

*Le jeu de rôles, un procédé formatif efficace en didactique de l'oral :
Focalisation sur la situation de l'entrevue de sélection*

لعب الأدوار، عملية تكوينية فعالة في التدريس الشفهي: التركيز على حالة مقابلة الإنتقاء

*Role-playing, an efficient formative process in oral teaching:
Focusing on the situation of the selection interview*

Amir Gahmia

Souk-Ahras University, Algeria

amir.gahmia@univ-soukahras.dz

Date of receipt: 27/01/2024

Date of acceptance: 26/03/2024

Date of publication: 17/04/2024

المخلص:

بجمعها بين اللغوي والتواصل، أصبحت تقنية لعب الأدوار أداة تدريب أساسية في التعليم الشفوي. تستخدم مع جمهور بالغ وتمنحه فرصة ليكون أمام مواقف التواصل القريبة قدر الإمكان من واقع الميدان. من بين هذه المواقف، تعتبر مقابلة الإنتقاء لغاية التوظيف حالة يهابها الكثير من الناس، نظرًا للتحديات التي تحتوي عليها ولكن أيضًا نتيجة درجة التوتر التي يمكن أن تولدها. تقترح هذه المقالة، التي تركز على الخصائص اللغوية والتواصلية لمقابلة الإنتقاء، إعطاء العناصر الرئيسية التي من المفترض أن يتوفر عليها المترشح من أجل النجاح في مقابلته الشفوية.

الكلمات المفتاحية:

تقنية لعب الأدوار؛ الخصائص اللغوية والتواصلية؛ التدريس الشفهي؛ المقابلة الشفوية؛ مقابلة الإنتقاء.

Résumé:

Alliant le linguistique au communicatif, le jeu de rôles est devenu un outil de formation incontournable en didactique de l'oral. Utilisé avec un public adulte, il permet de donner une occasion d'être en face de situations de communication qui se rapprochent au maximum de la réalité du terrain. Parmi ces situations, l'entrevue de sélection à l'embauche constitue un cas que beaucoup de personnes appréhendent, eu égard aux enjeux qu'elle renferme mais également au degré de stress et de tension qu'elle pourrait générer. Cet article qui s'articule sur les spécificités linguistiques et communicatives de l'entrevue de sélection se propose donc de donner les éléments-clé qu'un candidat est censé déployer en vue de réussir son entretien oral.

Mots-Clés: Jeu de rôle; communication orale; entrevue de sélection; activité didactique; évaluation.

Abstract:

Combining linguistics and communicative skills, role play has become an essential training tool in oral education. Used with an adult audience, it provides an opportunity to be in front of communication situations that are as close as possible to the reality of the field. Among these situations, the job selection interview is a case that many people are apprehensive about, given the issues involved but also the degree of stress and tension it could generate. This article, which focuses on the linguistic and communicative specificities of the selection interview, aims to give the key elements that a candidate is supposed to deploy in order to pass his oral interview.

Keywords: Role playing; oral communication; selection interview; learning activity; evaluation.

Introduction:

Le jeu de rôles est un procédé de formation utilisé notamment pour les publics adultes. Il permet de dédramatiser les situations jouées qui, grâce à l'environnement fictif qui les abritent, se déchargent de leurs enjeux. Le jeu de rôles assure l'apprentissage par l'observation et l'action. Il garantit également une prise de conscience des formés qui les distancie de leurs habitudes quotidiennes et les aide, doucement, à se remettre en question. Dans un jeu de rôles, des rôles spécifiques sont attribués à des candidats pour une tâche donnée. Les rôles à interpréter font d'abord l'objet d'observation et d'imprégnation par le public à partir éventuellement d'un support audiovisuel où ce public peut regarder des prestations orales authentiques ou simulées.

Par la suite, les sujets apprenants essaient de calquer leurs propres prestations sur celles observées afin de se rapprocher le plus possible de ce qui se passe dans le réel. Les rôles des personnages visionnés sont alors joués par des apprenants-acteurs et observés par un enseignant-évaluateur qui apprécie la prestation de chacun et voit si elle correspond au modèle proposé.

La production orale des apprenants pourrait être commentée et évaluée par l'enseignant qui fait également office de régulateur par des interventions rectificatives du produit linguistique et extralinguistique des acteurs-apprenants.

Comme exemple de jeu de rôles, nous avons choisi de proposer dans cet article une conception d'un cours de compréhension et production orales visant un public adulte qui souhaite se former à la situation de l'entrevue de sélection, étape nécessaire et cruciale par laquelle des milliers de candidats passent chaque année notamment en Algérie et qui constitue une phase obligatoire préalable au recrutement. Au cours de notre article, nous allons tenter d'apporter des éléments de réponse à l'interrogation suivante : ***Comment le jeu de rôles de l'entrevue de sélection peut-il contribuer à bien former les candidats qui préparent cette épreuve et quels éléments doit-il mettre en avant afin de les amener à réussir au mieux cette situation orale ?***

I. L'entrevue de sélection

L'entrevue de sélection est un mode de recrutement jugé rapide et efficace, permettant de procéder à une évaluation intellectuelle et comportementale directe du candidat. Or, les postulants aux divers emplois proposés annuellement par le marché du travail redoutent cette phase de sélection supposant l'utilisation du code oral.

A titre d'exemple, en mars 2008, au cours d'une enquête de recherche, nous avons rencontré certains candidats à l'emploi au niveau de la Sonelgaz (1) (Agence de Souk-Ahras) ayant passé un entretien d'embauche devant une commission installée à cet effet. Sur les 120 candidats convoqués, seuls 73 ont été retenus (2). Parmi les motifs de rejet des candidatures invoqués par les examinateurs, figure celui de la non maîtrise du français par les postulants recalés lors des échanges avec le jury, le français étant langue professionnelle au sein de cette structure.

Bien qu'ils possèdent le diplôme adéquat pour être recrutés, les candidats refusés nous ont confié que l'entretien avait eu lieu exclusivement en français, chose pour laquelle ils n'étaient pas préparés. Ces candidats ont reconnu avoir des difficultés à l'oral en français notamment par manque de formation en la matière.

Cette situation nous a conduit à réfléchir à une solution qui serait à même de permettre d'accompagner le public apprenant qui se prépare à passer ce genre d'épreuves préprofessionnelles en vue de décrocher un poste de travail. Pour ce faire, nous proposons dans ce qui suit un cours de préparation à l'entrevue de sélection. Ce cours proposé se scinde en trois étapes qui sont :

- Étape préparatoire à la production orale ;
- Étape de production orale ;
- Étape d'évaluation.

Pour être plus concrets, nous présentons dans ce qui suit les trois étapes de déroulement de ce cours:

1. Étape préparatoire à la production orale

En ce qui concerne la première phase, nous proposons l'exploitation de deux extraits vidéo de simulation d'entrevue de sélection disponibles sur le réseau social *YouTube*.

- **Extrait n° 1**

Le premier extrait dure 03 minutes et 05 secondes, il présente une situation de communication en face-à-face, et met en scène un recruteur et un candidat à l'emploi (3). Bien que cet extrait soit visiblement amputé de la partie introductive relative aux salutations et à la présentation du candidat, il demeure tout de même un support intéressant sur le plan didactique. L'échange recruteur/candidat dans cette vidéo permet à l'enseignant de garantir à son public une imprégnation suffisante de l'atmosphère générale qui peut régner lors d'un entretien d'embauche à travers les comportements verbaux, para verbaux et non verbaux à adopter en pareille situation communicative.

En phase de préparation à la production orale, l'enseignant peut faire visionner cet extrait par ses apprenants en début du cours en donnant des consignes écrites en vue de repérer les éléments linguistiques et extralinguistiques que contient l'extrait. A titre d'exemple, nous proposons dans le tableau suivant une série de consignes à donner aux apprenants accompagnées des réponses escomptées. Les consignes sont donc relatives aux comportements verbaux, para verbaux et non verbaux dans le premier extrait :

Consignes à donner	Réponses escomptées
<p>- Sur les comportements verbaux</p> <p>1/- Relevez la structure du début de l'extrait où le candidat évoque son travail chez son ancien employeur.</p>	<p>1/- La structure du début de l'extrait où le candidat évoque son travail chez son ancien employeur est : « <i>Chez mon précédent employeur, j'ai parfois été amené à travailler pour les concessionnaires internationaux</i> ».</p>
<p>2/- Donnez la phrase dans laquelle le candidat évoque l'intérêt qu'il a eu en travaillant pour les concessionnaires internationaux.</p>	<p>2/- La phrase dans laquelle le candidat évoque l'intérêt qu'il a eu en travaillant pour les concessionnaires internationaux est : « <i>Cela m'a permis d'étendre mes connaissances linguistiques et j'aimerais pouvoir les entretenir</i> ».</p>
<p>3/- Repérez et relevez les phrases de l'extrait où le candidat parle des motivations de sa candidature.</p>	<p>3/- Les phrases de l'extrait où le candidat parle des motivations de sa candidature est : « <i>La possibilité de démontrer mes capacités de dirigeant ainsi que la perspective d'accroître mes qualifications et mes connaissances. Ce sont là les principales motivations de ma candidature</i> ».</p>

ISSN : 9577-1112	EISSN : 2602-5388	Volume: (16)	Number : (01)	year: 2024	Pages: 639 - 658
------------------	-------------------	--------------	---------------	------------	------------------

<p>4/- Donnez les structures produites par le candidat pour défendre son image et son expérience professionnelle et augmenter ses chances.</p>	<p>4/- Les structures produites par le candidat pour défendre son image et son expérience professionnelle et augmenter ses chances est : <i>« Par mon expérience professionnelle, je connais très bien votre secteur d'activité. J'ai déjà occupé un poste semblable à celui que vous proposez. Je suis certain de pouvoir m'intégrer facilement en apportant mes compétences et de nouvelles impulsions ».</i></p>
<p>5/- Donnez les phrases dites par le candidat pour exprimer sa disponibilité à exécuter toutes les tâches professionnelles inhérentes ou pas à son poste.</p>	<p>5/- Les phrases dites par le candidat pour exprimer sa disponibilité à exécuter toutes les tâches professionnelles inhérentes ou pas à son poste est : <i>« Dans la mesure où il s'agit de tâches qui font partie de ma fonction, la question ne se pose pas pour moi. Mais même si ces tâches débordent un peu de mon domaine d'activité, je ne vois pas d'inconvénient à les assumer, si toutefois la situation l'exige ».</i></p>
<p>6/- Relevez la phrase du candidat dans laquelle il évoque le domaine où se situent ses points forts.</p>	<p>6/- La phrase du candidat dans laquelle il évoque le domaine où se situent ses points forts est : <i>« Mes points forts se situent dans le domaine de l'encadrement du personnel ainsi que de la planification et de l'organisation des projets ».</i></p>
<p>7/- Donnez la structure produite par le candidat pour parler de ses aptitudes en matière d'encadrement, de planification et d'organisation.</p>	<p>7/- La structure produite par le candidat pour parler de ses aptitudes en matière d'encadrement, de planification et d'organisation est : <i>« Je me sens apte à élaborer des stratégies novatrices et à motiver ceux qui les mettront en application ».</i></p>
<p>8/- Repérez et relevez dans l'extrait les phrases dans lesquelles le candidat évoque ses objectifs personnels à court, moyen et long terme.</p>	<p>8/- Les phrases dans lesquelles le candidat évoque ses objectifs personnels à court, moyen et long terme est : <i>« J'ai décidé de me perfectionner principalement dans le domaine des langues étrangères, et je me suis donc inscrit récemment à des cours du soir. Mon premier examen a lieu dans deux mois et j'espère bien évidemment le passer avec succès ».</i></p>

ISSN : 9577-1112	EISSN : 2602-5388	Volume: (16)	Number : (01)	year: 2024	Pages: 639 - 658
------------------	-------------------	--------------	---------------	------------	------------------

9/- Donnez les structures de l'extrait où le candidat parle des propositions d'emploi qu'il a eu de la part d'autres organismes.	9/- Les structures de l'extrait où le candidat parle des propositions d'emploi qu'il a eu de la part d'autres organismes est : <i>« J'ai naturellement présenté ma candidature à d'autres sociétés et certaines m'ont fait des propositions intéressantes. Mais avant de me décider, je souhaite, grâce aux entretiens qui me sont accordés, me faire une idée précise de mon futur domaine d'activité et des conditions concrètes qui me sont offertes ».</i>
- Sur les comportements non verbaux 1/- Dites dans quelle posture se trouve le candidat face au recruteur.	1/- Face au recruteur, le candidat est assis sur un siège.
2/- Repérez et dites si le recruteur et le candidat font des gestes corporels au cours de leur entretien (gestes des mains, des bras, etc.).	2/- Le recruteur et le candidat ne font pas de gestes au cours de l'entretien.
3/- Dites si le discours oral du candidat est ponctué de mimiques et donnez un exemple de ces mimiques.	3/- Le candidat utilise des mimiques dans son discours oral à l'exemple du mouvement des sourcils en accompagnement de plusieurs réponses.
4/- Remarquez dans le discours du candidat la présence ou l'absence de sourires esquissés au cours de l'entretien.	4/- Le candidat esquisse effectivement des sourires fréquents et permanents à l'adresse du recruteur à différents moments de l'entretien.
5/- Dites si le candidat fixe ou fuit le regard du recruteur.	5/- Le candidat fixe le regard du recruteur.
6/- Remarquez s'il y a des chevauchements et des interruptions dans le discours du candidat et du recruteur.	6/- Aucun chevauchement ni interruption ne sont remarqués dans le discours du candidat et du recruteur.
7/- Dites si la tenue vestimentaire du candidat est soignée ou négligée.	7/- La tenue vestimentaire du candidat est soignée.

- **Extrait n° 2**

Quant au deuxième extrait vidéo (4), il est d'une durée globale de 08 minutes et 49 secondes. Il est issu du projet CED « *Canal Educatif à la Demande (5)* », et présente notamment les impressions d'un chef d'entreprise en tant que recruteur par rapport aux défauts qu'il n'admet pas et aux qualités qu'il valorise chez un candidat lors d'une entrevue de sélection à l'embauche.

L'extrait est une simulation qui met en scène également deux faux candidats au poste de dépanneur en informatique. L'extrait présente des séquences d'échange recruteur/candidat suivies d'une intervention du chef d'entreprise. Chaque intervention est une réaction de ce responsable par rapport aux comportements verbaux, para verbaux et non verbaux du candidat et sur certaines affirmations qu'il a eues et qui peuvent être bénéfiques et intéressantes ou, au contraire, préjudiciables contribuant à diminuer ses chances au recrutement.

La séquence de la vidéo qui met en scène le 1^{er} faux candidat montre donc aux apprenants ce qu'ils doivent éviter de dire et de faire lors d'une entrevue de sélection à l'embauche face à leur recruteur tels :

- ✓ Poser des conditions à son futur employeur ;
- ✓ Montrer uniquement de l'intérêt pour le poste à pourvoir au détriment de l'entreprise ;
- ✓ Fuir le regard de son interlocuteur ;
- ✓ Porter des habits négligés.

Dans sa deuxième séquence et à travers les comportements du 2^{ème} faux candidat, l'extrait montre aux apprenants ce qu'ils doivent dire et faire pour augmenter les probabilités de leur embauche. Pour cela, le contenu de la vidéo leur explique qu'il leur faut adopter les attitudes suivantes :

- ❖ Porter une tenue vestimentaire soignée ;
- ❖ Regarder son interlocuteur dans les yeux ;
- ❖ Esquisser un sourire pour la circonstance ;
- ❖ Avoir un discours positif en se valorisant et en valorisant son expérience professionnelle ;
- ❖ Faire l'éloge de l'entreprise et montrer son intérêt à l'égard de cette entreprise plutôt qu'à l'égard du poste uniquement ;
- ❖ Montrer de l'intérêt pour des cycles de formation/perfectionnement à même de hisser son niveau professionnel pour être plus rentable et plus performant.

L'extrait vidéo se termine par un inventaire général et récapitulatif qui fait ressortir les trois principales qualités recherchées par un recruteur dans un candidat à l'emploi, à savoir :

- Une présentation professionnelle : la manière dont le candidat est censé décliner son identité devant son futur employeur ;
- Les enseignements positifs que le candidat a tirés de ses expériences professionnelles passées ;
- L'intérêt qu'il doit manifester tant à l'égard de l'entreprise qu'au poste à pourvoir.

Après avoir donné un aperçu sur l'extrait vidéo et afin d'aider les apprenants à mieux se préparer à la production orale, nous proposons une série de consignes que le formateur pourrait donner à différents moments de la projection pour le repérage des attitudes verbales, para verbales et non verbales des deux candidats-acteurs de la vidéo-support ainsi que les réponses souhaitées à partir de ces consignes :

A)- Pour le 1^{er} candidat

Consignes à donner	Réponses souhaitées
<p>- Sur les attitudes verbales</p> <p>1/- Repérez et relevez la structure produite par le 1^{er} candidat pour parler du poste qu'il occupait auparavant.</p>	<p>1/- La structure produite par le 1^{er} candidat pour parler du poste qu'il occupait auparavant est : <i>« Donc j'étais technicien maintenance informatique il y a six mois à peu près. Donc je travaillais sur site ».</i></p>
<p>2/- Relevez les phrases de l'extrait où le candidat évoque la raison d'avoir quitté son ancien poste.</p>	<p>2/- Les phrases de l'extrait où le candidat évoque la raison d'avoir quitté son ancien poste est : <i>« ça s'est arrêtée parce que je m'entendais pas bien avec le patron. Lui et moi ça marchait pas donc j'ai préféré arrêter ».</i></p>
<p>3/- Donnez les phrases qu'utilise le candidat pour parler négativement de ce qu'il a tiré de sa première expérience professionnelle.</p>	<p>3/- Les phrases qu'utilise le candidat pour parler négativement de ce qu'il a tiré de sa première expérience professionnelle est : <i>« Pas beaucoup de choses positives parce que je me suis pas intégré à l'équipe facilement. Donc c'était beaucoup plus des disputes qu'autre chose. Rien de vraiment très positif ».</i></p>

ISSN : 9577-1112	EISSN : 2602-5388	Volume: (16)	Number : (01)	year: 2024	Pages: 639 - 658
------------------	-------------------	--------------	---------------	------------	------------------

4/- Relevez les structures produites par le candidat pour parler des conditions qu'il avait dicté à son ancien employeur et qui avaient créé une situation conflictuelle.	4/- Les structures produites par le candidat pour parler des conditions qu'il avait dicté à son ancien employeur et qui avaient créé une situation conflictuelle est : <i>« Quand je suis arrivé, je lui ai posé des conditions. Je voulais une voiture de fonction, etc. Il n'a pas voulu. Donc automatiquement ça a fait des conflits ».</i>
5/- Donnez les phrases dites par le candidat pour évoquer les nouvelles compétences qu'il a pu acquérir dans son ancien emploi.	5/- Les phrases dites par le candidat pour évoquer les nouvelles compétences qu'il a pu acquérir dans son ancien emploi est : <i>« Quand je suis arrivé dans l'entreprise, je n'avais pas d'expérience. Donc j'ai bidouillé plus ou moins leur PC assez rapidement. J'ai acquis une certaine expérience sur certains systèmes d'exploitation que je ne connaissais pas avant ».</i>
6/- Donnez les structures que produit le candidat pour parler des raisons qui l'ont amené à répondre à l'offre d'emploi de l'entreprise.	6/- Les structures que produit le candidat pour parler des raisons qui l'ont amené à répondre à l'offre d'emploi de l'entreprise est : <i>« Je recherchais un emploi. Donc j'ai vu que vous recherchiez un technicien de maintenance. Donc j'ai postulé ».</i>
7/- Relevez les phrases que prononce le candidat pour dire qu'il s'intéresse uniquement au poste plutôt qu'à l'entreprise.	7/- Les phrases que prononce le candidat pour dire qu'il s'intéresse uniquement au poste plutôt qu'à l'entreprise est : <i>« Je vais vous avouer, j'ai pas lu l'annonce entièrement. J'ai juste vu recherche technicien maintenance informatique, donc j'ai postulé ».</i>
8/- Relevez la structure que produit le candidat pour évoquer les qualités d'un bon technicien en maintenance informatique.	8/- La structure que produit le candidat pour évoquer les qualités d'un bon technicien en maintenance informatique est : <i>« Un technicien de maintenance informatique doit être rapide et efficace ».</i>
9/- Donnez la phrase que prononce le candidat pour parler de ses atouts qui peuvent jouer en sa faveur pour décrocher le poste à pourvoir.	9/- La phrase que prononce le candidat pour parler de ses atouts qui peuvent jouer en sa faveur pour décrocher le poste à pourvoir est : <i>« Bein je suis disponible maintenant et mon ancienne expérience ».</i>
- Sur les attitudes para verbales	
1/- D'après le timbre de sa voix, dites si le 1 ^{er} candidat vous semble plutôt serein ou perturbé.	1/- Le 1 ^{er} candidat semble assez perturbé d'après le timbre de sa voix.
2/- Dites si la voix du 1 ^{er} candidat est suffisamment audible ou pas dans l'extrait.	2/- La voix du 1 ^{er} candidat est suffisamment audible.
3/- Dites à quelle cadence répond le 1 ^{er} candidat.	3/- Le 1 ^{er} candidat a répondu à une cadence moyenne, ni lente ni rapide.

ISSN : 9577-1112	EISSN : 2602-5388	Volume: (16)	Number : (01)	year: 2024	Pages: 639 - 658
------------------	-------------------	--------------	---------------	------------	------------------

4/- L'intonation adoptée par le 1 ^{er} candidat est significative ou pas. Elle vous fait penser qu'il est plutôt de nature timide ou téméraire.	4/- L'intonation adoptée par le 1 ^{er} candidat n'est pas suffisamment significative. Elle fait penser qu'il est plutôt de nature timide.
5/- Dites si le 1 ^{er} candidat a des problèmes d'articulation et de phonétique.	5/- Le 1 ^{er} candidat, étant vraisemblablement natif du français, n'a aucun problème articulaire ou phonétique.
- Sur les attitudes non verbales 1/- Relevez, s'il y a lieu, des attitudes gestuelles et corporelles adoptées par le 1 ^{er} candidat (gestes de la main, des bras, de la tête, du corps).	1/- Le 1 ^{er} candidat fait uniquement des gestes de la tête : pivotements à droite et à gauche avec quelques hochements de temps à autre. En revanche, aucun mouvement des mains, des bras ou d'une autre partie du corps.
2/- Dites dans quelle posture se trouve le 1 ^{er} candidat par rapport à l'examinatrice.	2/- Le 1 ^{er} candidat est assis sur une chaise. Il est en situation de face-à-face avec l'examinatrice.
3/- Relevez, s'il y a lieu, les mimiques faites par le 1 ^{er} candidat lors de l'entretien.	3/- En matière de mimiques, le 1 ^{er} candidat a des mouvements permanents des sourcils, des clignements des yeux ainsi que certains plissements du front en accompagnement de son discours oral à différents instants de l'entretien.
4/- Au cours de l'entretien, le 1 ^{er} candidat a plutôt tendance à fixer ou à fuir le regard de l'examinatrice. Ce comportement peut lui être avantageux ou préjudiciable.	4/- Le 1 ^{er} candidat a plutôt tendance à fuir le regard de l'examinatrice. Ce comportement peut lui être préjudiciable.
5/- Dites si la tenue vestimentaire du 1 ^{er} candidat est négligée ou soignée, et si elle correspond à la situation de l'entretien d'embauche. Relevez une phrase dite par le chef d'entreprise au début de l'extrait qui le montre.	5/- Le 1 ^{er} candidat porte une tenue vestimentaire négligée qui ne correspond pas à la situation de l'entretien d'embauche. Le chef d'entreprise manifeste sa désapprobation par rapport à cette tenue en début de l'extrait en disant : « <i>Il est habillé bizarrement ce candidat pour venir à l'entretien, moi je serais pas venu comme ça à l'entretien</i> ».
6/- Dites s'il y a dans le discours du 1 ^{er} candidat des moments d'hésitation et s'ils sont fréquents ou pas.	6/- Dans le discours du 1 ^{er} candidat, il y a des moments fréquents d'hésitations par l'usage de « <i>Bein</i> », de « <i>hum</i> » et de « <i>euh</i> ».

B)- Pour le 2^{ème} candidat

Consignes à donner	Réponses souhaitées
<p>- Sur les attitudes verbales</p> <p>1/- Relevez les structures linguistiques que le 2^{ème} candidat a utilisées dans sa présentation devant l'examinatrice au début de son discours.</p>	<p>1/ Les structures linguistiques que le 2^{ème} candidat a utilisées dans sa présentation devant l'examinatrice au début de son discours est : « <i>Donc je me présente, je m'appelle Matezo Francis. Donc en fait après avoir terminé mes études en BTS en informatique de gestion que j'ai effectué en alternance, je m'occupais de la maintenance, de la réparation et du service après-vente</i> ».</p>
<p>2/- Donnez la phrase que prononce le 2^{ème} candidat pour valoriser son expérience professionnelle.</p>	<p>2/- La phrase que prononce le 2^{ème} candidat pour valoriser son expérience professionnelle est : « <i>Et puis, durant les deux années que j'ai passé dans l'entreprise, j'ai appris beaucoup de choses</i> ».</p>
<p>3/- Relevez les structures produites par le 2^{ème} candidat pour évoquer sa candidature au poste à pourvoir et pour valoriser l'entreprise qui va l'accueillir.</p>	<p>3/- Les structures produites par le 2^{ème} candidat pour évoquer sa candidature au poste à pourvoir et pour valoriser l'entreprise qui va l'accueillir est : « <i>Donc après ma formation, j'ai postulé dans votre entreprise que je connaissais déjà un peu par le bouche à oreille. Ça m'a tout de suite intéressé parce que c'est une entreprise qui a une bonne croissance déjà</i> ».</p>
<p>4/- Donnez les propos que produit le 2^{ème} candidat pour énumérer les qualités d'un bon technicien.</p>	<p>4/- Les propos que produit le 2^{ème} candidat pour énumérer les qualités d'un bon technicien est : « <i>Déjà un bon technicien se reconnaît dans sa fiabilité, dans la rapidité aussi. Pouvoir résoudre un problème. Un bon technicien c'est celui qui n'arrête pas de s'améliorer déjà parce qu'on apprend toujours, chaque jour. Et comme on peut pas tout connaître, bien il faut toujours s'informer de ses propres initiatives en fait</i> ».</p>
<p>5/- Relevez les structures produites par le 2^{ème} candidat pour parler des facteurs qui définissent son choix par rapport à la future entreprise où il sera embauché.</p>	<p>5/- Les structures produites par le 2^{ème} candidat pour parler des facteurs qui définissent son choix par rapport à la future entreprise où il sera embauché est : « <i>Le choix se situe surtout au niveau de l'emploi à proposer, et puis des évolutions au niveau du parcours qu'on peut avoir dans l'entreprise. Et bien évidemment après, si on est intéressé, les autres rapports ne sont que des détails quoi</i> ».</p>

ISSN : 9577-1112	EISSN : 2602-5388	Volume: (16)	Number : (01)	year: 2024	Pages: 639 - 658
------------------	-------------------	--------------	---------------	------------	------------------

<p>- Sur les attitudes para verbales</p> <p>1/- Relevez la particularité de la voix du 2^{ème} candidat par rapport à celle du 1^{er} candidat et dites si elle est partiellement ou totalement audible et claire.</p>	<p>1/- La voix du 2^{ème} candidat est plus grave que celle du 1^{er} candidat, elle est parfaitement audible et claire.</p>
<p>2/- La cadence du discours du 2^{ème} candidat vous paraît lente, médiane ou rapide. Dites si elle correspond à la cadence adoptée par l'examinatrice.</p>	<p>2/- La cadence du discours du 2^{ème} candidat paraît médiane et en correspondance avec celle adoptée par l'examinatrice.</p>
<p>3/- Remarquez l'intonation produite par le 2^{ème} candidat et dites si elle est expressive et significative.</p>	<p>3/- L'intonation du 2^{ème} candidat est expressive et significative.</p>
<p>4/- Relevez, s'il y a lieu, des problèmes que le 2^{ème} candidat vous semble avoir sur le plan articulatoire et phonétique.</p>	<p>4/- Le 2^{ème} candidat ne semble avoir aucun problème d'ordre articulatoire et phonétique. Il articule bien et sa prononciation est parfaite.</p>
<p>- Sur les attitudes non verbales</p> <p>1/- Dites quelle est la particularité de la tenue vestimentaire du 2^{ème} candidat et relevez la phrase prononcée par le chef d'entreprise pour faire part de sa satisfaction par rapport à cette tenue.</p>	<p>1/- Le 2^{ème} candidat porte une tenue soignée (chemise), et la phrase prononcée par le chef d'entreprise pour exprimer sa satisfaction est : « <i>Bein je trouve que ce candidat est très bien habillé, il est venu donc en chemise à l'entretien</i> ».</p>
<p>2/- Relevez, s'il y a lieu, des gestes corporels (gestes des mains, des bras, du corps) produits par le 2^{ème} candidat devant son examinatrice.</p>	<p>2/- Le 2^{ème} candidat ne produit pas de gestes corporels devant son examinatrice.</p>
<p>3/- Relevez la particularité de la posture adoptée par le 2^{ème} candidat par rapport à son examinatrice.</p>	<p>3/- Le 2^{ème} candidat est assis sur une chaise et en situation de face-à-face avec son examinatrice.</p>
<p>4/- Repérez et relevez les mimiques (gestes et mouvements du visage) produites par le 2^{ème} candidat parallèlement à son discours oral lors de l'entretien.</p>	<p>4/- Parallèlement à son discours oral, le 2^{ème} candidat fait quelques rares mouvements de la tête, certains plissements du front et de rares mouvements des sourcils vers la fin de son intervention.</p>

ISSN : 9577-1112	EISSN : 2602-5388	Volume: (16)	Number : (01)	year: 2024	Pages: 639 - 658
------------------	-------------------	--------------	---------------	------------	------------------

5/- Repérez des sourires et des regards adressés par le 2 ^{ème} candidat à son examinatrice, et relevez, s'il y a lieu, une structure linguistique traduisant l'impression du chef d'entreprise par rapport à cela.	5/- Le 2 ^{ème} candidat esquisse effectivement des sourires permanents à l'adresse de son examinatrice, fixe son regard durant la majeure partie de l'entretien et le fuit à certains moments de cette entrevue. Par rapport à cela, le chef d'entreprise fait part de son contentement dès le début de l'intervention du 2 ^{ème} candidat en affirmant : « <i>Il a un bon comportement, il regarde son interlocuteur, il sourit à la personne qu'il a en face de lui, je pense qu'il a une bonne posture</i> ».
6/- Relevez, s'il y a lieu, des interruptions et des chevauchements dans le discours du 2 ^{ème} candidat et celui de l'examinatrice.	6/- Aucun chevauchement ni aucune interruption n'existent dans les deux discours (candidat et examinatrice).

En évoquant les comportements verbaux, para verbaux et non verbaux dans les entrevues de sélection, Thierry Tournebise, formateur spécialisé en entretiens oraux et consultant européen en gestion des ressources humaines affirme que:

« Lorsque nous échangeons des propos, l'information qui passe de nous à l'autre et de l'autre à nous est constituée de verbal (mots - sémantique) et de non-verbal (attitudes, gestuelles, intonations de la voix). Ce qui est étonnant, c'est que la plus grande partie de l'information échangée est surtout non-verbale. Il paraît même que ce non-verbal représente au moins 90% de l'information. Ce non verbal signe l'authenticité de nos propos » (6).

En effet, le non verbal et le para verbal donnent une valeur ajoutée au propos linguistique que les apprenants produisent lors de cette mise en situation d'entretien d'embauche. Par conséquent, cette opération de repérage leur permettra de se faire une idée de la manière dont un recruteur pose les questions et dont un candidat est censé lui répondre, notamment à travers les structures linguistiques utilisées ainsi que les attitudes para verbales et non verbales à adopter. Il est vrai que la situation de l'entrevue de sélection, de par son formalisme, suppose l'utilisation par le candidat à l'emploi de structures discursives appropriées et l'adoption d'un débit vocal calme et serein, et de postures corporelles adaptées à la situation. Le visionnage de ce type de support audiovisuel peut donc être considéré comme primordial car permettant aux apprenants de se familiariser avec le processus de « *Ménagement de la face* » défendu aussi bien par Bruno Maurer (Maurer, 2001) que par Erwing Goffman (Goffman, 2003).

2. Etape de production orale

Après le visionnage de l'extrait vidéo et pour garantir la réussite de l'interprétation de la saynète en production orale, l'enseignant est appelé à procéder à deux types d'organisation : scénique et humaine. Pour l'organisation scénique de l'espace, l'enseignant doit aménager un lieu adéquat pour la circonstance. Pour cela, une simple salle de cours de type standard serait suffisante.

Afin de rapprocher le plus possible cette mise en situation de la réalité algérienne, nous suggérons de calquer l'organisation scénique de la salle d'entretien d'embauche sur celle existant en réalité dans le milieu professionnel algérien. A cet effet, nous prenons l'exemple du lieu réservé aux entretiens d'embauche dans une administration-type, en l'occurrence, l'O.P.G.I de Souk-Ahras (7).

Au niveau de cette structure, l'espace réservé à l'entretien d'embauche est un bureau regroupant d'un côté, les examinateurs, à savoir le directeur, le responsable des ressources humaines, le responsable du service demandeur du poste et un secrétaire de séance qui rédige le procès-verbal de l'entretien, et de l'autre, le candidat à l'emploi qui se place en face des quatre membres de la commission. Cette même organisation spatiale doit être adoptée dans cette phase de production orale pour conférer un maximum d'authenticité à la saynète et mettre les apprenants dans une situation proche de la réalité. Cette façon de faire les amènera à apprendre à se mettre en confiance par rapport à la situation de l'entretien et à se préparer d'abord psychologiquement au face-à-face.

Concernant l'organisation humaine, l'enseignant pourrait scinder son groupe-classe en sous-groupes. Nous proposons dans ce qui suit une organisation qui pourrait s'appliquer à un groupe de 25 apprenants qui pourrait être réparti en cinq sous-groupes de cinq apprenants chacun (8). Au sein de chaque sous-groupe, les cinq éléments campent des rôles selon le modèle suivant :

- ✓ Un apprenant joue le rôle du candidat à l'embauche en se plaçant en face de la commission d'évaluation ;
- ✓ Quatre apprenants jouent les rôles des membres de la commission d'évaluation et seront placés l'un à côté de l'autre en juxtaposition derrière un bureau en ayant en face d'eux le candidat.

Pour la circonstance, chacun des membres est appelé à se vêtir d'une tenue qui correspond à la situation de l'entrevue de sélection afin que la simulation soit la plus proche possible du réel. En matière de tenue vestimentaire, nous suggérons à ce que les apprenants masculins soient vêtus d'un costume cravate et les apprenants féminins d'une robe ou d'un tailleur.

Pour le volet linguistique et à la lumière des structures discursives relevées de l'extrait vidéo projeté en début du cours, nous proposons des exemples d'énoncés susceptibles d'être produits en situation. Selon Odile Challe, la situation communicative d'entretien d'embauche contient deux parties complémentaires (Challe, 2004, p.60), l'exposé oral et la prévision des questions éventuelles. Nous présentons ces deux parties comme suit :

1/- La première partie de l'entretien qui a plusieurs similitudes avec la situation de présentation de Francis Matezo, le 2^{ème} candidat sur la vidéo de l'entretien, consiste à faire un exposé de trois à cinq minutes maximum. Cet exposé qui prend la forme d'un énoncé de présentation est distribué aux apprenants en format papier pour qu'il soit lu et mémorisé préalablement à l'interprétation de la saynète. Il s'agit d'un résumé structuré selon les rubriques du Curriculum Vitae (C.V) dans lequel le candidat produit un énoncé axé sur quatre éléments particuliers, en l'occurrence :

- Son état civil : nom, prénom, date et lieu de naissance, adresse, situation familiale, situation vis-à-vis du service national pour les candidats masculins,
- Son parcours d'études : cycles de formation universitaire et/ou professionnelle, titres et diplômes obtenus ;
- Son expérience professionnelle (éventuellement pour le cas des professionnels dans le cadre d'un changement de plan de carrière) ;
- Ses autres caractéristiques (capacité d'adaptation, sens de la communication, maîtrise des langues étrangères, maîtrise de l'outil informatique, etc.).

Pour étayer notre propos, nous proposons un exemple-type d'énoncé qui peut constituer le contenu d'un exposé oral lors d'un entretien d'embauche afin de servir de support aux apprenants en phase de production orale:

« Bonjour Mesdames et Messieurs les membres de la commission, permettez-moi de me présenter à vous : je me nomme (donner son nom et son prénom) et je suis natif de (donner son lieu de naissance) le (donner sa date de naissance). Je demeure actuellement à (donner son adresse). Quant à ma situation familiale, je suis (décliner sa situation familiale : célibataire, marié, veuf). Je suis dégagé des obligations du service national.

J'ai suivi une formation au niveau de l'I.N.S.F.P de Souk-Ahras en (citer la spécialité suivie), cette formation a été couronnée par l'obtention du brevet de technicien supérieur. Durant les six derniers mois de cette formation, j'ai effectué un stage pratique au niveau de (citer le lieu du stage) sanctionné par l'élaboration d'un mémoire de recherche sous le thème (énoncer son thème de recherche). Ce mémoire pour lequel j'ai obtenu la note de (donner sa note de soutenance pour augmenter ses chances d'être retenu par la commission) a été soutenu publiquement le (donner la date de la soutenance).

Quant à mon expérience professionnelle, j'ai occupé le poste de (citer le poste exact) au niveau de (citer l'organisme employeur) durant la période (citer la période d'exercice). J'ai dû quitter cet organisme pour (exposer clairement les raisons qui peuvent être dues par exemple à la précarité de l'ancien emploi, à sa faible rémunération, à l'arrivée à terme du contrat d'embauche, à la recherche d'un cadre professionnel plus attractif, etc.).

J'estime modestement être en mesure d'apporter une touche personnelle à votre organisme dans la mesure où je mettrais tout mon savoir-faire et toute mon expérience au service de cette structure. Je n'éprouve aucune difficulté en matière d'adaptation et je crois être capable d'organiser et de mener une communication au sein d'un groupe de travail. Mon potentiel en informatique et en langues étrangères me sera d'un grand apport pour réaliser mes objectifs professionnels».

2/- La deuxième partie d'une entrevue de sélection qui chronologiquement succède à l'exposé oral consiste à prévoir les questions susceptibles d'être posées par un recruteur à l'issue de la présentation du candidat afin d'y ajuster des réponses courtes et construites. Cette seconde partie de la phase de production orale vise à préparer les apprenants aux questions probables du recruteur ainsi qu'aux réponses à improviser.

Avant l'interprétation de la saynète, les questions les plus prévisibles en matière d'un entretien d'embauche en français, et les réponses possibles à ces questions pourraient être distribuées en format papier pour lecture et mémorisation par les apprenants, chacun selon son rôle, de la manière suivante :

- Un document papier contenant les questions prévisibles est distribué aux apprenants campant les rôles des membres de la commission d'examen ;
- Un document papier contenant les réponses est donné à l'apprenant qui joue le rôle du candidat.

ISSN : 9577-1112	EISSN : 2602-5388	Volume: (16)	Number : (01)	year: 2024	Pages: 639 - 658
------------------	-------------------	--------------	---------------	------------	------------------

Plus concrètement parlant, les questions prévisibles et les réponses possibles sont les suivantes (L'exemple traité est celui d'un candidat potentiel titulaire d'un B.T.S en gestion des ressources humaines qui postule pour le poste de responsable de la formation continue dans une structure administrative donnée) (9) :

Questions prévisibles du recruteur	Réponses possibles du candidat
<p>1/- <i>Parlez-moi de vous ?</i> : Le recruteur cherche à connaître et à analyser la façon dont le candidat va s'exprimer, sa clarté, sa concision, la qualité de l'information qu'il donne mais surtout sa personnalité. Cette question vise aussi à valoriser le candidat en le mettant à l'aise et en lui laissant la parole.</p>	<p>Je suis un jeune diplômé de la formation professionnelle, j'ai suivi une formation de technicien supérieur en gestion des ressources humaines pendant 30 mois à l'I.N.S.F.P de Souk-Ahras. Si je suis recruté au sein de votre structure, je suis déterminé à donner le meilleur de moi-même afin de réaliser d'excellents résultats et de faire engranger à l'organisme beaucoup de bénéfiques en matière de formation du personnel.</p>
<p>2/- <i>Pouvez-vous me parler d'une expérience professionnelle dont vous soyez particulièrement fière, qui vous a particulièrement motivé ?</i> : L'expérience en question doit de préférence avoir un lien avec le poste visé et où le candidat a eu un rôle important. Ce genre de question peut avoir des variantes telles : <i>Quelles sortes de risques professionnels avez-vous été amené à prendre dans votre vie ? Avez-vous des responsabilités ? Si oui, lesquelles ?</i></p>	<p>J'ai eu effectivement l'occasion d'occuper un poste similaire à celui dont je suis candidat aujourd'hui, et ce, dans le cadre d'un contrat de pré-emploi au sein de l'entreprise (Y). Dans l'exercice de mon ancienne fonction, j'ai chapeauté le service de la formation continue des fonctionnaires, et j'ai pu placer un grand nombre d'employés dans des structures de formation spécialisée afin de hisser leur niveau professionnel et leur faire acquérir davantage de savoir-faire.</p>
<p>3/- <i>Décrivez-moi une expérience professionnelle pendant laquelle vous avez dû surpasser des problèmes ou des obstacles ? Comment avez-vous pu résoudre ces problèmes ?</i> : Cette question peut être posée pour détecter chez un candidat un éventuel manque de compétence ou au contraire des prouesses professionnelles. Le recruteur aspire à évaluer le degré d'indépendance du candidat face aux difficultés professionnelles.</p>	<p>Je suis intervenu à plusieurs reprises auprès d'établissements de formation afin de régulariser des situations pendantes de fonctionnaires en formation comme les absences sans justification, les altercations verbales, la non présentation d'un rapport ou d'un exposé sur la formation dans les temps impartis, etc.</p>

ISSN : 9577-1112	EISSN : 2602-5388	Volume: (16)	Number : (01)	year: 2024	Pages: 639 - 658
------------------	-------------------	--------------	---------------	------------	------------------

<p>4/- <i>Pourquoi avez-vous choisi cette formation ? Regrettez-vous ce choix ?</i>: Cette question relative à la formation du candidat fait le lien entre cursus d'études et besoins du marché du travail. Le recruteur désire savoir en quoi la formation du candidat peut être bénéfique pour l'organisme employeur. Aussi, il peut vérifier si le candidat assume le choix de cette formation et s'il a su en tirer profit.</p>	<p>Je me suis inscrit dans cette formation à l'I.N.S.F.P en étant entièrement convaincu de sa portée. J'ai toujours souhaité me former en gestion des ressources humaines car je trouve que le plus grand investissement qu'on puisse faire afin de hisser le niveau du personnel est d'investir dans les ressources humaines notamment par le biais de la formation.</p>
<p>5/- <i>Aimez-vous le travail en équipe ?</i>: La question est relative à l'évaluation de l'esprit d'équipe du candidat et à sa capacité d'intégration d'un groupe professionnel en entreprise. La variante de cette question est : <i>Préférez-vous travailler seul ou en équipe ?</i></p>	<p>Je suis un fervent partisan du travail en équipe car je trouve que quand on agit seul, on n'obtient pas vraiment des résultats probants. Mon credo dans la vie n'est autre que le célèbre adage « l'union fait la force ».</p>
<p>6/- <i>Savez-vous dire « Non » ?</i>: Par cette question, le recruteur cherche à connaître le pouvoir de prise de décision du candidat même en face d'une personne qui n'apprécierait pas cette décision. La variante de cette question peut être : <i>Acceptez-vous facilement des ordres ?</i></p>	<p>Je crois que quand on travaille en équipe, on a à faire à plusieurs mentalités et à plusieurs manières de voir les choses. Donc, un peu de souplesse et de flexibilité sont de mise afin de pouvoir concilier entre partisans et réfractaires d'une même idée.</p>
<p>7/- <i>Que nous apportez-vous qui fasse la différence avec les autres candidats ?</i>: Le candidat expose dans ce cas l'éventuel apport qu'il pourrait produire s'il est recruté.</p>	<p>Sans prétention aucune, j'estime être en parfaite mesure d'apporter un plus à l'organisme de par ma formation et mon expérience professionnelles. Je m'engage à veiller scrupuleusement à organiser et à superviser de près des cycles permanents de formation continue au profit des fonctionnaires de cette structure, tous grades confondus.</p>
<p>8/- <i>Pouvez-vous donner des exemples concrets et précis de ce que vous avancez ?</i>: Cette question fait appel au sens de l'argumentation et de la persuasion chez le candidat. Il est censé citer des exemples de son parcours professionnel et des résultats favorables obtenus pour augmenter ses chances au recrutement.</p>	<p>Je vous donne des exemples à partir de mon expérience professionnelle : au cours de mon travail, j'ai placé des agents comptables de l'entreprise dans un centre de formation professionnelle en mode « Cours du soir ». Cette formation a été subventionnée par l'entreprise et à son issue, ces agents comptables ont été promus à des postes supérieurs. Cette promotion a donc libéré leurs postes initiaux et a permis à l'entreprise de recruter d'autres agents comptables et de contribuer à la résorption du</p>

ISSN : 9577-1112	EISSN : 2602-5388	Volume: (16)	Number : (01)	year: 2024	Pages: 639 - 658
------------------	-------------------	--------------	---------------	------------	------------------

	chômage.
9/- Pourquoi avez-vous quitté votre ancien emploi ?/ Pourquoi cherchez-vous à quitter votre emploi actuel ? : La motivation et la démotivation du candidat sont au centre de cette question qui permet au recruteur d'évaluer la stabilité ou l'instabilité du candidat à demeurer au service d'un organisme.	Dans l'entreprise que je viens de quitter, j'étais recruté dans le cadre d'un contrat de pré-emploi qui ne dure que deux ans. Ces deux années sont arrivées à terme et par conséquent, l'entreprise ne pouvait pas prolonger cette durée. Ceci m'a amené à chercher un autre emploi qui corresponde à mon profil, et si vous consentez à me recruter, j'envisage de demeurer dans votre organisme à titre permanent car je suis de nature motivée et très stable.

3. Etape d'évaluation

En phase d'évaluation, l'enseignant pourrait être amené à juger les compétences communicatives, linguistiques et extralinguistiques des apprenants. Afin de pouvoir évaluer les prestations à l'issue du jeu de rôles de l'entrevue de sélection, nous lui proposons la grille d'évaluation suivante :

Compétences visées	Nombre de points en évaluation (note sur 20)
1/- Compétences communicatives	
- Respect des consignes et formulation de réponses pertinentes en phase de préparation à l'oral.	- 03 points
- Clarté et précision du contenu : capacité de présentation par le candidat et respect des étapes de cette présentation.	- 04 points
- Capacité à répondre aux sollicitations des interlocuteurs (jury) en apportant des précisions (phase de questions/réponses).	- 04 points
2/- Compétences linguistiques et non linguistiques	
- Attitude prosodique, corporelle et gestuelle adaptée (démarche, allure, posture).	- 04 points
- Correction linguistique (phonétique, morphosyntaxe, lexicale).	- 05 points

Conclusion:

A travers cet article, nous avons tenté, autant que faire se peut, de démontrer comment le jeu de rôle peut constituer un procédé formatif efficient en didactique de l'oral, dans la mesure où il permet de faire travailler les apprenants tant sur la dimension linguistique que sur les aspects extralinguistiques sans lesquels la situation de communication orale ne pourrait pas aboutir à la réussite escomptée.

S'attachant à mettre en exergue les différentes étapes essentielles à l'aboutissement favorable d'un jeu de rôle dédié à l'entrevue de sélection, à savoir, la préparation à la production orale, la production orale et l'évaluation, cette

proposition de cours aspire à donner aux apprenants un potentiel linguistique et plus largement communicatif en mesure de leur permettre de pouvoir réussir leur prestation orale lors de ce type de situation de communication.

Axés sur des documents audiovisuels authentiques qui ont le mérite de faire rapprocher au maximum le public apprenant de la réalité du terrain, les différents énoncés proposés ainsi que les comportements para verbaux et non verbaux traités visent à faire bénéficier le public apprenant d'un maximum de connaissances qu'il pourra mobiliser face à une commission de sélection pour les recrutements.

Notes:

- (1) Société nationale d'électricité et du gaz, une entreprise publique économique à caractère industriel et commercial
- (2) Sur les 120 candidats, 47 avaient un diplôme de l'I.N.S.F.P dans différentes spécialités administratives et techniques.
- (3) URL : < <http://fr.youtube.com/watch?v=0i5eMUYA6Zk&feature=related>>, consulté le 04/01/2009.
- (4) URL : <<http://fr.youtube.com/watch?v=gBZ3yx6LjEo&feature=related>>, consulté le 04/01/2009.
- (5) URL : <<http://www.canal-educatif.fr>>, consulté le 05/01/2009.
- (6) T. TOURNEBISE, « L'assertivité », URL: <http://www.maieusthesie.com/nouve_autes/article/assertivite.htm>, consulté le 03/08/2008.
- (7) Structure administrative où nous avons exercé la fonction d'attaché de direction en 2004-2005.
- (8) C'est le cas des groupes en formation dans les établissements de la formation professionnelle à Souk-Ahras où nous avons exercé la fonction d'enseignant vacataire de français administratif au début des années 2000.
- (9) Les questions sont inspirées de celles posées en français aux candidats à l'embauche à l'O.P.G.I de Souk-Ahras en juin 2004.

Bibliographie:

- Challe, O. *Enseigner le français de spécialité*, Paris, Economica, 2004, 153 pages.
- Goffman, E. *Les rites d'interaction*, Paris, Editions de Minuit, 2003, 236 pages.
- Maurer, B. *Une didactique de l'oral du primaire au lycée*, Paris, Editions Bertrand-Lacoste (Collection Parcours Didactiques), 2001, 220 pages.
- Tournebiise, Th. « L'assertivité », URL: <http://www.maieusthesie.com/nouve_autes/article/assertivite.htm>, consulté le 03/08/2008.