



JEAN-FRANÇOIS GIRET

DIRECTEUR DE L'IREDU (INSTITUT DE RECHERCHE SUR L'ÉDUCATION),
UNIVERSITÉ BOURGOGNE
FRANCHE-COMTÉ

Parcours

1998

docteur en sciences économiques

2011

directeur de recherches à l'Université de Bourgogne

2013

professeur de sciences de l'éducation à l'Université de Bourgogne

CES COMPÉTENCES SOCIALES ET COMPORTEMENTALES DÉCISIVES

Oui, il est possible de faire la différence même sans diplôme ni compétence technique. Tout dépend alors des soft skills, ces compétences individuelles qui ne relèvent pas d'un savoir-faire lié à la maîtrise d'un outil ou d'une procédure.

Pensée critique, créativité, capacité à stimuler une équipe... En avoir, ou pas.

Propos recueillis par **Éric Delon**

Vos recherches démontrent que ce qu'on appelle les soft skills ont une incidence non négligeable sur les parcours scolaires et universitaires.

En effet. Les soft skills s'opposent souvent aux hard skills. Il y aurait d'un côté des compétences techniques (hard skills), plus ou moins spécifiques à certaines activités et de l'autre côté des compétences plus générales, associées aux individus (soft skills). Ces dernières, sociales, comportementales et émotionnelles, s'acquièrent dans le parcours scolaire, dans le monde du travail et dans la société (vie associative, culturelle, sportive, politique).

Certains individus en possèdent davantage que d'autres à un moment donné, grâce, par exemple,

à l'influence de leur milieu social ou familial. Mais d'autres peuvent les acquérir au cours de leur scolarité, si l'école leur en donne la possibilité, ou dans leur vie professionnelle ou associative.

En économie, les travaux de James Heckman, prix Nobel d'économie, ont clairement donné un nouveau souffle à ces recherches, notamment du point de vue de l'économie de l'éducation et du travail. Il a notamment démontré l'intérêt de ces soft skills sur le marché du travail, notamment pour les salariés peu ou pas diplômés.

Nos travaux de recherche à l'Iredu (Institut de recherche sur l'éducation) depuis les années 70 montrent que les soft skills peuvent influencer la réussite scolaire, plus ou moins indépendamment des hard skills. Ce constat n'est certes pas

“ Les soft skills sont désormais mentionnées dans le socle commun de connaissances et de compétences ”

nouveau au sein de la littérature internationale en éducation. Cependant, les travaux français sur ce thème n'étaient pas nombreux jusqu'à présent.

Ma collègue, Sophie Morlaix, a démontré, par exemple, comment certaines compétences transversales aux apprentissages permettaient d'expliquer la réussite scolaire en fin d'école primaire. Ces compétences vont, tout au long de la trajectoire des jeunes, structurer leur parcours scolaire du primaire à l'Université, puis professionnel.

Existe-t-il un lien entre les soft skills et le processus d'orientation ?

Oui, et ce lien est central. Depuis de nombreuses années, on sait que le processus d'orientation génère, notamment en France, des inégalités sociales, même lorsque les notes (et l'ensemble des hard skills) sont équivalentes. Il n'est pas totalement aberrant de penser que dans le processus d'orientation, d'autres critères que les notes et les compétences strictement académiques interviennent.

Nos recherches montrent notamment que certaines compétences sociales, comme le respect des règles, le sentiment de maîtrise ou le rapport à l'école peuvent affecter à la fois la réussite et l'orientation réelle en fin de troisième, surtout pour les jeunes qui se trouvent dans des établissements

en éducation prioritaire. On a pu notamment constater que ces compétences favorisaient une attitude bienveillante chez les enseignants dans leur notation et dans l'orientation.

Le système scolaire français prend-il suffisamment en compte ces soft skills ?

Ces soft skills sont clairement mentionnées dans le socle commun de connaissances et de compétences de 2005 puis de 2016. Il est vrai que sur le marché du travail, plus que dans d'autres pays, les hard skills et notamment le niveau et le type de diplôme sont particulièrement prégnants en France et structurent les inégalités d'accès à l'emploi.

Or, nous avons démontré que sur le marché du travail des jeunes diplômés de master, notamment pour les emplois les mieux rémunérés, des soft skills comme la persévérance se révélaient décisifs. Même s'ils ne se substituent pas au niveau de diplôme, les soft skills représentent un avantage décisif sur le marché du travail.

Les travaux de recherche aux États-Unis ont confirmé que ces soft skills étaient plus importants pour les jeunes sans diplôme, en termes d'accès à l'emploi. Nous avons également travaillé à l'Iredu sur l'évaluation du projet Idefi Talent Campus (programme Initiatives d'excellence en formations innovantes, financé par l'Agence nationale de la recherche).

Ce type de programme propose de développer certains types de compétences sociales en proposant des formations spécifiques à des lycéens, des étudiants, des chômeurs ou des salariés et en mixant les différents publics.

Même s'il convient d'être très prudent si l'on veut évaluer rigoureusement l'apport de ces formations notamment sur le moyen terme, les travaux menés dans notre institut de recherche soulignent l'intérêt de ce type de programme, notamment lorsque l'objectif est de viser de manière plus spécifique les jeunes les plus en difficulté qui n'auraient pas toujours les ressources sociales pour acquérir ces compétences non académiques. ●

LES SOFT SKILLS À POSSÉDER EN 2020

Dans une étude menée l'an dernier dans quinze pays, le World Economic Forum a identifié les soft skills (compétences indispensables mais ne relevant pas d'un savoir-faire lié à la maîtrise d'un outil ou d'une procédure) que les salariés estiment indispensables de posséder en 2020. Top 10 : 1) Résolution de problèmes complexes, 2) Pensée critique, 3) Créativité, 4) Gestion des équipes, 5) Coordination, 6) Intelligence émotionnelle, 7) Jugement et prise de décision, 8) Souci du service client, 9) Négociation, 10) Souplesse cognitive.