de la réponse, ils ont peur d'être jugés et mal vus par leurs camarades. Ils manquent d'adaptabilité et de sociabilité, fuient les responsabilités (refus de faire des exposés devant leur camarades), trouvent beaucoup de difficulté à admettre leurs erreurs, appuyé par un grand désir d'« avoir raison » (hostilité et agressivité).

Mous étions interpellées par ces indices révélateurs et ces comportements dénotatifs d'un grand problème d'estime de soi, qui peut aller jusqu'à créer chez eux un sentiment d'insécurité et minimiser leur réussite scolaire et leur insertion professionnelle.

Nous avons donc jugé important de nous interroger par rapport à notre rôle d'enseignantes sur la nécessité d'une prise en compte de l'estime de soi auprès de ces étudiants. Surtout que de nombreuses recherches ont confirmé l'existence d'un lien significatif entre l'estime de soi et la réussite et l'échec scolaire, entre l'estime de soi et l'épanouissement personnel et professionnel. D'où l'introduction ces dernières années de nouvelles compétences dans le système éducatif marocain offrant une réelle opportunité dans la prise en compte de la dimension « Estime de soi » dans l'apprentissage scolaire, en favorisant la construction ou le renforcement de l'estime de soi positive.

Notre recherche ambitionne de proposer quelques stratégies afin d'aider ces étudiants à développer leurs compétences sociales et surtout développer une estime de soi positive.

Les interrogations que nous posons dans cet article sont les suivantes :

- Comment l'étudiant perçoit-il l'estime de soi à partir de ses croyances et ses connaissances personnelles ?
- Comment aider l'étudiant marocain dans la prise en conscience de son estime de soi ?
- Comment tenir compte de la notion de l'estime de soi dans le contexte universitaire et surtout comment l'adapter aux objectifs d'apprentissage ?
- Quels sont les outils à mettre en œuvre par les formateurs pour l'acquisition d'une estime de soi positive ?
- Par quels moyens stratégiques peut-on développer une bonne estime de soi ?

- Comment entamer un processus pour améliorer et développer une estime de soi positive?

Afin de comprendre comment se développe la structure de l'estime de soi, il serait judicieux de cerner d'abord les principaux facteurs qui interviennent dans sa construction.

Pour nourrir la réflexion en lien avec ces questions, nous avons opté pour une recherche exploratoire qualitative. Nous allons y préciser dans un premier temps l'échantillon de notre recherche. Dans un deuxième temps nous allons procéder à la collecte et l'analyse des données. S'ensuit enfin la présentation des résultats de notre recherche.

Mais avant de dérouler l'analyse, un tour d'horizon définitoire du concept 'Estime de soi' et de son origine s'avère primordial pour une compréhension optimale des mots-clés de notre recherche.

Nous n'avons pas la prétention d'être exhaustives, tant le nombre de recherches sur l'estime de soi est élevé. Toutefois il sera question de traiter prioritairement les aspects directement liés à notre objectif de recherche.

I- Estime de soi : mise au point conceptuelle

Ce concept qui a été largement abordé, notamment dans sa relation avec le bien-être, la santé mentale et le bon fonctionnement psychologique de l'individu, a fait l'objet d'une multiplicité de définitions. Si les dictionnaires la définissent généralement comme étant un sentiment favorable né de la bonne opinion qu'un individu a de son mérite et de sa valeur, la littérature la fait apparaître comme une composante psychologique beaucoup plus complexe.

L'estime de soi a été soulevée pour la première fois en 1890 par le psychologue américain William James qui la définit ainsi : « *L'estime de soi se situe dans la personne, et se définit par la cohésion entre ses aspirations et ses succès* » J.P Famose et J. Bertsch. (2009)

L'auteur souligne que l'estime de soi est la conscience affective de soi. Autrement dit, le sentiment de satisfaction ou de mécontentement (qui sont selon James les deux formes de l'estime de soi) dépend avant tout de ce que nous prétendons faire. Ainsi serait une évaluation privée et personnelle qui ne tient pas compte du regard que porte l'autre sur notre personne.

Dans ce sens, l'estime de soi résulte du soi perçu actuel, la perception de la personne de ses caractéristiques propres et le soi idéal, les présentations de ce qu'elle souhaiterait être.

Nombreuses recherches s'accordent sur cette même conclusion : plus l'écart est grand plus l'estime de soi est faible.

Suivant le pas de William James, plusieurs auteurs ont largement approfondi la réflexion sur le concept. Nous citons, entre autres, Charles H. Cooley (1902) qui considère l'estime de soi comme « *l'interprétation des réactions et des comportements de notre entourage à notre égard.* » Ce qui revient à dire que l'auteur associe l'estime de soi à l'approbation d'autrui ; un individu détermine sa valeur selon la perception de son entourage. Cooley met ainsi l'accent sur la composante sociale comme élément important du soi individuel. L'individu forge une image de lui-même, fondée essentiellement sur la façon dont il est traité par les personnes significatives de sa vie; en l'occurrence, ses camarades, ses parents, ses enseignants...

Les théories de ces deux auteurs (l'une s'attachant à un processus interne et l'autre à un processus externe) nous informent d'ores et déjà sur la difficulté d'appréhender la notion d'estime de soi. Mais elles admettent toutes les deux la nature évaluative de l'estime de soi et insistent sur sa signification complexe où se mêlent les aspects affectifs, relationnels et cognitifs.

Mombourquette (2002) quant à lui, associe l'estime de soi à la compétence en postulant que l'estime de soi c'est aussi se valoriser par rapport à ses aptitudes et son rendement.

Nous allons nous baser sur cette conception dans la définition de l'estime de soi, vu que nous allons commencer une exploration de l'état de l'estime de soi chez les étudiants des établissements choisis en mettant l'accent sur leurs comportements et aptitudes.

Donc l'estime de soi est en rapport avec les émotions et les sentiments éprouvés par l'individu suite à l'évaluation de lui-même par des jugements sur sa propre valeur. Ce jugement est possible dès lors que l'individu s'est élaboré une image de lui-même. C'est-à-dire une connaissance de soi et de ses caractéristiques personnelles, la valeur qu'il se donne par rapport à un sentiment de compétence ou d'approbation sociale.

Certains chercheurs ont poussé la réflexion encore plus loin en abordant la distinction entre une estime de soi de sa personne en liant l'estime de soi à l'ÊTRE et l'estime de soi pour ses compétences en l'associant alors au PARAITRE. Mombourquette souligne en ce sens que « *l'estime de soi pour sa personne et celle pour sa compétence sont toutes deux nécessaires. Il importe de trouver un juste équilibre entre les deux, de les harmoniser correctement.* » Jean Mombourquette cité par S. Harter (2004)

Ainsi selon Mombourquette, il existe deux niveaux d'estime de soi qui doivent être également valorisés :

- L'estime de soi pour sa personne : l'amour de soi (des marques d'attention et d'affection pour la personne).
- L'estime de soi pour sa compétence : la confiance en ses capacités, habilités, aptitudes, performances, comportements (des marques de reconnaissance et d'admiration pour la performance, la compétence).

Finalement, certains écrits scientifiques proposent la perspective globale unidimensionnelle et la perspective multidimensionnelle. Ils considèrent l'estime de soi comme le total de plusieurs estimes de soi, spécifiques à différents domaines additionnées. Ces estimes de soi sont liées les unes aux autres-

Les modèles unidimensionnelles conceptualisent l'estime de soi comme une entité globale, couvrant l'ensemble du concept de soi : elle correspond à l'appréciation générale qu'un individu a de lui-même.

Dans notre recherche, nous avons opté pour l'aspect multidimensionnel dans la définition générale de l'estime de soi selon laquelle l'estime de soi se définit par la concordance entre les succès et les aspirations d'un individu créant ou non un écart entre le soi réel et le soi idéal. Par ailleurs, il faut se préoccuper à la fois de l'estime de soi concernant sa personne et l'estime de soi concernant sa compétence tout en considérant l'aspect multidimensionnel de l'estime de soi.

Finalement et avant de clore cet essai de définition de ce concept, force nous est de le situer par rapport aux terminologies qui lui sont connexes. Dans la littérature scientifique relative à l'estime de soi, la liste des termes qui lui sont associés est longue : le concept de soi, l'image de soi, l'amour de soi, la vision de soi, la confiance en soi, etc.

Le chercheur américain L'Ecuyer a tranché sur le sujet en 1978 en précisant qu'ils sont tous des termes interchangeables puisqu'ils réfèrent au même contenu. Il s'agit pour lui d'un « ensemble de traits, d'images, de sentiments que l'individu reconnaît comme faisant partie de lui-même, influencé par l'environnement et organisé de façon plus ou moins consciente. »

Toutefois et afin de faciliter davantage sa compréhension, nous nous permettons de citer les trois sous notions qui le déterminent et qui sont ses principaux piliers : l'amour de soi, la vision de soi et la confiance en soi.



L'amour de soi

L'amour est l'une des forces les plus puissantes de notre univers. Il est toujours présent dans la transformation et dans l'évolution d'une personne. C'est pour cette raison

que l'amour de soi est considéré comme la principale composante de l'estime de soi.

L'individu est appelé à s'aimer inconditionnellement, à s'accepter en dépit de ses défauts, de ses limites et des échecs rencontrés. C'est une sorte de force interne qui aide à se reconstruire suite à des situations de crise. Quand on n'aime pas sa propre personne on aura beaucoup de mal à croire en l'amour que l'autre peut nous témoigner. Par contre, quand on s'aime, on commence à croire en soi, en ses propres ressources ainsi que de reconnaître ses propres limites et accepter son droit à l'erreur.

Enfin aimer sa personne rend capable d'éprouver de l'amour et d'en recevoir.



La vision de soi

François Lolord (1999) la définit comme « *le regard que l'on porte sur soi, cette évaluation, fondée ou non, que l'on se fait de ses qualités et de ses défauts.* »

C'est donc l'ensemble des idées qu'un individu a sur lui-même., elle reflète les valeurs et les compétences qu'une personne pense avoir et ce, indépendamment de ses qualités réelles. Dans cette perspective la subjectivité occupe une place de choix, Son observation (vision de soi) ainsi que sa compréhension s'avèrent ainsi très délicates. La vision qu'on a de soi est incontestablement influencée par l'entourage familial et social. Eric Berne l'a bien confirmé avec sa célèbre citation « *Tous les enfants naissent princes ou princesses, ce sont les parents qui les transforment en crapauds* »

La prise de conscience et la protection de la vision de soi sont donc nécessaires voire indispensables dans la connaissance exacte de ses propres désirs et de ses propres aspirations.



La confiance en soi

Ce concept est souvent assimilé à l'estime de soi : « *Être confiant, c'est penser que l'on est capable d'agir de manière adéquate dans les situations importantes* » François Lolord (1999). La confiance en soi a donc besoin d'un moi suffisamment solide afin de garantir la liberté de penser et d'agir efficacement face à une situation nouvelle ou devant un enjeu.

Avoir confiance en soi c'est avoir confiance en ses capacités, confiance en son efficacité et confiance en sa valeur personnelle, favorisant ainsi la capacité de prendre des risques calculés, de sortir de sa routine, de découvrir d'autres milieux, d'autres types de personnes. Pour nourrir et développer sa confiance en soi, il faut apprendre à tirer des leçons de ses propres échecs et reconnaître qu'on est digne d'être aimé pour ce qu'on est.

Ces trois piliers de l'estime de soi sont étroitement liés, si l'un d'eux est faible les autres s'affaibliront en conséquence. Leur interdépendance constitue un véritable dispositif de développement d'estime de soi. C'est prouvé actuellement: l'amour de soi facilite incontestablement une vision positive de soi qui à son tour influence favorablement la confiance en soi.

II- Phase méthodologique

1. Échantillon

Le public cible est un échantillon d'étudiants suivant actuellement leur enseignement dans les établissements supérieurs suivants : FST / ENCG/AIAC. Nous avons choisi de nous focaliser sur ces futurs lauréats des grandes écoles marocaines au moment où ils entament la construction de leur identité professionnelle, période cruciale pour leur développement et leur insertion dans le marché du travail. L'échantillon se compose de 100 filles et garçons dont l'âge moyen varie entre 21 et 24 ans, ayant accepté volontairement de participer à cette recherche, nous avons respecté leur désir de garder l'anonymat.

2. Méthode

Conformément aux lignes de la problématique énoncée en introduction, à travers notre méthode de nature exploratoire, nous cherchons à savoir comment on peut mesurer, analyser et appréhender le niveau d'estime de soi des étudiants dans différentes dimensions.

La méthode se déroule en deux phases, lors de la première nous avons procédé à l'observation en situation d'apprentissage afin d'identifier les éléments d'estime de soi qui influencent leurs comportements en situation réelle.

Dans la deuxième phase, nous avons eu recours à une échelle de mesure afin d'évaluer d'une manière plus formelle l'estime de soi chez les étudiants sujet de notre recherche. Nous estimons que la combinaison de ces deux phases nous permettra de mieux appréhender les composantes les plus importantes de l'estime de soi. Ce qui va nous aider à être plus opérationnelles quant au choix des outils de redressement des déficits individuels ou généraux de l'estime de soi chez les étudiants.

3. Lancement de la recherche : l'observation

L'observation nous a permis, dès lors de voir de près les comportements révélateurs d'un mal être : la plupart ne se parlent pas, rient rarement, n'abordent pas leurs collègues de classe encore moins les étrangers. Estime de soi fragilisée en est donc la principale cause et l'hypothèse importante de notre recherche.

4. Le questionnaire autodiagnostic

Dans cette recherche exploratoire du niveau de l'estime de soi chez les futurs lauréats des grandes écoles marocaines, nous avons utilisé la méthode sous-tendue par la définition multidimensionnelle du concept qui prend en compte différents aspects de l'estime de soi. Cette structure factorielle sur laquelle nous allons nous baser, est relativement simple et pratique. Elle est composée d'une estime de soi générale et de cinq sous-domaines de satisfaction : la famille, les pairs, la scolarité, le social et l'apparence physique. Ce choix a été guidé par des considérations psychologique et pratique.

Nous avons donc choisi de mettre en place un questionnaire d'auto-évaluation inspiré de l'Échelle Toulousaine d'estime de soi (N.OUBRAYRIE, 1997) dont les énoncés ont été légèrement modifiés pour être adaptés aux étudiants marocains (voir annexe)

Le questionnaire nous semble opérationnel dans la mesure où il nous permet de détailler les scores entre les dimensions émotionnelle, sociale, scolaire et physique de l'estime de soi. Nous devons noter qu'il ne sera pas comme test psychométrique, mais comme outil qui a pour but de nous aider à définir nos objectifs pédagogiques et nos pistes d'action.

Dans cette auto-évaluation nous proposons deux modalités de réponse (affirmatif/négatif) qui nous paraît clair et pratique et fait éviter le non choix. Trop de modalités de réponse peuvent brouiller et gêner les participants.

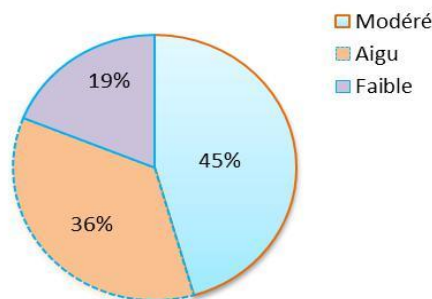
Avant de dérouler l'enquête nous avons expliqué aux étudiants ce que nous comptons faire :

- Établir un contrat tacite avec eux afin de les rassurer que rien de ce qu'ils pourraient exprimer ne sortirait du cadre de notre recherche;
- Personne n'aurait accès à leurs dires;
- Il n'y avait pas de "bonne" ou de "mauvaise" réponse, ce qui compte est de répondre spontanément au questionnaire et d'être concentrés sur eux-mêmes.
- Quels que soient les résultats obtenus à partir de votre questionnaire, il faut garder à l'esprit que nous pouvons tous augmenter notre estime de soi et notre confiance en soi.

Les 21 questions du test sont basées sur des auto-évaluations mettant en évidence comme nous l'avons déjà mentionné, différents domaines d'estime de soi : physique, social, scolaire englobant les émotions, les croyances, les valeurs et les intérêts.

- **Soi physique** : la perception d'un individu de ce que les autres pensent de son propre apparence physique,
- **Soi social** : la perception des interactions avec autrui et du sentiment d'être reconnu par les autres,
- **Soi scolaire** : les perceptions des attitudes ; des comportements et des performances scolaires.
- **Soi émotionnel** : la perception qu'a une personne du contrôle de ses propres émotions et son impulsivité.

L'objectif de l'enquête étant de mesurer le niveau d'estime de soi des étudiants sujet de notre recherche. Si le déficit au niveau de l'estime de soi est important, cela nécessiterait la mise en place d'actions générales auprès des participants.



Les questions utilisées dans l'étude ainsi que les dimensions de l'estime de soi de l'Échelle Toulousaine sont présentées dans le tableau en annexe.

Pour chaque question nous avons attribué un point à la réponse qui indique un déficit de l'estime de soi. C'est la réponse « vrai » qui signifie une carence de l'estime de soi et donc rapporte un point. Le participant peut avoir donc entre 0 et 21 points, un score élevé au questionnaire indique forcément un fort déficit de l'estime de soi.

Nous proposons d'organiser les possibles scores en 3 groupes :

- De 0 à 7 points:** informe sur une bonne estime. Le participant peut se contenter de faire fructifier son capital d'estime de soi. Son besoin de changement est limité.
- De 8 à 15 points:** nécessité d'accomplir des efforts en matière d'estime de soi. Le besoin de changement est moyen.
- De 16 à 21 points:** obligation d'entreprendre des efforts de changement. L'intervention s'avère indispensable et urgente.

Sur 100 questionnaires distribués, nous avons récupéré 90. Les résultats sont présentés en pourcentage. Le questionnaire adressé aux étudiants comporte 21 questions divisées en quatre parties. Une sur le soi émotion, une deuxième sur le soi scolaire, une troisième sur le soi social et une dernière sur le soi physique.

Nous proposons un graphique qui présente le pourcentage d'étudiants ayant un déficit d'estime de soi selon leur score général.

Critère	Nombre d'étudiants	Pourcentage
Modéré	41	45%
Aigu	32	36%
Faible	17	19%
Total	90	100%

5. Les résultats

Nous avons obtenu les résultats suivants :

Le niveau moyen du déficit de l'estime de soi chez la population-échantillon est de 09,8 sur 21. Ceci indique que l'échantillon dans son ensemble démontre un niveau faible à modéré de déficit d'estime de soi. Cependant, l'analyse du score individuel des participants montre que 41 étudiants ont un déficit modéré (45%), 32 souffrent d'un déficit aigu (36%) alors que seulement 17 ayant un déficit faible de l'estime de soi (19%).

Ces résultats nous montrent donc que l'estime de soi est une dimension fragile chez ces étudiants. Le besoin grandement reconnu de la développer chez nos étudiants donne lieu à une intervention urgente.

L'estime de soi est donc vue comme un « processus » qui active, amène la découverte de soi et élève également la conscience de soi et la motivation des futurs lauréats des grandes écoles marocaines.

Peut-on développer seul son estime de soi? Une question que l'étudiant marocain n'arrête de se poser. Partant du postulat de base préconisé par Carle Rogers (1968), « que chacun possède en lui des potentialités de développement », on peut avancer avec précaution que oui c'est possible de le faire. Ce qui ne signifie pas pour autant que l'on réussisse toujours cette mission, ô combien difficile. En effet, développer son estime de soi est un savoir-faire que

l'on peut difficilement acquérir seul et pas assez expérimenté, qu'il convient donc de développer au travers un encadrement et une formation.

Par contre, toute personne le désirant peut apprendre à l'évaluer, l'ajuster ou bien la développer à l'aide d'un accompagnement efficace. Et surtout avoir conscience que cela demande du temps et s'inscrit dans une durée, et être dans une démarche de volontariat tout en adoptant une posture d'authenticité et de congruence, selon De Pavetti, (1974). Ce qui revient à dire, dire ce que l'on fait, et faire ce que l'on dit, en visant la cohérence entre le « moi-idéal » et le « moi-réel »

Il s'agit en effet d'une démarche sensible et délicate, comme toute démarche dont l'humain en est le centre d'intérêt, qui nécessite un cheminement personnel et professionnel et demande surtout quelques précautions dans l'intérêt de ses bénéficiaires.

En conclusion de cette partie, les outils d'observation et de questionnement employés nous ont permis de cerner et de déterminer la nature de notre intervention pour valoriser l'estime de soi chez les étudiants de notre étude en général et chez certains en particulier.

Ces résultats vont inspirer nos actions préventives et ciblées basées essentiellement sur les soft-skills. Il s'agit de favoriser un sentiment de connaissance de soi, de confiance de soi, d'appartenance et de compétences pour une meilleure prise en compte de l'estime de soi chez l'étudiants marocain.

Qu'est-ce que les soft skills? Quels rôles jouent-ils pour avoir un emploi et évoluer dans sa carrière? Pourquoi sont-ils aussi valorisés dans le monde professionnel que le savoir-faire scientifique et technique?

III- Les soft skill comme outil de redressement

A l'école, nous apprenons les sciences, les lettres, la technologie et la culture générale, mais nous n'avons jamais appris à être heureux, à s'épanouir, à s'affirmer et à vivre en harmonie avec autrui. Ces compétences douces, appelées également « soft skills », permettent de communiquer aisément, de cultiver la confiance et de mener une vie sereine.

Les softs skills est un terme en vogue. Ils sont à en croire les recruteurs le vrai critère déterminant d'une embauche. C'est grâce à ces traits de personnalités que les jeunes arrivent à décrocher un poste et aussi à évoluer dans leurs

carrières. L'ère des hard skills, comme unique critère pour sélectionner le candidat idéal, est révolu. Les connaissances scientifiques et les compétences techniques, appelées aussi « hard Skills », sont indispensables à l'exercice d'un métier. Néanmoins, comme l'affirment les recruteurs et les chercheurs, ils ne suffisent pas.

Un jeune diplômé doit avoir des qualités humaines et des compétences relationnelles pour se différencier auprès des recruteurs et de progresser plus rapidement.

Certes, l'expertise dans un domaine est ce qui est le plus recherché, mais les recruteurs sont de plus en plus sensibles aux qualités personnelles, à la culture générale, à la rigueur comportementale. Ces compétences personnelles jouent un rôle déterminant dans le choix d'un candidat, à formation égale. Elles vont influencer favorablement la réussite de sa prise de poste puis l'évolution de sa carrière.

Et c'est pourquoi maintenant on ne se focalise plus seulement que sur les " hard skills " mais également sur les " soft skills".

Le dictionnaire d'Oxford définit les soft skills comme étant *" les caractéristiques personnelles permettant à chacun d'interagir de manière efficace et harmonieuse avec d'autres personnes : ils s'apparentent aux qualités humaines et relationnelles des candidats et définissent leur personnalité. "*

Ces qualités humaines et relationnelles peuvent être innées (talents depuis le bas-âge) ou acquises au fil des années par les expériences. Elles couvrent un éventail de compétences qui relèvent de quatre domaines :

1. La connaissance de soi (gestion des émotions négatives, efficacité personnelle, réflexivité...)
2. La relation avec les autres (empathie, écoute active, collaboration...)
3. Les compétences liées à l'action (gestion de temps, prise de décision, leadership...)
4. Les compétences liées à la dimension cognitive (ouverture sur le monde, curiosité, créativité...)

Ainsi les soft skills sont le cumul des acquis et expériences vécues qui donnent naissances à des compétences humaines, relationnelles et sociales.

Dans le domaine professionnel, un recrutement réussi est un gage de performance pour l'entreprise. Outre les compétences métier, d'autres atouts sont aujourd'hui attendus par les recruteurs : compétences relationnelles,

ouverture au monde, disposition à la créativité et l'innovation, capacité à travailler de façon collaborative en équipes transversales...

Cela signifie un réel travail en amont pour identifier et lister les soft skills souhaités chez le candidat. Il faut éviter une évaluation rapide, approximative et superficielle des profils !

D'après plusieurs enquêtes récentes, françaises et anglo-saxonnes, nous citons quelques soft skills souvent évoqués :

- aisance en communication (qualités relationnelles, écoute, empathie, convivialité, gestion de ses émotions)
- savoir travailler en équipe et avoir du goût pour le travail collaboratif ;
- être créatif, apprécier l'innovation, être à l'aise dans le changement ;
- être tourné vers la recherche de solutions et la résolution de problèmes, savoir faire des propositions ;
- être engagé et impliqué dans son travail, autonome et persévérant, pour atteindre ses objectifs.

Les soft skills, comme un passeport, délivrent de précieuses informations sur les candidats et leur capacité de s'intégrer efficacement et de s'épanouir dans une équipe ou une entreprise.

Le futur recruté doit avoir du potentiel, avoir envie d'apprendre et d'aller de l'avant.

La partie technique scientifique n'est pas toujours le seul critère de réussite dans nos métiers, nos carrières. La dimension humaine et relationnelle joue un rôle extrêmement crucial.

Décidément toute formation qui se respecte doit avoir comme objectifs :

1. Apprendre à se connaître avant de connaître les autres ;
2. Favoriser un apprentissage basé sur les ateliers pour apprendre de nouvelles compétences (créativité, innovation, confiance en soi...)
3. Apprendre à communiquer dans un groupe (savoir convaincre, dire non, gérer ses émotions, respecter l'avis de l'autre...)

La connaissance de soi et l'estime de soi sont des soft skills très importants, voire une condition sine qua non pour réussir dans le monde du travail.

L'estime de soi est considérée comme la pierre angulaire de notre bien-être, quiétude et intelligence émotionnelle

Le monde de l'entreprise ne cesse d'évoluer et d'une manière vertigineuse. Elle est constamment à la recherche de candidats doués en intelligence comportementale pour pouvoir survivre et d'adapter aux changements.

L'intérêt des entreprises portent plus sur les projets que les dossiers. La notion de projet est fortement liée à celle d'équipe. Cela fait nécessairement appel à certains soft skills on ne peut plus importants comme l'esprit d'équipe, l'assertivité, l'art de négocier...

Nous pouvons affirmer que dans un monde voué aux changements, certaines compétences techniques se voient dépasser par d'autres et tombent dans l'obsolescence. A l'antipode des hard skills, les compétences douces sont dorénavant un élément fondamental pour non seulement avoir un travail mais aussi savoir le garder et évoluer dans sa carrière. Lesquelles compétences ressemblent à des muscles qu'on peut constamment développer et utiliser à bon escient lors des entretiens.

Selon une récente étude américaine « The 10 Skills Employers Most Want in 2015 Graduates, Forbes », les employeurs recherchent avant tout certains traits de caractères comme :

- La capacité à travailler en équipe et dans un esprit collaboratif ;
- La créativité et l'aptitude aux changements ;
- La facilité d'organisation et d'optimisation du temps de travail ;
- L'aptitude à trouver des solutions adaptés aux problèmes.

Certaines questions ne cessent de nous interpeller : les soft skills sont-ils innés ou acquis ? Peut-on les apprendre ? Comment les développer ?

Avant toute chose, il faut d'abord motiver les étudiants pour qu'ils puissent accepter de se connaître et de développer l'intelligence comportementale. Il est grand temps de réfléchir sur la problématique de la motivation des étudiants à l'université.

Les professeurs devront mettre en valeur ces activités pédagogiques en leur accordant toute l'importance qu'elles

ont et montrer à leurs étudiants à quel point elles peuvent être utiles pour leur formation professionnelle. Si un grand nombre d'étudiants souffre de démotivation c'est à cause de la nature des activités pédagogiques qui peuvent être certes intéressantes mais monotones et inertes. La relation avec l'enseignant et le climat de la classe influent sur le degré de motivation des étudiants.

Les professeurs d'université se doivent de réfléchir sur la nature des activités pédagogiques proposées aux étudiants afin de maintenir leur motivation tout au long de leurs études et aussi bien les préparer à affronter le monde du travail.

Nous nous permettons de proposer certaines activités pédagogiques aux professeurs désirant aider leurs étudiants à maintenir leur motivation tout au long de leurs études. Nous pouvons confirmer, d'après des expériences menées en classe depuis des années, que ces activités font appel à une participation massive et une collaboration importante de la part des étudiants. Ces activités mettent en scène des situations authentiques qui rappellent celles qu'ils pourraient vivre dans leur future vie professionnelle.

IV- Les soft skills et la dynamique motivationnelle des étudiants

1. **L'apprentissage par projet** est l'activité pédagogique qui est perçue par les étudiants comme étant la plus utile, dans laquelle ils se sentent le plus compétents et sur laquelle ils ont le sentiment d'avoir le plus de contrôle. Cette philosophie qui est le cœur de la pédagogie active rend l'apprenant acteur de son apprentissage. Il apprend mieux en étant actif et en découvrant par soi-même. Réaliser des projets implique une plus grande motivation à apprendre, un développement des capacités de recherche et d'interactions sociales. A mesure qu'ils réaliseront des projets, les étudiants apprendront à

- problématiser ;
- s'informer, se documenter ;
- contrôler, critiquer ;
- organiser, planifier ;
- réaliser et contrôler ;
- communiquer, rendre compte.

Les **projets éducatifs** ou soft skills : se réfèrent au mode d'intégration des jeunes dans la société pour les rendre autonomes et responsables. Ce type de projet dépasse le cadre strict de l'établissement pour permettre aux étudiants

d'apprendre par l'action « learning by doing » et devenir ainsi le centre d'intérêt. L'enseignant est donc censé les laisser agir seuls, en les soutenant.

Volontariat et projets à vocation sociale : visites d'orphelinats, de maisons de retraite et des centres hospitaliers. De tels projets nécessitent un réel investissement financier et aussi humain :

- Démarches administratives
- Préparation dossier sponsoring
- Logistique
- Animation
- Buffet

Exemple : l'évaluation finale porte sur un Projet de fin de module : préparation d'une journée à SOS Village de Ait Ourir (Marrakech)

Les étudiants sont répartis en petits groupes se chargeant chacun d'un aspect pour une bonne répartition des tâches (contacter les responsables, collecter des vêtements, négocier le prix du transport, animer différents ateliers en fonction des niveaux et âges des personnes visitées, chercher des partenaires pour financer le projet, acheter des cadeaux, savoir communiquer avec les responsables, savoir gérer l'imprévu...)

C'est grâce à ce genre de projet que les étudiants développent leurs soft skills en apprenant avoir confiance en eux et à être fiers de leurs réalisations. C'est ainsi qu'ils apprennent à accroître et booster leur estime de soi parce qu'une telle expérience leur a permis de développer :

- L'esprit d'équipe, le partage et la collaboration ;
- L'assertivité
- L'adaptabilité
- La créativité
- La persévérance
- L'ouverture sur d'autres horizons

Autres exemples :

1. Visites d'orphelinat (Casa et Mohammedia)
2. Visite de maisons de retraite (Casa et Mohammedia)
3. Visite des hôpitaux (enfants cancéreux)
4. Associations (enfants trisomiques, mamans célibataires...)

Le contact des gens aide à diminuer la peur du rejet et la timidité. Elle aide dans l'aisance sociale. L'enfer n'est plus l'autre mais c'est d'avoir peur d'aller vers autrui et refuser de partager et de collaborer. Le travail associatif nous apprend non seulement l'empathie, le sourire et l'adaptabilité mais aussi à savoir développer la résilience sociale.

Nous pouvons confirmer, sans la moindre contestation, qu'à l'issue de chaque expérience vécue loin des salles de cours, les étudiants développent beaucoup de compétences personnelles et relationnelles. Les exposés oraux, qu'ils présentent à la fin du module pour relater une telle expérience, montrent parfaitement leur maturité et la découverte de certains traits de personnalité ignorés auparavant.

Les projets sont le plus souvent réalisés en équipe. Comment valoriser le travail collectif et favoriser une dynamique de groupe ?

2- Le Team building ou « construction d'équipes »

Le **team-building** c'est un atelier de cohésion d'équipe qui permet de créer ou favoriser des compétences groupales tout en invitant les participants à partager un moment convivial riche en émotions.

Les équipes sortent du cadre ordinaire pour participer à des activités ludiques et formatrices. Cela vise à apaiser les tensions, accroître la motivation et surtout à chasser le sentiment de la solitude et la peur de l'autre.

Voici quelques exemples d'ateliers que nous organisons au profit des futurs lauréats pour les motiver, leur redonner confiance dans un contexte stressant et renforcer l'esprit d'équipe et la solidarité :

1. Le team building artistique ou créatif : ateliers musicaux, culinaires, le nœud humain, le champ de mines, expositions, théâtre et organisation de déjeuners...
2. Le team building aventure et sportif : la chasse au trésor, compétitions sportives, ateliers anti-stress au bord de la mer qui procurent un sentiment de bien-être et de lâcher prise

Ces escapades conviviales développent l'intelligence collective et permet également à chacun de s'exprimer individuellement, mais au service du groupe.

3- La sophrologie :

Nous avons toujours programmé des activités visant à se connaître vraiment pour une réconciliation avec soi. L'estime de soi passe d'abord par l'amour de soi. Comment prétendre être heureux et comblé si on ne s'aime pas ?

Il faut être zen pour pouvoir bien repenser sa vie, l'apprécier et vouer un profond respect à son être. Il faut apprendre à s'aimer et à se respecter avant de le faire avec autrui. D'où le rôle de la sophrologie. C'est une méthode de relaxation qui permet de définir à chacun son paysage de détente.

C'est un outil précieux pour mieux gérer les situations de stress, chasser les pensées négatives et se projeter dans le positif. Ainsi cela permet de vaincre certains blocages en apprenant à s'auto-écouter et à s'auto-diagnostiquer.

La sophrologie est une belle et unique opportunité pour dialoguer avec sa conscience, assurer une parfaite harmonie entre le physique et le mental et reprendre confiance en soi. Elle nous aide à moins nous juger, à être dans l'instant et à apprécier davantage les choses. Ces exercices de méditation favorisent une bonne résilience mentale.

Une bonne estime de soi s'impose dès lors parce que le soi compte aussi bien que l'autre.

4- La rigologie

Corine Cosseron, (2009) experte en développement du bonheur et créatrice de la rigologie, la définit comme étant « une méthode psychocorporelle originale, amusante, accessible à tous et très efficace de développement de l'amour de la vie qui allie sagesse ancestrales et récentes découvertes scientifiques en neurosciences. »

La rigologie fait appel à des éléments de nombreuses disciplines comme la psychologie positive, l'intelligence émotionnelle, la sophrologie ludique, le yoga du rire et la méditation. Elle permet, toujours selon sa fondatrice de « donner du sens à sa vie et de réinstaller la joie à tous les niveaux : corporel, émotionnel, mental et spirituel et s'adresse absolument à tous et en toutes circonstances. »

En période d'examen et quand nous observons une baisse de motivation chez les étudiants, nous organisons des ateliers de rigologie pour leur permettre de se reconnecter à la joie de vivre authentique quelles que soient les circonstances. Cela leur permet de goûter à l'harmonie du



corps, des émotions et de l'esprit afin d'atteindre le summum d'une joie de vivre profonde, sincère et durable.

Le déroulement :

1. La permission d'être humain : c'est un exercice de psychologie positive proposé par Tal Ben-Shahar (2012)
2. La pratique des rituels de bonheur qui sont validés par les neurosciences pour être plus heureux (cf. www.anti-deprime.com)
3. **L'hygiène émotionnelle c'est « l'attention portée à notre santé psychologique afin d'adopter des habitudes quotidiennes pour gérer et s'occuper de nos blessures psychologiques lorsqu'elles remontent à la surface. »** Guy Winch, *les 5 étapes pour une meilleure hygiène émotionnelle* in www.psychologytoday.com.

Les exercices que nous proposons permettent de chasser les pensées négatives et de protéger l'estime de soi qui peut nous apporter une meilleure résilience émotionnelle. Jérémie Mercier (2017) présente des approches pratiques qui favorisent la libération du stress en extériorisant ses émotions et crée l'approche **LIVE** (Libération Immédiate et Facile des Emotions).

4. L'intégration corporelle dans l'apprentissage : exercices d'ancrage, respirations, stretching, jeux coopératifs, yoga du rire...

Ces exercices visent à apprendre aux étudiants de mieux se connaître en vue d'augmenter l'estime de soi et par conséquent de savoir bien se vendre en matière d'embauche. Comme le pense Louis Lavelle (<http://dicocitations.lemonde.>) « Le plus grand bien que nous faisons aux autres hommes n'est pas de leur communiquer notre richesse, mais de leur révéler la leur » parce que « nul savoir, si étendu qu'il soit, ne permet d'atteindre à la plénitude de la sagesse, sans la

connaissance de soi-même. » Bernard Clairvaux in www.dicocitations.com

Voici enfin quelques idées simples que nous appliquons et qui sont très appréciées par les étudiants. Nous leur demandons de :

1. Reconnaître leurs qualités : une bonne estime de soi commence d'abord par identifier ses propres points forts.

Petit exercice : coller sur le dos de chaque étudiant un post-it. Chacun doit écrire sur le dos de son camarade une ou plusieurs qualités qu'il apprécie chez lui. Ensuite tous les étudiants lisent devant le public ce qui a été écrit. Cela leur donne de l'assurance et du respect pour leur personne.

Variante : lister ses qualités et les relire dès que quelque chose vous fera douter de vous.

2. Être bienveillants envers eux-mêmes : apprendre à ne pas être son pire ennemi en décidant d'accepter ses défauts de la même manière de reconnaître et d'apprécier ses qualités (jeux des girafes et des chacals inspirés de la Communication Non Violente).

3. Prendre l'habitude de se féliciter à chaque réalisation méritée. Fermer les yeux et repasser dans sa tête avec fierté les actions accomplies (jeux de monologue, ancrage de la PNL...).

Ces exercices sont apparemment simples, mais sont très efficaces pour augmenter les résiliences physique et émotionnelle. Le corps et le niveau d'énergie influencent le moral ainsi que l'estime de soi.

Conclusion

Le recours aux dimensions personnelle, relationnelle et humaine devient de plus en plus pressenti et pertinent dans un monde qui se veut complexe, changeant et incertain, que ce soit au niveau de la formation, du travail ou du champ social.

La « tertiarisation » de l'économie crée un monde tourné plutôt vers les activités de service. Dans un tel environnement, il faut savoir écouter, communiquer, comprendre l'autre, savoir gérer les conflits et le stress.

Les formateurs, pédagogues, enseignants ou coach se doivent de s'adapter à cette réalité socio-économique pour offrir au marché de l'emploi des jeunes capables de créer la différence. Il est grand temps d'introduire des changements non par « le gavage » des cerveaux mais par

l'introduction des techniques pédagogiques rénovatrices. L'enseignement est censé prendre en considération les besoins et lacunes des étudiants en matière d'intelligence comportementale et être axé sur la dimension personnelle. Ceci ne peut se réaliser que par l'acquisition et l'expérimentation des outils qui favorisent le renforcement d'une identité positive de la personne.

Peu importe le module enseigné, l'animateur doit trouver intelligemment des moyens à mettre en pratique pour permettre aux futurs lauréats de s'épanouir davantage parce qu'une bonne estime de soi est le fondement de l'équilibre personnel et social.

L'estime de soi est un miroir social qui s'enracine dans la qualité et la stabilité de la relation de l'étudiant à ses enseignants, puis aux réactions de son entourage.

Le peu ou le manque d'estime de soi découle malheureusement de déformations cognitives. En développant les soft skills de notre public, nous lui offrons l'occasion d'agir de manière adaptée, de résoudre des problèmes personnels et professionnels dans un contexte particulier en mobilisant différentes compétences.

Il est judicieux d'intégrer l'enseignement de ces compétences dites « douces » dans les programmes universitaires pour doter les étudiants d'une valeur ajoutée.

Bibliographie

ACHKAR DE GOTTRAU Laila., DUPONT BUONOMO Nicole, *L'image de soi : miroir de la réalité scolaire ?*, Genève, Service de la Recherche Pédagogique, cahier no 42, 1992

Allès-Jardel, M., Ciabrini, C., Castelli, N., & Salvelli, C. (2002). Santé mentale, locus de contrôle et estime de soi d'enfants scolarisés en Zone d'Education Prioritaire ou non. *A.N.A.E*, 14(68), 207-217.

André C., « L'estime de soi au quotidien », article de la rubrique Dossier « De la

ANDRE Christophe, LELORD François, *L'Estime de soi : S'aimer pour mieux vivre avec les autres*, Poche 2008.

BEST, F. (1997). *L'échec scolaire*. Paris: Presse Universitaire de France.

BOISSY, J. (2005). *Dictionnaire pratique de l'école à l'usage des étudiants et professionnels*. Paris ,Vuibert.

BORDALO Isabelle, GINESTET Jean-Paul (1993). *Pour une pédagogie du projet*. Paris : Hachette.

BOURET Julien, HOARAU Jérôme, MAULEON Fabrice, *Le réflexe soft skills : les compétences des leaders de demain*, Dunod, 2014.

Bressoux, P., & Pansu, P. (2003). *Quand les enseignants jugent leurs élèves*. Paris : Presse Universitaire de France

BURNS David, *Dix jours vers l'estime de soi*, Quill. Harper Collins. 1993.

COSSERON Corinne, *Remettre du rire dans sa vie*, Broché, 2009.

DOBBS Barbara , POLLETTI Rosette, *Petit cahier d'exercices d'estime de soi*, Jouvence, 2017

FAMOSE, J. P., & GUERIN, F. (2002). *La connaissance de soi en psychologie de l'éducation physique et du sport*. Paris : Armand Colin.

Famose, J. P., Guérin, F., & Sarrazin, P. (2005). Les croyances sur soi : clarification conceptuelle, formation, et relations à la performance sportive In *Croyances et performance sportive. Processus sociocognitifs associés aux comportements sportifs ?* Paris : Éditions Revue EPS.

Gilbert, D. & Vovelle, L. (2003). Explications et estime de soi des candidats: effet sur les décisions de recrutement. In N. Delobbe, G. Karnas, & C. Vandenberghe (Eds.), *Evaluation et développement des compétences au travail* (pp 115-122), Louvain-la-Neuve: Presses Universitaires de Louvain

J.P Famose et J. Bertsch. **L'estime de soi une controverse éducative**, PUF, Paris, 2009

L'Ecuyer, R. (1978). *Le concept de soi*. Paris: PUF.

L'Ecuyer, R. (1990). *Le développement du concept de soi de 0 à 100 ans : Cent ans après William James*. Sherbrooke : Université de Sherbrooke.

L'Ecuyer, R. (1997). *Le développement du concept de soi de l'enfance à la vieillesse*. Montréal: Les Presses de l'Université de Montréal.

LOLOR François, *L'estime de soi*, Edition Odile Jacob, 1999.

MERCIER Jérémie , *L'hygiène émotionnelle* , Editions de Saxe, Novembre 2017.

Mombourquette (2002), de l'estime de soi à l'Estime de soi. De la psychologie à la spiritualité. Outremont, Novalis, chapitres 3 et 4.

N.OUBRAYRIE (1997) *L'estime de soi de l'enfant et de l'adolescent. L'Échelle Toulousaine d'estime de soi comme technique d'évaluation pratique psychologique*

PANSU, P., PAVIN, C., SERLIN, E., ALDROVANDI, M., & GILIBERT, D. (1998). Esquisse d'une méthode de présentation de soi en situation d'entretien de sélection In J. Py, A. Somat, & J. Baillé (Eds). *Psychologie sociale et formation professionnelle* (pp. 177-187).

Tal Ben-Shahar , *Apprendre à être heureux* Broché, 2012

VALERY Richard, *30 jours pour augmenter l'estime de soi*, Broché, 2016

ANNEXE

Le questionnaire d'auto-évaluation inspiré de l'Échelle Toulousaine d'estime de soi

	Questions par rapport à soi-même	Plutôt vrai	plutôt faux
1	Je ne m'aime pas beaucoup		
2	J'ai du mal à prendre des décisions		
3	Je ne suis pas apprécié(e) par les autres comme je le voudrais		
4	Je ne sais pas vraiment ce que je vau		
5	Je ne persévère pas si je rencontre des difficultés		
6	J'échoue dans ma vie sentimentale		
7	Même quand les choses vont plutôt bien, je me sens inquiet (inquiète)		
8	J'évite les situations où je ne me sens pas à l'aise		
9	Je ne suis pas très dépendant du regard des autres sur moi		
10	Quand j'ai des difficultés, je m'en prends souvent à moi-même et il m'arrive de me détester		
11	On m'a souvent fait le reproche de fuir devant l'action et de « trop en faire »		
12	Je me sens souvent jaloux (jalouse) j'éprouve fréquemment du ressentiment envers certaines personnes		
13	Je ne fais pas les bons choix dans ma vie		
14	Je supporte mal l'échec ou la critique sur ce que je fais		
15	Je me laisse trop envahir par les autres		
16	Je me sens insatisfait(e)		
17	Je me mets souvent en échec		
18	Je suis souvent agressif (agressive) et critique envers les autres		
19	J'ai du mal à me trouver des qualités		
20	Je repousse souvent à plus tard des choses importantes que je devrais faire rapidement		
21	Parfois, je trouve que je provoque, inconsciemment, les ruptures et les conflits		