

**Évaluation des soft skills par les enseignants de la filière soins infirmier au niveau de l'institut supérieur des professions infirmières et techniques de santé (ISPITS) de Fès.**

**Evaluation of soft skills by the teachers of the nursing course at the Higher Institute of Nursing Professions and Health Techniques (ISPITS) of Fez.**

**Oulfate ZAIM**

Doctorante

Faculté des sciences de l'éducation

Université Mohammed V, Rabat

Apprentissage, Cognition et Technologie Éducative (ACTE)

Maroc

**[zaimoulfate@yahoo.com](mailto:zaimoulfate@yahoo.com)**

**Pr. Moulay Ismail HAFIDI ALAOUI**

Professeur de l'Enseignement Supérieur

Faculté des sciences de l'éducation

Université Mohammed V, Rabat

Apprentissage, Cognition et Technologie Éducative (ACTE)

Maroc

**[hafidi.alaoui@um5.ac.ma](mailto:hafidi.alaoui@um5.ac.ma)**

**Date de soumission :** 29/06/2023

**Date d'acceptation :** 05/08/2023

**Pour citer cet article :**

ZAIM. O & HAFIDI ALAOUI.M.I (2023) «Évaluation des soft skills par les enseignants de la filière soins infirmier au niveau de l'ISPITS de Fès», Revue Internationale des Sciences de Gestion « Volume 6 : Numéro 3 » pp : 683 - 698

### Résumé :

Les soft skills sont nécessaires à la pratique infirmière. Le développement de ces compétences est préconisé durant la formation initiale. Atteindre cet objectif nécessite un processus d'évaluation structuré. Cependant, au niveau des instituts supérieurs des professions infirmières et techniques de santé (ISPITS), l'évaluation des apprentissages est focalisée plus sur les volets techniques. Cette étude descriptive selon une approche quantitative vise à décrire l'évaluation des soft skills par les enseignants de la filière soins infirmiers (ISPITS) de Fès au Maroc. Un questionnaire a été distribué à l'ensemble des enseignants(59). Le logiciel SPSS. 25 a été utilisé pour le traitement des données. Nos résultats démontrent que l'évaluation formative des soft skills est recommandée par 94,5% des enseignants. Les instruments de validation authentique sont les plus adaptés. Pour 83%, l'évaluation des soft skills influence la validation d'un module stage. Néanmoins 86,11% n'ont pas reçu de formation continue sur l'évaluation des soft skills. Nous avons pu apporter des éclaircissements sur l'évaluation du niveau de développement des soft skills chez les étudiants infirmiers par les enseignants de la filière soins infirmiers de l'ISPITS de Fès avec comme perspective l'élaboration d'un guide d'évaluation des soft skills adapté aux métiers de la santé.

**Mots clés :** évaluation ; soft skills ; étudiants infirmiers ; ISPITS Fès ; Maroc.

### Abstract:

Soft skills are necessary for nursing practice. The development of these skills is advocated during initial education. Achieving this goal requires a structured assessment process. However, at the level of higher institutes of nursing and technical health professions (ISPITS), the evaluation of learning is focused more on the technical aspects. This descriptive study, using a quantitative approach, aims to describe the evaluation of soft skills by teachers in the nursing course (ISPITS) in Fez, Morocco. A questionnaire was distributed to all teachers(59). The SPSS. 25 software was used to process the data. Our results show that formative evaluation of soft skills is recommended by 94.5% of the teachers. Authentic validation instruments are the most suitable. For 83% the assessment of soft skills influences the validation of a course module. However, 86.11% had not received any further training in soft skills assessment. We were able to shed light on the evaluation of the level of development of soft skills in student nurses by the teachers of the nursing course at ISPITS in Fez, with a view to developing a soft skills evaluation guide adapted to the health professions.

**Keywords:** evaluation; soft skills; nursing students; ISPITS Fez; Morocco.

## Introduction

Les soft skills sont nécessaires à la pratique infirmière au même titre que les compétences techniques (les hard skills) afin de répondre à la grande diversification des responsabilités et des rôles infirmiers.

En effet, les soins infirmiers ne peuvent pas se résumer à de simples gestes techniques ou à l'application de protocoles et de méthodes de soins (Dorais, 2009).

Savoir agir avec pertinence dans un contexte de travail caractérisé par l'urgence ; la complexité ; la mouvance ; l'hétérogénéité ; le risque ; la multidisciplinarité ; l'interdisciplinarité ; la réaction ; l'interaction ; les conflits d'intérêts et les émotions intenses, exige des infirmières la capacité de pouvoir et de vouloir mobiliser de multiples ressources. (Boterf, 2002). Elles sont d'ordre cognitif, comportemental, interpersonnel, psychomoteur, sensoriel et communicationnel (Ordre des infirmières de l'Ontario, 2019).

Il est remarquable que la majorité de ces ressources concerne des soft skills, ce qui est normal dans une profession dont les origines se penchent largement vers la notion du « care » : faire attention, accompagner, soulager que du « cure » traiter, guérir. En outre, la profession infirmière concerne certes un métier mais elle est basée sur une discipline scientifique. Ce métier a forgé difficilement son chemin alourdi par l'image de subordination et de soumission pour passer, grâce aux efforts d'infirmières chercheuses pionnières, d'un simple métier dont les savoirs profanes suivaient une voie simplement transmissive à une véritable science agençant avec tact les sciences exactes (biologie, anatomie, biochimie...) et sciences humaines (sociologie, psychologie, épistémologie, communication, éthique, déontologie...). En témoignent les réformes qu'a connues la profession à travers le monde sur le plan juridique et institutionnel (Dallaire, 2008).

En parallèle avec cette évolution remarquable, les attentes des patients, de leurs familles et de la société envers le personnel infirmier se sont multipliées. Étant des responsables du processus de soins, les infirmiers doivent assurer des rôles d'organisation, de coordination et de promotion de la qualité des soins en particulier et de la santé en général (Zimowski, 2016). Les infirmiers participent ainsi à l'efficacité et la performance des établissements de soins, mission complexe et multidimensionnelle dans un environnement en perpétuelle évolution et de plus en plus exigeant (OUTSEKI, et al. ,2023 ; TRAORE, et al. ,2023).

Sous le prisme de ces rôles et responsabilités, les infirmiers doivent avoir suffisamment de ressources pour les honorer. Il incombe donc à la formation initiale de les outiller en

compétences non seulement techniques mais également en soft skills adaptés à ces exigences primordiales et fondamentales.

Ainsi, le développement de ces compétences intra et interpersonnelles est crucial au cours du cursus de formation des étudiants infirmiers.

Cependant, au Maroc, l'évaluation des apprentissages durant la formation infirmière initiale est focalisée plus sur les volets techniques que ceux de nature comportementale, humaine et relationnelle. Également dans les concours de recrutement, les hard skills sont, exclusivement, évaluées (SIRAJ, 2022 ; Temmar, 2006).

Atteindre cet objectif primordial nécessite un processus d'évaluation structuré et permanent permettant la mesure des progrès réalisés et les niveaux d'acquisition de ces compétences comportementales (Murray et al., 2013).

Néanmoins, l'évaluation des compétences en général et des soft skills en particulier présente des défis majeurs et de fond. Elle constitue même un handicap pour l'intégration effective de cette dimension au niveau des curriculums et des programmes de formation initiale. (El Hirech, 2017).

Il en découle que l'évaluation des soft skills dans la formation des professionnels de santé présente des difficultés majeures et nécessite l'emploi d'approches et de stratégies adéquates par les enseignants (Beauchamp, 2013; Dorais, 2009a; Gosselin, 2010; Vachon, 2016).

Notre étude de nature descriptive selon une approche quantitative se fixe comme objectif la description de la pratique d'évaluation des soft skills par les enseignants de la filière soins infirmiers au niveau de l'institut supérieur des professions infirmières et techniques de santé (ISPITS) de Fès. En répondant à notre question de recherche : **Comment les enseignants de la filière soins infirmiers assurent-ils l'évaluation des soft skills au niveau de l'institut supérieur des professions infirmières et techniques de santé (ISPITS) de Fès ?**

Nécessitant la réponse aux questions spécifiques suivantes :

- Selon quelles stratégies et méthodes d'évaluations les enseignants de la filière soins infirmiers apprécient-ils le niveau d'acquisition et de développement des soft skills ?
- L'évaluation des soft skills influence-t-elle la validation des modules d'apprentissages ?
- Les enseignants ont-ils reçu une formation en relation avec l'évaluation des soft skills ?

L'étude est présentée suivant un plan comportant en premier lieu la revue de littérature qui nous a permis d'approcher la notion de soft skills, son ambiguïté terminologique et son importance dans le développement de la compétence infirmière. En plus de la pratique d'évaluation des soft skills, ses difficultés et ses spécificités. Ensuite le volet méthodologique traitera les critères de choix du lieu, de la population et du type de l'étude ainsi que les outils de collecte, d'analyse et de traitements des données. La présentation des principaux résultats est suivie de leur discussion et interprétation à la lumière d'études empiriques.

## **1. Revue de littérature**

Les éléments développés au niveau de l'introduction concernant la problématique de notre recherche nécessitent l'éclaircissement d'un ensemble de concepts :

### **1.1. Soft skills**

La notion de Soft skills trouve ses origines dans le domaine économique, et plus particulièrement la gestion des ressources humaines. La recherche sur le développement de ces compétences via la formation faisait référence à la formation continue au niveau de l'entreprise. Dans un monde où la compétitivité imposée par la mondialisation exige de miser sur le facteur humain qui doit développer des compétences d'adaptation, de leadership, d'innovation, d'esprit d'équipe... La liste n'est pas exhaustive et chaque entreprise l'adapte en fonction de ses propres besoins (Boterf, 2002; Le Boterf, 2011; Rousseau et al., 2013).

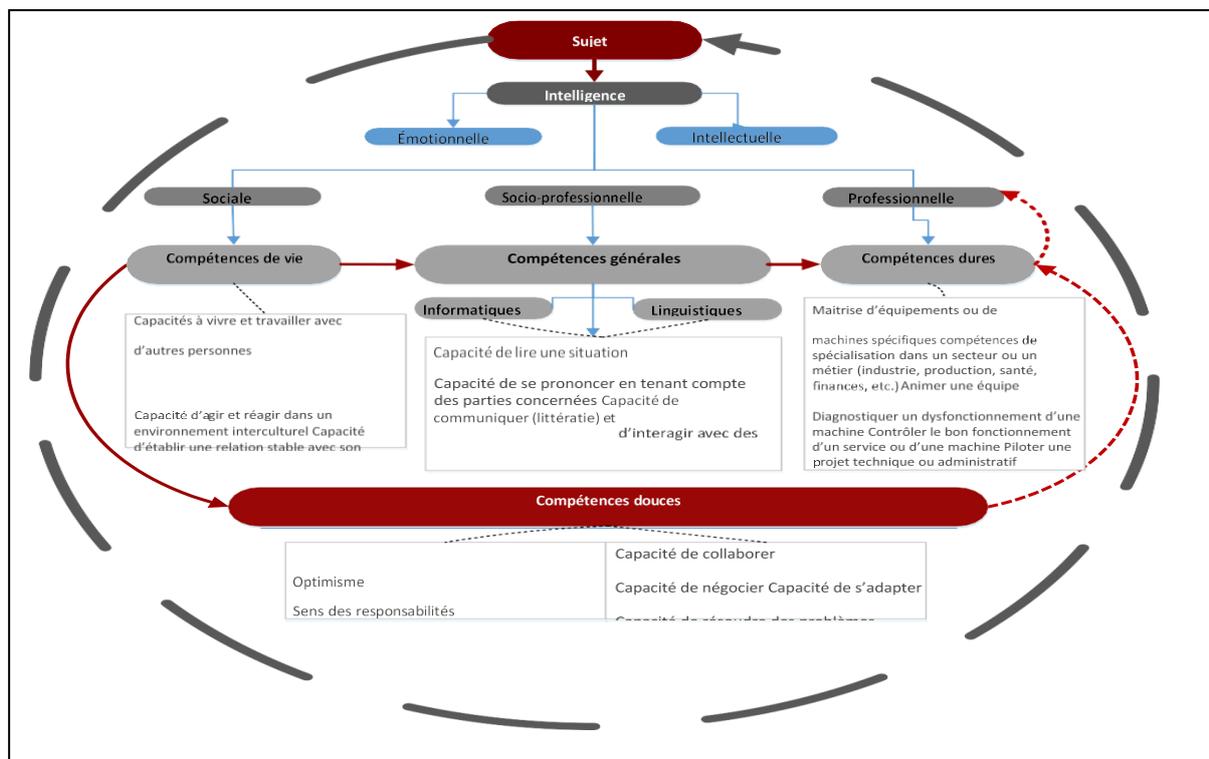
Ensuite, le concept soft skills a migré vers les sciences de l'éducation, pour intégrer la formation initiale dans un souci de répondre aux exigences du monde du travail afin d'augmenter l'employabilité, la mobilité et l'insertion des jeunes diplômés dans les milieux professionnels (Lasnier, 2000; Ntombela, 2016).

#### **1.1.1 Ambiguïté terminologique**

La délimitation du concept soft skills présente des difficultés vu que la littérature déborde d'expressions le qualifiant en l'occurrence (figure 1) :

Attitude, savoir-être, compétences générales, compétences relationnelles et sociales, compétences comportementales, compétences transversales, compétences clés, compétences de la vie, compétences du 21ème siècle... (El Hirech, 2017; Labruffe, 2008).

**Figure N°1 : Configuration des « soft skills » chez l'individu**



**Source : Benchmark sur les compétences clés(El Hirech, 2017).**

Afin de surmonter ce litige terminologique, nous avons adhéré au courant privilégiant l'adoption de l'expression anglaise « soft skills » permettant de dépasser ces ambiguïtés conceptuelles puisque la définition des soft skills les fait simplement opposer aux hard skills ou compétences techniques.

### 1.1.2 Soft skills et compétences infirmières, quelle relation ?

Il émerge de notre revue de littérature, que les soft skills ne constituent pas un complément ou la cerise à rajouter aux ingrédients de la formation initiale. C'est un élément primordial et essentiel à la réussite de la recette pour former des infirmiers compétents capables de répondre aux besoins en soins infirmiers d'une société de plus en plus exigeante en ce qui concerne la qualité des soins.

Cet intérêt est pleinement justifié. Si dans des domaines de formation initiale qui préparent à des professions où les interactions humaines sont très réduites et les technicités sont largement dominantes : ingénierie, industrie..., on s'intéresse avec force à l'insertion « d'objets

d'apprentissages » en relation avec les soft skills, que dire des métiers de l'humain et plus particulièrement ceux de la santé ?

Le modèle décrit par Guy Le Boterf (2003) s'applique parfaitement à la profession infirmière, dont le contexte du travail est caractérisé par l'urgence, la complexité, la mouvance, l'hétérogénéité, le risque, la multidisciplinarité, l'interdisciplinarité, la réaction, l'interaction, les conflits d'intérêt et les émotions intenses (tristesse, chagrin,...).

Savoir agir avec pertinence et efficacité exige également des infirmiers la capacité de pouvoir et de vouloir mobiliser des ressources multiples.

En outre, les attentes des patients, de leurs familles et de la société envers le personnel infirmier se sont multipliées. L'évolution du statut professionnel exige de la part des infirmiers l'intégration de plusieurs rôles : Responsables du processus de soin ; Communicateurs ; Collaborateurs ; Acteurs d'un développement professionnel ; Promoteurs de la santé ; Organismes et coordinateurs des soins et Promoteurs de la qualité des soins (Zimowski, 2016).

À l'intérieur de cette même logique, Phaneuf (2002) affirme que les compétences infirmières reposent d'abord sur les qualités personnelles des soignants, celles qui en font des personnes à l'écoute, attentives, polies, dans le respect des besoins des patients. L'auteure énonce que les compétences appliquées au domaine infirmier comportent deux exigences principales :

- La mobilisation des capacités personnelles des infirmiers,
- La mobilisation de leurs savoirs et savoir-faire appliqués aux soins infirmiers.

Sous le prisme de ces rôles et responsabilités, l'infirmier doit avoir suffisamment de ressources pour les honorer. Il incombe donc à la formation initiale de les outiller en compétences non seulement techniques mais également en soft skills adaptés à ces exigences primordiales et fondamentales.

## 1.2. Évaluation des soft skills

La recension des écrits à ce sujet révèle que l'évaluation des compétences en générale et des soft skills en particulier présente des défis majeurs et de fond. Elle constitue même un handicap pour l'intégration effective de cette dimension au niveau des curricula et programmes de formation initiale. (Dorais, 2009a; El Hirech, 2017; Gosselin, 2010; Le Boterf, 2011; Vachon, 2016).

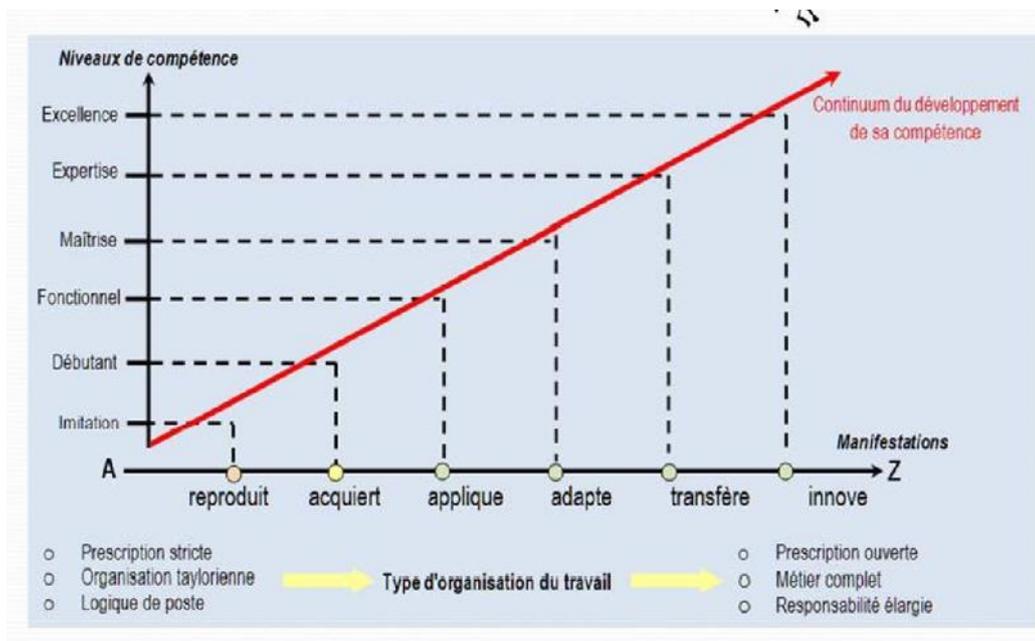
### 1.2.1 Pratique d'évaluation.

L'évaluation est un jugement réalisé par un évaluateur sur les apprentissages d'un étudiant en se référant à des indicateurs afin de prendre des décisions éclairées concernant le processus d'apprentissage et ses résultats. Une évaluation de qualité doit être transparente, intégrant à la fois une évaluation formative et sommative dont les instruments doivent être valides, fidèles et garantissant justice par leurs équités et équivalences en utilisant des réglages identiques pour l'évaluation de tous les apprenants(Savard, 2017).

### 1.2.2 L'évaluation des compétences

L'évaluation des compétences nécessite la mise en situations complexes et nouvelles permettant à l'étudiant de mobiliser différentes ressources par sa propre initiative pour dépasser les ambiguïtés grâce à un savoir-agir à développer progressivement en fonction des niveaux d'acquisition des compétences qui peuvent être suivis par des indicateurs et des critères (figure 2 ). L'évaluation des compétences est différente des modalités d'évaluation classique se basant sur la note généralement subjective et figée dans le temps, ne donnant pas une vision holistique sur l'apprentissage et l'acquisition des compétences par l'étudiant. En effet, elle lui donne plus de lisibilité sur ses progrès, plus de responsabilité et d'autonomie dans son processus d'apprentissage et de développement de ses compétences(Lamri, 2020).

**Figure N°2 : Continuum de développement de compétence**



Source : EVALUATION&COMPETENCES

[Académie de Toulouse](https://pedagogie.ac-toulouse.fr)

<https://pedagogie.ac-toulouse.fr> > system > files

### 1.2.3 Spécificités de l'évolution des soft skills.

Les méthodes d'évaluation traditionnelles ne fournissent pas un cadre approprié pour pouvoir mesurer l'acquisition et le niveau de développement des soft skills chez les apprenants.

Ainsi, de nouvelles stratégies et de nouveaux instruments ont été préconisés pour permettre l'évaluation des soft skills tel le portfolio qui regroupe les travaux sélectionnés et organisés par l'étudiant au fil de ses apprentissages démontrant sa compréhension et ses évolutions dans le processus de développement des différentes compétences .

Un autre outil émergent accepté et adopté par les éducateurs dans l'évaluation des soft skills est le système de badges numériques permettant non seulement un suivi des réalisations et des progrès spécifiques de chaque étudiant mais également la détermination de ses centres d'intérêt et ses points forts (HANDOVER, 2014).

## 2. Matériels et méthodes

Il s'agit d'une recherche de nature descriptive selon une approche quantitative qui s'intéresse à l'évaluation des soft skills au niveau de la filière soins infirmiers de l'institut supérieur des professions infirmières et techniques de santé (ISPITS) de Fès, Établissement de l'enseignement supérieur ne relevant pas des universités, créé par le décret n°2.13.658 du 30 septembre 2013, sous la tutelle de l'autorité gouvernementale chargée de la Santé. Il assure la préparation et la délivrance des diplômes nationaux dans les domaines des Professions Infirmières et des Techniques de Santé, organisés en deux cycles d'études (Cycle de la Licence professionnelle et Cycle de Master).

La population cible est composée de l'ensemble des enseignants de la filière soins infirmiers à l'ISPITS de Fès, permanents et vacataires au nombre de 59 enseignants.

Vu la nature de notre étude, nous avons opté pour l'utilisation d'un questionnaire destiné aux enseignants de la filière soins infirmiers. Cet outil de collecte de données a été validé selon notre contexte d'étude répondant ainsi aux exigences souhaitées en corrélation avec notre objectif de recherche.

Ce questionnaire a été réalisé dans le cadre d'une recherche s'intéressant à l'enseignement et l'évaluation des attitudes (Beauchamp, 2013). Après avoir eu l'aimable autorisation de son utilisation, nous avons procédé à son adaptation au contexte de notre étude puis sa validation par des enseignants experts avant d'être testé auprès de cinq enseignants afin de vérifier sa lisibilité, sa clarté et le temps nécessaire à son remplissage.

Afin d’avoir le maximum de données possibles en conformité avec la nature descriptive de notre recherche, nous avons opté malgré les contraintes pour la distribution en main propre et même en mode « auto administré assisté » afin de se tenir à la disposition des interrogés pour des questions éventuelles de compréhension.

Nous avons utilisé le logiciel SPSS. 25 pour le traitement et l’analyse des différentes réponses à l’exception de deux questions ouvertes que nous avons traitées manuellement.

Dans le cadre de notre recherche, l’anonymat et la confidentialité des réponses étaient garantis. La nature du questionnaire assure, également, le principe de l’auto-détermination, le choix éclairé de participation et la possibilité de ne pas répondre à des questions.

### 3. Résultats

Nous avons tenté de toucher l’exclusivité du corps enseignant en distribuant 59 questionnaires correspondant au nombre d’enseignants de la filière soins infirmiers. Ainsi, 36 ont aimablement répondu à notre sollicitation. Le taux de rendement est estimé à 61%.

#### 3.1. Affirmations concernant l’évaluation des soft skills :

**Tableau N°1 : Énoncés sur l’évaluation des soft skills, destinés aux enseignants de la filière soins infirmiers.**

	Très en désaccord	En désaccord	Ne sait pas	En accord	Très en accord	Données manquantes
1. Les soft skills doivent être évaluées de façon formative.	2,8%	2,8%	0,0%	63,9%	30,6%	0,0%
2 Les soft skills doivent être évaluées de façon sommative	36,1%	0,0%	8,3%	36,1%	16,7%	2,8%
3. Les soft skills sont essentielles pour l’exercice de la profession infirmière	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	91,7%	0,0%

**Source :** Elaboration des auteurs

Nous pouvons remarquer clairement que l’unanimité affirme que les softs skills sont essentielles pour l’exercice de la profession infirmière, avec 91,7% « très en accord » et 8,3% « en accord ».

Nos résultats démontrent que, pour 94,5% des enseignants, les soft skills doivent être évaluées d'une façon formative, avec 63,9% « en accord » et 30,6 « très en accord ».

Contre 52,8% qui sont pour leur évaluation d'une façon sommative, avec 36,1% « en accord » et 16,7% « très en accord ».

### 3.2 Méthodes pédagogiques les plus efficaces pour évaluer les soft skills :

Tableau N°2 : Moyens les plus efficaces pour évaluer les soft skills

	Respect	Rigueur	Esprit d'analyse et de synthèse	Esprit d'équipe	Esprit critique	Capacité adaptation	Autonomie	Image professionnelle
Portfolio	6,30%	18,80%	75,00%	18,80%	62,50%	37,50%	50,00%	37,50%
Rétroaction verbale	79,17%	54,17%	58,33%	41,67%	62,50%	29,17%	25,00%	58,33%
Rétroaction écrite	23,80%	38,10%	71,40%	19,00%	76,20%	14,30%	33,30%	23,80%
Rencontre tripartite	73,1%	50,0%	46,2%	57,7%	61,5%	69,2%	73,1%	76,9%
Rencontre bipartite	77,30%	59,10%	63,60%	45,50%	54,50%	63,60%	59,10%	63,60%
Liste vérifications	35,7%	57,1%	50,0%	21,4%	14,3%	42,9%	42,9%	21,4%
Échelles descriptives	46,7%	73,3%	46,7%	40,0%	40,0%	46,7%	46,7%	33,3%
Examen	21,1%	47,4%	68,4%	26,3%	52,6%	36,8%	21,1%	31,6%

Source : Elaboration des auteurs

Nous remarquons que les méthodes pédagogiques d'évaluation les plus efficaces varient selon la compétence douce à évaluer. Pour 75%, le portfolio est le moyen le plus efficace pour l'évaluation d'acquisition d'un esprit d'analyse et de synthèse. Pour 76,20%, la rétroaction écrite est le moyen le plus efficace pour l'évaluation d'acquisition d'un esprit critique.

### 3.3 Influence de l'évaluation des soft skills sur la validation des modules d'apprentissage.

Tableau N°3 : L'évaluation des soft skills peut influencer la validation d'un module théorique

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
non	16	44,4	44,4	44,4
OUI	20	55,6	55,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Source : Elaboration des auteurs

Nous pouvons constater qu’il n’y a pas une grande différence entre le pourcentage des réponses affirmatives (dont les auteurs estiment que l’évaluation des soft skills peut influencer la validation d’un module théorique) : 55,6% et celui des réponses négatives (44,4%).

**Tableau N°4 :L’évaluation des soft skills peut influencer la validation d’un module stage**

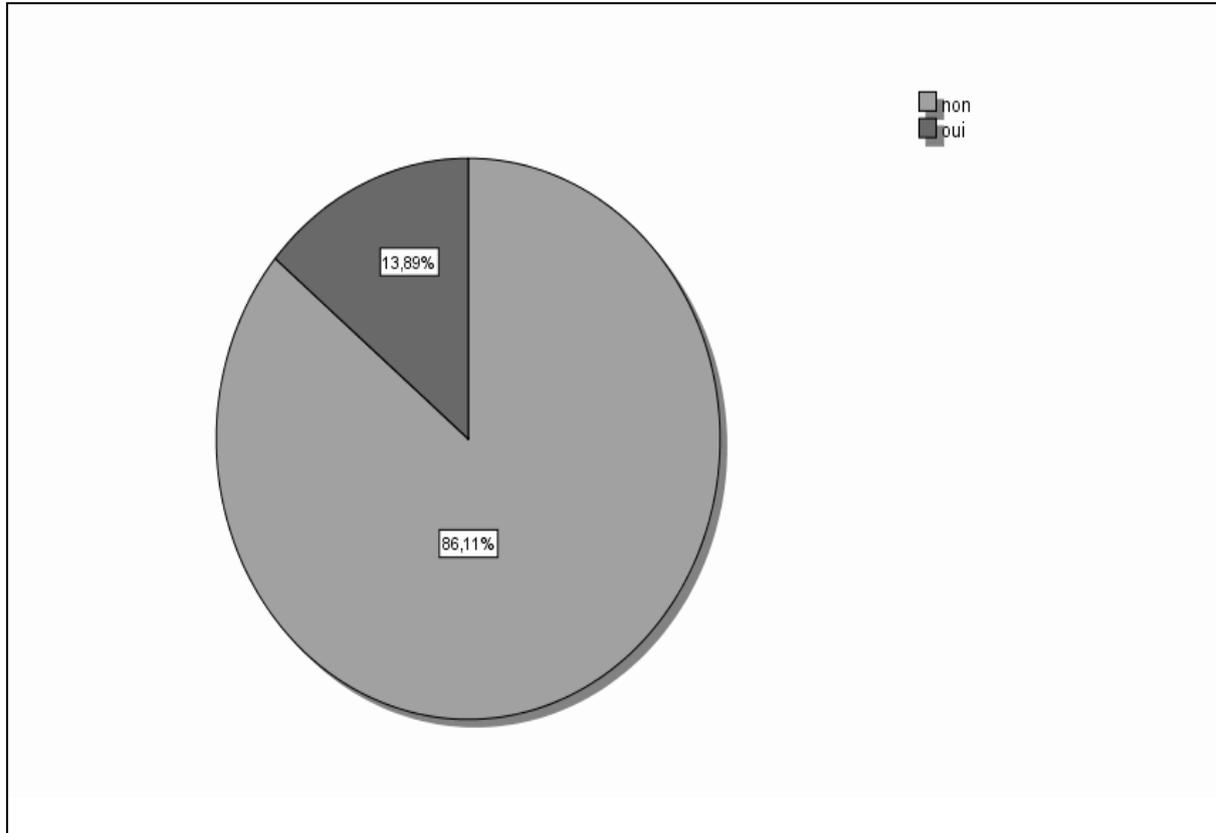
	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
non	6	16,7	16,7	16,7
OUI	30	83,3	83,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Source : Elaboration des auteurs

Le tableau N°4 démontre que presque l’ensemble des participantes et des participants (83,3%) considèrent que l’évaluation des soft skills peut influencer la réussite d’un stage.

### 3.4 Formation en relation avec l’évaluation des soft skills :

**Figure N°3 : Répartition des enseignants participants selon le bénéfice d’une formation en relation avec l’évaluation des soft skills**



Source : Elaboration des auteurs

Les bénéficiaires de formation sur l'évaluation des soft skills sont minoritaires avec un pourcentage de 13,89% contre 86,11% pour les non-bénéficiaires.

#### 4. Discussions

Le questionnaire distribué aux enseignants de la filière soins infirmiers nous a permis la récolte d'un ensemble de données renseignant sur leur perception vis-à-vis de l'intérêt des soft skills pour le développement de la compétence infirmière ainsi que les stratégies et méthodes qu'ils préconisent pour leurs évaluations et leurs besoins clairs en formation spécifique sur l'évaluation des soft skills.

Nos résultats (tableau 1) démontrent la grande conviction des enseignants participants à propos de l'importance des soft skills pour l'exercice de la profession infirmière, puisque nous avons eu un pourcentage dominant de 91,7% des répondants qui trouvent que les soft skills sont indispensables pour l'exercice de la profession infirmière contre 0% en désaccord.

Cette conviction clairement déclarée ne peut être qu'au service de l'évaluation de ces compétences dans la formation initiale des infirmiers. Un résultat qui va de pair avec les résultats de (Beauchamp, 2013; Dorais, 2009b; Gosselin, 2010).

L'évaluation formative constitue la méthode de choix avec laquelle les soft skills doivent être évaluées pour 94,5% des enseignants. En effet, le développement de ces compétences nécessite un processus de vérification et d'évaluation et non une simple mesure des apprentissages grâce à une interaction continue entre enseignants et étudiants, comme cela a été révélé par les travaux de (Romero-Martín et al., 2017).

En ce qui concerne les méthodes pédagogiques les plus efficaces pour évaluer les soft skills, les résultats du tableau 2 démontrent que le choix de la méthode dépend de la compétence à évaluer. Néanmoins, des méthodes comme le Portfolio et les rétroactions écrites et verbales constituent des méthodes de choix pour l'évaluation des soft skills comme signalé par (Beauchamp, 2013) et le rapport réalisé par (HANDOVER, 2014).

Pour les modules stages, la confirmation de l'existence d'une influence de l'évaluation des soft skills sur leur validation est nettement majoritaire (83,3%). Ce résultat confirme que l'action d'agir en situation réelle est le moyen le plus efficace pour l'évaluation des compétences en générale et des soft skills en particulier, résultat apporté par un ensemble d'auteurs : (Boterf, 2002; Le Boterf, 2011; Rousseau et al., 2013; Savard, 2017).

Le fait de pouvoir réussir le défi d'évaluation des soft skills conçues comme des qualités personnelles plus que des activités d'apprentissage évaluables et développables (Hébrard, 2011)

(Hébrard, 2011) nécessite une formation spécialisée des enseignants à propos de l'évaluation des soft skills chez les étudiants infirmiers . Malheureusement, le graphique 1 démasque une vraie insuffisance avec un pourcentage alarmant. 86,11% des enseignants n'ont pas reçu de formation sur l'évaluation des soft skills. Ce constat retentira sur le développement de ces compétences chez les futurs infirmiers, comme prouvé par (Le Bas et al., 2013).

### **Conclusion**

La présente étude s'est intéressée à un sujet d'actualité concernant le développement des soft skills chez les futurs infirmiers devenu une nécessité pour la valorisation de leur formation et un investissement pour l'avenir de la profession infirmière ainsi que la qualité des soins prodigués aux citoyens marocains.

Cet objectif ambitieux nécessite des processus d'évaluation structurés et des enseignants formés en stratégies et méthodes d'évaluation des soft skills adaptés aux spécificités et besoins de la profession infirmière que cet article a essayé d'éclaircir grâce à une recherche documentaire et une étude de cas réalisée au niveau de l'Institut Supérieur des Professions Infirmières et Techniques de Santé de Fès.

Les résultats démontrent l'intérêt majeur de l'évaluation formative et des instruments de validation authentique (Portfolio, Rétroaction verbale et écrite...) dans le processus de validation des différentes soft skills.

En guise de conclusion, nous pouvons proposer des pistes d'amélioration de la pratique d'évaluation des soft skills au sein de l'institut supérieur des professions infirmières et techniques de santé de Fès par :

- L'élaboration de projet de formation continue au profit des enseignants des ISPITS sur les stratégies et méthodes d'évaluation des soft skills.
- L'élaboration d'un guide d'enseignement-apprentissage des soft skills adapté aux métiers de la santé.
- Le développement d'instruments pédagogiques d'évaluation de ces compétences chez les étudiants tout au long de leur cursus de formation au niveau de l'ISPITS.

## BIBLIOGRAPHIE

- Beauchamp, M. (2013). *L'enseignement et l'évaluation des attitudes dans le programme collégial techniques de travail social*. 1–173.
- Boterf, G. Le. (2002). *Développer la compétence des professionnels* (Editions d).
- Dallaire, C. (2008). *Le savoir infirmier Au coeur de la discipline et de la profession* (G. Morin (ed.)).
- Dorais, L. (2009a). *Proposition d'une démarche d'évaluation des attitudes dans un stage clinique en soins infirmiers au collégial*.  
[https://savoirs.usherbrooke.ca/bitstream/handle/11143/9672/Dorais\\_Louise\\_MEd\\_2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://savoirs.usherbrooke.ca/bitstream/handle/11143/9672/Dorais_Louise_MEd_2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dorais, L. (2009b). *Proposition d'une démarche d'évaluation des attitudes dans un stage clinique en soins infirmiers au collégial*.
- El Hirech, F. Z. (2017). *BENCHMARK SUR LES COMPÉTENCES CLÉS*.  
[http://www.reapcmaroc.com/pages/pub/doc/benchmark\\_compétences\\_cles.pdf](http://www.reapcmaroc.com/pages/pub/doc/benchmark_compétences_cles.pdf)
- Gosselin, R. (2010). *Évaluation Des Attitudes Et Des Comportements En Stage Au Collégial*.  
*Vasa*, 1–197. <http://medcontent.metapress.com/index/A65RM03P4874243N.pdf>
- HANDOVER, R. (2014). *Best Practices in Soft Skills Assessment* (Issue February).
- Hébrard, P. (2011). *L'humanité comme compétence? Une zone d'ombre dans la professionnalisation aux métiers de l'interaction avec autrui*. *Sciences de l'Éducation Pour l'Ere Nouvelle*, 44(2), 103–121. <https://doi.org/10.3917/lsdle.442.0103>
- Labruffe, A. (2008). *Le savoir-être !: Un référentiel professionnel d'excellence* (AFNOR (ed.)).
- Lamri, : Jérémy. (2020). *Évaluation & compétences*.
- Lasnier, F. (2000). *Réussir la formation par compétences* (GUERIN (ed.)).
- Le Bas, A., Lebouvier, B., & Ouitre, F. (2013). *L'évaluation et le développement de compétences didactiques dans la formation des enseignants*. *Travail et Apprentissages*, N° 11(1), 65–86. <https://doi.org/10.3917/ta.011.0065>
- Le Boterf, G. (2011). *Ingénierie et évaluation des compétences 6 e édition*.
- Murray, I., St-Onge, B., & Therrien, N. (2013). *L'évaluation des compétences des infirmières en milieu hospitalier*.  
[https://www.usherbrooke.ca/gef/fileadmin/sites/gef/documents/synthese\\_projets\\_recherche/Eval\\_compt\\_inf\\_rapport.pdf](https://www.usherbrooke.ca/gef/fileadmin/sites/gef/documents/synthese_projets_recherche/Eval_compt_inf_rapport.pdf)
- Ntombela, B. (2016). *Acquisition of Soft Skills*. September.
- Ordre des infirmières de l'Ontario. (2019). *fiche d'information Compétences et aptitudes*

*requisites.* file:///C:/Users/Dell/Documents/pr hafidi/Communication 3/critères exercice inf canada.pdf

Romero-Martín, M. R., Castejón-Oliva, F. J., López-Pastor, V. M., & Fraile-Aranda, A. (2017).

Formative assessment, communication skills and ICT in initial teacher training. *Comunicar*, 25(52), 73–82. <https://doi.org/10.3916/C52-2017-07>

Rousseau, A., Leonard, E., & Bouchat, &. (2013). *La gestion des compétences.* [www.uclouvain.be/laboRH](http://www.uclouvain.be/laboRH)

Savard, L. (2017). L'Évaluation des Apprentissages. *QUÉBEC Français*, 111, 44.

SIRAJ, A. (2022). Les soft skills dans le domaine de la santé au Maroc : perception des professionnels d'aujourd'hui Soft skills in the healthcare services : professional's perception in today's healthcare services Adil SIRAJ Université Ibn Zohr , Laboratoire de Re. La Revue Du LaRSLAM: Praemissas, 6, 1–16. <https://revues.imist.ma/index.php/LARSLAM/article/view/34479/17904>

Vachon, J. (2016). *Conception d'outils (autoévaluation, liste de vérification, grille d'évaluation à échelle descriptive) pour l'évaluation formative des savoir-être professionnels chez les stagiaires du programme collégial Techniques d'inhalothérapie.* <https://doi.org/http://hdl.handle.net/11143/9626>

Zimowski, J. (2016). *Une visée éthique de l'usage de la simulation en santé* ('Université & C. de Lille (eds.)). <https://www.cefiec.fr/Document/TropheesCefiec/2017/memoire/MemoireMasterJZimowski.pdf>