N°d'ordre :……./Faculté/UMBB/2022

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHRCHE SCIENTIFIQUE

UNIVERSITE M'HAMMED BOUGARA BOUMERDES

Faculté des Sciences

Thèse de Doctorat-LMD

Présentée par :

AISSI Hadjer

Filière : Français

Option : Sciences du langage

Les compétences interactionnelles des candidats à l'entretien d'embauche : Le cas des enseignants universitaires d'UMBB 2017/2018

Devant le jury :

1)	BENRAMDANE	Farid	Pr	UMBB	Président
2)	MEDJAHED	Lila	Pr	UMBB	Examinateur
3)	BEKTACHE	Mourad	Pr	UAMB	Examinateur
4)	CHIBANE	Rachid	Pr	CUT	Examinateur
5)	BENAOUDA	Habiba	Pr	UMBB	Rapporteur

Année universitaire

2021/2022

Remerciements

A l'issue de ce travail, je tiens à adresser un grand merci à :

Toutes les personnes qui m'ont apporté une aide pour la réalisation de ce travail de recherche. Principalement :

- Je tiens d'abord à remercier ma directrice de thèse, Professeure Benaouda Habiba pour avoir accepté de diriger ce travail, je la remercie pour ses conseils et ses encouragements. Grâce à sa présence, sa disponibilité et ses remarques, ce travail est mené à terme.
- Mes remerciements vont aussi à tous les membres du jury qui ont accepté de lire et d'évaluer ma thèse.
- Mes reconnaissances vont, de même, à tous mes enseignants du département des langues étrangères de Boumerdès, en particulier, Mme Boukerma Fatima Zohra, Mme Abdoun Lila, Mr Ghessil Riad et Mme Khelil Lamia.

A présent, je m'adresse aux personnes qui ont cru en moi jusqu'à la toute fin, qui m'ont soutenu par l'entremise de leur compréhension pour les heures passées à rédiger et par leur encouragement à mener à terme ce projet qui me tenait tant à cœur. A qui je dois tout le respect de la reconnaissance :

- Mes remerciements vont particulièrement à mes parents qui ont tout fait pour ma réussite, pour leur patience et leurs encouragements. Je tiens à exprimer ma gratitude à vous deux, les plus chers au monde. Veuillez-trouver dans ce modeste travail, le fruit de vos sacrifices.

- A mon cher mari, Amar, pour tout l'encouragement, le respect et l'amour que tu m'as offert, pour ton éternel soutien et optimisme.

- A ma chère sœur Houda qui a été toujours là pour moi.

- A mon cher frère Riad.

- A mes beaux-parents pour leur soutien.

- Je tiens à remercier ma seule chère amie Sabrina, son soutien inconditionnel et ses encouragements ont été d'une grande aide. A son mari Lotfi pour son aide.

- A mes belles sœurs Cylia, Souhila, Eldjoher.

- Je ne conclu sans remercier chaleureusement les participants à mon enquête les candidats et les enseignants-embaucheurs de l'université de Boumerdès, qui ont accepté de collaborer, et sans qui ce travail n'aurait pas abouti.

Dédicaces

Je dédie cette thèse :

A mes parents

A ma moitié et mes filles

A ma sœur et à mon frère

A la mémoire de mon oncle

Sommaire

Introduction 7
I. Cadre théorique de la problématique 12
II. Cadre théorique de la thématique 18
Chapitre 01 19
II-1-1- La communication comme acte social 21
II-1-2- Les particularités de la communication humaine 32
Chapitre 02 45
II-2-1- L'approche interactionnelle 47
II-1-2- Les interactions verbales en entretien d'embauche 80
Chapitre 03 91
II-3-1- La compétence interactionnelle en entretien d'embauche 93
II-3-2- La stratégie interactionnelle en entretien d'embauche 104
III. Cadre opérationnel de la recherche 117
Chapitre 04 118
III-4-1- Présentation des entretiens d'embauche universitaires en Algérie 119
III-4-2- Aspects méthodologiques 123
Chapitre 05 136
III-5-1- Description des conduites communicatives des candidats en entretien d'embauche 138
III-5-2- Vérification de l'hypothèse 01 143
III-5-3- Description et analyse des conduites communicatives des candidats 144
Chapitre 06 183
III-6-1- Vérification de l'hypothèse 02 : 186
III-6-2- La description de la compétence interactionnelle des candidats en entretien d'embauche 186
III-6-3- Etude des critères de sélection de l'université de Boumerdès 209
III-6-4- Proposer un modèle de trame d'évaluation des candidats de la langue française 211
Conclusion 218
Références bibliographiques 224
Table des figures 231
Table des illustrations 233
Liste des tableaux 235
Résumés de la thèse 237
Annexes 241
Table des matières 335

Introduction

Introduction

En tant qu'êtres sociaux, nous vivons dans un univers d'échange dans lequel on se trouve continuellement face à des situations de communication, en particulier, d'interaction verbale.

Cette notion avec sa diversité propose un riche domaine à exploiter sous plusieurs aspects. Elle revêt de nombreux types et formes, entre autres ; les débats dans les émissions télévisées, les conversations quotidiennes, les appels téléphoniques et l'entretien d'embauche en face-à-face qui constitue justement notre contexte de recherche. Ce dernier est une forme d'interaction institutionnelle, qui s'élabore autour de l'adéquation de l'entretenu au poste selon un rituel où le recruteur et le candidat jouent : l'un la sélection de la personne adéquate et l'autre la figure de l'entretenu « le meilleur ».

Donc, prendre la parole en entretien d'embauche offre au candidat l'occasion de mobiliser et de prouver les performances mentionnées dans son CV, ainsi que de réinvestir les compétences qui sont efficaces pour communiquer convenablement afin de montrer aux embaucheurs qu'il est le plus adéquat au poste à pourvoir.

A vrai dire, l'interaction verbale d'une manière générale, plus particulièrement l'entretien d'embauche ne se limite pas au simple processus de transmission d'informations et de messages, manifesté par une procédure communicative d'encodage et de décodage. En réalité, il constitue une situation d'interaction complexe basée sur des opérations cognitives permettant de construire du sens susceptible d'être interprété.

On parle ici d'opérations procédurales stratégiques cognitives. Néanmoins, comment communiquer ? Faut-il avoir acquis des ressources linguistiques ? Ou faut-il mettre en œuvre des paramètres spécifiques qui reflètent les diverses compétences interactionnelles ?

C'est pour cette raison que les interactions verbales font l'objet de recherche de plusieurs domaines et qui constituent le point commun auquel ils convergent. Citons par exemple : les disciplines qui appartiennent aux sciences du langage, notamment la linguistique interactionnelle : l'ethnographie de la communication, l'ethnométhodologie, l'analyse conversationnelle.

Ces courants visent à observer et à analyser l'interaction verbale dans la vie quotidienne et professionnelle dans le but de décrypter les procédures linguistiques, interactionnelles, stratégiques et organisationnelles permettant aux interactants d'assurer le fonctionnement des séquences interactionnelles.

Par ailleurs, les interactionnistes comme Kerbrat-Orecchioni, C. (1990), Traverso, V. (2007) et Bange, P. (1992), soulignent que le processus de l'échange verbal en langue étrangère comprend une interrelation entre trois composantes : les partenaires de communication, la langue qu'ils utilisent et le contexte environnant. Autrement dit, les interactions verbales en langue étrangère dans une situation complémentaire décisive comme l'entretien d'embauche, consistent non seulement en la façon dont un candidat entre en contact avec un locuteur expert (embaucheur). Mais également à la manière dont les interlocuteurs communiquent dans une langue étrangère.

En effet, face à cette situation asymétrique, nous nous focalisons sur les candidats qui utilisent les divers rituels interactionnels facilitant le bon déroulement de leurs interventions lors de l'entretien d'embauche afin d'établir un équilibre manifesté dans une « *image adéquate* » (Goffman, E., 1973 :21).

Il est à mentionner que lors des interactions en entretien d'embauche, les rituels ont une position centrale. Ils permettent d'établir, de maintenir et d'assurer le bon déroulement de la situation de communication, de surmonter les obstacles communicatifs et surtout de donner au candidat le sentiment de sécurité en interaction avec les embaucheurs. Ces paramètres constituent des moyens efficaces en tant qu'éléments différenciateurs par rapport aux autres candidats. Ils pourraient avoir une influence positive sur la décision finale d'embauche.

Dans le même ordre d'idées, la production orale en entretien provoque l'acquisition et la mobilisation des compétences diverses. Cette notion est largement utilisée ; on l'évoque aussi bien dans le cadre de nos activités quotidiennes ordinaires, que dans les situations professionnelles.

Il est donc évident que de très nombreuses définitions de la compétence de communication ont été avancées, ont diffusé au sein de diverses disciplines : sciences du langage, psychologie, didactique…etc. Ces définitions ont inspiré de multiples changements dans les pratiques professionnelles (recrutement et évaluation, identification des compétences-clés, gestion stratégique et gestion des compétences (Coulet, C-J., 2006). En ce qui concerne notre travail de recherche, ce sont les définitions avancées par les interactionnistes qui nous intéressent le plus.

Dans cette perspective, les interactions verbales en entretien d'embauche ne sont pas assurées uniquement par la possession des compétences linguistiques ; en revanche leur réussite exige un pouvoir ou une capacité interactive stratégique. En fait, pour caractériser les interactions

verbales entre un candidat et un embaucheur, nous reprenons le concept de compétence de communication développé par Hymes, D. (1984) qui souligne que la compétence de communication ne se limite pas à la connaissance linguistique. Or, communiquer nécessite une capacité à communiquer d'une manière effective dans des contextes culturellement significatifs (Hymes, D., 1984).

Par ailleurs, l'entretien de sélection constitue un outil évaluatif qui a pour but de prédire la future performance au travail des candidats (Batrrik, M-R. et Mount, M-K., 1991). Il a fait l'objet de plusieurs travaux de recherche, notamment dans le contexte de la psychologie du travail où il a été considéré comme un simple instrument de mesure. Or, ce n'est que plus tard que l'on a qualifié l'entretien comme un type particulier de l'interaction verbale dans laquelle les partenaires de communication (candidats/ embaucheurs) occupent des rôles spécifiques, c'est-à-dire, la prise en compte de certains paramètres liés aux comportements des entretenus qui peuvent engendrer des influences sur les interactions verbales et que l'on désigne par la notion de présentation de soi. D'ailleurs, lorsque nous communiquons, nous cherchons toujours à produire un effet positif sur notre environnement et sur nos partenaires de communication.

Il est à souligner que Goffman, E. (1973) a créé la voie à tout nouvel aspect de recherche avec sa théorie de présentation de soi selon laquelle les interactants comme êtres sociaux s'engagent dans des situations d'interaction verbale sociale en se comportant d'une façon à donner une certaine image d'eux-mêmes. Par conséquent, ils influencent positivement les impressions produites lors des interactions verbales. En effet, la théorie goffmanienne est fondée sur la gestion des impressions et les stratégies interactionnelles qui sont liées.

Somme toute, en entretien d'embauche le candidat est censé réinvestir ses compétences interactionnelles permettant de mobiliser les différentes opérations cognitives stratégiques pour se présenter de façon positive devant les embaucheurs et se montrer comme l'entretenu convenable au poste. En effet, il doit gérer et modifier les différents « *aspects de leur comportement dans le but de créer une impression positive sur autrui »* (Baron, R. 1989 :204) afin d'offrir une image particulière dans l'esprit de recruteur.

En somme, l'entretenu doit contrôler les données délivrées et transférées sur lui-même d'une manière qu'il met en avant ses compétences professionnelles, interactionnelles et techniques…etc., sans montrer ou même dissimuler les aspects qui pourraient emmener l'évaluateur à le mesurer d'une manière négative.

Introduction

En tant que future enseignante universitaire, nous avons voulu analyser les conduites communicatives des candidats lors des entretiens d'embauche universitaires dans le but de mettre en lumière leurs compétences interactionnelles et de mesurer la pertinence de leurs stratégies de résolution des problèmes communicatifs.

Cadre théorique de la problématique

Cadre thèorique de la problématique

Quelques études précédentes

Les interactions verbales se retrouvent au carrefour de plusieurs domaines et disciplines, d'où jusqu'à aujourd'hui elle ne cesse de provoquer les auteurs à l'exploiter. Cependant, l'intérêt des chercheurs pour l'étude de l'interaction verbale dans la vie quotidienne et institutionnelle, porte sur les procédures cognitives procédurales stratégiques et même organisationnelles qui assurent le bon déroulement des interactions verbales.

Parmi les travaux de recherche qui ont porté sur les interactions verbales sont :

- L'étude de Gosteli-Corvalan, P. (2017) qui a mené une étude qui s'intitule « Organisation interactionnelle de récits conversationnels par des jeunes candidats lors d'un entretien d'embauche » : une recherche menée sur les mécanismes interactionnels qui sous-tendent les activités de récits conversationnels produits par des jeunes candidats. Dont elle propose une étude détaillée de l'organisation séquentielle des activités de récits conversationnels en contexte d'entretien. Les résultats obtenus de cette étude illustrent les ressources interactionnelles mises en œuvre par les participants lors de la production d'un récit en entretien qui se matérialisent lors de trois moments : l'ouverture, la progression et la clôture du récit. Ces phases interactionnelles constituent pour les candidats des lieux privilégiés afin de se présenter d'une manière positive valorisante.
- L'étude de Tomac, S. (2006) dont l'intitulé de son travail est « Approche interactionnelle de la différentiation sexuelle dans la conversation parents/adolescents ». L'objectif de cette recherche est de découvrir le fonctionnement de l'interaction et les procédures utilisées par les mères et par les pères dans la situation où ils sont engagés (avec leurs filles ou fils). Parmi les résultats auxquels elle a abouti prouve que le comportement langagier paternel est différencié selon que le père s'adresse à sa fille ou à son fils, contrairement à celui de la mère. De ce fait, les filles et les garçons ne reçoivent pas le même nombre d'interventions initiales et réactives et d'actes de langage. Par ailleurs, l'auteure a souligné aussi que le sexe de l'interlocuteur adolescent import moins que l'effet de sexe du locuteur.
- L'étude de Yahiaoui, KH. (2016) qui a travaillé sur « Analyse des interactions radiophoniques polylogues d'Alger chaîne 3. Ce travail de recherche a dévoilé que l'animateur était le principal régulateur durant toutes les interactions. C'est-à-dire que dans les polylogues, les animateurs recourent à une organisation en dialogue afin de

mieux gérer les tours de parole et d'attribuer un temps d'intervention égale à tous les participants. L'étude a également souligné que tous les polylogues radiophoniques, s'articulent en dialogue dans le but d'éviter les chevauchements dans les interactions.

En effet, notre modeste travail de recherche se particularise par une étude transdisciplinaire (l'analyse conversationnelle et l'ethnométhodologie de la communication), s'inscrivant dans une approche interactionnelle d'orientation ethnométhologique. Il est à souligner aussi que la présente étude vise à décrypter les compétences et les stratégies interactionnelles dans le contexte de l'entretien d'embauche universitaire. Autrement dit, nous portons notre attention non seulement à toutes les procédures mises en œuvre par les candidats pour surmonter les difficultés rencontrées face aux interrogations des embaucheurs. Mais aussi, nous cherchons à illustrer la puissance des compétences interactionnelles des candidats afin de donner une bonne image lors des entretiens et d'assurer le poste à pourvoir.

Questions de recherche

La question centrale est la suivante :

- ***Les candidats aux entretiens d'embauche d'enseignants à l'université M.B de Boumerdès, adoptent-ils des stratégies interactionnelles relevant de la compétence interactionnelle aux entretiens de l'année 2017/2018 ?***

Cette question se subdivise en deux questions secondaires :

- ***Quelles sont les stratégies interactionnelles utilisées par les candidats aux entretiens universitaires ?***
- ***Ces stratégies sont-elles suffisantes pour prouver des compétences interactionnelles lors des entretiens d'embauche ?***

Hypothèses

Des hypothèses ont été proposées en guise de guide à notre travail de recherche. Notre hypothèse générale est :

- ***Les candidats lors des entretiens d'embauche universitaires de l'année 2017/2018, adopteraient certaines stratégies interactionnelles relevant de la compétence interactionnelle***.

Cette hypothèse générale propose deux partielles :

- ***Les enseignants utiliseraient la substitution et la réalisation des buts de communication comme stratégies interactionnelles***

-Ces stratégies ne seraient pas suffisantes pour juger de la compétence interactionnelle des entretenus.

Objectif et intérêt de la recherche

L'objectif majeur de notre travail de recherche est de mettre en lumière les compétences interactionnelles des candidats de l'université MBB et leurs stratégies de résolution des problèmes communicatifs déployées en entretien d'embauche universitaire de l'année 2017/2018.

En effet, nous ambitionnons d'analyser les stratégies interactionnelles des entretenus adoptées pour surmonter les difficultés linguistiques et psychologiques ainsi pour combler une insécurité lexicale afin de se présenter comme le candidat le plus adéquat au poste à pourvoir. Nous tenterons aussi de mettre en avant leurs compétences de communication stratégiques réinvesties en interaction avec les embaucheurs.

Limites de la recherche

Comme toute recherche, la nôtre aussi a ses limites. Notre travail de recherche se limitera à dix candidats de l'université M'hamed Bougara Boumerdès étant donnée qu'il s'agit d'une étude qualitative de contenu. Nous nous focaliserons sur les compétences interactionnelles et les stratégies de communication mobilisées lors de l'entretien d'embauche universitaire. Au cours de notre analyse, nous prendrons en considération les aspects verbaux et non verbaux mentionnés dans notre grille d'observation. Pour les canaux para verbaux, nous tenterons d'analyser les marqueurs stratégiques sonores notamment ; les interjections.

Méthode suivie

Rappelons que notre recherche a pour objectif de cerner les compétences et les stratégies interactionnelles des candidats mobilisées lors de l'entretien d'embauche. Pour ce faire, nous opterons pour deux méthodes de recherche : la méthode descriptive et la méthode analytique. La méthode descriptive qui sera l'amorce de notre analyse, nous permettra de décrire les stratégies et les compétences interactionnelles déployées lors de l'entretien d'embauche universitaire afin de réparer les pannes et de combler les blocages communicatifs.

Ensuite, une méthode analytique nous permettra de porter un regard analytique sur les procédures stratégiques de résolution des problèmes communicatifs et leurs pertinences lors de l'entretien d'embauche. Elle nous permettra aussi de mesurer et analyser les compétences de communication des candidats.

Il est à préciser que notre but de recherche n'est pas quantitatif, mais plutôt qualitatif. Car, nous tenterons à décrire et analyser les procédures déployées par des candidats lors de l'entretien d'embauche universitaire.

Démarche empruntée

Dans le but de mettre en lumière les compétences et les stratégies interactionnelles des candidats en entretien d'embauche universitaire de l'université M'hamed Bougara Boumerdès, la présente recherche s'articule autour de deux volets composés de six chapitres entre théorie et pratique.

Le premier chapitre intitulé « De quelques concepts en communication » traite la notion de communication et le besoin d'échange entre les individus. Dont nous allons essayer de définir la communication orale verbale, ses composantes, ses fonctions et ses types. Dans le deuxième chapitre nous baserons sur l'étude de l'interaction verbale et les notions qui font partie du domaine de la linguistique interactionnelle à savoir : l'ethnographie de la communication, l'analyse conversationnelle et l'ethnométhodologie, ainsi que le cadre interactionnel dans le contexte de l'entretien d'embauche universitaire. Le troisième chapitre portera sur la notion de compétence et stratégies de communication, nous y présenterons les diverses classifications de ces deux notions selon les recherches effectuées par des auteurs entre autres ; Kerbrat-Orecchioni, C. (1986), Hymes, D. (1984), Bange, P. (1992), Riley, P. (1985). Ce chapitre nous permettra de décrypter les stratégies interactionnelles déployées par les candidats lors de l'entretien d'embauche, ainsi de mettre en évidence leurs compétences de communication.

Le quatrième chapitre sera consacré à la contextualisation de notre recherche. Le cinquième décriera les conduites communicatives des candidats et exposera les stratégies interactionnelles optées par les candidats, afin de surmonter leurs difficultés lexicales et psychologiques lors des entretiens. Quant au sixième chapitre, d'abord il mettra en lumière les compétences interactionnelles des candidats. Ensuite, il offrira une étude critique du système

de recrutement de l'université de Boumerdès en proposant une grille d'évaluation pour mesurer les compétences des candidats lors de l'entretien de sélection.

A la fin nous conclurons notre travail de recherche par une conclusion qui synthétisera les résultats obtenus à l'issue de nos analyses.

Cadre théorique de la thématique

Chapitre 01

De quelques concepts en communication

« On ne peut pas ne pas communiquer qu'on le veuille ou non»

(Watzlawick, P. et al op. 1976 : 46)

Chapitre 01 : De quelques concepts en communication

Nous ne pouvons aborder les interactions sans développer de prime abord la notion de communication. De ce fait, le cadre théorique de la thématique commence par caractériser et spécifier la communication humaine. Parcourons d'abord les grandes lignes de ce premier chapitre théorique : Nous tenterons d'y offrir une vue d'ensemble sur la notion de communication comme acte social. Nous y allons présenter ses formes, son matériel et ses types, ainsi que la mise en relation de la communication avec notre objet d'étude : les interactions en entretien d'embauche. Il s'avère que *« l'homme parle [donc] avant tout non pas pour penser mais pour faire part de ses pensées. Ses besoins sociaux non instinct social le forent à s'exprimer »* (Whitney cité par Labov, L.1976 :04). Ceci signifie que la communication est avant tout un acte social.

II-1-1- La communication comme acte social

Depuis son existence, l'homme eut le besoin de communiquer et d'échanger car la nécessité de la vie sociale lui impose de faire des échanges avec autrui. Autrement dit, le caractère social force l'individu dans sa vie quotidienne à partager des espaces et à côtoyer des personnes de son entourage afin de satisfaire ses besoins vitaux qui sont indénombrables. Donc, on peut dire que la communication est un acte social par lequel l'homme exerce la vie en communauté et c'est ainsi que se réalise la vie sociale, c'est-à-dire, la socialisation de la vie humaine se pratique selon la règle de l'échange communicatif et des produits des activités humaines d'un sujet à l'autre tout en garantissant une réciprocité d'action.

II-1-1-1. La communication verbale

A priori, le mot communication se trouve au carrefour des divers domaines, que ce soit en sciences, en linguistique, en didactique et même dans les mass médias. Partant plus loin, la communication apparait comme concept- clé qui peut s'appliquer à divers champs. Il convient de présenter quelques définitions théoriques en relation avec l'objet d'étude qui, rappelons-le, concerne les interactions verbales en entretien d'embauche universitaire.

Selon le Dictionnaire Etymologique et Histoire de la Langue Française (1996), le mot communication est dérivé du mot « communiquer » venant du latin « communicare ». Par ailleurs, le terme « communiquer » apparait au 19ème siècle avec le seul sens « de mettre en commun », « mettre en relation » et de « faire connaitre ». A travers les siècles, le sens du mot communication a évolué pour non seulement signifier l'action de communiquer, mais aussi pour montrer les rapports entre les êtres humains, les animaux et les machines. Rappelons que

le présent travail a pour but de traiter les interactions verbales en entretien d'embauche universitaire afin de décrire les stratégies interactionnelles utilisées par les candidats. Pour ce faire, nous tenterons d'aborder la communication humaine.

Il est à noter que la communication humaine est un acte qui résulte de la contribution de plusieurs facteurs visant à établir des relations fondées sur l'intercompréhension assurée à la fois par un contexte et par le conventionnel vis-à-vis de celui qui produit et qui écoute. Il convient d'ajouter que la communication humaine présente des spécificités qui la rendent incomparable avec d'autres types de communication, notamment avec le langage informatique, avec le langage des abeilles… etc. Or, le langage humain n'est qu'un moyen de communication qui affiche le caractère et la nature sociale de l'être humain. La communication est une institution, une convention et un contrat de toute vie en société entendue comme un groupement d'individualités structurées par des liens de dépendance réciproque (Mfoutou, J-A., 2016).

Quant au Dictionnaire Universel Francophone (1997 :257), le mot « communication » signifie l' *«Action de communiquer, de transmettre quelque chose à quelqu'un(...) Ensemble de phénomènes concernant la possibilité pour un sujet, de transmettre une information à un autre sujet, par le langage articulé ou par d'autres codes »*. En effet, communiquer signifie l'acte de parler en tant qu'acte individualisé et différencié. Autrement dit, la communication est un phénomène social qui met en relief une ou plusieurs personnes, fondé sur l'existence d'un besoin social qui englobe divers coins de la vie humaine et qui suggère des moyens et un langage pour le véhiculer. En ce sens, la communication *« n'est pas seulement une question d'échange d'informations. Elle implique également une interaction avec d'autres individus, la compréhension de leur mode de vie, de leurs croyances, de leurs valeurs et de leurs comportements»*[1]

Dans ces conditions, la communication est une activité sociale organisée collectivement par les participants (Bange, P., 1992). C'est une énonciation qui n'est pas uniquement l'acte d'exprimer un sens intentionnel, mais aussi une sorte de procédure interactive dans laquelle le locuteur construit le sens dans une adaptation à son récepteur. En fait, on peut considérer la communication comme un transfert d'informations étant donné qu'elle conduit les partenaires à produire du sens, des relations sociales et des images identitaires par une construction conjointe de formes linguistiques. Ajoutons que la communication humaine fait référence à

[1]Tirée de http://johannesaintcharles.uqam.ca.

l'action de communiquer, à la relation des objets (personnes) qui communiquent (échangent) et même à l'objet de communication. De ce fait, la communication verbale signifie l'action de communiquer quelque chose ou de transmettre un message à quelqu'un d'autre. Pour le dire autrement, elle consiste à exprimer quelque chose à quelqu'un. Dans cette perspective, on pourrait dire que le processus de communication relie deux pôles : l'émetteur d'un côté et le récepteur de l'autre côté. Cela signifie que parler se fait au moins à deux et que les deux interactants sont engagés dans un circuit communicatif où le comportement de l'un détermine le comportement de l'autre et vice versa (Kerbrat, Orecchioni, C. 1986). Dans le même ordre d'idées, Ghiglione, R. note que la communication

> « *relie deux processus internes qui ont pour particularité l'être l'exact inverse l'un de l'autre : à l'encodage d'un concept en une image acoustique chez l'un correspond chez l'autre le décodage de cette image acoustique en ce même concept : en somme, le concept transmis par le locuteur est aussi son image inverse » (*1986 :37). Le schéma ci-dessous illustre les propos de Ghiglione, R. :

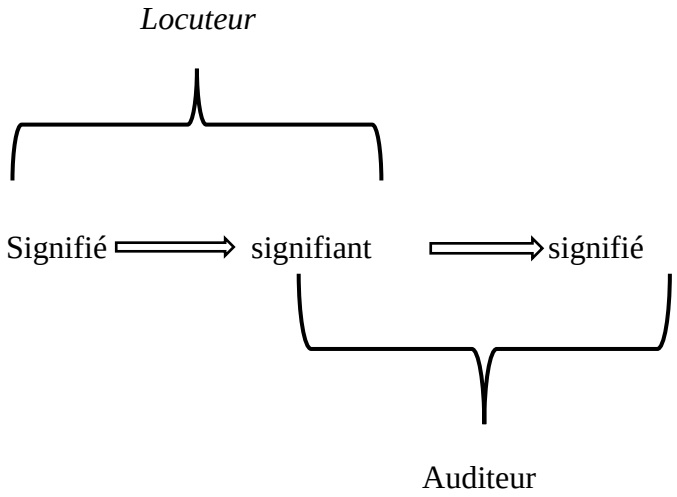


Illustration 1 : Processus de communication proposé par Ghiglione, R. (1986 : 38)

Pour Bange, P., la communication est « *une forme particulière d'interaction dans laquelle les moyens utilisés sont des significations véhiculées principalement par la langue* » (1992 :208). De même, il considère la communication comme un acte ou une action sociale car « *parler n'est pas seulement la mise en fonctionnement individuelle d'un code linguistique donné préalablement, c'est d'abord une forme d'action et même une forme socialement essentielle de l'action* » (Bange, P., 1992 :09). On pourrait donc penser que la communication verbale est une forme d'action accomplie par un locuteur en produisant un énoncé par le biais d'un

langage vis-à-vis d'au moins un récepteur afin de modifier la situation antérieure à l'acte d'énonciation en provoquant une réaction de (l' ou des interlocuteur (s) (des interactions verbales et/ou comportementales).

A la lumière de ce qui a été dit ci-dessus, communiquer c'est co-construire une réalité à l'aide d'un système de signes en mettant en œuvre une mécanique interlocutoire qui vise à assurer le respect des règles précédemment énoncées. On voit alors que sur le plan social, la communication constitue la mise en contact de deux ou plusieurs personnes. Sur le plan psychologique, elle constitue la possibilité de transmettre un message à d'autres personnes par le biais du langage articulé ou par d'autres codes. C'est ce qui spécifie la communication humaine. Après avoir abordé la communication verbale, il convient de rappeler quelques théories qui constituent un soubassement à la communication humaine.

II-1-1-2. Rappel des théories sur la communication verbale humaine

Commençons par souligner que la communication humaine se distingue des autres genres de communication par l'usage de la parole ou le langage verbal qui constitue une essence faite pour être adressée (Kerbrat-Orecchioni, C., 1990). Dans cette perspective, Baylon, C. et Mignot, X. avancent que « *la communication humaine prend toute son originalité quand elle s'exerce par l'intermédiaire du langage. Même s'il existe, aujourd'hui, bien d'autres moyens de communiquer, ils n'ont ni la constance ni l'ancienneté dont bénéficie le langage articulé »* (1999 :75). On pourrait penser que même si les autres espèces peuvent communiquer et échanger, la communication humaine reste la plus développée et la plus élaborée. Ses partenaires peuvent échanger à travers les différents moyens de communication : Les appels téléphoniques, les médias, l'internet… etc.

Dans la même lignée, le Dictionnaire de la Formation et du Développement personnels note que la communication désigne *« la relation interhumaine par laquelle des interlocuteurs peuvent se comprendre et se faire comprendre ou s'influencer l'un l'autre »* (1996 :64). Cela revient à dire que l'on peut constater que la communication verbale est une activité de transmission d'informations entre partenaires. C'est le cas par exemple d'un enseignant qui transmet ses connaissances à ses apprenants lors d'une situation d'apprentissage. De plus, c'est une activité à travers laquelle les participants visent à se comprendre et à s'influencer dans la société. C'est en prenant appui sur cela que nous tenterons d'aborder la communication verbale dans le présent travail. Cela signifie qu'il s'agira de découvrir comment les candidats répondent aux questions posées par les embaucheurs en utilisant des

stratégies interactionnelles afin de prouver leurs compétences discursives et de combler leurs difficultés communicatives dans une situation de communication en langue étrangère.

Du point de vue théorique, la communication verbale (humaine) a suscité plusieurs recherches ayant proposé des modèles et des schémas qui illustrent le processus de la communication humaine. Citons entre autres Jakobson, Hymes, Kerbrat-Orecchioni …etc. Il est à préciser que la notion de communication est abordée par deux théories fondamentales : une première théorie qui met la communication humaine dans une fondation mécaniste, une deuxième théorie qui la considère comme une perspective interactionniste.

II-1-1-2.1. Le schéma de la communication de Jakobson, R. (1963)

En s'inspirant du schéma proposé par Shannon[2] , Jakobson, R. (1963) propose à son tour un éventail de processus de la communication. Cet auteur est l'un des linguistes les plus influents au XXe siècle et ayant abordé toutes les unités de la linguistique ; notamment la phonologie et la sémiotique….etc. Son ouvrage « Essaie de la linguistique générale » (1963) l'inscrit dans une perception mécaniste lui permettant de rattacher à l'acte de communication six facteurs fondamentaux des échanges dans une situation de communication et qui sont : le destinateur, le destinataire, le message, le code, le canal et le contexte. Nous allons procéder dans ce qui suit à un bref survol de ces éléments.

- Le destinateur : C'est l'émetteur ou l'énonciateur du message intentionné (le déclencheur de la situation de communication).
- Le destinataire : C'est le récepteur du message envoyé par l'émetteur.
- Le message : Ce sont les informations et les paroles transmises par l'émetteur à son récepteur.
- Le code : C'est un système de signes commun, en tout ou au moins en partie, au destinateur et au destinataire. Il est utilisé par l'émetteur (le codeur) pour exprimer ses idées à son destinataire (le décodeur) qui est amené à décoder le code.
- Le contact : C'est l'instrument ou le canal matériel (auditif/visuel) choisi par l'émetteur dans le but de véhiculer son message au récepteur. Autrement dit, c'est le canal qui leur permet d'établir et de maintenir la situation de communication.

[2]Pour plus d'informations CF : Shannon, C. et Wearver, W. (1949). The Mathématical theory of communication. Etats-Unis. university of illionois Press.

- Le contexte : C'est le référent ou la situation de communication elle-même, y compris les données spatiaux-temporelles.

Le schéma ci-dessous illustre les facteurs constitutifs de tout procès linguistique :

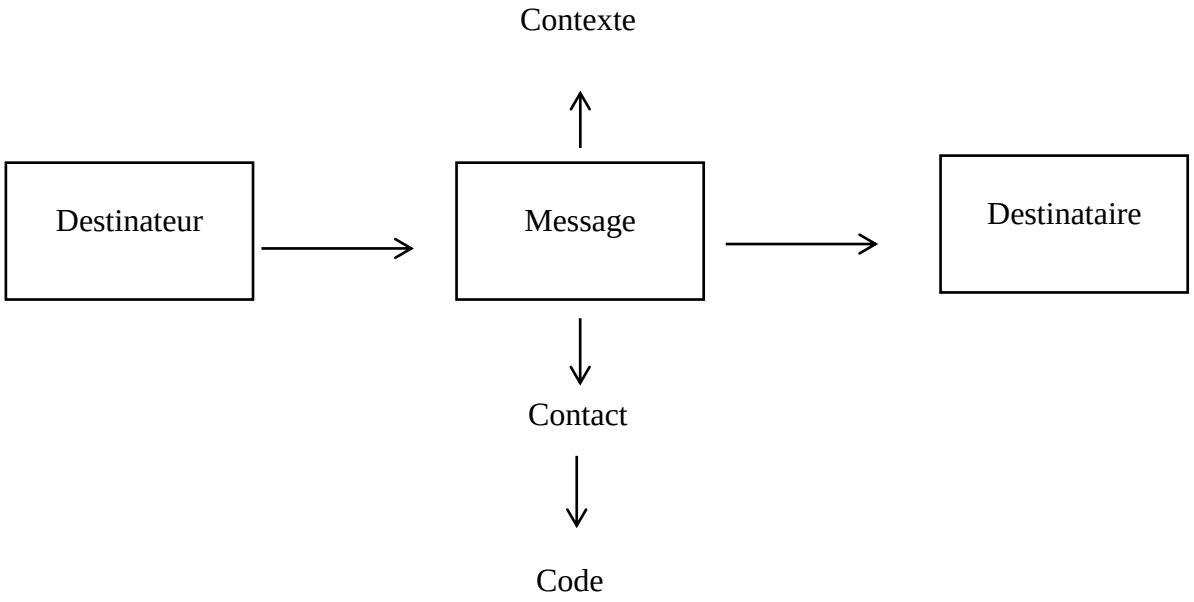


Illustration 2 : Modèle de schéma de la communication de Jakobson, R. (1963 :214)

Pour Jakobson, R., la communication humaine ne se limite pas à un simple processus de transmission d'informations par un destinateur à un destinataire. Cependant, afin d'assurer la transmission d'un message, il doit y avoir un contexte auquel il renvoie. De plus, pour que les informations passent entre l'émetteur et le récepteur, les deux partenaires ont en commun un code universel. Le message requiert aussi un contact qui est l'instrument ou le canal physique ou psychologique à travers lequel le destinateur et le destinataire établissent et construisent leur communication.

En effet, le schéma de communication proposé par Jakobson, R. (1963) a le mérite d'avoir restitué la notion de communication dans sa dimension humaine alliant deux partenaires. L'auteur accorde une grande importance aux sujets parlants et privilégie six fonctions de la parole dans une situation de communication humaine. On peut dire à l'issue de son modèle de communication, que le langage présente des aspects différents selon que l'on se place du point de vue de l'émetteur ou de celui du récepteur. Par ailleurs, Jakobson, R. identifie six fonctions du langage à partir des six facteurs cités dans son schéma de communication :

- La fonction expressive : Il s'agit d'une fonction relative à l'émetteur ; elle est utilisée par celui-ci pour influencer le récepteur à travers différents actes de langage ; notamment une demande, une affirmation, une explication…etc.
- La fonction conative : C'est la fonction qui met l'accent sur le destinataire en visant à le contraindre à dire quelque chose ou à adopter un certain comportement.
- La fonction phatique : Cette fonction constitue l'instrument ou le canal qui sert à établir et interrompre le contact avec le destinataire.
- La fonction métalinguistique : Elle est relative aux codes utilisés par les acteurs de la communication (l'objet du message) ; entre autres la langue française, l'arabe algérien…etc.
- La fonction référentielle : Elle est relative au contexte de la communication qui renvoie au référent situationnel (les données spatiaux-temporelles), par exemple : un contexte familial, culturel, professionnel, le soir, la matinée…etc.
- La fonction poétique : Cette dernière fonction permet de faire d'un message un objet esthétique .Il s'agit de l'ordre des mots employés, c'est-à-dire la façon dont les messages sont élaborés par les partenaires de la communication, entre autres le registre utilisé, le style…etc.

En fait, Jakobson, R. identifie la communication par une conception mécanique, fonctionnaliste et dynamique dans laquelle le langage utilisé par les locuteurs doit être étudié dans toutes les variétés de ses fonctions.

Néanmoins, le modèle du schéma de communication proposé par Jakobson, R. (1963) présente des limites et a été critiqué par plusieurs auteurs notamment Hymes, D., Kerbrat-Orecchioni, C., Baylon, C. et Mignot, X. …etc. Ces auteurs lui ont reproché d'avoir négligé et de n'avoir pas tenu compte des facteurs les plus importants comme la situation de communication, la nature de l'information, les caractéristiques et le statut des interlocuteurs…etc. Mais il est à signaler que comme l'objet de Jakobson, R. dans son schéma de communication est principalement la linguistique, son modèle a servi et va servir de point de référence à partir duquel d'autres chercheurs vont développer leur propre éventail du processus de communication.

En ce qui concerne le présent travail intitulé, rappelons- le, « Les compétences interactionnelles des candidats à l'entretien d'embauche : le cas des enseignants universitaires de l'UMBB 2017/2018 », ce sont les différentes fonctions proposées par Jakobson qui nous intéressent et en particulier la fonction métalinguistique et poétique. Pour ce qui est de la

fonction métalinguistique, Jakobson, R. explique qu'à « *chaque fois que le destinateur et/ou le destinataire jugent nécessaire de vérifier s'ils utilisent bien le même code» (1963 :217/218).* En effet, cette fonction constitue un élément primordial par rapport à notre recherche. De la sorte, dans la pratique d'une langue étrangère, la fonction métalinguistique constitue un aspect principal qui peut permettre d'apprécier le degré de la maitrise de la langue cible (langue française) par des candidats. Par ailleurs, la fonction poétique concerne l'ordre des mots employés et la façon dont le message est prononcé. Pour notre cas, cette fonction nous servira à voir comment les candidats comblent leurs insuffisances et leurs difficultés communicatives lors des entretiens d'embauche.

En guise de conclusion à cette section, on pourra dire la notion de communication évolue avec l'évolution de la théorie ; notamment par les travaux de Hymes,D. et Kerbrat-Orecchioni, C.

II-1-1-2.2. La dimension sociale de la communication

Notons d'abord que l'apport le plus important et significatif de Hymes, D. est l'ethnographie de la communication dont l'objectif est de décrire l'utilisation d'une langue donnée par les membres d'une communauté linguistique dans la vie sociale. En effet, avec Hymes, D., la communication humaine a pris son aspect social en intégrant la dimension culturelle. L'auteur explique que la compréhension de la communication humaine réside d'abord dans la construction d'un éventail de communication (le modèle SPEAKING), ensuite dans l'intégration du concept de « compétence de communication[3] » (ce volet sera abordé avec la notion de compétence).

II-1-1-2.2.1. Le modèle SPEAKING de Hymes, D. (1984)

Afin d'analyser et d'étudier la communication humaine, l'ethnographe Hymes, D. propose la fondation d'une nouvelle taxonomie des systèmes sociolinguistiques par le biais d'un catalogue ou un inventaire de ressources verbales de différentes communautés linguistiques et des possibilités de changement de langage et de registre. Il explique aussi que pour entamer des recherches sur les pratiques verbales des divers groupes socioculturels et pour observer l'agissement et le fonctionnement de la parole dans la vie sociale, il faut faire appel à son modèle SPEAKING[4].

[3] Cf : chapitre 3

[4]En suivant l'ordre mnémotechnique des mots en anglais

En fait, le modèle de Hymes, D. constitue une sorte de grille d'observation ou de description des diverses situations de communication. Cette grille porte sept composantes dont :

- ✓ Setting *:* C'est le cadre physique et psychologique de l'interaction.
- ✓ Participants : Un ensemble de personnes présentes qui sont impliquées dans l'évolution de l'action communicative. Autrement dit, ce sont les partenaires de la communication (le destinateur et le destinataire).
- ✓ Ends : Ce sont les objectifs et les finalités de la communication. C'est-à-dire, l'intention de cet échange communicatif.
- ✓ Acts : Il s'agit des thèmes abordés au cours de la communication et la forme procédée de la dimension stylistique du fait discursif.
- ✓ Key *:* C'est le timbre ou la tonalité des interlocuteurs à la communication (la paralinguistique). Cette composante permet de décrypter la manière dont on peut transiter d'une attitude à l'autre (ou d'un ton à l'autre).
- ✓ Instruments *:* C'est l'ensemble des canaux ou des moyens de communication (langage oral/écrit) et les codes de la situation de communication correspondants.
- ✓ Norms : Ce sont les règles et les conventions qui englobent les lois de l'interaction, ses mécanismes (les tours de parole, les interruptions) et les normes d'interprétation, c'est-à-dire la façon dont les informations sont comprises ou encore interprétées par les interlocuteurs y compris leur système socioculturel.
- ✓ Genre *:* C'est le type de l'échange communicatif dans lequel sont engagés les partenaires dans un acte de communication humaine par exemple : le débat, l'entretien d'embauche, etc.

Eu égard à ce qui précède, la taxonomie de Hymes, D. permet de mieux appréhender la communication humaine dans sa dimension sociale. D'abord, elle met en évidence le contexte social dans lequel se déroule l'échange verbal. Ensuite, partant du fait qu'en tant qu'être humain social, on ne communique pas de la même manière dans une situation familiale, en classe, ou en réunion. Hymes, D. présente aussi dans son modèle les partenaires de la communication comme des êtres humains sociaux où leur état psychologique a des incidences qui peuvent influencer le déroulement de la situation de communication. Il mentionne également la notion de finalité par laquelle il veut montrer l'importance des intentions et les objectifs visés par les interlocuteurs, ainsi que les résultats obtenus à la suite de l'échange communicatif. Effectivement, la communication humaine est un acte social qui se manifeste dans des finalités déterminées auparavant. Donc on doit tenir compte de la dimension sociale

et culturelle de la communication et mettre en relation la nature sociale du langage et de la parole. En effet, ce qu'il faut retenir du modèle de communication de Hymes est la notion de cadre, de participants, de normes et de genre de la communication qui peuvent agir et influencer l'évolution et le déroulement de l'interaction verbale[5]. Nous rejoignons le schéma de Hymes, D. sur le fait que les interactions verbales sont guidées par des finalités sociales pratiques et par le motif pragmatique. De plus, le langage (verbal, para verbal et non verbal) est lié essentiellement au monde de la vie quotidienne parce que l'activité verbale est un vecteur primordial des représentations sociales.

II-1-1-2.2.2. Le schéma de communication de Kerbrat-Orecchioni, C. (1980)

Kerbrat-Orecchioni, C. (1980) propose pour sa part un modèle de schéma de communication et critique aussi celui de Jakobson. En plus de ce que propose Jakobson, elle ajoute qu'entre les différentes interrogations et réserves que fait naître le schéma jakobsonien, notamment l'homogénéité du code, la distinction code/message, le couple émetteur/récepteur, les concepts d'encodage et de décodage, l'absence des éléments psychologiques, culturels, idéologiques…etc. En effet, il existe deux autres dimensions : la transparence et l'interlocution qu'elle explique comme suit :

> *« Lorsqu'on envisage le problème de la parole", c'est-à-dire du code en fonctionnement, c'est dans le cadre du fameux schéma de la communication où celle-ci apparaît comme un tête-à-tête idéal entre deux individus libres et conscients, et qui possèdent le même code ; communication par conséquent toujours transparente, toujours réussie»* (Kerbrat-Orecchioni, C. 1980 :06).

Donc, on pourrait déduire qu'il ne faut pas croire que dans une situation de communication, il ne suffit pas que le code soit commun pour que le message transmis soit bien reçu du récepteur. En revanche, l'acte d'informer et de parler ne consiste pas à encoder une donnée préexistante et parfaitement libre : les manières dont le sens se constitue et apparaît (connotatif, implicite, pragmatique...), les situations discursives (conditions de la communication et du genre discursif), les compétences du locuteur (linguistique, communicative, culturelle, idéologique...), les statuts, les représentations déterminent les énoncés (Gillet, C. 1983). Notons que Kerbrat- Orecchioni, C. et Hymes, D. mettent en lumière sur l'interlocution, c'est-à-dire que l'interaction dans une situation de communication

[5]Nous parlerons en détail de ces notions quand nous aborderons le deuxième chapitre.

n'a pas été prise en considération par Jakobson. Kerbrat-Orecchioni, C. (1980) reproche aussi à Jakobson le fait de formuler le code dans son schéma de communication au singulier et suspendu entre l'émetteur et le récepteur ; ce fait a posé deux problèmes : D'un côté, le problème de l'homogénéité du code car il est impossible de trouver deux partenaires de la communication qui parlent exactement la même langue même s'ils appartiennent à la même communauté linguistique. D'un autre côté, le problème de l'extériorité du code : Les pôles de la communication (émetteur/récepteur) comportent deux aspects qui sont la compétence du point de vue de la production et une autre du point de vue de l'interprétation (Kerbrat-Orecchioni, C., 1980).

Après toutes ces critiques anticipées, Kerbrat-Orecchioni, C. (1980) reformule le schéma de communication de Jakobson comme suit :

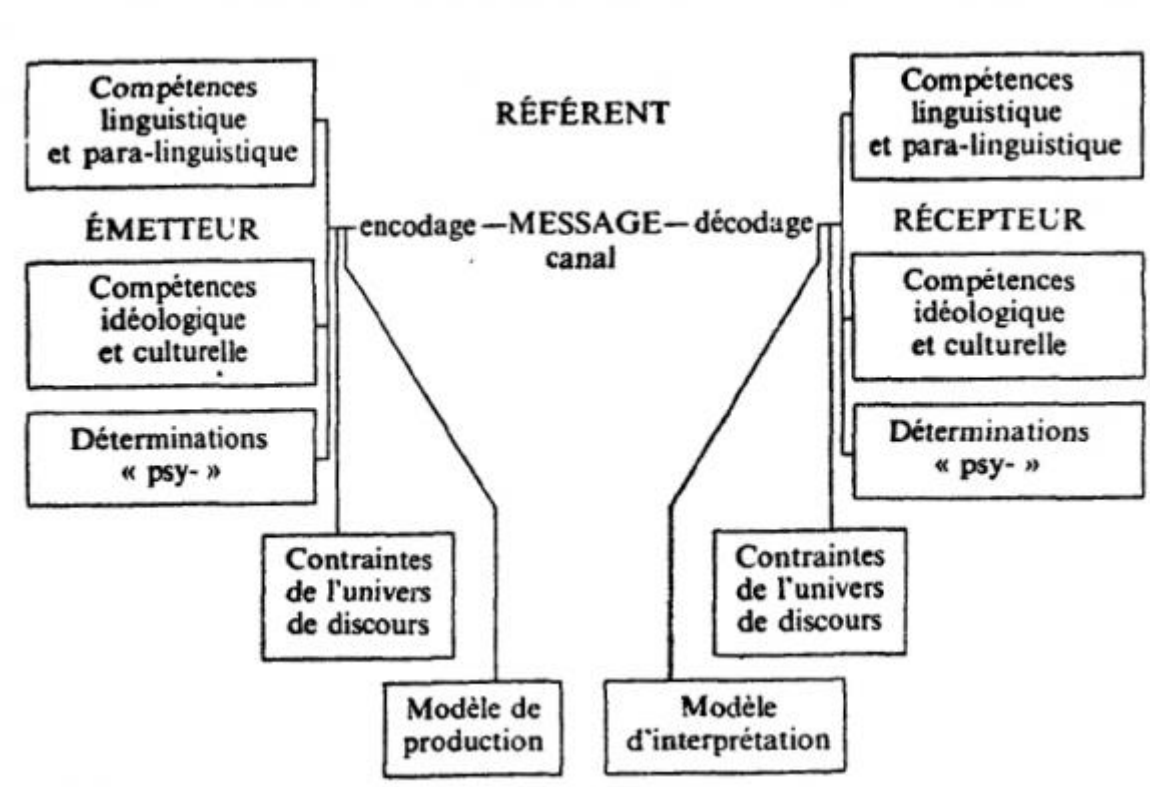


Figure 1 : **Le schéma de communication de Kerbrat-Orecchioni, C. (1980 :19)**

En effet, selon Kerbrat-Orecchioni, C. (1980), il est impossible de dissocier les compétences linguistiques et paralinguistiques car la communication humaine orale se caractérise par sa multicanalité. Par ailleurs, pour transmettre des significations oralement, les canaux para verbaux se prêtent mutuellement leur concours. Orecchioni cite aussi ce que l'on appelle

« univers de discours » signifiant l'hétérogénéité qui englobe les données situationnelles (communication de nature écrite ou orale) et l'organisation de l'espace communicationnel…etc. L'auteure mentionne également le facteur d'interprétation et le problème de la compétence idéologique en donnant à la situation de communication son aspect social[6].

Après la présentation des différentes conceptions de la communication verbale, il convient de déterminer la spécificité et les éléments fondamentaux qui caractérisent la communication humaine.

II-1-2- Les particularités de la communication humaine

Les désirs des êtres humains s'expriment dans des formes variées de pratiques et de conduites langagières individuelles ou collectives qui renseignent autant sur les rapports entre les individus. Au centre de la vie sociale, la manière de parler d'un peuple est une suite d'accords. Par ailleurs, le langage humain présente des spécificités qui le rendent incomparable avec d'autres types de communication (entre autres : la communication des fleurs, le langage informatique). Il a une spécificité qui lui est propre. Sans doute, l'un des caractères spécifiques de l'homme est le langage articulé. Pour ce faire, nous présenterons dans ce qui suit la spécificité de la communication humaine.

II-1-2-1. La communication humaine orale ou écrite

Plusieurs travaux de recherche se sont intéressés aux différents critères distinctifs des deux dimensions orale et écrite de la communication humaine. Pour commencer, notons que la communication orale et la communication écrite présentent d'importantes différences. Ainsi, pour Kerbrat-Orecchioni, C., *« L'opposition oral/écrit repose d'abord sur une différence de canal et de matériau sémiotique »* (2005 :23). Selon cette auteure, l'opposition oral/écrit s'explique par rapport à la production. Dans la dimension orale, il y a une production de sons et dans la communication écrite, il y a une production de signes écrits. Donc, les deux énoncés ne sont pas produits dans les mêmes situations. De plus, ils ne peuvent jamais construire les mêmes relations avec le récepteur de l'énoncé. Ajoutons que l'oral nécessite l'existence d'un contact direct (auditif ou visuel) entre les partenaires de la communication (un appel téléphonique, une conférence d'un séminaire…). Par contre à l'écrit, le contact est absent ou du moins il est indirect (les textos).

[6] CF Kerbrat-Orecchioni, C. (1980). L'énonciation de la subjectivité dans le langage. France, Paris : Armand colin.

Pour Sandré, M. (2013), le discours oral est élaboré instantanément et sa production est irréversible. Cependant, la construction d'un discours écrit peut être beaucoup plus longue, généralement reprise et traitée jusqu'à ce que le résultat satisfasse son destinateur (auteur). Notons aussi que l'oral a un caractère multicanal et pluri-sémiotique, ce qui n'est pas le cas de l'écrit qui doit se contenter du seul canal visuel et du seul système sémiotique verbal. En fait, on pourrait dire que les deux types de communication sont différents tant par leur nature que par leur production. Rappelons que dans le présent chapitre, nous n'avons pas l'intention de déterminer la différence entre le discours oral et le discours écrit, mais plutôt de mettre en évidence la spécificité de la communication humaine orale. Car dans cette contribution, seule la communication orale sera abordée, autrement dit des interactions orales par des locuteurs physiques (les candidats) dans une situation formelle (l'entretien d'embauche universitaire). Quelle serait la spécificité de la communication orale ?

L'oral est la forme la plus fréquente de la communication. Elle constitue un processus communicatif dynamique, observé en train de se produire. Selon Sandré, M. (2013), le langage oral revient à se rapprocher du langage articulé. D'ailleurs, le terme oral pour lui, vient du latin qui signifie « ce qui se fait par la bouche ». Dans cette perspective, les éléments définitoires de la parole orale sont comme suit :

- Les données orales sont des données matérielles : La notion d'oralité se réfère au versant sonore et même physique d'un échange communicatif linguistique. Pour analyser une communication orale (la parole), le chercheur fait abstraction de la vocalité (le verbal et le para verbal) et du concret de la voix. Celle-ci est un son produit par les vibrations des cordes vocales, avec des caractéristiques physiologiques particulières. Notons que chaque voix est propre à un individu présentant des nuances personnelles, il s'agit d'une signature vocale personnelle. De plus, la voix avec toutes ses variations peut permettre d'avoir accès à de nombreux indices par exemple du positionnement subjectif des locuteurs : leurs émotions, les prises de position… etc.

- Les données orales sont des données vivantes, c'est-à-dire qu'elles sont produites au moment où on les perçoit. Autrement dit, la parole orale est un échange verbal en train de se faire. Sans doute, on peut rencontrer des cas où la communication orale est préparée et travaillée en amont. Cependant, au moment où elle est produite, elle s'élabore au fur et à mesure.

- Les données orales sont des données complexes : La communication humaine orale est imbriquée dans un ensemble de production multicanale. Elle s'accompagne non seulement de caractéristiques para verbales (la voix, l'inflexion, l'accent, l'intonation, les pauses, les accentuations), mais aussi, des caractéristiques non verbales (gestes, postures, mimiques…etc.).

En somme, *« L'oral se présente, à premier regard (et non plus 'écoute') comme un entassement d'amorces avortées, de ratages, de répétitions, de reprises, d'interruptions, d'inachèvement, faits, pour l'essentiel, absent de l'écrit (du moins spontané) »* (Gadet et Kerleroux, cité par Sandré, M., 2013 :64)

Pour récapituler cela, l'on pourrait penser que l'oral a des particularités linguistiques différentes de celles de l'écrit. On peut distinguer d'autres types de mécanismes propres à la communication orale ; notamment les phénomènes de variations ordinaires, les phénomènes de variations linguistiques plus atypiques…etc.

A présent, il convient de rappeler que dans notre travail, nous tenterons de décrire les compétences interactionnelles des candidats et les stratégies discursives adoptées par ces derniers lors d'un entretien d'embauche, ce qui nous permettra d'analyser un enregistrement en nous appuyant sur une grille d'observation. Donc, nous allons analyser des données auditives en prenant en compte les interactions non verbales qui ont été observées et notées dans notre grille d'observation. Comme il a été mentionné auparavant, la toute première spécificité de la communication humaine, c'est l'usage de la parole « le langage verbal ». Eu égard des autres formes d'échange communicatif, la communication humaine est garantie par l'emploi de la langue orale qui peut mettre en œuvre deux aspects : un aspect verbal et un aspect non verbal.

II-1-2-2. La communication humaine verbale et/ou non verbale

La communication humaine doit être considérée comme « *un procédé de communication hétérogène, ''multicanal'' ou ''plurimodal''* » (Cosnier et Brossard, 1984 : 02). Elle peut se dérouler sur un plan verbal ou non verbal ou à travers l'alliance des deux aspects ; notamment dans un entretien d'embauche (situation de communication en face à face), la multicanalité des interactions verbales se manifeste à travers la combinaison synergique de plusieurs éléments : des interactions voco-acoustiques qui constituent la partie verbale de l'énoncé avec sa partie vocale (intonation, timbre, hauteur…etc.). Les autres visuels relèvent

de plusieurs codes qui sont statiques (artifices, morphotypes), cinétiques rapides (gestes, mimiques faciales) et cinétiques lents (faciès basals, postures, rides) (Cosnier et Brossard, 1984).

En effet, dans un échange communicatif oral en face à face qui est le cas de notre étude, plusieurs canaux seront utilisés par les partenaires afin de communiquer. En premier lieu, sur le plan vocal (le para verbal), on peut trouver des éléments comme la voix, les allongements, la pause qui sont intrinsèquement liés à l'aspect verbal. En deuxième lieu, on trouve le non verbal qui est relatif aux gestes, mimiques ou même aux expressions faciales qui participent à la signification de ce qui est déclaré.

Sur ce, on pourrait dire que la communication verbale et non verbale adhérent ensembles lors de la réalisation de l'acte de communiquer. Cependant, il est à citer que le langage verbal peut se manifester soit dans un cadre communicatif en face à face, soit à distance (une communication téléphonique). En revanche, la communication non verbale ne peut se manifester et n'a même pas de sens qu'en situation de communication en face à face où les acteurs recourent à des comportements non verbaux entre autres : les regards, les mimiques…etc.

A priori, la langue véhicule des significations qui servent à élargir la portée des influences exercées dans les interactions (Bange, P., 1992). En outre, elle constitue le principal instrument social de typification du savoir. Celle-ci est nécessaire à la construction d'une réalité intersubjective. Par ailleurs, la communication verbale est une action accomplie « *par un locuteur en produisant un énoncé dans une langue naturelle vis-à-vis d'au moins un récepteur, dans le but de modifier la situation antérieure à l'acte d'énonciation en provoquant une réaction du ou des interlocuteurs (réactions verbales et/ou comportementales) »* (Bange, P., 1992 :09).

De là, on pourrait dire que grâce aux mots, se structure la vision que l'individu a de l'univers dans lequel il vit. Ajoutons que par les mots, le locuteur manifeste des pensées ou des désirs. Donc, la communication verbale est considérée comme une activité d'expression d'un message (contenu) dissimulé derrière la parole. Quant à Kerbrat-Orecchioni, C. (1990), elle pense que le langage verbal est par essence fait pour être adressé. Elle ajoute que ce qui caractérise essentiellement le langage oral sous sa forme spontanée, c'est la présence massive de « Scories[7]» qui viennent encombrer le discours et entraver la communication verbale. En

[7]Scories : les ratés d'élocution (le bégaiement), les marques d'hésitation (hein,euh), les constructions incohéres…etc.

effet, la communication orale transforme des signes de nature verbale (répertoires lexicaux). Dans cette perspective, Sandré, M. ajoute que la communication verbale « *vise toutes les communications humaines sous formes vocale, qu'elles soient en face-à-face ou véhiculées par un canal de transmission autre que le contact direct » (2013 :03).*

Par ailleurs, le matériel verbal n'est pas une donnée brute, il est un objet que la linguistique s'est construit au cours de sa propre histoire. Il convient de souligner que dans la communication orale, la production de signes vocaux est accompagnée par d'autres signaux que la transcription écrite n'enregistre pas. C'est l'ensemble des signaux qui accompagnent l'articulation du canal verbal qu'on appelle le matériel paraverbal. Selon Kerbrat-Orecchioni, C. (1990), le domaine du paraverbal recouvre en particulier les phénomènes suivants : la prosodie, le débit, les différentes pauses, les particularités individuelles ou collectives de la prononciation et les différentes caractéristiques de la voix[8]. Signalons que seul l'enregistrement sonore est susceptible de capter les phénomènes paraverbaux.

En somme, la communication verbale est considérée comme un *« échange verbal entre un sujet parlant, qui produit un énoncé destiné à un autre sujet parlant, et un interlocuteur dont il sollicite l'écoute et/ou une réponse explicite ou implicite (selon le type d'énoncé)* » (Dubois,J., 1994: 94). Nous remarquons que cette définition ne s'intéresse qu'à l'aspect verbal de la communication, sans prendre en considération l'aspect non verbal. Cette composante est considérée par Moirand, S. comme un *« échange qui se réalise à travers de l'utilisation de signes verbaux et non verbaux »* (1982 :9-10).

Dans la même lignée, Kerbrat-Orecchioni, C. (1994) déclare que la communication humaine se manifeste à travers l'utilisation des mots, de l'intonation, des mimiques et des gestes dotés de certaines significations interactionnelles. Elle explique aussi que le matériel sémiotique dont disposent les partenaires de la situation de communication n'est évidemment pas le même partout, et qu'il s'agit des ingrédients verbaux, paraverbaux et non verbaux. En ce qui nous concerne, on pourrait remarquer à la suite de Vion, R. qu'*« un geste, un vêtement, une absence sont porteurs de significations »* (2000 :18). Notons aussi que dans une situation de communication, le choix d'un canal (matériel sémiotique) est influencé par diverses variables : Le domaine conceptuel, les conditions ambiantes, le souci d'économie…etc. Quant à Traverso, V.(1999), elle note que la communication humaine se caractérise par sa

[8] Pour plus de détail CF : Kerberat,Orecchioni, C. (1990) les interactions verbales Approche interactionnelle et structure des conversations Tome1 (3ème éd). France, Paris : Armand Colin

multicanalité qui se manifeste par la production des messages contradictoires exprimés par des canaux différents ; l'un verbal, l'autre non verbal.

Par ailleurs, *« Nous parlons avec nos organes vocaux, mais c'est avec tout notre corps que nous conversons»* (Abercrombie, D. cité par Kerbrat- Orecchioni, C. 1986 : 17). En effet, notre corps peut être intégré dans un échange verbal, à savoir lors d'un entretien d'embauche universitaire ; il véhicule des signes et même « *exprime toutes nos émotions, celles que nous désirons garder pour nous et celles que nous voulons transmettre »* (Turchet,Ph., 2009 :14). Tout bien considéré, toutes les émotions sont lisibles sur le visage et sur le corps. A cet égard, selon cet auteur, 80% de nos échanges passent par d'autres canaux que les mots. En fait, les travaux de mimo-posturo-gestuel sont saturés de références au verbal soit pour s'en séparer, soit pour s'y rapprocher. D'un côté, la subordination qui suppose que la production communicative peut être représentée de manière verbale ou non verbale. D'un autre côté, l'indépendance qui constitue une conception d'un parallélisme, c'est-à-dire qu'elle signifie la possibilité indépendante du geste et de la parole (Ghiglione,R., 1986). En effet, la communication non verbale renforce et même complète la communication verbale, ce qui participe à la compréhension entre les partenaires de la communication. Dans cette perspective, Turchet, Ph. (2009) pense que le fait de traiter le langage non verbal nous dirige directement à aborder le verbal. Il précise qu'il ne faut pas opposer le verbal et non verbal en expliquant qu' « *en cherchant le mot opposé à «verbal» vous deviez trouver une expression proche de «non verbal». (…) Les mots « non » et « verbal » ne sont associés dans aucun dictionnaire traditionnel. « Non verbal» ne s'oppose pas à « verbal » comme « non combattant» à « combattant », par exemple. L'opposé du mot « verbal » est le mot « écrit » »* (2009 : 20). En fait, le langage non verbal est essentiel à chaque étape de la vie sociale et complète le « verbal ».

Dans la même perspective, Cosnier, J. et Brossard, A. (1984) précisent que pour définir le non verbal, on a toujours recourt au verbal. Donc, on pourrait dire que ces deux dimensions ont une relation de complémentarité car et comme il a été mentionné dans les lignes précédentes, la communication humaine orale se caractérise par sa multicanalité. Ce point n'a pas été abordé depuis l'antiquité grecque, néanmoins ce n'est qu'avec les nouvelles sciences qui s'intéressent au langage, que la notion de multimodalité a été élargie. Parmi ces disciplines, nous citons la synergologie qui *« est une méthode de lecture du langage non verbal inconscient. Nous exprimons des sentiments par des micro-mouvements. Seuls 5 % des gestes relèvent de la culture. Les autres viennent du plus profond de soi et sont universels »*

*(*Turchet, Ph., 2004: 02). Précisons que l'objet central de la synergologie est le comportement non verbal inconscient (elle se base sur le lexique corporel), elle relève du corps et des mouvements inconscients. En fait, l'être humain est appréhendé à partir d'un langage corporel, en revanche la synergologie permet d'acquérir des réflexes de communication mieux adaptés à chaque partenaire (Turchet, Ph. 2004). Pour Turchet, l'expression « langage non verbal » désigne tout ce qui n'est pas des mots. La Synergologie permet aussi de décoder, selon des règles de lecture précises, les émotions émises par nos interlocuteurs. A ce titre, elle intéresse toutes les professions et toutes les personnes pour lesquelles la compréhension de l'Autre passe par l'identification de ses états émotionnels.

Il faut préciser qu'à chaque étape de la vie sociale, c'est à partir des informations non verbales fournies par le milieu dans lequel les êtres humains vivent, que les uns et les autres s'adaptent pour rendre leur communication plus efficace. Turchet, Ph. (2009) propose cinq dimensions du langage non verbal qui sont traitées dans des zones cérébrales différentes (le langage corporel est l'une d'entre-elles) :

- Le périverbal :Cette dimension prend en charge la distance, l'espace et le temps de la communication. Elle peut influencer la manière d'être en relation. On ne communique pas de la même façon selon qu'on soit près ou loin de notre partenaire, à côté de lui, face à lui…etc. Par exemple : Un enseignant veut gérer son auditoire et se faire respecter par ses apprenants, il va créer un espace (rester assis à son bureau). En revanche, un autre enseignant qui a l'intention de se rapprocher de ses apprenants, passera plutôt entre les rangs, se déplacera dans la classe et touchera même ses apprenants en expliquant la leçon. Les images suivantes illustrent cet exemple :

Figure 2 : Image téléchargée sur Google [9]

[9]Figure 01 : tirée de : https://www.google.com/imgres?imgurl=https%3A%2F%2Fwww.apprendreaapprendre.com%2Freussite_scolaire%2Fwp-content%2Fuploads%2F2015%2F07%2F2019_05_23_autorite_en_classe.jpg&imgrefurl=https%3A%2F%2Fwww.apprendreaapprendre.com%2Freussite_scolaire%2Fautorite-classe-public-difficile%2F&tbnid=nv9PUZdR5J-jYM&vet=12ahUKEwj6yJmIjdn6AhULvicCHYdUBoEQMyhDegQIARBq..i&docid=j9pfWylqZ2SfjM&w=1400&h=525&q=une%20le%C3%A7on%20dans%20une%20classe%20un%20enseignant%20loin%20de%20ses%20%C3%A9l%C3%A8ves&ved=2ahUKEwj6yJmIjdn6AhULvicCHYdUBoEQMyhDegQIARBq

Figure 3 : Image téléchargée sur Google[10]

- Le paraverbal *:* On pourrait déduire que selon Turchet, PH. (2009), le langage paraverbal fait partie du langage non verbal. Cette catégorie prend en considération la voix qui influence la communication au-delà des mots. La prononciation de la même phrase avec des intonations différentes peut créer plusieurs sens. Par exemple, l'expression « ferme la porte », articulée par un directeur à son employé n'aura pas le même sens que lorsqu'elle est émise par un enfant à sa mère .
- L'intraverbal *:* Cette composante désigne les informations subliminales qui véhiculent inconsciemment des signes et qui se rapportent aux odeurs, aux couleurs et à la forme des vêtements.
- Le supraverbal *:* Sont des signes distinctifs, déchiffrés consciemment ; entre autres : les vêtements, les accessoires (les bagues, les montres). Ce type de signe est identifié dans une autre partie du cerveau et participe aussi à la communication non verbale. Donc, ce sont des canaux non articulés mais conscients censés transmettre des messages. Par exemple : porter le noir pour manifester le deuil, ou porter une alliance pour afficher l'état civil (marié, fiancé).
- Le préverbal *:* C'est le langage corporel, autrement dit la capacité de transmettre des messages consciemment ou non en utilisant la gestualité et les mimiques sans articuler des mots. Cette faculté se manifeste par les gestes, les micromouvements…etc. En bref, le langage du corps « *correspond à la trace laissée par les émotions sur l'enveloppe corporelle* » (Turchet, PH., 2009 :30-31).

En définitive, on pourrait constater que *« notre corps est bien plus bavard que nous le croyons. Nos gestes, nos mimiques et nos tics sont autant de façons de livrer nos émotions celles qu'on*

[10]Figure 02 : tirée de : https://www.google.com/search?q=une+le%C3%A7on+dans+une+classe+un+enseignant+proche+de+ses+%C3%A9l%C3%A8ves&tbm=isch&ved=2ahUKEwj6yJmIjdn6AhULvicCHYdUBoEQ2-cCegQIABAA&oq=une+le%C3%A7on+dans+une+classe+un+enseignant+proche+de+ses+%C3%A9l%C3%A8ves&gs_lcp=CgNpbWcQAzoECCMQJ1C5DljTJ2C7MGgAcAB4AIABqgOIAY0TkgEJMC41LjMuMS4xmAEAoAEBqgELZ3dzLXdpei1pbWfAAQE&sclient=img&ei=oN1FY_r4Lov8nsEPh6mZiAg&bih=656&biw=1366

*désire transmettre comme celles qu'on préférerait garder pour soi » (*Turchet, PH., 2009 :833). Il faut souligner que l'étude des comportements non verbaux se caractérise par sa complexité et sa sophistication, car le corps humain transmet un nombre de micro-langage indéfini et que les spécialistes n'arrivent jusqu'à maintenant à décrypter la gestuelle des interlocuteurs. Par voie de conséquence, plusieurs chercheurs dont Lardellieront, P. (2008) ont critiqué la synergologie en la considérant comme pseudoscience, autrement dit, une science prétendue suivre des démarches et des croyances faussement scientifiques. En effet, il est à savoir que Turchet, PH. (2004) a pu classifier le langage non verbal selon plusieurs volets. De plus, il a proposé des comportements non verbaux qu'il faut éviter lors d'un entretien d'embauche. Or, en ce qui concerne notre travail, trouver une classification ne constitue pas notre but ; ce qui nous intéresse plutôt est l'apport théorique ainsi que la démarche que la synergologie a proposée afin de traduire le langage non verbal de l'être humain dans une situation de communication, en particulier en entretien d'embauche. Par ailleurs, il faut attirer l'attention sur le fait que dans nos circonstances (les interactions en entretien d'embauche), les partenaires de la communication véhiculent des messages par leur corps en utilisant des mimiques et des expressions du visage…etc. Donc, pour analyser leurs compétences et stratégies interactionnelles, nous devrons prendre en compte l'aspect non verbal. Néanmoins, comme nous l'avons déjà mentionné au début de notre travail, nous avons voulu enregistrer par vidéo les interactions des candidats, mais ces derniers ont refusé d'être filmés, donc nous avons par conséquent opté pour l'enregistrement audio accompagné par une grille d'observation détaillée. Dans ce cas, nous analysons des données orales en nous appuyant sur les données de la grille d'observation afin de décrypter le comportement non verbal des candidats.

En somme, dès la naissance, l'humain communique grâce à l'expression non verbale pour faire passer des messages et se faire comprendre. L'interactionniste Kerbrat-Orecchioni, C. (1990) met l'accent sur l'importance du langage non verbal dans un échange communicatif ; elle explique que dans une situation de communication, l'émetteur doit non seulement parler, mais aussi parler à quelqu'un et le signaler par l'orientation de son corps, par la direction dominante de son regard ou par la production de marqueurs verbaux d'allocution (hein, n'est-ce pas…etc.). En revanche, le récepteur doit lui aussi produire des signaux que nous dirons régulateurs (signaux d'écoute), notamment le hochement de tête, les expressions verbales (hum, oui…etc.). Nous pouvons ainsi déduire que la communication non verbale est transmise par des canaux visuels et auditifs qui influencent le fonctionnement de la communication. Par ailleurs, les interactions verbales sont faites de mots, d'intonations, de mimiques et de gestes dotés de certaines significations interactionnelles. Kerbrat-Orecchioni, C. (1986) propose trois aspects

pour la communication humaine : Une dimension linguistique (qui est le répertoire verbal et lexical des interlocuteurs), une autre paraverbale (qui est le paralinguistique entre autres : le débit, l'intensité vocale), cet aspect joue un rôle fondamental dans le processus d'alternance des tours de parole dans une communication, ainsi que ceux qui passent par le canal visuel. Et la troisième est une dimension non verbale (qui constitue la proxémique, les gestes, la démarche et les postures, les regards et les mimiques…etc.). Le schéma ci-dessous illustre l'éventail des signes de la communication humaine orale :

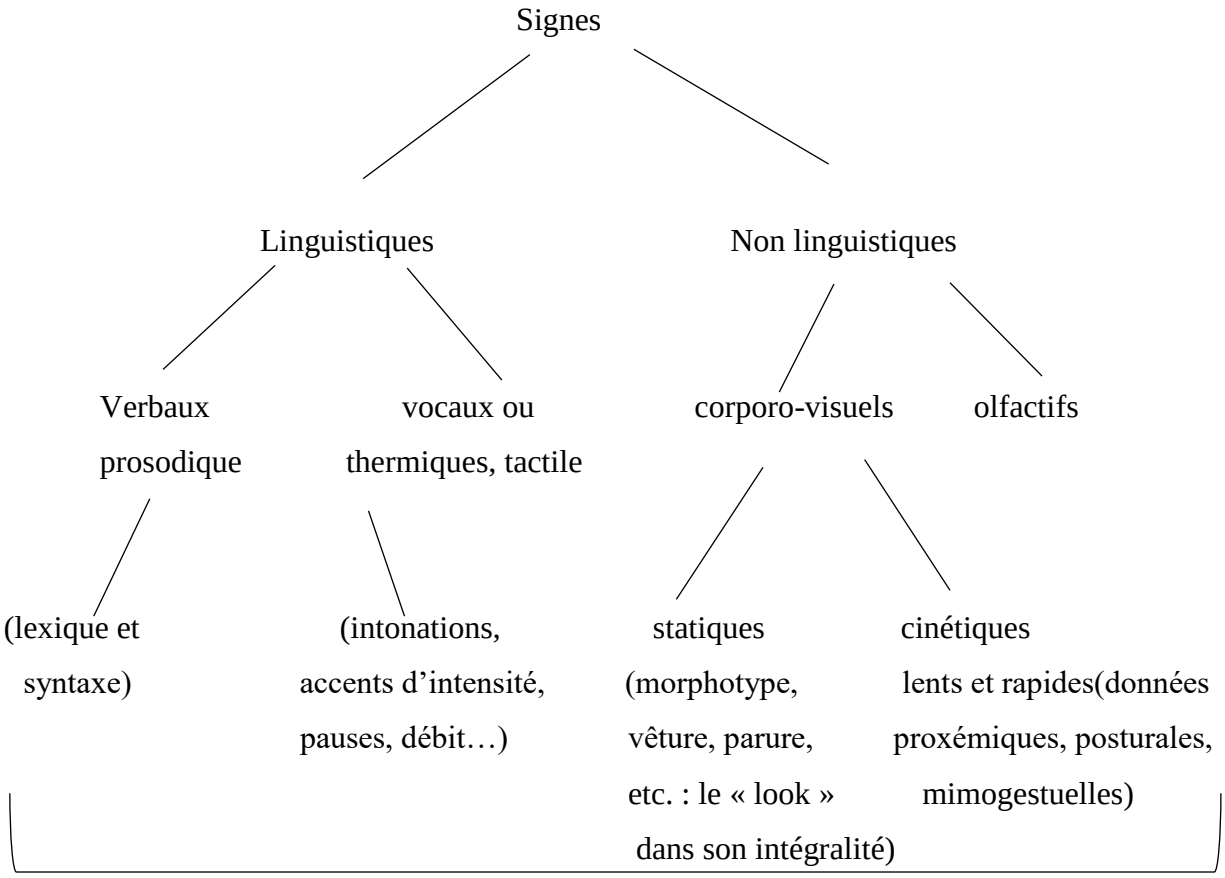


Illustration 3*:* Signes para-verbaux (« para » dans la mesure seulement où ils interviennent dans des interactions à dominante verbale)
(Kerbrat-Orecchioni, C., 1986 :13)

II-1-2-3. La communication humaine orale monologale ou dialogale

La communication monologale est produite par un seul locuteur (énoncé), par exemple le discours d'un président, un cours magistral universitaire…etc. Par contre, dans un discours

dialogal, le locuteur s'adresse à un interlocuteur sur la compréhension-réponse (il attend une interaction) et sur lequel il ne cesse d'anticiper. En effet, « *un discours est monologal lorsqu'il prend la forme textuelle non du dialogue (enchainement de tour de parole produits par des locuteurs différents) mais du monologue (un seul énoncé produit le plus souvent par un seul locuteur »* (Bres, cité par Sandré, M., 2013 :19). Donc, on peut penser que les discours peuvent être définis par l'une ou l'autre de ces formes textuelles, certains étant exclusivement monologaux et d'autres dialogaux. En analyse conversationnelle, les interactionnistes caractérisent un énoncé dialogal par l'alternance des partenaires c'est-à-dire la présence des tours de parole.

Certainement, le discours dialogal nécessite au moins deux locuteurs, par contre le monologue n'est produit que par un seul locuteur. Cependant, le discours monologal fait intervenir deux instances distinctes-il est toujours destiné à quelqu'un- autrement dit, tout acte de parole implique une allocution.

De plus, la différence entre les deux genres de discours n'est pas aussi claire qu'elle apparait. Les concepts « monologue » et « dialogue » sont particulièrement polysémiques dans l'usage commun. Ainsi, nous pouvons parler de discours monologue quand un locuteur monopolise la parole dans une situation de communication (par exemple un directeur dans une réunion). Or, le dialogue est parfois compris seulement comme un échange entre deux personnes ou plus. Par ailleurs, un discours ne se caractérise pas nécessairement sous un genre textuel unique ; il n'est pas en effet exceptionnel qu'un discours monologal comporte des séquences dialogales ; notamment dans une interaction au milieu d'une conférence scientifique. Parallèlement, un discours dialogal contient des séquences monologales (par exemple une tirade dans un débat). Ou même, un énoncé qui se présente successivement sous forme monologale et dialogale (par exemple une émission télévisée commence par une présentation d'un candidat à la présidentielle suivie par un échange avec des journalistes). Les deux types peuvent être entremêlés. En effet, l'on pourrait dire qu'il s'agit de classer le genre de l'énoncé dans sa forme textuelle dominante.

Il convient de rappeler que dans notre travail de recherche, nous tenterons de décrire les conduites interactionnelles verbales des candidats à l'entretien d'embauche, donc notre contexte de recherche implique des discours de genre dialogaux où le destinataire de l'énoncé devient à son tour locuteur pour s'adresser à l'auteur du premier énoncé.

En guise de conclusion à ce chapitre, nous résumons que l'activité verbale -la communication humaine- est nécessairement considérée comme une activité d'expression d'un contenu de pensée dissimulé derrière la parole. En revanche, le discours ou l'énonciation transmet des informations ou un contenu sémantique ou propositionnel sous son second aspect (Bange, P.,

1992). Dans ces conditions, la communication est une activité sociale organisée collectivement par les partenaires. Néanmoins, la communication humaine qui est notre cadre de recherche n'est pas simplement l'acte de communiquer et d'exprimer un contenu et un sens intentionnel, mais elle est une procédure interactive dans laquelle le partenaire de la communication construit le sens dans une adaptation constante à son interlocuteur (le récepteur) du moment.

Rappelons que la communication ne se limite pas à un simple échange, elle est examinée dans le cadre du contact humain ; elle met une personne en contact avec quelqu'un d'autre et transmet un message par le langage parlé en fonction du rôle des partenaires dans un contexte donné dans lequel se déroule la communication. Par ailleurs, pour communiquer lors d'un entretien d'embauche universitaire, les candidats utilisent bien plus que des mots dans leurs interventions avec les embaucheurs. En effet, le corps humain possède aussi son propre langage, sa gestuelle, sa façon de s'asseoir, de parler et d'établir un contact visuel qui sont autant d'instruments de communication non verbaux qui harmonisent les messages que nous transmettons verbalement. Autrement dit, *« Communiquer c'est adopter un comportement, qui comprend une intégralité de possibilités communicatives, qu'il faut analyser en étroite synergie »* (Sheflen cité par Sandré, M., 2013 :60). Il est à conclure qu'on ne peut pas séparer la communication verbale de la communication non verbale de l'individu ; de son comportement interactionnel en tant que l'un des acteurs de la scène-entretien d'embauche. Rappelons aussi que la communication verbale est le produit de l'activité langagière des sujets parlants, c'est l'exploitation individuelle et concrète de la langue par ses utilisateurs. En revanche, la communication non verbale contribue à soutenir le langage verbal avec fréquemment une dimension affective interprétée par le récepteur qui permet d'appuyer le message. L'émetteur a le pouvoir de véhiculer son message à travers le langage et l'expression non verbale et ainsi de l'accentuer ou le minimiser selon sa volonté. Par ailleurs, les "émoticones" apparues ces dernières années dans les textos et les e-mails sont là pour appuyer un propos et tentent de combler un déficit non verbal inhérent à ce mode de communication. Nous pouvons souligner aussi que les signes non verbaux constituent un excellent indicateur de l'état de la relation entre partenaires.

Enfin, pour étudier un échange communicatif, il faut prendre en compte la totalité de ses éléments comportementaux dans l'analyse. Après avoir saisi l'étendue des possibilités, il faut faire des choix sur ce qu'il est possible et intéressant ou non de garder pour l'étude (notamment dans le cas de l'analyse du discours et non de l'analyse de la gestualité par exemple). Rappelons que dans notre recherche nous tenterons d'analyser les interactions verbales dans un contexte formel universitaire où nous allons observer les entretiens d'embauche afin de décrire les

stratégies interactionnelles adoptées par les candidats pour résoudre leurs problèmes communicatifs. En effet, être candidat c'est être regardé, dans un entretien : le candidat est exposé au regard de ses embaucheurs. Cette position induit des changements de perception de son corps de façon consciente ou inconsciente. Donc, dansnotre analyse nous tenterons de décrire le comportement langagier et corporel des candidats quand ils se confrontent à des difficultés de communication.

Chapitre 02

Pour une approche interactionnelle en entretien d’embauche

« *Que je le veuille ou non, je suis pris dans un circuit d'échange* »

(Barthes, R. cité par Kerberat- Orecchioni, C., 1996 :04).

En tant qu'être social, on vit dans un circuit d'échanges dans lequel les individus se trouvent souvent dans une situation de dialogue et d'échange communicatif. Implicitement, dès qu'on aborde la communication entre les êtres humains, on pense directement à l'interaction verbale. Celle- ci désigne toute communication de type langagier, elle inclut plusieurs formes, entre autres : les interactions en face-à-face, les interactions téléphoniques…etc.

L'interaction verbale comme notion, représente un vaste champ d'étude étant donné qu'elle sollicite les chercheurs à l'évoquer jusqu'à présent. Effectivement, plusieurs recherches ont été menées sur l'interaction et dans ses différents terrains notamment : les interactions dans le commerce, les classes, les médias, les conversations téléphoniques et même les interactions dans les réseaux sociaux. En revanche, l'entretien d'embauche comme milieu d'interactions, n'a pas été beaucoup pris en charge. C'est d'ailleurs ce qui nous a motivée à traiter les interactions dans l'entretien de recrutement dans le but de relever/extraire puis d'analyser les compétences et les stratégies interactionnelles adoptées et mobilisées par les candidats lors de ces entretiens visant d'assurer le poste à pourvoir.

Le deuxième volet théorique comprend deux sections. La première va porter sur l'approche interactionnelle qui nous donne à voir un aperçu historique de cette approche, ses origines, son évolution ainsi que ses fondements théoriques en nous appuyant sur l'interaction verbale comme action sociale. Dans la seconde section, nous allons nous intéresser à l'entretien d'embauche en tant qu'acte interactionnel dont nous allons expliquer les formes, les typologies, le climat interactionnel et les styles. De ce fait, le présent chapitre nous permettra d'aborder le courant interactionniste, notamment l'analyse conversationnelle d'inspiration ethnométhodologique. Pour ce faire, nous nous référerons à divers travaux en analyse des interactions notamment ceux de Sacks, H., Schegloff, E., Jefferson, G., Vion, R., Kerberat-Orecchioni, C., Bange, P., Garfinkel, H. et bien d'autres.

II-2-1- L'approche interactionnelle

II-2-1-1. Origine de l'analyse interactionnelle

L'interactionnisme est un courant apparu aux Etats-Unis en 1950, il a été théorisé par Herbert Blumer. C'est un champ d'étude hétérogène. Notons que le mérite de ce courant revient à la rencontre de plusieurs approches qui partagent le même but : celui de l'étude des

interactions verbales dans la vie quotidienne, notamment l'ethnographie de la communication, l'ethnométhodologie ou encore l'analyse conversationnelle.

II-2-1-1.1. De l'ethnographie à l'ethnométhodologie, à l'analyse conversationnelle

Dans les années soixante, une nouvelle approche en Californie a vu le jour, c'est ce qui est appelé l'analyse conversationnelle abrégée : « **AC** ». Mais ce domaine est plus développé en France qu'aux Etats- Unis. En effet, en France, il a été l'un des objets d'étude de la linguistique[11]. La branche de l'analyse conversationnelle est dérivée de la sociologie et plus précisément de l'ethnométhodologie qui est une approche américaine développée par le sociologue Garfinkel, H. (Studies in ethnomethodology : 1967). L'ethnométhodologie puise ses racines de la sociologie de Parsons et plus précisément de l'ethnographie de la communication de Hymes. D. (1962). Le terme ethnométhodologie est composé de « ethno » qui désigne les membres d'une société bien précise, et de « méthodo » qui renvoie aux méthodes ainsi qu'aux démarches utilisées par les membres d'une société donnée afin de bien organiser leurs échanges verbaux au cours de leur vie quotidienne. Sur ce point, Kerbrat-Orecchioni, C. affirme que :

> *« Le terme même d' '' ethnométhodologie'', fabriqué sur le modèle d'ethnobotanique et d'autres ''ethnosciences'', doit être entendu comme suit: il s'agit dans cette perspective de décrire les méthodes (procédures, savoir et savoir-faire) qu'utilisent les membres d'une société donnée pour gérer adéquatement l'ensemble des problèmes communicatifs qu'ils ont à résoudre dans la vie quotidienne* » (1990 : 61- 62).

L'ethnométhodologie suggère d'analyser des interactions sociales telles qu'elles sont disposées. Or, elle se réfère à une démarche inductive basée sur des observations empiriques « *où elles permettent la découverte de régularité dans le fonctionnement des interactions sociales »* (Kerbrat-Orecchioni, C., 1990 :63). Par voie de conséquence, cette démarche peut être applicable aux différentes activités sociales (les conversations quotidiennes, les interactions institutionnelles…etc.). Plus tard et par le biais de ces études analytiques, cette approche voit naitre un intérêt pour la dimension sociale du langage. Autrement dit, un intérêt qui s'occupe de l'interaction verbale (les échanges verbaux), concentrée sur l'organisation des échanges langagiers sous l'animation de Sacks, H.:

[11]CF : Kerbrat-Orecchioni, C. (1990 : 9). Les interactions verbales ; Approche interactionnelle et structure de conversations Tome 1. France, Paris : Armond Colin. Et COSNIER, J., et KERBRAT-ORECCHIONI, C. (1987). Décrire la conversation. France, Lyon : Presses Universitaire de Lyon.

II-2-1-1.2. L'analyse conversationnelle

En pratique, l'analyse conversationnelle suit les opinions générales de l'ethnométhodologie, ainsi que les méthodes issues du champ de la microsociologie interactionniste (ethnographie et l'ethnométhodologie) (Kerbrat-Orecchioni, C., 1987). Cependant, nous pouvons déceler quelques points de divergence : l'ethnométhodologie se concentre sur la description de la structure des échanges verbaux, en revanche l'analyse conversationnelle se base plus sur la question de l'organisation de l'interaction verbale, plus précisément sur *« la machinerie générale »* (Kerbrat-Orecchioni, C., 1990 :63), et sur les aspects linguistiques et extralinguistiques comme les pauses, la prosodie…etc. L'analyse conversationnelle s'intéresse aussi aux engagements des interactants dans une situation ou une action conjointe, comme l'affirme Kerbrat-Orecchioni,C. : *« parler c'est échanger et c'est échanger en échangeant »* (1990 :17). Quant à l'ethnométhodologie, elle sert à décrire les procédures utilisées par les membres d'une communauté dans une interaction et leurs compétences interactionnelles : « *il s'agit dans cette perspective de décrire les 'méthodes' (procédures, savoirs et savoir-faire) qu'utilisent les membres d'une société donnée pour gérer comme il convient l'ensemble de problèmes communicatifs qu'ils ont à résoudre dans la vie quotidienne »* (Kerbrat-Orecchioni, C. 1996 :12).

L'analyse conversationnelle qui est une face de l'ethnométhodologie, est une approche développée par Sacks, H. sociologue américain connu par sa thèse qui traite de l'organisation des tours de parole dans les conversations (1966). Sacks, H. est le pionnier de l'analyse d'une conversation téléphonique d'un centre de prévention du suicide en Californie ; son objectif était de décrire les séquences d'ouverture des appels téléphoniques et les méthodes utilisées par les appeleurs afin d'éviter de donner leurs vrais noms. C'est ce qui a permis la renaissance de ce courant.

L'objectif principal de l'analyse conversationnelle est de chercher à comprendre comment les membres d'une société donnée gèrent et organisent leurs échanges communicatifs au cours de leur vie quotidienne. Dans cette perspective, Kerbrat-Orecchioni, C. confirme que « *c'est l'analyse conversationnelle, dont l'objectif est de décrire le déroulement des conversations quotidiennes en situation naturelle »* (1996 :13). Donc, nous pouvons dire qu'elle cherche à retracer l'enchainement de la communication et son aspect organisationnel (par exemple, comment les sujets commencent leurs interactions et de quelle façon ils les clôturent).

Chapitre 02 : Vers une approche interactionnelle en entretien d'embauche

En 1992, Bange, P. note que les recherches principales en analyse conversationnelle ont porté essentiellement sur les formes de coordination des activités de communication entre les interactants dans une interaction verbale ; c'est - à- dire la façon dont les partenaires coopèrent afin d'assurer le bon déroulement de leurs échanges, c'est ce qui a donné la caractéristique principale de l'analyse conversationnelle. Pour rappel, « *l'analyse des interactions ne constitue pas un domaine homogène et unifié, mais au contraire un champ aux influences et aux orientations diverses* » (Traverso, V., 2007)[12]. A ce qui a été expliqué par l'auteure, il convient d'ajouter que l'analyse conversationnelle est une approche ouverte, c'est-à-dire qu'elle est multidisciplinaire : elle se trouve à l'intersection de plusieurs disciplines notamment : la sociologie, la psychologie, la linguistique…etc. dont l'ethnométhodologie. Il est évident que l'analyse conversationnelle désigne l'étude des mécanismes de la gestion des interactions verbales qui exige une compréhension partagée par les membres d'un groupe social. A la fin des années 70, cette approche a prouvé sa force comme étant un domaine autonome visant la compréhension de l'organisation des échanges verbaux oraux grâce aux travaux de Sacks, H. et de ses deux coopérateurs Jefferson, G. et Schegloff, E-A. Précisons que les travaux de ces derniers portent sur des enregistrements « audio », c'est-à-dire qu'ils ne traitent que l'aspect verbal et paraverbal des interactions.

Cette première génération d'interactionnistes s'est concentrée sur l'étude de l'ordre social (1974 /1978). Elle s'est focalisée sur le mécanisme de l'alternance des tours de parole entre les interactants en essayant de décrire les règles qui gèrent l'organisation, la construction de l'interaction et aussi la façon dont ils réparent les chevauchements[13] et les ratés[14]du système des tours qui peuvent entraver la communication. Ils se sont concentrés sur l'étude des conversations ordinaires (courantes). Puis, dans les années 90, l'analyse conversationnelle s'est intéressée au non verbal où elle reconstitue des conversations à partir des enregistrements audio-visuels. Elle a traité aussi d'autres types d'interactions, notamment : les interactions dans l'aspect formel (institutionnel) comme celles du cadre de travail (Drew et Heritage : 1992). A ce propos, Traverso, V. affirme que l'analyse conversationnelle peut servir à étudier différents genres d'interactions et *« tout type d'échange verbal, quelles qu'en soient la nature et la forme »* (2007: 05).

[12]https://doi.org/10.3917/rsi.089.0021
[13]CF : Kerbrat-Orecchioni, C. (1996). *La conversation*. France : Edition Seuil, pp. 24-32.
[14]Ibid.

En effet, l'analyse conversationnelle comme méthode d'analyse a pu toucher différents types d'interactions verbales. Mais, nous le verrons, il est essentiel de préciser qu'au départ Sacks, H. le fondateur de cette approche n'a travaillé que sur des conversations téléphoniques, d'où d'ailleurs « l'analyse conversationnelle ». Néanmoins et comme nous l'avons déjà souligné, cette approche a touché plus tard à d'autres types d'interactions tels que les discussions, la dispute… etc. Par ailleurs, il est évident que la conversation (la conversation téléphonique) constitue le cœur de l'analyse conversationnelle par le fait qu'elle soit le premier corpus à analyser, ce qui explique son appellation : 'approche conversationnelle'. Nous pouvons constater aussi que cette approche a été le point de départ de l'analyse des interactions.

Nous retenons avec Traverso, V. que l'analyse conversationnelle est une approche transdisciplinaire qui peut exploiter plusieurs types d'interactions verbales dans la vie quotidienne. Par voie de conséquence, l'analyse conversationnelle vise à expliquer comment les interlocuteurs agencent et organisent leurs échanges communicatifs, notamment la séquentialisation des interactions verbales : la séquence d'ouverture, la séquence de clôture et le corps de l'échange verbal (nous n'engagerons pas ici la discussion sur les séquences de la communication, nous l'aborderons plus tard). La même idée est avancée par Kerbrat-Orecchioni, C. pour qui « *l'analyse conversationnelle a pour objectif de dégager les règles et principes qui sous-tendent le fonctionnement des conversations, et plus généralement, des différents types d'échanges communicatifs qui s'observent dans la vie quotidienne »* (1994 :7).

Dans cette perspective, l'auteure ajoute que *« …la tâche de l'analyste consiste à dégager les règles qui sous-tendent la fabrication de ce texte, et sa cohérence interne, réglés d'enchainement des tours de parole, ou d'organisation de ces unités hiérarchiques que sont les interventions et les échanges »* (1992: 9). Nous en déduisons que l'importance de cette approche est de décrire comment les interactants dans une situation de communication peuvent accomplir interactivement leurs fonctions interactionnelles, c'est d'ailleurs ce qu'affirme Kerbrat-Orecchioni,C. : « *l'analyse conversationnelle ne s'intéresse pas en principe à telle ou telle conversation particulière, mais à la machinerie générale qui la sous-tend* » (1990 :63).

A présent, nous nous référons à la définition de l'interaction et ses dérivés donnée par Traverso, V., définition qui va nous servir à bien cerner les concepts- clés de cette approche *: «On utilise interaction pour le sens générique avec ses dérivés : « interactants » (les individus*

qui sont en interaction), « interactionnel » ou « interactif » (qui relève de l'interaction), « l'interactionnisme » et « interactionniste » (pour ce domaine d'analyse) » (2007 :5).

Sur le plan méthodologique, l'analyse conversationnelle est comme l'ethnométhodologie, une approche empirique liée à l'analyse des cas concrets qui sont basés sur une méthode inductive. Sur ce point, chaque interactionniste doit s'engager dans ces cinq étapes qui sont :

- Le choix de la situation ⟶ c'est le point de départ de tout interactionniste, dans lequel il choisit une situation de communication, quel que soit son genre ; par exemple : une conversation entre amis, une consultation médicale…etc. Le choix de la situation d'interaction dépend de ce que l'internationaliste vise.
- L'observation ⟶ c'est l'instant ou bien la phase où le chercheur observe et remarque un phénomène à étudier.
- La collecte des données ⟶ qui est le moment d'enregistrer les échanges pour constituer le corpus de recherche (en analyse interactionnelle, nous avons le choix de faire des enregistrements auditifs ou bien audiovisuels).
- La transcription ⟶ c'est le moment où l'on transcrit et l'on traduit les interactions orales en écrit. Dans la même lignée, Traverso, V. avance que « *la transcription est une préparation indispensable du corpus, à travers laquelle on cherche à conserver à l'écrit le maximum des traits de l'oral …*» (2007:23).
- Et la dernière étape est la phase la plus importante ; celle de l'analyse et de l'interprétation des résultats.

Sur la base de ce qui a été dit, Traverso, V. ajoute que

> *« l'analyse des interactions repose sur une méthode inductive : elle part des données en cherchant à identifier des comportements interactionnels récurrents, pour en proposer des catégorisations et formuler des généralisations. La démarche est résolument descriptive. Elle se fonde sur l'observation, l'enregistrement et la transcription minutieuse d'interactions authentiques »* (2007: 22).

Rappelons que notre travail de recherche qui s'intitule « les compétences interactionnelles des candidats lors d'un entretien d'embauche ; le cas des enseignants universitaires de l'UMBB 2017/2018 », a pour but de mettre en évidence les stratégies interactionnelles utilisées par les candidats afin d'augmenter le pourcentage de chance d'être sélectionnés par les recruteurs. De ce fait, nous allons suivre la démarche de recherche citée ci- dessus et transcrire des enregistrements auditifs en écrit afin de les exploiter, d'en déceler les compétences

interactionnelles des candidats et les stratégies discursives qui ont été mobilisées au cours de l'entretien, ainsi que de démontrer l'aspect organisationnel des interactions verbales articulées par les sujets. De plus, nous allons tenter de décrire la gestion et l'organisation de leur discours. Pour ce faire, nous allons nous appuyer sur deux approches que nous considérons comme indissociables ; à savoir l'ethnométhodologie qui sert à dévoiler les procédures et les méthodes utilisées par les candidats-interactants, autrement dit : comment ils peuvent prouver leurs compétences interactionnelles à travers la mobilisation des stratégies de communication répondant aux questions posées par les sélectionneurs. Ensuite, l'analyse conversationnelle qui exploite la description de l'enchainement de l'interaction et qui explique l'aspect organisationnel des interactions, à savoir ; comment les entretenus gèrent leurs interventions (la façon dont ils ouvrent ou clôturent leur discours). De là, nous pouvons dire que notre travail s'inscrit dans une approche interactio-ethnométhodologique, c'est-à-dire dans un cadre de l'analyse conversationnelle d'orientation ethnométhodologique.

A présent, revenons au concept clé « transcription » : cette opération sert à calquer **fidèlement** les interactions orales en écrit. Elle est considérée par Traverso, V., comme devant *« répondre à des contraintes de précision, de fidélité, et de lisibilité »* (2007 :23).

A la lumière de ce point de vue, il nous parait utile de rappeler que la transcription est typique, qu'elle doit refléter les interactions orales en écrit. Par ailleurs, elle permet aux lecteurs de revivre les interactions orales dans un autre volet qui est l'écrit. C'est une transcription orthographique des échanges oraux.

Par exemple :

A : t'malade↑ ? Sérieux

B : = Oui:::: comme SI tu n'savais pas.

En lisant cette verbalisation, et à l'aide de la transcription écrite, nous pouvons imaginer la situation de communication en dévoilant son rythme, ses caractéristiques, et même l'organisation des tours de parole. .

A présent, pour mieux comprendre comment les interactionnistes transcrivent leurs corpus (audio/ audio-visuel), nous allons présenter un tableau qui illustre le système de transcription qui a été cité par Traverso,V.(2007), dont il précise qu'il n'y a pas un système de transcription unifié, chaque transcripteur forme son système de transcription en s'inspirant

généralement de celui de Jefferson (Schenkein, 1978), ou celui de Bielefeld (Bange, P., 1992).

	Les interactions	La transcription
Tours de parole	Enchainement immédiat	=
	Chevauchement/ interruption	[
Voix et intonation	Intonation légèrement montante	/
	Intonation fortement montante	↑
	Intonation légèrement descendante	\
	Intonation fortement descendante	↓
	Les caractéristiques vocales	(FORT)…+ (Elles sont notées en petites capitales entre parenthèses au début de l'extrait, et leur fin est indiquée par le signe +)
Rythme	Chute d'un son	T'là
	Allongement d'un son	Sû:r
	Un allongement très important est marqué par	Sû:::: r

	plusieurs fois deux points	
Rythme	Mot interrompu brutalement par le locuteur	C'est-c'est incroyable
	Les majuscules indiquent l'insistance ou l'emphase	OUI
Silences et pauses	Pause dans le tour d'un locuteur, inférieure à 1 seconde.	
	Pause chronométrées supérieures à 1 seconde.	
	Les pauses entre les prises de paroles de deux locuteurs successifs	
Gestes et actions	Les gestes et les actions des interlocuteurs sont cités entre parenthèses en italique.	(*il serre ses mains)*
Graphie des unités non lexicales	Note d'une aspiration.	(ASP)
	Note d'un soupir.	(SP)
	Note d'un rire.	(RIRE)
	Les émissions vocales sont notées selon leur transcription courante.	Ah, hm…
Indication « META »	Les coupures qui sont dues au transcripteur	[…]

	Un passage inaudible est noté :	(inaudible)

Tableau 1 : Tableau de transcription proposé par Traverso, V.(2007)

NB : les interactants sont indiqués par des initiales (Jack : J/ Claudine : C). Les personnes dont ils parlent, sont marquées par des prénoms courts et fictifs (Mila).

Une fois le corpus requis et enregistré, l'interactionniste procède à une transcription rigoureuse où il doit mettre par écrit les données orales qui lui permettent de dévoiler le flux de la parole, afin de mieux observer les phénomènes interactionnels, notamment le silence, les pauses et les allongements... etc.

Notons que dans notre travail, nous apportons une précision au niveau de la langue orale : Au sein de l'analyse conversationnelle (AC), les interactionnistes prennent en considération les signes vocaux ainsi que les signes graphiques et gestuels dans le but de dévoiler les échanges communicatifs des interactants. Nous pouvons ajouter par rapport à ce qui a été dit ci- dessus, que l'objet d'étude de l'approche interactionnelle est les échanges verbaux qui se déroulent dans des situations concrètes, à savoir : la conversation, la discussion et l'entretien qui est notre contexte de recherche. Ainsi, nous focalisons notre attention sur la description des compétences et des stratégies interactionnelles utilisées par les candidats lors de l'entretien d'embauche universitaire, afin de donner une bonne image aux recruteurs et assurer le poste à pourvoir. Autrement dit, nous allons décrypter comment les entretenus mettent en scène d'une manière plus au moins implicite des stratégies discursives dans le but de prouver leurs compétences de communication et les mettre en lumière. Nous ne saurions conclure cette section sans rappeler que nous nous inscrivons dans une approche interactionnelle, en particulier dans l'analyse conversationnelle de direction ethnométhodologie dont l'objet d'étude est **l'interaction verbale**.

II-2-1-2. L'interaction verbale comme objet d'étude

Avant de définir la notion d'interaction verbale, il nous semble important de présenter un aperçu ou une brève description historique de son évolution.

Chapitre 02 : Vers une approche interactionnelle en entretien d'embauche

L'interaction verbale dans son contexte historique a vu le jour dans le sillage de l'interactionnisme avec ses multiples approches, notamment l'ethnométhodologie et l'analyse conversationnelle au cours des années 60. En effet, à cette période, ces deux nouvelles approches étaient les plus célèbres et les plus répandues grâceaux travaux de Grafinkel, Sacks, Shegloff et Jefferson qui se sont focalisés sur l'observation des mécanismes des échanges communicatifs. Ainsi que les procédures interactionnelles déployées par les interactants lors d'une interaction, sans oublier également l'importance des recherches qui sont issues de l'ethnographie de la communication, en particulier celles de Hymes et Gumperz (voir ci-dessous : chapitre 1).

Le concept d'interaction est très vaste, il admet plusieurs définitions. Pour définir le concept, nous tenterons de nous référer à des chercheurs qui se sont focalisés sur l'étude de l'interaction verbale et qui sont issus de plusieurs approches (l'ethnométhodologie, la sociologie, l'analyse conversationnelle…etc.), notamment : Bange, P., Traverso, V., Vion, R. Kerbrat-Orecchioni, C. et Goffman, E. …etc.

Par ailleurs, l'interaction est considérée comme un objet de recherche pour les spécialistes en didactique. En effet, plusieurs travaux de recherches ont été consacrés à l'étude des interactions dans le contexte didactique. Ils se sont basés sur le rôle des interactions verbales dans le processus de l'enseignement /apprentissage et l'acquisition des langues étrangères, où ils ont analysé leur dynamique interactionnelle. Parmi ces auteurs, nous citons par exemple : Falnders, N-A. (1960) qui a traité les interactions didactiques dans les classes, Moirand, S. (1982) parlant de la compétence de communication. Sur ce, le concept d'interaction s'inscrit en Sciences Humaines qui, selon Vion, R. :

> *« semblent désormais travailler avec un sujet social, ou avec un individu socialisé, et n'opèrent donc plus à partir du sujet "psychologique" individuel. L'interaction constitue dès lors une dimension permanente de l'humain de sorte qu'un individu, une institution, une communauté, une culture, s'élaborent à travers une interactivité incessante qui, sans s'y limiter, implique l'ordre du langage »* (2000 :19).

Sur la base de ce qui a été avancé par Vion, R. nous déduisons que l'interaction appartient à la famille des actions humaines. Elle constitue l'ensemble d'actions où les individus agissent et réagissent réciproquement les uns les autres. Dans cette optique, Vion, R. définit le concept d' « interaction » comme « *le lieu où construisent et se reconstruisent indéfiniment les sujets et le social* » (2000 : 93). Goffman, E. le rejoint en affirmant que : « *l'interaction sociale peut*

*être définie de façon étroite comme ce qui apparait uniquement dans des situations sociales, c'est-à-dire des environnements dans lesquels deux individus, ou plus, sont physiquement en présence de la réponse de l'un de l'autre » (*cité par Vion, R., 2000: 100).

Nous parviendrons à dire que Vion, R. et Goffman, E. offrent à l'interaction un caractère social par le fait qu'elle est ancrée dans l'instinct de l'être humain. C'est-à-dire, toute personne dépend de règles dans une situation impliquant la présence dynamique d'une ou plusieurs autres personnes. Bange, P. ajoute que « *l'interaction : c'est un ensemble d'actions sociales orientées vers la réalisation par les partenaires de buts indépendants, qui constitue un épisode social et dont la possibilité repose sur la triple réciprocité des perspectives, des motivations et des images » (*1992 *: 209).* Donc, on pourrait penser que l'interaction dite sociale est décrite comme un cadre ou une atmosphère dont deux individus ou plus, sont présents physiquement pour la réponse de l'un à l'autre. Quant au présent travail, il restreint l'interaction dans le contexte langagier, c'est ce qui est appelé interaction verbale. Le concept en question, est donc pris dans le champ des échanges langagiers. C'est pour cette raison que les analyses portées sur l'interaction verbale sont plus précises que celles de l'interaction, car elles opèrent sur les canaux verbaux, para verbaux et non verbaux.

II-2-1-2.1. Les caractéristiques de l'interaction verbale entre coopération et compétition

Le mot interaction dans son sens générique est défini comme une action sociale réciproque. Et comme il a été déjà souligné dans les lignes précédentes, elle constitue une construction collective, un lieu où se construisent et se reconstruisent des sujets sociaux. Se joint à cela le terme « verbal » qui renvoie au recours ou bien à l'utilisation de la langue dans son aspect oral. De ce fait, l'interaction verbale se manifeste sous forme d'interactions communicatives et d'échanges d'influences, autrement dit c'est une action mutuelle en réciprocité. Pour ce faire, Kerbrat-Orecchioni, C. affirme que « *tout discours est une réalisation interactive » (1990 :13).* Elle ajoute qu'au cours d'une interaction verbale, les participants sont des « interactants », c'est-à-dire qu'ils exercent les uns sur les autres une chaine d'influences réciproques partagées : *« parler, c'est échanger, et c'est échanger en échangeant » (1990 : 17).* Par référence à ce point de vue, nous pouvons dire qu'au long du déroulement d'un échange communicatif, les participants coopèrent afin de réussir cette action. Dans cet angle, citons l'exemple de notre terrain de recherche (l'entretien d'embauche) qui assurément

désigne cette situation de coopération[15] entre les interactants. Dans laquelle l'entretenu et l'embaucheur coopérèrent entre eux afin d'assurer le fonctionnement de l'entretien où l'un pose des questions en sollicitant des informations. En revanche, l'autre assure une position essentiel celle de répondre aux interrogations. Autrement dit, la réussite des interactions en entretien d'embauche, nécessite un ajustement réciproque des interlocuteurs (recruteur /candidat) et une collaboration afin d'assurer l'intercompréhension.

Dans la même perspective, citons Grice, P. (1975) qui est connu par son « principe de coopération », a initié cette théologie dans le but d'expliquer la construction des interactions verbales en présentant le caractère de collaboration entre les partenaires. Plusieurs chercheurs dans le domaine des interactions ont essayé d'éclairer ce principe, notamment Traverso, V. (2007) qui précise que *« le principe de Grice permet d'expliquer le fonctionnement des implicites conversationnels, qui s'ajoutent, dans les échanges, aux présupposés linguistiques »* (p 13). Kerbrat-Orecchioni, C. rejoint Traverso, V. sur le point de vue de coopération entre les interlocuteurs puisque l'interaction verbale désigne pour elle, une communication intentionnelle entre des interactants impliquant un effort coopératif et conjoint, afin d'assurer le bon déroulement de l'interaction. Dans la même lignée, citons l'exemple donné par Traverso, V.: Si l'un des protagonistes déclare le « Bonjour », le deuxième est censé déclarer le « Bonjour ». En fait, Kerbrat-Orecchioni, C. (1990) précise dans l'exemple précédent qu'il ne suffit pas que l'énonciateur parle, mais qu'il doit s'adresser à quelqu'un (il vise son énonciataire par son regard ou l'appelle par son nom par exemple). Le récepteur de son côté doit assurer ce circuit communicatif dont il doit afficher son attention par des expressions qu'elle appelle «les régulateurs »[16] ou « signes d'écoute ». Ces expressions peuvent être réalisées différemment par des canaux verbaux, notamment « oui », « je suis avec toi », « ok », « je te suis », des canaux para verbaux 'les vocalisations' : « hmm », « ahh », ou même par des canaux non verbaux, citons à titre d'exemple : les regards, les hochements de tête …etc.

Nous rejoignons les points de vue de Traverso, V. et Kerbrat-Orecchioni, C. en attestant que l'interaction verbale est une construction collective où les participants coopèrent pour construire leurs échanges communicatifs. Autrement dit, « *toute interaction verbale peut être*

[15]coopération : « *le principe de coopération de Grice est un principe d'organisation coordonnée pour agir de manière rationnelle dans les interactions » (BANGE,P., 1992 : 208). Pour plus de détail, cf Analyse conversationnelle et Théorie De L'Action. BANGE, P.*

[16]Les régulateurs sont des actes qui « contribuent à étayer et à soutenir le discours du locuteur » (tiré de http://asl.univ) montp3.fr/L308-09/MCC5/E53SLMC1/cours /Analyse_interactions1.pdf)

envisagée comme une suite d'événements dont l'ensemble constitue un « texte », produit collectivement dans un contexte déterminé » (Kerbrat-Orecchioni, C. 1992 : 09).

Notons que dans notre contexte de recherche, les partenaires de la communication (candidat/recruteurs) coopèrent entre eux, et accomplissent en harmonie une tâche collective dans laquelle l'un pose des questions et l'autre répond à son interrogatoire. Ce caractère est bien illustré dans ce passage observé au cours de l'entretien d'embauche universitaire :

E2 : Il fait partie de quelle langue ? le berbère ?

C : Euh:: elle n'a pa::s euh un statut ↑comme langue euh

E2 : Certainement c'est un dialecte

C : Oui donc euh

L'on voit bien ici que le candidat face à la question « Il fait partie de quelle langue ? le berbère ? », rencontre blocage communicatif marqué par des moments d'hésitation et des allongements, afin d'inciter le recruteur de lui venir en aide. Effectivement, l'embaucheur propose le segment du mot cherché par le candidat « un dialecte » et déclenche l'enchainement de la communication. Alors, grâce à ce caractère de coopération entre les deux partenaires, le candidat achève et maintient son intervention. Donc, on peut constater l'importance de ce caractère interactif coopératif qui peut servir à assurer la réussite des interactions en évitant les ratés et les chevauchantslors de l'entretien d'embauche.

En somme, l'interaction verbale est une action réciproque c'est-à-dire que lorsque l'un des sujets rapporte un énoncé, il produit un acte de langage par lequel il agit sur le deuxième locuteur. En revanche, ce dernier est mis dans une position d'écoute, néanmoins cette circonstance ne l'empêche pas d'être actif et lui répondre (réagir) par des signes verbaux, para verbaux et non verbaux : « *dire : c'est sans doute transmettre à autrui certaines informations sur l'univers de références, mais aussi faire, c'est-à-dire tenter d'influencer autrui et de transformer le contexte interlocutif» (*Kerbrat-Orecchioni, C., 1990 :17). Même si l'interlocuteur ne répond pas, il est actif du moment qu'il écoute le locuteur.

De ce fait, l'interaction repose sur des mécanismes de réciprocité[17] de coopération et de coordination[18]où chez Kerbrat-Orecchioni, C., « *l'idée que tout échange est nature fondamentalement coopérative a été énoncée par Grice bien sûr »* (1992 : 148). Elle ajoute

[17]CF : BANGE, P. (1992). Analyse Conversationnelle Et Théorie De L'Action .France, Paris : Didier.
[18]Ibid.

que Grice par son principe de coopération veut confirmer que toutes les interactions verbales sont un résultat d'un « travail collaboratif » par les partenaires. De plus, elle avance que plusieurs interactionnistes partagent l'opinion de Grice. Néanmoins ces mêmes spécialistes affirment que l'organisation des tours de parole dans une interaction verbale peut se manifester par un caractère **compétitif**[19] dans lequel les interactants se manifestent par un mode **conflictuel**[20]. A ce propos, Moeschler explique : « *Quand tout le monde est d'accord, il n'y a plus rien à se dire ; quand il y a désaccord, la discussion est possible »* (cité par Kerbrat-Orecchioni, C., 1992 :148). Pour mieux éclairer ce que Moeschler avance, nous faisons appel à l'exemple de la discussion dans laquelle les protagonistes se manifestent par un caractère compétitif de la communication étant donné que dans ce genre d'interaction, les partenaires sont amenés à défendre un point de vue dans le but de convaincre l'autre. Eu égard de ce qui précède, nous complétons que les deux concepts-clés ; **la coopération** et **le conflit** sont considérés comme des pivots indissociables et nécessaires pour l'organisation d'une interaction par le fait que celle- ci « *doit se garder sur ses deux flancs opposés : d'un côté, l'excès de conflit peut entrainer la mort de l'interaction, voire des interactants ; mais de l'autre, l'excès de consensus ne mène lui aussi qu'au silence ». (*Kerbrat-Orecchioni, C., *1992 :148).*

Gallimard (1973) rejoint ce qui a été souligné plus haut : « *Nous n'avons rien à nous dire. Nous sommes les mêmes »* (Cité par Vion, R., 2000 :148). . De plus, afin d'assurer le bon déroulement et la réussite de l'acte communicatif, les protagonistes doivent coopérer entre eux, parce que les deux ont le même objectif : celui de **« communiquer »**. Néanmoins, cette coopération n'empêche pas d'avoir un coté de compétition entre les héros de l'échange. En pratique, nous dirons qu'une situation de conflit peut faire nourrir l'échange communicatif. A la base de ce qui précède, ajoutons que l'interaction verbale « *intègre toute action conjointe, conflictuelle et/ou coopérative mettant en présence deux ou plus de deux acteurs » (*Vion, R., 2000 : 17).

Pour ce faire, plusieurs genres d'interactions verbales apparaissent : Citons la conversation entre amis, le débat entre politiciens, la discussion entre journalistes… etc. Nous y reviendrons. Pour rappel, l'interaction verbale est définie comme une activité sociale par laquelle les partenaires accomplissent des actions collectives mutuelles afin de communiquer l'un avec l'autre. Ainsi, les interlocuteurs sont considérés comme des acteurs sociaux qui

[19]CF : VION, R. (1992 :125). La Communication Verbale : Analyse des Interactions. France, Paris, HACHETTE Supérieur.
[20]Ibid

investissent des rôles. Goffman, E. qui est l'un des fondateurs de l'approche interactionnelle, et parmi les premiers à avoir évoqué la notion d'interaction comme action sociale, exige la présence physique des interlocuteurs pour réaliser cette action. Pour lui toute interaction désigne la situation de « face-à-face ». Ce qui correspond chez Traverso, V. (2007) aux échanges oraux qui se passent entre deux ou plusieurs personnes, présentes en face à face. Néanmoins, la vision de Goffman, E a suscité la critique de pas mal d'auteurs, dont Vion, R. (2000) et Matthey (2000), entre autres, Kerbrat-Orecchioni, C. (1990) qui souligne que les individus peuvent échanger à distance. Nous pensons que la définition de Goffman est très limitative et abrège l'interaction verbale. Certes, les interactions verbales se caractérisent généralement par la présence physique des participants. Cependant, il existe d'autres échanges communicatifs entre des partenaires qui sont engagés dans une situation de communication à distance, notamment des communications téléphoniques, par internet, ou bien les émissions radiophoniques…etc.

Il est à rappeler que dans notre travail, nous n'allons pas nous baser sur ces types d'interactions étant donné que notre recherche va porter sur une interaction qui se passe entre des sujets qui sont engagés en face à face, autrement dit, un échange communicatif qui se passe par la coprésence physique des interlocuteurs.

II-2-1-2.2. La typologie des interactions verbales

Il convient de rappeler à la suite des auteurs cités ci-dessus, que l'interaction verbale est considérée comme un phénomène complexe qui n'est pas facile à aborder vu que la majorité des théoriciens qui ont traité l'interaction dans le contexte langagier ont trouvé des difficultés à tracer définitivement la typologie de l'interaction verbale. Non seulement parce qu'elle revêt plusieurs formes, mais aussi parce qu'elle peut être étudiée sous divers domaines, à savoir : la sociologie, la psychologie…etc. Sur ce point Kerbrat-Orecchioni,C. (1990) souligne que l'établissement des genres de l'interaction verbale dépend de :

- *Le nombre et le statut des interactants.*
- *Le cadre spatiotemporel de l'interaction.*
- *La nature et le thème*. (voir ci-dessus section 1-2-4).

Quant à Vion, R. (2000), il précise que le classement des genres interactionnels répond à deux grands critères. D'un côté, les situations de communication qui concernent des interactions sans structure d'échange, « *dans la mesure où, la communication se développant de manière*

unilatérale[21]*, il pourrait être tendant de les classer dans les actions de transmissions plutôt que dans les actions conjointes » (*Vion, R., 2000 :123). De là, nous comprenons que ce genre de communication se manifeste par un seul locuteur, où elle peut correspondre à la production littéraire, les conférences, la communication par voie d'affiche...etc. Vion, R. renvoie ce mode d'interaction à la notion de **dialogisme**[22]. Et de l'autre côté, les interactions verbales à structure d'échange sont les interactions qui intéressent notre contribution. Il est à mentionner que ces interactions « *constituent l'ensemble des interactions dans lesquelles, les participants ont, au moins théoriquement, la possibilité de devenir énonciateurs » (*Vion, R., 2000 :123). Dans ce mode d'interactions, les partenaires s'échangent les rôles -les tâches- interlocutifs. Autrement dit, l'énonciateur a la possibilité de devenir un énonciataire, et en revanche l'énonciataire (l'interlocuteur) prend la parole et qui deviendra le nouveau énonciateur-locuteur-. En somme, ce sont les communications qui correspondent à l'échange. (Vion, R., 2000). Il y a aussi d'autres critères qui ont été proposés par Vion,R. afin de tracer une typologie rigoureuse de l'interaction verbale ; notamment les finalités de la communication externes/internes, le cadre formel /informel, les interactions symétriques/complémentaires…etc. Néanmoins, nous allons nous limiter à classer les interactions verbales du genre symétrique et complémentaire, par le fait que la majorité des chercheurs dont Kerbrat-Orecchioni, C. et Traverso, V. ont suivi cette typologie.

II-2-1-2.2.1. Les interactions symétriques

Il est à noter que ce type de communication s'affiche par le rapport **d'égalité** entre les partenaires de la communication. C'est ce que souligne Vion, R. en précisant que

> « *Les interactions qui ne sont pas complémentaires se caractérisent par un rapport de places ''symétrique''. Sans postuler l'existence d'un rapport réellement égalitaires entre les sujets, ce terme signifie tout simplement que les places ne sont pas prédéfinies en terme de statut professionnel ou de place institutionnelle »* (2000 :135).

Cette idée, nous ajoutons qu'en interactions non complémentaires les interlocuteurs partagent les mêmes droits et les mêmes devoirs. Ce genre d'échange se manifeste en plusieurs interactions, dont la forme la plus commune dans la vie quotidienne, est celle de la conversation.

---

[11]CF : Vion, R. (1992 :123). La Communication Verbale : Analyse des Interactions. France, Paris, HACHETTE Supérieur.

- La conversation : Elle se caractérise par un rapport de place symétrique où les interlocuteurs coopèrent entre eux afin d'assurer la réussite de cette action intercationnelle. La conversation est définie par Vion, R. comme « *une apparente ''informalité'' de fonctionnement, reposant sur une relation interpersonnelle, sur son caractère ''spontané'' et ''quotidien'', sur le caractère ouvert du contrat de parole, sur l'implicite des règles de circulation de la parole, sur l'absence de but explicite et thème imposé* » (2000 :135). On voit bien que cet auteur donne une définition complète à la conversation permettant de tracer les fondements qui sont : l'informalité (un langage familier), la spontanéité de ses sujets, leur relation interpersonnelle, la liberté d'expression et de choisir le thème. Autrement dit, c'est un échange oral gratuit où les interactants réagissent les uns sur les autres sans avoir d'objectifs préétablis. Or, le but est celui de parler pour parler. Elle consiste à maintenir le lien social entre les individus. Elle est considérée *« comme une instance de base de la socialisation »* (Vion, R., 2000:136). Cependant, il convient de mentionner que la conversation « *représente la forme la plus commune et essentielle que peut prendre l'échange verbal* » (Kerbrat-Orecchioni, C., 1990 :113). Elle constitue le noyau de l'analyse conversationnelle sur laquelle les ethnologues Sacks, Jefferson et Shegloff ont travaillé. Pour rappel, leur point de départ a été les conversations téléphoniques pour dégager leurs procédures d'organisation. A cet égard, certains chercheurs évoquent les termes conversation et interaction comme synonymes. Mais nous pouvons avancer que la conversation n'est qu'un genre de l'interaction verbale : toute conversation est une interaction, en revanche l'interaction peut être une conversation. Pourtant justement, plusieurs interactionnistes séparent ces deux notions, entre autres Traverso, V. (1999) qui insiste sur la séparation de ces notions en montrant que l'interaction est un terme générique qui embrasse les différents types d'interactions y compris la conversation. Par ailleurs, cette dernière est définie comme un type particulier de l'interaction, manifesté généralement en face à face. Notons que Kerbrat-Orecchioni, C., Bange, P., et Vion, R. rejoignent Traverso, V. en présentant la conversation comme une sorte d'interaction telle que toutes les autres sortes d'échanges communicatifs. En effet, elle constitue la base de nos échanges communicatifs quotidiens égalitaires : chaque protagoniste a le droit de participer à la conversation dans laquelle le changement de rôles va être négocié par eux-mêmes. La conversation se caractérise aussi par sa simplicité et la marque de coopération entre les

partenaires. Enfin, elle comprend un but primordial qui est la création des rapports sociaux dans la vie quotidienne.

- La discussion : Ce genre d'interaction désigne l'action de discuter sur un thème bien défini. C'est une sorte d'échange communicatif dont deux ou plus de deux partenaires s'interrogent sur des arguments à propos d'un sujet. En 2000, Vion, R. définit la discussion en tant que « *type d'interaction relativement plus complexe.* » (2000 :136). Sur ce point, nous dirons que dans une discussion, les interactants se préoccupent de faire connaitre les différents arguments y compris le pour et le contre, sur un thème préétabli. Sandré, M. s'associe aux propos précédents en soulignant que la discussion «*est la version conflictuelle de la conversation, basée sur l'argumentation et la compétition* » (2013 :36). Dans la même lignée, nous évoquons Kerbrat-Orecchioni, C. qui indique qu' « *une discussion peut sans doute être considérée comme un cas particulier de conversation, dans la mesure où elle observe fondamentalement les mêmes règles que la conversation ordinaire la discussion ayant pour spécificité de comporter une composante argumentative importante… »* (1990 :118). Nous pouvons récapituer en disant que le terme « discussion » est un genre spécifique où les partenaires ont pour but d'échanger des idées et des preuves afin d'essayer de convaincre ou même de persuader les autres (elle se caractérise par un mode argumentatif). C'est pourquoi Perelman, C. et Olbrechts-Tyteca, L. ont évoqué cette notion en l'inscrivant dans un contexte argumentatif et « *où les interlocuteurs recherchent honnêtement et sans parti pris la meilleure solution d'un problème controversé* ». (2008 :49). Quant à Baird, CF.A-C. , il affirme que « *la discussion comme l'instrument idéal pour arriver à des conclusions objectivement valables* » *(*cité par Perelman, C. et Olbrechts-Tytca, L. 2008 :49). Nous pouvons donc dire sur ce point que dans la discussion, les sujets présentent des arguments qui sont favorables à leur point de vue dans le but de convaincre leurs interlocuteurs.
- Le débat : Le débat est un processus d'échange mutuel où les interlocuteurs se présentent comme des combattants : C'est l'action de débattre. Dans ce genre d'interaction, les interlocuteurs cherchent à traiter une thèse ou un sujet bien déterminé dans le but de le résoudre. Le débat se caractérise par son mode symétrique et par la domination des figures compétitives sur celle de coopération : c'est une interaction conflictuelle. De plus, Vion, R. affirme que « *le débat consiste donc à jouer de manière compétitive dans la coopérative* » (2000 :138). Nous entendons par débat, toute interaction qui se manifeste par l'existence d'un large public dans le but de

convaincre son rival. Il se particularise par sa présence dans divers domaines notamment : la politique et le sport. C'est exactement ce que nous voyons à la télévision (les émissions télévisées) et à la radio. De plus, lors d'un débat, les participants agissent les uns sur les autres et chacun expose ses arguments. Autrement dit, il constitueune variante argumentative. Il est à noter aussi que cette situation est gérée par un/des arbitre (s) qui surveille (nt) son bon déroulement (il s'occupe de la séquence d'ouverture où il annonce le thème, il distribue la parole…etc.). Dans cette optique, Vion, R. résume ce qui a été indiqué auparavant : « *Le débat est donc une interaction qui se donne en spectacle et dans laquelle il faut s'efforcer d'être le meilleur. (…) Comme le combat, le débat est particulièrement dangereux et tout peut se jouer en quelques secondes* » (2000 :139). Quant à Kerbrat-Orecchioni, C. (1990), elle considère le débat comme une discussion mais moins organisée, et moins informelle.

- La dispute : La plupart des spécialistes en interaction renvoient la dispute à la discussion. De là, Vion, avance que « *la dispute est un type qui peut se dérouler dans différents cadres. On pourrait présenter la dispute comme la forme ultime de la discussion avant qu'elle ne dégénère dans la violence* » (2000 :139). En effet, la dispute est considérée comme une vive discussion, elle se caractérise par son genre symétrique. Cependant, elle peut se manifester dans différents cadres, c'est une interaction conflictuelle dans laquelle les partenaires se présentent comme des adversaires qui sont présents pour échanger des points de vue contradictoires sur un thème donné.

II-2-1-2.2.2. Les interactions complémentaires

Les interactions complémentaires s'opposent aux interactions symétriques. Cette catégorie d'interactions se caractérise principalement par un rapport de places **inégalitaires** entre les interlocuteurs. Autrement dit, ils ne partagent nullement les mêmes droits et devoirs. L'un occupe une position haute, contrairement à l'autre occupant la position basse. Nous rencontrons ce genre d'interactions dans le rapport directeur/employés, enseignant/apprenants …etc., « *ces interactions se développent à partir d'un rapport de places complémentaires à l'intérieur d'échanges spécialisés* » (Vion, R., 2000 :129). En effet, la relation d'inégalité correspond aux échanges institutionnalisés. Notons qu'en interactions complémentaires, l'un des protagonistes occupe la place de pilotage qui assure la responsabilité de l'échange

communicatif en disposant d'un pouvoir ou d'un savoir. Par ailleurs, ces interactions se caractérisent par leur cadre formel spécialisé.

- La consultation : Notons en premier lieu que ce type d'interaction suscite jusqu'à présent les interactionnistes à l'aborder. De nombreux chercheurs se sont attachés à expliquer ce genre d'interaction. Quant à Vion, R., il met cette interaction dans un moule complémentaire où la consultation constitue « *toute interaction complémentaire dans laquelle l'un des protagonistes dispose d'un savoir et/ou d'un pouvoir spécialisé socialement reconnu. Celui-ci se trouve interpelé par le consulat, qui prend l'initiative de l'échange, dans le cadre de ces savoirs et de ces pouvoirs » (2000:131).*

  Il est alors à rappeler que non seulement les interlocuteurs se comportent sous *un rapport de places inégalitair*es, mais il s'agit aussi d'une relation d'aide. En général, lorsque nous entendons parler de notion de consultation, nous pensons aux consultations médicales (médecin/patient). Cependant, Vion, R. (2000) précise qu'il peut s'agir aussi d'une consultation juridique (client/conseiller). De ce fait, la consultation désigne une requête dans laquelle un individu demande un avis sur un sujet. Par conséquent, ce type d'interaction peut être marqué par un mode symétrique quand par exemple les protagonistes sont des amis.
- L'enquête : Selon Vion, R., ce type d'interaction se distingue de la consultation par sa nature et ses finalités. Sur ce, il souligne que « *la consultation est orientée vers le domaine de l'action alors que l'enquête est orientée vers celui de la connaissance »* (2000 :130). De là, cet échange correspond à une recherche qui sert à enrichir des informations et des connaissances sur un objet d'étude. Vion, R. signale aussi que l'enquête est l'action d'enquêter afin de dévoiler des éléments d'informations sur un objet préétabli. Ajoutons que c'est l'enquêteur qui conduit l'échange, au cours de cette action, il implique un questionnaire qui va lui permettre d'interroger son enquêté afin de dégager les informations visées auparavant.
- La transaction : Est une action/démarche commerciale. Elle est effectuée par la présence des interlocuteurs de nature vendeur/client dans le but d'obtenir un service. Dans cette optique, Vion, R. avance qu' « *il existe enfin toutes les interactions de nature ''vendeur''/ ''client'' qui visant à l'obtention d'un service, pourraient être appelées transactions »* (2000 :133). Il explique que cette interaction peut se manifester comme suit[23]

[23] C'est nous qui construisons le schéma.

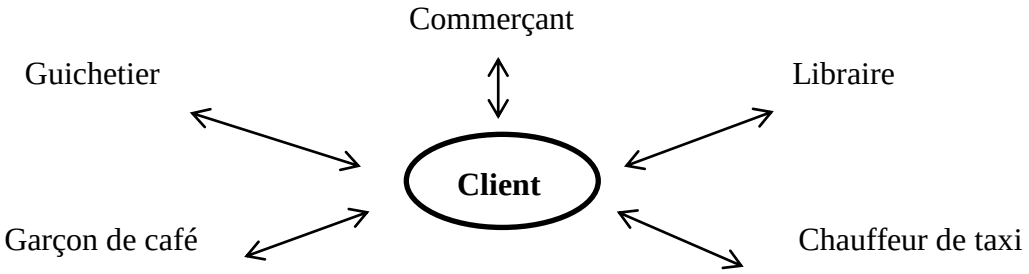


Illustration 4 : La transaction commerciale

Il est à mentionner que beaucoup d'auteurs dont Traverso, V., Christophe, G. ont tenté d'analyser les interactions verbales dans le domaine de la transaction. Or, la majorité de ces interactions est liée par un paiement du service. Vion, R. aborde un point important mentionnant que « *la transaction peut donc se limiter à l'étrange impersonnel de service »* (2000 :134). C'est-à-dire que dans la transaction, les sujets agissent les uns sur les autres sans faire une présentation de soi, car elle se passe dans l'interpersonnalité. En définitive, dans ce genre d'interaction, on n'échange que pour des affaires communicatives.

- L'entretien : C'est un type d'interaction complémentaire finalisé, un échange institutionnel. L'entretien est l' « *action d'échanger des paroles avec une ou plusieurs personnes » (*Le Petit Robert cité par Sandré, M., 2013 :145). Vion, R. précise que « *l'entretien demeure une interaction spécialisée »* (2000:132). De ce fait, on pourrait penser que l'entretien est une interaction qui permet de mettre en relation un partenaire-expert posant des questions à un autre partenaire répondant à ces dernières. Dans la même lignée, Sandré, M. ajoute que « *C'est un hypergenre*[24] *oral (…), dialogal (il s'agit d'un face- à- face entre deux rôles : celui qui pose les questions et celui qui yrépond) et formel (un certain nombre de contraintes pèse cet échange »* (2013 :145). Plusieurs types d'entretiens sont illustrés dans le schéma suivant :

[24]CF : Maingueneau, D. (1998). Analyser les textes de communication. France, Paris : Dunod.

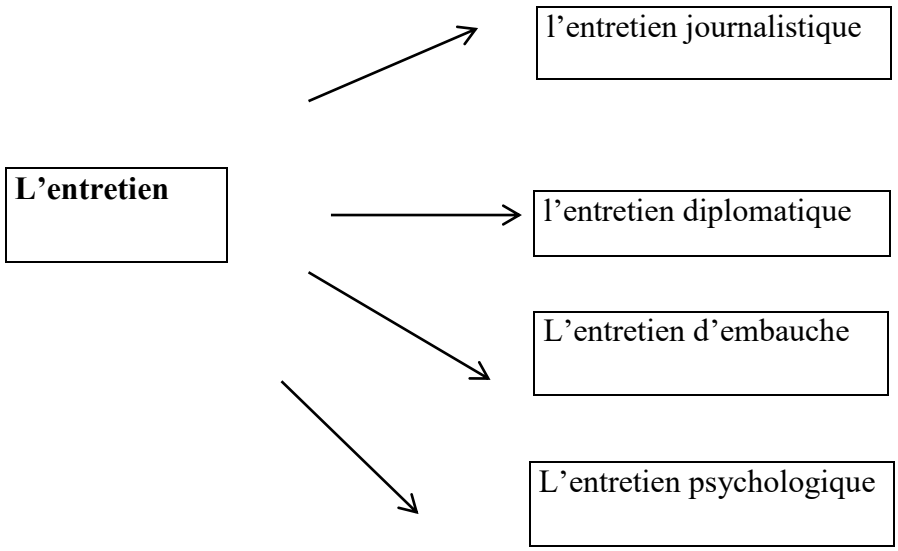


Illustration 5: Les types de l'entretien

Précisons que l'entretien d'embauche dit aussi entretien professionnel, est un échange qui se passe entre un embaucheur -expert- et un candidat (demandeur de poste d'emploi). Notre cadre de recherche porte justement sur l'entretien d'embauche. Rappelons que l'entretien s'affiche par son caractère formel, c'est-à-dire que ce genre d'interaction est organisé. Les rôles des interlocuteurs sont prédéterminés (figés) : nous ne pouvons pas changer les rôles durant l'interaction ; l'interviewer et même l'interviewé gardent leur tâche tout au long de l'échange. C'est ce qu'indique Vion, R. pour qui, « *Ces interactions sont complémentaires dans la mesure où chacun des protagonistes y participe à travers un rôle spécialisé* » (2000 :133). L'entretien est la phase qui précède le recrutement. Le recruteur interroge le candidat afin de vérifier son adéquation avec le poste de travail à pourvoir.

Il est à citer que l'entretien en général, spécifiquement l'entretien d'embauche, est un genre particulier de l'interaction verbale qui embrasse une grande variété de sous-genres d'interaction, comme le souligne la majorité des auteurs, dont Traverso, V., Kerbrat-Orecchioni, C., pourraient expliquer cette présente vision par le fait que si nous nous référons à notre corpus de recherche, nous pouvons observer l'existence de plusieurs sous-genres d'interactions, puisque en entretien, l'embaucheur pose des questions en sollicitant le candidat à parler et à s'exprimer afin d'expertiser ses compétences et son caractère où nous remarquons que chaque question dure au minimum quatre minutes, de sorte que chacune ouvre des pistes d'échanges de type

conversationnel, discussion …etc. C'est le cas de cette question qui a été posée par le recruteur à l'un des candidats le jour de l'entretien observé :

E1 : Alors on a des étudiants qui veulent travailler sur le tatouage

C : Bein oui oui j'ai vu ça:: yarabi euh sur internet il y avait une expo euh à Alger et à Tlemcen euh il y a même un livre aui était sorti euh juste un truc euh ils disent que le tatouage euh des femmes berbères euh c'était pour euh la beauté et pour se mettre en valeur d'autres ils disent que pour se déformer dans le colonialisme parce que des fois àalach yado les femmes moi je connais wahda kanet hagda c'est la cousine à ma mère elle s'appelle Naouara rahi matat maskina rabi yarhamha euh Nouara elle était VRAIMENT belle euh donc dawha làasker nous on dit làasker chez nous machi les militaires (rire) kima lakbayel (rire)

A partir de cette verbalisation, nous pouvons déceler un volet conversationnel symétrique où le candidat récite son mauvais souvenir aux embaucheurs. C'est ce qu'affirme Vion, R. : « *l'entretien peut fonctionner dans un cadre symétrique*» (2000 :132).

II-2-1-2.2.3. L'entretien d'embauche vs la conversation

Il nous convient de noter en guise de préambule que plusieurs chercheurs rapprochent les deux concepts d'entretien et de conversation. Citons Sandré, M. qui définit l'entretien d'embauche comme *« synonyme de conversation »* (2013 :145). Toutefois, nous pensons qu'il est impossible de les rapprocher étant donné que chacun a ses propres critères et ses caractéristiques. En effet, la conversation peut se dérouler à n'importe quel moment et dans toutes sortes d'espaces ; de plus, lors d'une conversation, toutes les personnes présentes ont le droit de participer à la construction de l'interaction. En revanche, l'entretien d'embauche a son propre cadre spatiotemporel préétabli dont le nombre d'interlocuteurs est limité ; ainsi, ces derniers sont les seuls à avoir la faveur d'y contribuer. Le schéma suivant récapitule ce contraste :

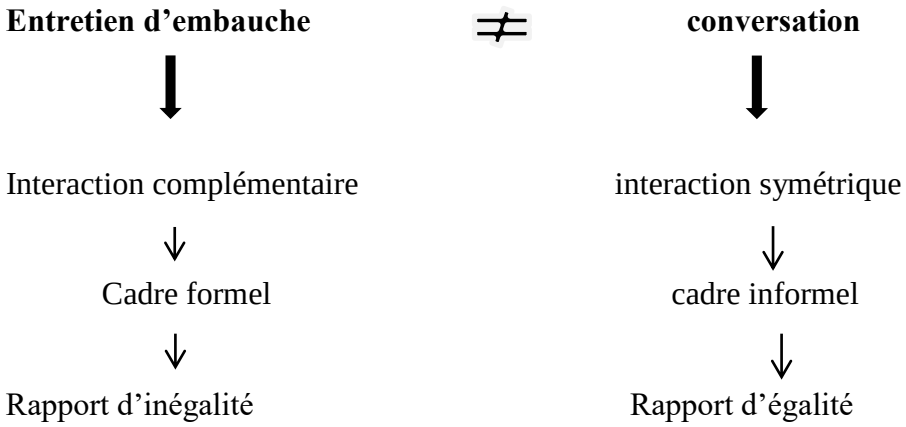


Illustration 6 : L'entretien d'embauche VS la conversation

Il est à déduire de ce schéma que l'entretien n'est pas une conversation, mais que la conversation en tant qu'échange communicatif, peut figurer en entretien. Ajoutons que l'entretien d'embauche n'est pas le seul échange contenant plusieurs types d'interactions, mais toute communication verbale peut en avoir plusieurs. A cet effet, Vion, R. suggère que « *... non seulement des types différents peuvent se succéder dans une même interaction, mais, en un même point de son déroulement, ils peuvent se combiner et jouer de manière plus ou moins conflictuelle* » (2000 : 122), d'où la difficulté d'analyser une interaction verbale.

Par ailleurs, toute interaction peut rencontrer le passage d'un genre à l'autre au cours du déroulement de l'échange. En effet, une transaction commerciale peut devenir une conversation si par exemple les interlocuteurs sont des amis. Cependant, notre intérêt portera sur les compétences et les stratégies interactionnelles utilisées par les candidats lors d'un entretien d'embauche et ayant l'objectif de convaincre le recruteur, il portera également sur les procédures interactionnelles mobilisées pour gérer leurs échanges. Ces procédures relèvent d'une certaine organisation dans l'interaction.

II-2-1-2.3. L'organisation structurale de l'interaction verbale

Pour Traverso, V. *« l'interaction est organisée »* (2007 : 30). Une organisation qui peut être régie par des règles d'alternance proposées par Sacks, Shegloff et Jefferson (1967). Ces règles ont été par la suite clarifiées pour mettre au clair la gestion des tours de parole lors de l'interaction. Il est important de rappeler que l'interaction verbale suscite deux types d'organisation : des règles d'organisation locale et des règles d'organisation globale (voir ci-après : Définition). En effet, Ibnelkîd, S. avance qu' *« il est possible de distinguer dans les*

interactions verbales, une structure globale et une structure locale. La première fait référence à un niveau macro, aux unités hiérarchisées de l'interaction et la seconde renvoie à un niveau micro — celui des tours de parole. ».[25]

II-2-1-2.3.1. L'organisation locale des tours de parole

A priori, il faut dire que l'organisation des tours de parole n'est pas une unité figée, cependant elle constitue un accomplissement pratique et interactionnel crée par les interactants. Ces interactions sont réalisées conjointement par les partenaires[26]chez qui les règles d'allocution (les règles locales) se manifestent selon trois principes qui correspondent à la coopération entre les protagonistes afin d'assurer le bon fonctionnement de l'alternance des tours de parole et de minimiser les chevauchements et les silences au cours de l'interaction.

- D'abord, un énonciateur $\mathbf{L^1}$ s'adresse au locuteur $\mathbf{L^2}$: cette sélection se fait à travers des indices et des signes sémiotiques qui sont de nature syntaxique, y compris le para verbal et le matériel non verbal. C'est le cas de :

  E : Bonjour mes chers↑ apprenants, aujourd'hui j'vais vous faire une p'tite évaluation, et j'vais commencer par toi AHMED donne-moi un nom PROPRE.

  Manil : =ouais monsieur↑Mahdi.

  En lisant ce passage, nous pouvons comprendre que cet échange se passe dans une classe où l'enseignant au départ s'adresse aux élèves en leur disant bonjour, puis il sélectionne un élève en l'appelant par son prénom pour lui donner la parole.
- Ensuite, si l'énonciateur $\mathbf{L^1}$ termine son interaction sans sélectionner le prochain émetteur, $\mathbf{L^x}$ peut s'auto- sélectionner. C'est ce qui apparait dans l'exemple suivant :

  A : Vous n'voulez rien boire ?

  B : mmh (…), moi↓ SI::.

  D'après ce passage, nous pouvons remarquer comment A (L1) n'a pas sélectionné le prochain locuteur, en revanche le B s'est auto- sélectionné, et enchaine la conversation.

[25]Tiré de :https://transphanie.com/linteraction-verbale/

[26]Tiré de : https://emono.unibas.ch/catalog/download

- Par ailleurs, si l'énonciateur finit son énonciation sans adresser la parole à personne, et qu'aucun protagoniste ne s'auto-sélectionne, dans ce cas le locuteur **L_1**doit reprendre la parole, afin d'éviter les chevauchements et les silences dans ce dialogue. Cette situation de communication est bien illustrée dans l'exemple ci-dessous :

  A : QUI A TOUCHE MES AFFAIRES ?

  A : Ahhh, d'accord personne ne m'REPOND vous allez voir.

  L'exemple présent illustre comment **L_1** a déclenché la conversation ; quand personne n'a répondu, il a repris la parole pour réparer les chevauchements qui entravent la communication.

Comme nous l'avons déjà dit, la majorité des interactionnistes proposent les mêmes règles d'allocution d'attribution citées auparavant, puisque l'application de ces bases d'alternance assure le bon déroulement ainsi que la réussite de l'interaction verbale. Par conséquent, elles minimisent les silences et les ratés qui peuvent freiner le bon déroulement de la communication. Pour le cas de notre recherche, l'organisation locale de l'interaction verbale en entretien est claire car chaque partenaire a sa propre tâche communicative interactive (poser des questions ou y répondre).

II-2-1-2.3.2. L'organisation globale d'une interaction verbale

Pour Gumperz, J. :

> *« L''interaction verbale est une activité de coopération nécessitant une coordination active de mouvements de la part d'au moins deux participants ; quelles que soient l'action, l'interprétation ou l'information produites, celles-ci ne dépendent pas de manière univoque de signes verbaux et non verbaux, mais se constituent autour de cet échange interactif organisé en séquences »* (1989 : 126 ; cité par d'Athènes, A–X., 2013 :13).

Sur la base de ce qui a été précisé par Gumperz, nous pouvons dire que l'interaction verbale est organisée sous forme de séquences. Ces dernières se manifestent comme des blocs d'échanges, ce qui nous mène à aborder les règles de la gestion globale de l'interaction. Cependant, Sacks, Jefferson et Schegloff ont travaillé sur un type particulier de l'interaction verbale, celui de « la conversation » où ils ont proposé un modèle d'organisation de tours de parole qui convient à ce type d'interaction. Par ailleurs, comme

nous l'avons déjà cité, non seulement l'interaction verbale embrasse plusieurs genres, mais aussi chaque type d'interaction a ses propres lois et règles d'organisation. L'importance de ce type d'organisation a poussé plusieurs interactionnistes à aborder les règles de gestion, à savoir : Kerbrat-Orecchioni, C. (1992) et Traverso, V. (2007) qui parlent de la construction de l'interaction verbale.

Rappelons que l'interaction verbale est un ensemble d'échanges communicatifs qui se déroulent entre des partenaires sur un thème donné. A priori, cette action comprend trois instants qui se succèdent dans le temps. Les spécialistes en interaction préfèrent les appeler **séquences[27].** Ces dernières se manifestent en : uneséquence d'ouverture, une séquence de l'échange communicatif (le corps de l'interaction) et enfin une séquence de clôture. Traverso, V. affirme qu' « *en règle générale, toute interaction se déroule en trois étapes qui se succèdent dans le temps : ouverture/corps/clôture »* (2007 :32).

- La séquence d'ouverture *:* Cette phase apparait dans la mise en contact des partenaires de la communication ; elle est généralement marquée par des traces matérielles qui sont les salutations, les formules de bienvenue et les présentations (les partenaires se présentent). Ces marqueurs structurent le début de l'interaction. Kerbrat-Orecchioni, C. précise qu' « *il s'agit à la fois de rendre possible l'échange, et l'amorcer ; en détaillant un peu des diverses tâches que l'on a à accomplir : assurer l'ouverture du canal, établir le contact physique et psychologique, faire connaissance avec l'autre ou manifester sa reconnaissance de l'autre,'' donner le ton'', opérer une première mais décisive '' définition de la situation'' » (1990 :221).* A partir de ces conceptions, nous pouvons noter que cette séquence a une importance pour assurer le bon déroulement de l'interaction, par le fait qu'elle permet aux interlocuteurs de construire le début de la communication. L'ouverture comprend la fonction ''phatique'' (Kerbrat-Orecchioni, c. 1990), elle se caractérise par un statut spécifique, elle parait indispensable, c'est le pivot de l'interaction verbale, elle renvoie à tout ce qui porte sur le lancement de la rencontre. Traverso, V. ajoute que l'ouverture est *« une petite cérémonie dans laquelle le premier locuteur, manifestant au second une certaine part de connaissance, obtient une confirmation en retour ».*

[27]La séquence: « *peut être définie comme un bloc d'échanges reliés par un fort degré de cohérence sémantique et/ou pragmatique ».*Kerberat-Orecchioni, C., 1990 :218). Pour plus d'informations consultez Kerberat-Orecchioni, C., (1990). Analyse des interactions verbales : Tome1. France, Pars : Armond Colin.

(2007 :65). De là, nous pouvons dire que la séquence d'ouverture renvoie à tout ce qui s'inscrit au début de la communication.

- Le corps de l'interaction : Cette séquence se caractérise par son nombre indéfini de séquences de longueur variable (Traverso, V., 2007). C'est la phase la plus longue dans l'échange communicatif, elle dépend du genre ainsi que du type de la communication. Nous pouvons ajouter que le corps de l'interaction se manifeste à tout ce qui se déroule durant l'interaction verbale. En effet, le contexte de notre de recherche (l'entretien d'embauche universitaire) cette séquence constitue la phase de l'interrogatoire dans laquelle les embaucheurs interrogent les candidats.
- La séquence de clôture : Est la dernière phase de l'interaction, elle correspond à la fermeture de la communication. Traversso, V. explique que « *La clôture correspond à la fermeture de la communication et à la séparation des participants » (*2007 :32). Quant à Bange, P., il souligne que « *la séquence de clôture est une procédure qui permet de coordonner l'arrêt de la pertinence des règles d'alternance des locuteurs en même temps qu'elle permet de respecter l'intérêt des participants à mentionner ce qu'ils jugent utile de la conversation »* (1992 :44*).* C'est le moment où les protagonistes interrompent leurs échanges communicatifs. Dans cette optique, ajoutons que la clôture constitue non seulement la fin de l'interaction verbale, mais elle détermine aussi la façon utilisée par les partenaires afin de se quitter l'un l'autre (Kerbrat-Orecchioni, C., 1990). L'auteure explique aussi que les interactants négocient coopérativement le processus de clôture de la communication.

  Mentionnons que les chercheurs qui ont traité l'organisation globale de l'interaction verbale présument qu'il y a des prés- clôtures 'pre-closings', qui permettent de vérifier si les interlocuteurs s'orientent vers la fermeture de la communication. Ces indicateurs peuvent être de type verbal ; nous citons par exemple : « bon, ben j vais y aller », et des indicateurs non verbaux à titre d'exemple faire mine de se lever (Traverso, V., 2007). Bange, P. rejoint cette dernière et ajoute que la clôture « *comporte deux composantes cruciales (mais peut contenir bien d'autres éléments) :*

  1- Un échange de pré-clôture, qui initie la clôture et garantit le début des routines, s'achèvent dans l'échange terminal ;

2- *Un échange terminal, qui réalise la suspension coopérative des règles de prise de tour et assure en même temps des fonctions rituelles : par exemple un échange de « good-bye ». » (1992 : 43).*

A travers les citations citées supra, nous apercevons que la phase de clôture de l'interaction correspond à la fermeture de l'échange, où les interlocuteurs vont produire des traces pour signaler la fin de discours (la pré-clôture). Puis les partenaires vont déclarer la clôture en prononçant des signes qui signifient le verrouillage de leur discours, notamment les expressions de : au revoir, à la prochaine…etc.

Nous rappelons que l'objectif principal de l'analyse conversationnelle (AC) est de décrire les règles d'organisation locale/globale de l'interaction verbale ; comment les protagonistes lancent le début de leurs échanges, comment ils s'interrogent les uns les autres et la manière dont ils mettent fin à leur discours. Plus précisément, ils cherchent à décrypter les techniques et les procédures utilisées par les interlocuteurs afin d'éviter les ratés et les chevauchements en interaction dans le but d'assurer la réussite de l'interaction verbale.

Pour Kerbrat-Orecchioni, C., *« l'existence de séquences démarcatives, à fonction d'ouverture et de clôture, qui généralement viennent encadrer l'interaction proprement dite. Ce critère, de nature structurale, fonctionne malheureusement de façon inégale selon le type d'interaction : ces séquences liminaires ne sont pas toujours réalisées, et il arrive que l'échange communicatif démarre in medias res, ou qu'il s'achève ex abrupto » (1990 :216).* En observant la deuxième partie de ce passage, l'on comprend que sans doute les règles d'organisation d'une interaction diffèrent, et que chaque type d'interaction a ses propres lois d'organisation. Kerbrat-Orecchioni, C. illustre cela par :

« *une ''leçon'' [qui] est effectivement un objet dont les contours sont en gros déterminables _encore que le statut ne soit pas clair des échanges privés qui peuvent la précéder ou la suivre, et que toute leçon soit liée, par une série de rappels et d'annonces, aux cours antérieurs et postérieurs effectués sur le même sujet par le même enseignant* (…). *Et le problème devient plus épineux encore s'agissant de conversations informelles, dont les contours sont beaucoup plus flous.»* (1990 :216).[28]

[28]CF : Kerbrat-Orecchioni, C., (1990). Les interactions Verbales Tome 1. France, Paris : Armond Colin.

Certes, les interactions verbales se caractérisent par l'organisation globale et même locale des tours de parole, et cette gestion assure le bon fonctionnement de toute interaction. Cependant, ces règles ne sont pas applicables à tous les types de communication, sachant que l'interaction verbale se manifeste dans divers genres et types aussi. En effet, nous précisons que toute interaction comporte au moins une séquence d'ouverture, un corps et une phase de clôture. Il reste à savoir de quelle manière se produisent les interactions ; manière qui dépend des éléments constructifs de l'interaction, y compris la situation de communication, le cadre spatiotemporel, le genre et le type de l'interaction… etc. Nous rejoignons le point de vue de Kerbrat-Orecchioni, C. en revenant toujours à notre thème de recherche qui est l'interaction en entretien d'embauche. Notons qu'il se caractérise par son cadre formel complémentaire qui se passe en trois instants : Une phase d'ouverture dans laquelle les interlocuteurs-candidats/embaucheurs- se présentent, une séquence d'échange où vont agir les uns sur les autres : l'un pose les questions, l'autre y répond. Enfin, une phase de clôture dont l'embaucheur va annoncer la fermeture de l'entretien d'embauche. Ajoutons à tout cela que « *l'organisation interne de ces séquences varie en fonction de nombreux facteurs – type d'interaction et de situation interactive ; but, durée, circonstances de la rencontre ; fréquence de rencontres entre les personnes concernées ; degré de connaissance mutuelle des participants ; nature de la relation interpersonnelle, etc.* » (Kerbrat-Orecchioni, C., 1990:221).

Il est d'autre part essentiel de citer que la majorité des interactionnistes, entre autres Vion, R. (2000) déclarent que l'interaction verbale inclut trois fonctions et qui sont : d'abord la construction du sens, ensuite la construction de la relation sociale, puis la construction des images identitaires et enfin la gestion des formes discursives.

II-2-1-2.4. Les fonctions d'une interaction verbale dans le monde social

Les fonctions de l'intercation verbale en entretien d'embauche sont :

II-2-1-2.4.1. La construction du sens

C'est la première fonction qui sert à produire et à construire un sens. Vion, R. la nomme *« fonction de communication et qui renvoie au registre des objets signifiés, des contenus »* (2000 :94). Cette fonction renvoie aussi à la représentation de Buhler[29], ainsi qu'à la fonction

[29] CF : Vion, R. (2000). La communication Verbale : Analyse des Interactions. France. Paris, France : HACHETTE Supérieur.

référentielle de Jakobson. Nous pouvons dire que dans une interaction verbale, les partenaires produisent des discours qui ont une signification et qui se caractérisent par la cohérence et la logique. De plus, cette fonction sert à produire et à reproduire les différentes valeurs culturelles. Cette fonction apparait chez les candidats et les recruteurs qui produisent des actes significatifs : les embaucheurs posent des questions qui conviennent au poste, et le candidat interagit par des réponses qui seront adéquates à l'interrogatoire, dans le but de les convaincre où il tente de les persuader sur sa culture et ses valeurs. Donc, l'interaction verbale conduit les interlocuteurs à produire du sens, des images identitaires ainsi qu'à construire des relations sociales. Cette dernière fonction constitue la deuxième fonction de l'interaction.

II-2-1-2.4.2. La construction de la relation sociale entre les sujets

Cette fonction se manifeste au cours du déroulement de l'interaction verbale, il s'agit de l'élaboration et l'établissement des relations sociales entre les héros de l'interaction. Dans cette optique, Vion, R. souligne qu' « *on ne peut parler sans le faire d'une place et convoquer l'autre dans une place symétrique ou complémentaire, toute interaction s'édifie à partir de rapport de places qui ''visualisent'' la forme effective prise par la relation sociale entre deux individus ». (2000 :95).* Par ailleurs, la fabrication de cette relation sociale entre les sujets leur permet de se positionner en regard de son énonciataire. Partant de ce fait, au moment où les interactants s'inscrivent dans tel ou tel genre de communication, il y a un mode de phrases, de mots qu'ils doivent articuler, et d'autres qu'ils ne doivent jamais utiliser. Sous ce rapport, nous nous appuyons sur l'idée avancée par Kerbrat-Orecchioni, C. (1986) et qui stipule que pour garantir la réussite de l'interaction, les partenaires sont obligés d'intégrer certains styles indirects dans le but de créer une atmosphère de sororité et une bonne relation entre les acteurs de l'échange communicatif. Elle explique ce point comme suit :

> « *on ne parle pas toujours directement. Certains vont même jusqu'à dire qu'on ne parle jamais directement ; qu' « Il fait chaud ici »ne signifie jamais qu'il fait chaud ici mais, c'est selon, « Ouvre la fenêtre », « Ferme le radiateur », « Est-ce que je peux tomber la veste ? », « Il fait frais ailleurs », « Je n'ai rien de plus intéressant à dire », etc. : bref, ce serait l'indication qui serait « la règle » » (1986 :5).*[30]

A la lumière de ce qui a été dit, nous pouvons souligner que les interactions en entretien d'embauche sont marquées d'une part par une position sociale bien définie entre les protagonistes (des embaucheurs avec un embauché). D'autre part, deux différents

[30]CF :Kerberat- Orecchioni, C. (1986). L'implicite. France, Paris : Armand Colin.

rôles apparaissent dans cette situation : Un recruteur qui joue le rôle du questionneur (supérieur) et interroge le candidat, et ce dernier prend le rôle du questionné répondant aux questions posées.

II-2-1-2.4.3. La fonction de construction des images identitaires

Vion, R. explique que *« l'interactionnisme symbolique, nous l'avons vu, estime que la communication permet la construction des images identitaires, de sorte que l'interaction contribue directement à la construction du sujet et de sa personnalité »* (2000 :95). En effet, nous pouvons dire que cette fonction est un processus communicatif au cours duquel le sujet parlant se présente et se définit, c'est la construction de soi « *c'est-à-dire [il] construit les éléments de son tissu social »* (Vion, R., 2000 :96). Autrement dit, il s'agit d'une personne qui sait **« qui » elle est** (reconnaissance de soi). Il convient de souligner que la notion de construction des images identitaires est présente dans les différents domaines notamment la psychologie sociale, la sociologie où elle a été abordée par plusieurs spécialistes, dont le théoricien Goffman, E. (voir la section 22-2).Effectivement, dans une consultation médicale ou une interview, le patient (l'interviewé) se présente et se définit tel que dans l'entretien d'embauche.

II-2-1-2.4.4. La gestion des formes discursives

Elle correspond à la dernière fonction de l'interaction. Là, les interlocuteurs sont menés à protéger et à assurer la direction ainsi que la gestion des formes linguistiques. Cette fonction s'appuie sur l'importance de la dimension langagière dans l'échange communicatif. Dans cette perspective, nous citons que « *communiquer consiste d'abord à gérer des formes discursives plus au moins spécifiques comme la conversation, le récit, la discussion, etc. Cet instrument de la symbolisation qu'est le langage… »* (Vion, R., 2000 :96). Cela revient à dire que le langage est l'essence de toute interaction verbale, c'est un instrument qui permet aux partenaires de véhiculer des informations. Selon Vion, R., « *prendre en compte le langage implique, au-delà de considérations générales d'analyser les actes qu'il réalise ainsi que les formes discursives et que les sujets sont amenés à gérer de manière conjointe »* (2000 :97). Et justement, nous pouvons noter que cette fonction apparait dans notre contexte de recherche, dans lequel le candidat est censé produire ses actes en français même s'il ne constitue pas sa première langue. Par le fait, que les recruteurs s'expriment en langue française lors de

l'entretien d'embauche universitaire. Donc, le candidat doit gérer ses interventions d'une manière conjointe afin d'assurer l'intercompréhension.

En somme, toutes les fonctions mentionnées dans ce qui précède, ont été résumées par Habermas (1987) :

> « Du *point de vue fonctionnel de l'intercompréhension, l'activité communicationnelle sert à transmettre et à renouveler le savoir culturel ; du point de vue de la coordination et l'action, elle emplit les fonctions de l'intégration sociale et de création de solidarités ; du point de vue de la socialisation, enfin, l'activité communicationnelle a pour fonction de former des identités personnelles. … A ces reproductions culturelles, et l'intégration sociale et de la socialisation, correspondent les composantes structurelles du monde vécu : la culture, la société et la personne*» (cité par Vion, R., 2000:95).

On dira en définitive que l'interaction verbale mène les interlocuteurs à produire du sens, des relations sociales et des images identitaires. Et ces trois fonctions s'effectuent par le biais de la construction des formes linguistiques.

II-2-2- Les interactions verbales en entretien d'embauche

Dans le volet théorique qui suit, nous essayerons de développer la notion d'entretien d'embauche : ses formes, ses types, ses différentes caractéristiques…etc. Ainsi que la théorie goffmanienne de la présentation de soi, qui sera abordée du point de vue du contexte de l'entretien d'embauche universitaire.

II-2-2-1. L'entretien d'embauche comme instrument de mesure de la compétence

L'entretien d'embauche dit aussi entretien professionnel est une conjoncture décisive du processus de la sélection (le recrutement). Cette dernière action est définie comme « *l'ensemble des actions conduites pour pourvoir un poste en choisissant, au terme du processus, le candidat jugé le plus apte à exercer la fonction* » (Amiel, M. et Bonnet, F., 2002 :13). Ils suggèrent aussi que l'action de la sélection est une action de recrutement, elle vise à embaucher le/les candidat (s) qui convient (conviennent) le mieux. En effet, l'entretien d'embauche constitue l'étape-clé d'obtenir l'accès à l'univers de travail. Cet instrument sert à sélectionner les candidats qui sont adéquats à l'emploi à pourvoir. Ceci a été avancé d'une autre façon par Brahic, M. (2002) qui montre que « *l'entretien est l'outil de communication qui permet de connaitre un collaborateur et de lui faire connaitre confidentiellement ce qui le*

regarde à titre personnel. C'est également le terrain privilégié de définition des accords qui seront à la base du travail à venir » (2002 :21). Rappelons que l'entretien d'embauche est un type particulier de l'interaction verbale qui se caractérise par son trait complémentaire et son cadre formel. C'est une sorte de dialogue dont la finalité est externe, autrement dit elle est à l'intersection de gains ou de perte (celui qui participe à un concours de recrutement attend de cette opération une réponse qui se traduit en une sorte de modification dans la chronologie du monde réel- le candidat estime être sélectionné par les embaucheurs-). Quant à Sandré, M., il définit l'entretien d'embauche comme étant « *un échange entre employeur (noté E), directrice de l'entreprise, et une candidate (noté C), sollicitée personnellement par E » (2013 :147).*

Noukoud, A. de son coté, pense que « *l'entretien de sélection se caractérise à la fois par une interaction verbale et non-verbale entre le recruteur et le candidat, il a pour but de rechercher des compétences, mais aussi d'avoir des impressions et de recueillir des informations qui corroborent la réalité du candidat au profil recherché » (2000).* De ce fait, lors de l'entretien, le candidat adopte des stratégies interactionnelles relevant de ses compétences afin de garantir sa chance de recrutement en mobilisant un matériel sémiotique à savoir : la tonalité, le timbre de la voix qui assurent la mise en valeur du contenu de discours (Noukoud, A., 2000).

II-2-2-2. L'entretien d'embauche comme une interaction sociale

Il convient de rappeler que les premiers travaux qui ont été focalisés sur l'entretien d'embauche ont limité ce concept en le définissant comme outil permettant aux recruteurs de mesurer la performance des candidats. Plus tard, l'entretien d'embauche a commencé à provoquer les différents courants à l'évoquer. A partir des années 80, l'entretien d'embauche a eu d'autres définitions le considérant comme une action sociale complexe qui se passe dans la vie quotidienne. De ce fait, il n'est plus considéré comme une phase d'évaluation, néanmoins, il constitue une interaction sociale réciproque. Pour Qrecso-Ired, L-G., « *l'entretien a ainsi des particularités formelles, qui déjà pourraient séduire en soi (…) l'entretien, c'est l'inégalité acceptée des places illocutoires d'enquêteur et de témoin »* (1984 : 47).

Notons aussi que l'entretien de sélection exige la coprésence de deux partenaires ou plus. Pour ce faire, Commarmond, G. et Exiga, A. (2012 :90) avancent que « *S'il y a besoin d'un entretien, c'est pour mettre deux personnes en présence, face à face pour que s'établi un*

contact, une relation, un véritable échange d'informations qui va nourrir surtout la prise de décision ». Ils ajoutent que « *l'entretien met en présence deux personnes, face à face, c'est un outil ''chaud'', une rencontre vivante.* » (2012 :161). La même idée est avancée par Amiel, M. et Bonnet, F. : « *l'entretien est une série d'interactions verbales et non verbales entre deux ou plusieurs personnes, en vue de recueillir des informations pour décider d'une ligne de conduite* » *(*2002 :99).

A la lumière de ce qui a été précisé, nous disant que sans doute l'entretien d'embauche est une interaction verbale qui se réalise par la présence de deux catégories d'acteurs :

- Un/des candidat (s) (dit aussi embauché) : Qui participe à la collaboration de cette activité interactive afin d'être sélectionné-recruté- dans le poste à pourvoir. En effet, pour réussir son recrutement, il doit disposer des caractéristiques qui correspondent au profil du poste proposé. Pour cela, l'entretenu doit apparaitre professionnel, motivé et surtout qualifié pour avoir ce poste de travail. Nous précisons que chaque entreprise trace un profil bien précis chez ses employés. Cependant, nous ne pouvons pas définir le caractère idéal d'un candidat, car tout recruteur cherche le candidat adéquat au poste à pourvoir.
- Un/des embaucheur (s) (appelé aussi sélectionneur/ recruteur) : Il s'occupe du rôle de questionneur qui vise par sa série de questions de recueillir le maximum d'informations auprès des questionnés, afin de sélectionner le meilleur employé qui occupe le poste .Toutefois, même le recruteur doit apporter certaines informations concernant le poste de travail, l'entreprise…etc.

De là, nous pouvons comprendre que l'objectif de l'entretien d'embauche est double. Sa finalité converge vers la réussite de cette action. Selon Amiel, M. et Bonnet, F., un entretien réussi correspond « *à l'issue de laquelle le sélectionneur aura repéré un candidat adéquat et où ce dernier estimera avoir trouvé un emploi conforme à ses capacités* » (2002 :99). Quant à Sandré, M., il souligne que « *l'entretien répond à un objectif particulier : RE doit recueillir le discours de l'informateur. Ce dernier, par ce biais, peut faire la promotion d'un travail* » (2013 :148). Nous rappelons que l'entretien d'embauche est une interaction complémentaire dans laquelle les rôles sont prédéterminés.

II-2-2-2.1. Les règles d'allocution des interactions en entretien

Par ailleurs, l'entretien d'embauche comme un type particulier de l'interaction passe par des phases. Et comme nous l'avons déjà cité, l'interaction verbale se compose de trois instants communicatifs : une séquence d'ouverture, une séquence d'échanges et une séquence de clôture. Nous allons à présent présenter les trois séquences de tout entretien d'embauche :

- La séquence d'ouverture (séquence d'accueil) : C'est le moment dans lequel le recruteur tente de mettre à l'aise son postulant ; il a une allure de bienveillance sans pour autant tomber dans la familiarité. Il se présente brièvement en citant son nom et sa fonction, puis il fait un rappel de la finalité de cet entretien. Il invite enfin le candidat à se présenter. Cette phase est importante car elle déclenche le commencement de l'entretien. En effet, elle doit se caractériser par une bonne impression car « *on n'a jamais deux fois l'occasion de faire une première bonne impression »* (Ras, P., 2018 :141). Si elle est bien faite, elle assure la réussite de cette interaction. Pour cela, l'embaucheur doit recevoir ses candidats comme étant des clients (des clients importants). En revanche, le candidat de sa part doit donner une image positive vis-à-vis de ses recruteurs, il est censé aussi se comporter comme une personne professionnelle, venue pour un seul but celui de travailler. Cette idée est avancée par Kerbrat-Orecchioni, C. qui souligne que « *l'ouverture et la clôture sont des moments particulièrement délicats de l'interaction, qui implique souvent quelque menace pour les faces des parties en présence (menace territoriale quand on entre en interaction, menace pour la 'face positive' du partenaire quand on met un terme d'échange) » (1994:45).*
- La séquence de la recherche d'informations (l'interrogatoire) :C'est l'étape la plus longue et la plus complexe. Elle constitue à peu près 80% de la durée de l'échange. Pendant cette séquence, le recruteur pose des questions en sollicitant le candidat à s'exprimer afin de manifester ses compétences et découvrir son comportement psychologique et même professionnel. Autrement dit, c'est le moment où le recruteur va recueillir le maximum d'informations auprès du candidat.
- La séquence de clôture *:* C'est la fin de l'entretien qui n'excède pas quelques minutes. A ce moment, le recruteur va annoncer la clôture de l'entretien et informer le candidat

dans quel délai la décision sera prête, il demande parfois même au candidat s'il a des questions à poser.

Là, nous dirons que la majorité des entretiens se passent dans ce climat d'échanges qui se caractérisent par le copilotage des interlocuteurs. Pour Ras, P. : « [la] *'conduite d'entretien' est à prendre avec du recul, puisque, en principe, c'est le recruteur qui conduit l'entretien. Pourtant, cela ne signifie pas que vous n'avez rien à faire ou dire, ni que vous devez abdiquer totalement votre pouvoir à son profit. Car le recruteur a autant besoin de vous que de lui » (2018 :141).*

Nous pouvons donc penser que dans l'entretien de recrutement, c'est le recruteur qui occupe la position haute ; néanmoins, il ne conduit pas l'entretien tout seul. Il dirige son déroulement, il guide l'enchainement des actes de parole et c'est à lui aussi de déclarer le début et la fin de l'entretien. Par contre, cette tâche consistante n'empêche pas l'existence d'une autre personne qui collabore à l'établissement de cette action : c'est le candidat.

Sandré, M. complète que « *l'échange est sollicité par le premier, et le second apporte la majorité du contenu discursif »* (2013 :178). De là, les interactions verbales en entretien d'embauche sont plutôt coopératives que compétitives. Sandré, M. ajoute que « *les participants coopèrent chacun pour que l'objectif soit atteint : il s'agit d'un discours collaboratif »* (2013 :148). Or, l'entretien de sélection universitaire comme type particulier de l'interaction verbale, est assez long, il dure environ entre trente minutes et une heure (selon certains témoignages de recruteurs universitaire).

Ce circuit d'échange se passe en général dans des coins préétablis. Le milieu le plus répandu dans le domaine de sélection, est le bureau de recrutement. Mais, certains entretiens se passent dans des endroits publics tels qu'un restaurant, un hôtel, un salon…etc. Sur ce point, Ras,P. (2018) renvoie la raison principale de programmer cette action dans un terrain pareil, au fait de vouloir minimiser le cadre officiel de l'entretien, au manque de bureau et même au facteur de temps.

Notons que ces dernières décennies et avec la nouvelle technologie, l'entretien d'embauche a connu deux nouvelles façons de les faire : les entretiens téléphoniques et les entretiens par internet. Précisons que l'endroit où se passe l'entretien doit être un lieu calme et approprié à l'activité discursive institutionnelle.

II-2-2-2.2. La forme de l'entretien d'embauche

L'entretien d'embauche est considéré comme un axe de recrutement. En effet, il se manifeste sous plusieurs formes :

- L'entretien individuel : Il s'agit d'un face-à-face à un seul sélectionneur. Le candidat est confronté à un recruteur, c'est le cas du secteur privé[31].
- L'entretien de jury : Il s'agit d'un interrogatoire individuel avec un jury, c'est le cas du secteur public (Amiel, M. et Bonnet, F., 2002). RAS, P. les rejoint : « *L'entretien de jury est utilisé dans le concours d'école (commerce, art (…), mais aussi dans la Fonction publique* » (2018:117). De plus, il ajoute que c'est une pratique qui se manifeste en face-à-face à plusieurs interlocuteurs (un candidat avec deux ou plus de deux recruteurs). Cette forme d'entretien correspond à notre contexte de recherche où les candidats –futurs enseignants- sont en face d'un jury qui se compose de trois à quatre experts (enseignants universitaires). Certains entretiens de ce genre se caractérisent par la présence d'un jury assisté d'un psychologue. En effet, pour Sandré, M., « *L'entretien implique un face- à – face. Parfois, le rôle du recruteur est rempli par plusieurs personnes.* » (2013 :158).
- L'entretien de groupe /collectif *:* Quant à ce genre d'entretien c'est les candidats qui sont les plus nombreux. C'est une forme d'échanges de questions-réponses avec des commentaires. Ce circuit est géré par le/les recruteur (s), qui se comporte comme un animateur/expert. Les candidats vont agir les uns les autres en créant un climat d'échanges et d'interactions. Or l'entretien de groupe est très rare, il est utilisé pour des postes de travail précis.
- Quant à Ras, P, il suggère une autre forme d'entretien, qui est l'entretien à la chaine : « *Il se pratique en face-à-face à plusieurs : le candidat passe successivement devant plusieurs recruteurs* » (2018:119). Il s'agit d'une épreuve qui sert à mesurer les mêmes compétences et qualités des candidats par plusieurs experts. C'est la forme la moins interrogée dans le monde de recrutement.

  En définitive, l'entretien d'embauche est un concept polymorphe, sa forme et même ses façons dépendent des contextes d'application.

[31]CF : Ras, P. (2018). LE GRAND LIVRE DE L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE. France, Paris: Studyrama

II-2-2-2.3. Les styles de l'entretien

Rappelons que l'entretien d'embauche a pour but d'examiner une large gamme de caractéristiques. C'est un instrument valide pour sélectionner au sein de l'ensemble des candidats, un qui est adéquat au poste à pourvoir et qui représente vraiment le futur employé estimé. Citons aussi que le recruteur mesure les caractéristiques des candidats par le biais d'un interrogatoire adressé aux candidats. En outre, l'entretien d'embauche peut se manifester en trois styles qui sont comme suit :

- Un entretien directif/ structuré : Il s'agit d'un sélectionneur qui cherche à recueillir des informations de même nature auprès de chaque candidat en utilisant un canevas de questions qui sont structurées et directes. Dans ce style d'entretien, le candidat est mené à répondre aux questions par des réponses qui sont structurées aussi. En revanche, les recruteurs doivent tracer pour chaque réponse produite par les candidats une case dans une grille d'évaluation préétablie.
- Un entretien non directif/ non structuré (Dit aussi entretien libre) : Ce style s'oppose à l'entretien directif, il met en scène un recruteur qui ne s'appuie pas sur une liste de questions déterminées et préparées avant l'entretien. Cependant, l'entretien non directif avance sans plan préétabli. Le candidat s'exprime librement. Mais il est interrogé de temps à autre par le recruteur afin d'orienter le dialogue.
- L'entretien semi-directif / semi-structuré : Nous pouvons dire que ce style d'entretien est *« un cocktail de directivité et de spontanéité »* (Amiel, M. et Bonnet, F., 2002 :101). C'est le style le plus répandu dans l'univers des entretiens d'embauche. D'ailleurs, dans notre cadre de recherche les recruteurs (enseignants universitaires) ont préparé une série de questions, mais l'activité discursive était semi-structurée, par le fait qu'ils ont posé d'autres questions qui n'ont pas été programmées. De plus, nous avons remarqué que la dynamique discursive de l'entretien diffère d'un candidat à l'autre. Elle dépend de ses réponses, sa nature et même de son caractère.

  Sans doute, même si l'existence de cette variété de styles d'entretien, nous rencontrons une série de questions qui se manifeste dans la plupart du temps, quel que soit le genre et le style de l'entretien.

  Dans cette optique, Ras, P. (2018) avance une gamme de questions qui sont les plus fréquentes dans les entretiens d'embauche, dont leur regroupement est fait en fonction des thèmes évoqués durant la phase d'interrogatoire. Il rajoute que ces questions peuvent toucher : la formation des candidats, leurs expériences, leur personnalité, leur caractère et

même des questions sur leurs projets professionnels. En effet, dans ce qui suit nous allons vous présenter un tableau qui illustre une liste de questions les plus fréquentes dans les entretiens d'embauche, en nous appuyant sur le classement proposé par Ras, P. (2018):

Les thèmes évoqués dans les entretiens	**Les questions les plus fréquentes**
Des questions sur la formation des candidats	- Quelle est votre formation ? - Quelle est votre spécialité ? - Quelles sont vos disciplines préférées ? Pourquoi ?
Des questions sur l'expérience professionnelle des candidats.	- Parlez-moi de votre expérience professionnelle. - Quel est votre plus grand succès ? - Quel est votre grand échec ? - Préférez-vous travailler seul ou en équipe ? pourquoi ? - Comment réagissez-vous en situation difficile ? - Comment réagissez-vous face à l'échec ?
Des questions sur la mobilité géographique et les déplacements des candidats.	- Acceptez-vous les déplacements ? - Que pense votre famille (conjoint, enfant) d'un déménagement ? - Vous êtes disponible ? - Pourquoi nous avez-vous choisis ?
Des questions sur la personnalité des candidats.	- Qui êtes-vous ? Comment vous définiriez-vous ? En quoi consiste votre personnalité ? - Quelles sont vos principales qualités ? - Quels sont vos défauts ? - Quels sont vos priorités dans la vie ? - Avez-vous une passion ? Laquelle ?

Tableau 2 : Les questions de l'entretien de Ras, P. (2018)

Précisons que les questions posées pendant les entretiens, sont très nombreuses et plus ou moins habituelles. Or, chaque entretien est exceptionnel car il a ses propres objectifs. Pour cela, le candidat se prépare à l'entretien, parce que les questions risquent de varier pour l'émergence des compétences. Reste à dire que les questions posées par le recruteur doivent être cohérentes et adéquates au poste.

Par ailleurs, le candidat est le partenaire qui nous intéresse dans la présente recherche. Comme son but d'interaction est d'obtenir le poste de travail, il affiche donc un portrait positif de lui-même vis-à-vis les recruteurs. Ajoutons que, pendant l'entretien d'embauche universitaire, le candidat est censé se présenter, alors dans un cadre pareil il doit surtout surveiller et préserver son image. Vu que l'entretien est considéré comme un lieu d'interactions, nous faisons appel à **'la théorie goffmanienne'** de la présentation de soi.

II-2-2-3. La présentation de soi

Comme nous l'avons cité plus haut, le terme interaction puise ses racines dans la sociologie. Or, l'entretien d'embauche, comme terrain d'interactions spécifique, consiste pour le candidat à se présenter aux embaucheurs avec une impression de soi qui s'harmonise au but qu'il tente de joindre. Assurément, cette impression doit être positive pour assurer le recrutement. Pour ce faire, nous sommes tenues d'évoquer la notion de la présentation de soi proposée par Goffman, E. qui évoque l'interaction sociale (1957). Cet auteur considère la vie quotidienne comme une représentation théâtrale ; pour lui, toute interaction dans la vie correspond à une scène artificielle. Dans laquelle les participants se développent comme étant acteurs, coopèrent à tour de rôle dans la construction d'une situation de communication sur un thème donné, devant un auditoire. Goffman, E. présente « *une sorte de guide proposant une perspective sociologique à partir de laquelle on puisse étudier la vie sociale, (…)»* (1973 :09). Ainsi, il suggère que quand un individu est mis avec d'autres personnes, il aspire soit à des informations à son sujet, ou à mobiliser des informations dont il dispose. Cette situation pousse chaque personne à penser à son protocole socio-économique. Il rejoint aussi la capacité d'expression et de production d'un acteur qui s'articule sous deux formes différentes : des expressions explicites et d'autres implicites (Goffman, E. :1973). Néanmoins, le candidat à l'entretien d'embauche doit contrôler ses expressions en développant des

compétences et en mobilisant des stratégies interactionnelles permettant de surmonter les difficultés rencontrées, afin de transmettre une bonne image aux recruteurs. En effet, pour Goffman, E. « *Quant à l'individu placé en présence d'autrui, il peut désirer donner une haute idée de lui-même* » (1973 :13).En plus, nous disons qu'en entretien d'embauche, l'entretenu comme acteur social, tente de construire une image idéale de soi. Il doit savoir gérer ses réponses, pour assurer leur cohérence, ainsi que la réussite de cette interaction afin d'augmenter ses chances d'avoir le poste. Le même point est avancé par Goffman, E. soulignant que « *l'acteur peut gagner beaucoup à contrôler des aspects de la conduite considérés comme incontrôlés dans la mesure où les autres s'en méfient particulièrement peu* » (1973 :17).

Pour conclure ce qui a été développé dans le présent chapitre, nous pouvons déduire que la notion d'interaction est omniprésente au carrefour de plusieurs disciplines. Cependant cette notion a connu le jour grâce aux travaux issus de l'approche interactionnelle (l'interactionnisme, l'analyse conversationnelle, l'ethnographie de la communication et l'ethnométhodologie), elle représente un vaste champ d'étude. En ce qui concerne notre travail de recherche, nous avons essayé d'évoquer la notion d'interaction dans son aspect langagier -interaction verbale- où nous nous inscrivons dans l'approche conversationnelle d'orientation ethnométhodologique, dans le but de mettre en évidence les compétences ainsi que les stratégies interactionnelles employées par les candidats lors des entretiens d'embauche. Ces derniers sont considérés comme étant un type particulier de l'interaction verbale et un lieu de mise en œuvre des stratégies interactionnelles mobilisées par les interactants (candidats).

Quant aux recruteurs, ils tentent de vérifier et de valider les compétences des candidats. Pour cela, ils dégainent des questions afin de mesurer la performance des entretenus. En effet, ils formulent un interrogatoire qui vise à vérifier les compétences pertinentes et adéquates au poste à pourvoir ainsi qu'à l'entreprise. Les compétences exigées par les recruteurs dépendent de la nature de poste de travail à pourvoir. En revanche, le candidat opte pour des stratégies interactionnelles relevant des compétences lors de ces entretiens, afin de prouver la performance d'assurer cet emploi, dont il va se présenter comme un travailleur compétent.

Dans le chapitre suivant, nous tenterons d'interpréter deux concepts-clés : **la compétence** et **la stratégie** dans le contexte de l'entretien d'embauche, c'est-à-dire dans son aspect langagier

où nous allons nous appuyer sur des auteurs qui ont tenté de proposer des critères pour mesurer et classifier les compétences et les stratégies interactionnelles.

Chapitre 03

Les enjeux de l’interaction verbale en entretien d’embauche

« Communiquer revient à accomplir des tâches, à conduire des activités pouvant être présentées comme séquences organisées d'opérations. Savoir donner des arguments pour accréditer une thèse, savoir hiérarchiser des thèses spécifiques pour inférer une thèse plus complexe relèvent du discours persuasif… » (Vion, R., 1992 :88).

Tout échange communicatif poursuit un ou plusieurs buts que l'on peut qualifier "d'instrumentaux" : vouloir argumenter, vouloir informer, inviter…etc. C'est ce qu'on peut appeler à la suite de Bange, P. (1992), **la face rationnelle de l'échange**.[32]Néanmoins, l'interaction verbale est un lieu de découverte mutuelle dont se dévoilent, s'affirment et même se construisent les identités. En effet, les interlocuteurs apprennent à s'y connaitre en tant que sujets sociaux et psychologiques. Or, à l'entretien d'embauche qui est considéré comme étant un type particulier de l'interaction verbale, le locuteur-candidat adopte des stratégies interactionnelles relevant de la compétence de communication. Rappelons d'abord que dans notre travail, nous tenterons de répondre à la question centrale suivante : Les candidats aux entretiens d'embauche d'enseignants à l'université M.B.B adoptent-ils des stratégies interactionnelles relevant de la compétence interactionnelle lors des entretiens de l'année 2017/2018 ?

Pour ce faire, dans le présent chapitre, nous nous interrogerons sur la notion de compétence interactionnelle –compétence communicative-, ainsi que le concept de stratégie de communication des candidats lors d'un entretien d'embauche dans le contexte universitaire. Notre propos est de découvrir qu'est-ce qu'une compétence de communication, et qu'est-ce qu'une stratégie interactionnelle en nous appuyant sur des auteurs entre autres ; Bange, P., Hymes, D., Moirand, S., Kerbrat-Orecchioni, C. …etc.

II-3-1- La compétence interactionnelle en entretien d'embauche

Afin de bien cerner la détention de la notion de compétence interactionnelle, il nous convient de partir d'une notion plus générale celle de compétence de communication. Le concept de compétence de communication a été emprunté de l'ethnographie de la communication. C'est au début des années 60, que les linguistes s'intéressent à l'étude des structures linguistiques. D'abord, il faut préciser qu'en 1965 le linguiste Chomsky, N. a introduit la notion de compétence linguistique (qui est une faculté innée d'un locuteur), et de performance (qui est la manifestation concrète de cette compétence) dans le domaine nord-américain [33]afin de désigner le savoir et les connaissances implicites que possède un locuteur natif. Ce savoir lui permet de construire, de produire et de comprendre l'infinité des phrases grammaticales de sa langue. Chomsky, N. (1965) propose un modèle de compétence qui s'inscrit dans une approche formelle du langage. C'est-à-dire que les connaissances à acquérir pour pouvoir

[32]Cf La communication Verbale : Analyse des Interactions. Vion, R. (1992).
[33]Cf Enseigner à communiquer en langue étrangère. Moirand, S. (1982).

communiquer correspondent à un système de règles. Il précise aussi que ce savoir ne concerne que le fonctionnement du code interne de la langue cible, notamment, l'aspect phonologique, sémantique, syntaxique et morphologique.

II-3-1-1. La compétence interactionnelle

Signalons que Chomsky, N. est l'un des fondateurs de La grammaire générative et transformationnelle qui est une théorie syntaxique s'inscrivant dans le courant de la linguistique générative. L'objectif primordial de ce courant est de caractériser et déterminer la connaissance d'une langue qui permet la production effective –idéale- du locuteur. Pour Chomsky, N., la compétence langagière « *repose sur les structures performées et innées chez l'individu, alors que la performance, c'est-à-dire l'émission du langage, est la manifestation de cette performance* » (Cité par Tijani, M-A., 2006:117)

Par ailleurs, la grammaire générative préfère étudier le domaine de la compétence plutôt que celui de la performance ; la compétence est vue comme capacité mentale chez un locuteur idéalisé dans une communauté linguistique homogène. Cependant, Chomsky, N. avait limité sa réflexion au système de règles (un système formel au sens mathématique du terme) permettant de rendre compte de l'infinité des phrases grammaticales d'une langue. Ce système de règles est conçu comme un «mécanisme générateur » qui explique la «créativité linguistique» du sujet parlant.

Par voie de conséquence, la compétence chomskyenne a fait l'objet de critique pour plusieurs auteurs, entre autres Hymes, D. (1984). Ce linguiste insiste au contraire non seulement sur la diversité des compétences d'une communauté à l'autre, mais aussi à l'intérieur d'une même communauté linguistique, les membres disposent d'une panoplie de styles contextuels et même pour un même sujet. Kerbrat-Orecchioni, C. rejoint Hymes, D. sur son point de vue déclarant que « *la compétence communicative apparait ainsi comme une hétérogénéité structurée* » (1990 :35).

De même, Hymes, D. propose qu'il faut commencer à étudier la dimension fonctionnelle du langage, puisque la maitrise d'une langue exige d'autres connaissances que celle de la grammaire. En effet, il rejette la distinction de Chomsky, N.

Le mérite de Hymes, D. est d'avoir proposé la notion de « compétence de communication »[34] . Il pense que la communication humaine ne peut pas se limiter à des savoirs linguistiques ou à la simple transmission d'un message langagier ; en effet,

> *« […] un enfant normal acquiert une connaissance des phrases, non seulement comme grammaticales, mais aussi comme étant ou non appropriées. Il acquiert une compétence qui lui indique quand parler, quand ne pas parler, et aussi de quoi parler, avec qui, à quel moment, où, de quelle manière »* (1984: 74).

Dans cette perspective, Vion, R. considère que la notion de « *compétence devrait toujours être employée au pluriel »* (1992 :88) vu qu'il existerait des compétences très diversifiées, par exemple : savoir raconter, savoir argumenter, expliquer… etc.

En fait, la compétence de communication implique d'abord un échange communicatif entre des êtres humains vivant dans une communauté linguistique donnée, donc ces locuteurs possèdent certainement des connaissances socioculturelles ; c'est ce qui n'a pas été pris en compte par Chomsky, N. En somme, la critique essentielle porte sur le fait qu'aucune place n'est assignée à l'adéquation des énoncés aux contextes situationnels et socioculturels.

Voyons avec Hymes, D. les deux raisons qui permettent de justifier l'adoption de la notion de communication :

> « *Tout d'abord, la compétence d'un individu dans une langue est fonction, en partie et de façon variable, des autres langues qu'il peut connaitre et utiliser(…) Deuxièmement, quand nous considérons des individus comme capable de participer à la vie sociale en tant qu'utilisateurs d'une langue ; nous devons, en réalité, analyser leur aptitude à intégrer l'utilisation du langage à d'autres modes de communication tels que la gestualité, la mimique, les grognements, etc. »* (Hymes, D., 1984 :128).

En effet, la notion de compétence de communication au sens de Hymes, D. ne désigne pas uniquement l'emploi des structures linguistiques de la langue, mais aussi et plutôt le respect des règles sociales à observer pendant l'utilisation de ces structures. Autrement dit, vivre dans une société linguistique et communiquer dans une langue ne se limite pas seulement à la connaissance linguistique. Cependant, cela nécessite une aptitude à utiliser la langue dans son contexte social avec les membres de cette communauté. On peut dire en définitive que la

[34]Trouve son origine dans la convergence de deux courants distincts ; la grammaire générative et l'ethnographie de la communication, le point commun étant une prise en considération des capacités des utilisateurs d'une langue. Pour plus d'informations consultez Vers une compétence de communication. Hymes, D. (1984)

compétence de communication est un produit de divers facteurs cognitifs, psychologiques et socioculturels.

Citons aussi que la notion de compétence de communication de Hymes, D. a été rapidement utilisée en didactique, elle est devenue le noyau de la didactique actuelle du FLE. En effet, plusieurs travaux ont été consacrés à la compétence de communication dans le milieu scolaire. Zemouli-Benaouda, H. stipule que la compétence est

> *« un savoir-agir qui intègre et mobilise un ensemble de capacités, d'habilités et de connaissances utilisées efficacement dans des situations-problèmes variées qui peuvent ne jamais avoir été rencontrées. Elle est évolutive puisqu'elle peut se poursuivre tout au long du cursus scolaire et au-delà. Elle est indispensable des contextes dans lesquels elle est appelée à se manifester. Elle fait appel à des connaissances provenant de sources variées et nécessite une sélection et une organisation des ressources en fonction des situations dans lesquelles elle est mobilisée »* (2017 :44).

Alors que « *les compétences communicationnelles [qui] consistent en les savoirs, savoir-faire et savoir-être en situation de communication »* (2017 :40).

Revenons à la notion de compétence de communication, et rappelons que pour Hymes, D., la communication « *devrait être entendue comme s'appliquant à la compétence* ***dans*** *et* ***pour***[35] *la communication ; « communication » est un terme général, qui inclut aussi la réflexion et le dialogue avec soi-même »* (1984 :129).

Quant à Vion, R., il pense que le terme de compétence qui « *renvoie au sujet et au cognitif, pourrait concerner l'ordre des savoir-faire. » (1992 : 88).* Concernant l'acte de communiquer, il ne présuppose pas uniquement, selon Vion, R. *« l'existence de connaissances mais également de savoir-faire »* (1992 :88). En effet, rappelons que, pour Vion, R., il existe des compétences de communication très diversifiées, certaines sont étroites comme la compétence orthographique, d'autres plus larges comme savoir raconter, et des compétences encore plus larges telles que savoir conduire une réunion, organiser une rencontre scientifique ou surmonter des blocages communicatifs lors d'un entretien d'embauche universitaire… etc.

[35] En gras dans le texte

Il convient d'ajouter que pour Kerbrat-Orecchioni, C., le concept de compétence « *désigne l'ensemble des règles qui sous-tendent la fabrication des énoncés conçus en termes d'aptitudes du sujet parlant à produire et interpréter ces énoncés » (1990 :29).* Par ailleurs, ces aptitudes ne se réduisent pas à la seule connaissance de la langue d'où la compétence communicative de Hymes, D. et que définit Kerbrat-Orecchioni, C. comme *: « l'ensemble des aptitudes permettant au sujet parlant de communiquer efficacement dans des situations culturelles spécifiques » (1990 :29).*

Donc, on peut dire que l'auteure rejette la conception communicative générative classique de Chomsky, N. sur plusieurs points :

- C'est d'abord une conception plus élargie que la perspective Chomskyenne car la compétence communicative selon lui est trop restrictive et bridée.
- En plus, la compétence communicative inclut encore un ensemble de règles spécifiquement conversationnelles (règles qui régissent l'alternance des tours de parole et de la gestion des thèmes abordés qui permettent d'assurer l'inter-synchronisation et la cohérence inter-réplique[36].
- Enfin, la compétence de communication comprend aussi un certain nombre de principes de politesse qui détermine la façon dont il convient de formuler une salutation ou une requête par exemple (Kerbrat-Orecchioni, C., 1990).

A la lumière de ce qui a été dit ci- dessus, on peut penser que la compétence communicative « *apparait alors comme un dispositif complexe d'aptitude, où les savoirs linguistiques et les savoirs socio-culturels sont inextricablement mêlés ; savoirs sur des règles de statut variable, mais dont la connaissance est supposée partagée par les interactants »* (Kerbrat-Orecchioni, C., 1990 :31).

Charaudeau, P. s'accorde avec l'auteure sur le fait que *« la compétence langagière est l'ensemble des aptitudes de l'Homme à représenter ses expériences, c'est-à-dire ces portions du monde phénoménal qui sont entrées dans le champ de sa connaissance en se sémiotisant » (1980 :82).*

Il est à rappeler que le but de notre travail est de mesurer la pertinence de la compétence interactionnelle des candidats aux entretiens d'embauche universitaires. Autrement dit, nous tenterons de décrire les compétences interactionnelles permettant aux enseignants- candidats de surmonter les difficultés rencontrées lors des entretiens visant à assurer le poste à pourvoir.

[36] Cf le chapitre 2.

Pour cela, nous nous référons à des travaux qui ont été déjà faits afin de comprendre la notion de compétence de communication et ses composantes.

II-3-1-1.1. La compétence de communication selon Hymes, D. (1984)

Nous préférons commencer par Hymes, D. parce que nous jugeons qu'il est le premier à traiter de la compétence de communication. Notons aussi que ce qui intéresse Hymes, D., ce sont les relations entre les comportements communicatifs et les contextes sociaux. Son objectif est d'étudier les variations dans l'utilisation d'une langue en fonction de situations socioculturelles particulières. De ce fait, apprendre une langue c'est apprendre des « façons de parler ». En revanche, les recherches en ethnographie de la communication ont amené Hymes à proposer sa notion de « compétence communicative ». Pour cet auteur, celle-ci inclut une compétence linguistique (les règles morphologiques, syntaxiques… etc. qui relève du système de la langue), une compétence sociolinguistique (les règles liées à l'usage de la langue en contexte).Cette composante peut être définie aussi comme une capacité d'un locuteur de produire et d'interpréter des énoncés de façon appropriée, d'adapter son discours à la situation de communication en prenant en compte les facteurs externes qui le conditionnent : le cadre spatio-temporel, l'identité des participants, leur relation, les actes qu'ils accomplissent, leur adéquation aux normes sociales, etc.

La notion de compétence communicative de Hymes, D. (1984), appréhendée dans sa complexité, a fait l'objet de plusieurs analyses, entre autres ; Moirand, S. (1982), Kerbrat-Orecchioni, C. (1986) …etc. Cependant, elle est toujours décrite comme un ensemble de sous-compétences dont la nature et le nombre varient en fonction des auteurs. Pourtant, la composante linguistique et la composante sociolinguistique, en font généralement partie et semblent constituer le noyau de cette compétence.

II-3-1-1.2. La compétence de communication selon Moirand, S. (1982)

En 1982, dans son ouvrage « Enseigner à communiquer en langue étrangère », Moirand, S. aborde la notion de compétence de communication dans le milieu scolaire où elle rejoint Hymes en rejetant la définition de Chomsky, N. Elle tente de proposer un élargissement de la notion de compétence de communication qui est « *la capacité à gérer efficacement des échanges oraux en situation face à face* » (1982 :16).Dans cette perspective, la notion de compétence discursive est considérée comme une totalité unique que possèderaient tous les locuteurs d'un système langagier. De plus, Moirand, S. évoque un point important qui est le

fait d'aborder séparément la compétence linguistique et la compétence de communication ; dont les approches structurelles (la grammaire générative) visent essentiellement l'acquisition de la compétence linguistique, alors que les approches communicatives mettent en premier lieu l'accent sur l'acquisition de la compétence de communication. Cette disjonction amène plusieurs acteurs à privilégier le rôle de l'une aux dépens de l'autre en visant la complémentarité de leur fonctionnement. Dans la même lignée, Moirand, S. note

> « qu'on *peut difficilement imaginer une compétence de communication s'exerçant sans un minimum de compétence linguistique et qu'à l'inverse, qui produirait et interpréterait des énoncés dans une communauté donnée à partir de sa seule compétence linguistique apparaitrait comme sorte de « monstre culturel » » (1982 :17).*

En effet, il est évident que la compétence de communication et la compétence linguistique sont étroitement liées, il est impossible de distinguer ces deux notions. C'est plutôt dans la compétence de communication qu'on trouve la composante linguistique. En d'autres termes, Moirand, S. insiste sur *« la tendance de voir dans la compétence linguistique une composante, certes indispensable, d'une compétence plus générale, la compétence de communication »* (1982 :17).

Pour cette auteure, la compétence de communication comprend quatre composantes : une composante linguistique, une composante discursive, une composante référentielle et une composante socioculturelle.

- *La composante linguistique :* C'est la connaissance et l'appropriation des modèles phonétiques, lexicaux, grammaticaux…etc. du système de la langue (Moirand, S., 1982). Autrement dit, c'est le savoir des règles d'un système langagier et les capacités d'utiliser correctement les formes linguistiques de la langue visée. Cette compétence a trait aux savoirs et savoir-faire relatifs au lexique et à la syntaxe. Rappelons que lors des entretiens d'embauche universitaires qui constituent justement notrecontexte de recherche, que les candidats doivent prouver leurs compétences linguistiques et doivent maitriser la langue cible (la langue française), y compris son aspect phonétique et syntaxique…etc.
- *La composante discursive :* C'est la connaissance des différents types de discours et de leur organisation en fonction de paramètres de la situation de communication dans

laquelle ils sont produits (Moirand, S., 1982). De ce fait, cette composante permet de tenir compte des lois qui régissent le discours et de leur organisation en fonction des paramètres de la situation de communication.

- *La composante référentielle :* C'est le savoir des domaines d'expériences, des objets du monde et de leurs relations (Moirand, S., 1982). Dans l'ensemble, cette compétence constitue la mise en relation de la construction du sens avec les expériences et le monde extérieur.
- *La composante socioculturelle :* C'est la connaissance et l'appropriation des règles sociales et des normes d'interaction entre les individus et les instructions, la connaissance de l'histoire culturelle et des relations entre les objets sociaux (Moirand, S. : 1982). En d'autres termes, cette compétence constitue un ensemble de savoirs, de savoir-faire, d'aptitudes et de qualités personnelles qui assurent une communication interpersonnelle dans une langue étrangère en accord avec des règles linguistiques suivant les traditions culturelles des locuteurs natifs.

A la lumière de ce qui a été dit, nous remarquons que Moirand, S. a essayé d'élargir la notion de compétence de communication, proposant quatre composantes logiques qui peuvent être chez tous les locuteurs. Sur ce point, on dit que :

> «*la compétence de communication relèverait de facteurs cognitifs, psychologiques et socioculturels dépendant étroitement de la structure sociale dans laquelle vit l'individu et reposerait donc, en simplifiant quelque peu, non seulement sur une compétence linguistique (la connaissance des règles grammaticales du système) mais aussi sur une compétence psycho-socio-culturelle (la connaissance des règles d'emploi et la capacité de les utiliser »* (Moirand, S., 1982 :15-16).

II-3-1-1.3. La compétence de communication selon Kerbrat-Orecchioni, C. (1986)

Kerbrat-Orecchioni, C. précise que pour manipuler des discours à tous égards bien conformés, il faut avoir la capacité de produire et d'interpréter les phrases de l'énoncé. Cette auteure propose encore deux autres composantes qui différencient la compétence communicative de la compétence chomskyenne. De plus, elle qualifie la compétence interactionnelle d'une hétérogénéité structurée. Elle ajoute que la compétence communicative dans son ensemble, s'acquière, évolue et même se dégrade éventuellement. (Kerbrat-Orecchioni, C. ,1990).

Continuons avec l'auteure pour qui la compétence communicative se compose de trois aspects que l'on peut résumer comme suit :

- *Une compétence linguistique :* Cette composante prend en charge les règles constitutives de la langue, les signifiants textuels, para textuels et contextuels… etc. (Kerbrat-Orecchioni, C. ,1986). De là, il convient de dire que cette compétence renferme la compétence phonologique qui se manifeste à travers la maitrise du système phonologique et la variation de l'intonation. Pour ce qui est de la compétence lexicale, elle s'opérationnalise à travers le recours à un vocabulaire étendu, précis et même adéquat. En outre, la compétence syntaxique se formalise à travers une construction grammaticale des phrases, l'utilisation des articulateurs adéquats… etc. Dans cette perspective, Kerbrat-Orecchioni, C. explique que :

  > « *c'est (de) plus un objet complexe dans lequel s'articulent divers composantes-lexicales, syntaxiques, prosodiques, stylistiques (connaissance des différents registres de la langue), typologie (ou « discursive » : connaissance des règles spécifiques à tel ou tel type de discours), etc. » (1986 : 162).*

- *Une compétence encyclopédique :* Kerbrat-Orecchioni, C. affirme que si la compétence linguistique permet d'extraire les informations intra-énonciatives (contenues dans le texte et le cotexte), la compétence encyclopédique porte sur : « *le contexte ; ensemble de savoir et de croyances, système de représentations, interprétations et évaluations de l'univers référentiels, que l'in appelle, c'est selon, « axiomes de croyance », « bagage cognitif », « informations préalables », information de coulisse » »* (1986 : 162). A ce propos, l'auteure rajoute que les informations et les connaissances encyclopédiques pertinentes peuvent être :

  ⟶ Plus ou moins générales ou spécifiques.

  ⟶ Relatives au monde (en général ou en particulier) ; on parle alors d'informations situationnelles, ou aux actants d'énonciation.

  ⟶ Neutres ou évaluatives : L'ensemble des informations évaluatives sur des jugements de valeur véhiculés par des expressions axiologiques, les proverbes (c'est ce qu'on appelle la compétence idéologique du locuteur). La compétence de nature extralinguistique fait partie de la composante encyclopédique et peut

venir déterminer toutes sortes de comportements verbaux ou non verbaux. (Kerbrat-Orecchioni, C. : 1986).

- *Une compétence logique :* Cette composante joue dans les fonctionnements langagiers un rôle central puisqu'elle permet d'effectuer un certain nombre d'opérations divers. D'après Kerbrat-Orecchioni, C. (1986), la compétence logique regroupe les opérations qui appartiennent à celle de la logique formelle (type syllogisme), celle de la logique naturelle (raisonnements ou argumentations) et les inférences praxéologiques (les données référentielles intériorisées). Pour l'auteure, ce type de compétence est le plus important dans la satire vu qu'il contient une grande part d'argumentation d'où l'objectif est de séduire et de convaincre.

Ajoutons à ce qui précède, le fait que la notion de compétence est « *un savoir-agir qui intègre et mobilise un ensemble de capacités, d'habilités et de connaissances utilisées efficacement dans des situations-problèmes variées qui peuvent ne jamais avoir été rencontrées* » (Benaouda-Zemouli, H., 2017 :44). Et quand on prend la compétence dans son aspect communicatif, elle désignera un ensemble structuré d'éléments : des savoirs, des capacités et des aptitudes discursives qui permettent aux locuteurs de se montrer efficaces dans un champ particulier. De plus, la compétence communicative-interactionnelle- consiste en mobilisation d'un ensemble de ressources diversifiées internes et même externes. Autrement dit, elle se définit comme un savoir- agir ou comme unecapacité à mobiliserdes savoirs, savoir-faire et savoir être.

C'est-à-dire qu'il s'agit d'une capacité à mobiliser un ensemble de ressources pour gérer des situations réalistes et complexes (situation-problème, tâche…). A savoir la tâche communicationnelle d'un candidat en entretien d'embauche :

- Réparer les pannes et les ratés en évitant les silences et les chevauchements.
- Combler les obstacles et les insuffisances linguistiques.
- Surmonter les difficultés psychologiques confrontées lors des interventions.
- Donner une impression face aux recruteurs afin d'assurer la sélection.

En effet, dans le cadre de notre recherche qui est, rappelons-le, l'entretien d'embauche universitaire, le candidat en interaction avec l'embaucheur doit non seulement maitriser les règles langagières et socioculturelles afin de s'approprier la langue cible. Mais aussi, il doit maitriser les règles de l'interaction verbale et savoir comment communiquer dans diverses

situations données avec les partenaires natifs (les embaucheurs). Pour reformuler cela, on dira qu'afin d'assurer la réussite de la communication avec des locuteurs-experts, le candidat doit être en mesure d'utiliser des énoncés grammaticaux corrects et adaptés à la situation socioculturelle. Néanmoins, généralement le candidat éprouve des difficultés à interagir efficacement avec son partenaire expert. En effet, il n'arrive pas à maitriser ses ressources et toutes les composantes nécessaires à l'interaction verbale. Dans une telle situation, l'entretenu en difficulté fait appel aux diverses procédures et démarches en vue de résoudre ses problèmes communicatifs et d'assurer la réussite de l'interaction verbale. Ces opérations mises en œuvre par le candidat sont **des stratégies interactionnelles.**

A vrai dire, les linguistes Canale, M. et Swain, M. (1980) ont été les premiers à distinguer dans la compétence communicative, une compétence stratégique qui est un ensemble de stratégies, de procédures compensatoires mis en œuvre par les locuteurs en difficulté, afin de combler leurs insuffisances communicatives. Ces stratégies peuvent porter sur des lacunes liées au savoir linguistique (la compétence langagière), ou bien au savoir sociolinguistique, ou encore des difficultés psychologiques.

Ajoutons que la compétence stratégique consiste à recourir à divers moyens, linguistiques ou non afin de transmettre le message bien qu'il y ait un manque de maitrise de la langue cible. En effet, ces stratégies se traduisent par des démarches verbales notamment la paraphrase, les synonymes, la reformulation ou la substitution par un terme générique ou par l'adoption de certains comportements non verbaux comme les mimiques, la gestuelle, afin d'assurer la réussite de la communication.

Dans cette perspective, Vion, R. (1992) propose que la compétence interactionnelle comporte un ensemble de savoir-faire. Ces savoir-faire sont de deux ordres : les premiers concernent le savoir-dire qui est l'une des conditions du savoir-faire. Ici nous parlerons des savoir-faire communicatifs ou de compétences cognitivo-discursives. Les seconds concernent plutôt l'ordre de l'action ; ils pourraient être appréhendés par la notion de stratégies. Il s'agit de savoir-faire constitutif du social.

Il convient de rappeler que notre travail de recherche intitulé « les compétences interactionnelles des candidats à l'entretien d'embauche : le cas des enseignants universitaires de l'UMBB 2017/2018 », a pour but de mesurer les compétences interactionnelles et de mettre en évidence les stratégies interactionnelles utilisées par les candidats afin d'augmenter le pourcentage de chance d'être sélectionnés par les recruteurs. Pour ce faire, nous tenterons

de décrire les compétences interactionnelles des candidats aux entretiens puis analyser leurs stratégies adoptées au cours de leurs interactions.

Ainsi, dans le volet qui suit, nous essayerons de développer la notion de stratégie dans le contexte interactionnel en abordant son origine, son évolution et ses composantes.

II-3-2- La stratégie interactionnelle en entretien d'embauche

A priori, le mot stratégie est apparu au 16ème siècle dans le sens de « gouvernement militaire d'une province »[37]. La majorité des auteurs travaillant sur le concept de stratégie, s'accorde pour retenir deux significations principales. Premièrement, la stratégie se présente sous forme d'actions et se traduit comme une suite d'opérations, de démarches entreprises par un locuteur non natif. Deuxièmement, c'est un ensemble d'actions sélectionnées et arrangées afin de concourir à la réalisation du but final (Bange, P., 1992). Autrement dit, elle comporte elle-même des finalités subalternes. En effet, la stratégie est quelque chose de complexe. Elle est une action orientée vers un but déterminé auparavant et se manifeste comme une démarche entreprise spécifiquement afin d'atteindre un objectif spécifique. Sur le même ordre d'idées, Bange, P. interroge sur la notion de stratégie qui « *désigne un ensemble d'actions partielles mises en ordre pour atteindre un but ; correspond au projet d'action… »*. (1992 :212). Quant à Allouche, V., il pense que *« le concept de stratégie n'est pas lui non plus limité à la phrase, mais il n'est pas également déterminé par le concept d'''acte'' »* (2013 :08). Donc, si on parle de stratégie discursive, on peut penser que cette dernière a pour finalité de provoquer un certain effet sur le partenaire (le destinataire). De là, *« on peut (en) déduire que la stratégie permet de couvrir les actes eux-mêmes qui seraient utilisés dans un but différent que celui qui est affiché »* (Allouche, V., 2013 :08).

Or, notre objectif de recherche est de définir la notion de stratégie telle qu'elle s'applique au domaine particulier de l'appropriation de la pratique d'une langue étrangère (L2). Nous présenterons donc dans ce qui suit ce qu'il convient d'appeler « la stratégie interactionnelle – de communication-» en langue française. Par ailleurs, la recherche en psychologie sociale dans le domaine de la gestion des impressions a mis au jour une taxonomie des différentes

[37]Pour plus de détail cf Le Robert. Dictionnaire historique de la langue française. REY, A. (1995).

stratégies et ressources mises en place par les candidats pour donner une image plus positive d'eux-mêmes, notamment dans le contexte d'un entretien d'embauche.[38]

Et, rappelons- le, l'entretien d'embauche est un moment incertain où le candidat doit maitriser les règles grammaticales et socioculturelles pour s'approprier la langue, où il doit savoir communiquer, interagir et transférer. Il est également sensé être capable de comprendre et d'interpréter les énoncés de son interlocuteur et surtout de bien s'adapter à la gestion de l'interaction via des efforts de coopération et de collaboration. Selon Canale, M et Swain, M., ce savoir- faire est « *un ensemble de stratégies de communication qui permettent de compenser les ratés de la communication »* (1980 :30). Autrement dit, les stratégies interactionnelles sont un ensemble de tactiques verbales et non verbales auxquelles le locuteur en difficulté opte pour résoudre ses problèmes de communication en langue étrangère. De plus, selon ces deux linguistes, la compétence stratégique se manifeste comme une chaine de procédures compensatoires mises en jeu par un locuteur (le candidat) afin de compenser les insuffisances et les interruptions de la communication qui peuvent être dues à un savoir imparfait (insuffisant) de la langue- cible.

II-3-2-1. La stratégie interactionnelle

Plusieurs travaux ont été faits dans le but de cerner la notion de stratégies de communication. Rappellons que notre travail tente de mettre en évidence les stratégies interactionnelles utilisées par les enseignants-candidats aux entretiens d'embauche universitaires, non seulement pour combler leurs insuffisances discursives, mais aussi afin de prouver leurs compétences interactionnelles visant d'assurer le poste de travail à pourvoir. Pour ce faire, nous allons essayer de définir le concept de stratégie interactionnelle en nous appuyant sur des auteurs dont : Faerch, C. et Kasper, G., Bange, P., Riley, P. … etc.

Selon Faerch, C. et Kasper, G., les stratégies interactionnelles sont « *des plans potentiellement conscients pour résoudre ce qui se présente à un individu comme une difficulté dans la réalisation d'un objectif de communication particulier »* (1980 :81). De là, on pourrait penser que les stratégies de communication sont des actions entreprises par un locuteur qui se trouve en face d'un problème de communication. Ajoutons que ces stratégies sont déployées dans une finalité spécifique ; celle de la résolution de problème d'un échange communicatif.

[38] Cf : Organisation interactionnelle de récits conversationnels par des jeunes candidats lors d'un entretien d'embauche : le cas de FNS CRSII1. GOSTELI-CORVALAN, P. (2017).

Polisse, N. (1984) pense que les stratégies de communication sont des manœuvres qu'un individu déploie afin d'atteindre son but de communication quand il rencontre des problèmes dus à sa propre défaillance interactionnelle.

A cela, il convient d'ajouter que généralement les stratégies interactionnelles sont des activités de résolution de problèmes qui ne sont mobilisées que quand apparait un problème de communication (entre autres : les blocages communicatifs). Notons que l'intérêt pour les stratégies interactionnelles en langue étrangère se présente généralement dans des travaux sur la communication exolingue[39] . C'est ce qu'affirme Holtzer, G. dans les lignes suivantes : « *Les études sur la communication exolingue focalisent l'attention sur les stratégies de communication destinées à faciliter/ gérer l'intercompréhension entre natif et non natif »* (2000 :90).

Nous avons affaire dans notre étude à des interactions exolingues qui se caractérisent par une inégalité de compétences entre les locuteurs (un candidat face à des experts). Suite à cette divergence de compétences, l'interaction se présente comme une rencontre à hauts risques et se caractérise généralement par des problèmes de communication et de production. Autrement dit, pour notre cas, les stratégies de communication sont des démarches déployées par le locuteur en difficultés (le candidat) de plusieurs ordresdevant son interlocuteur expert (l'embaucheur). Donc, nous pouvons faire l'hypothèse que les stratégies interactionnelles des candidats enseignants algériens en interaction avec des embaucheurs lors d'un entretien d'embauche universitaire, se présentent comme un produit mutuel entre candidat et expert dans la pratique de la langue française.

De ce fait, dans notre travail de recherche, nous tenterons d'analyser les stratégies interactionnelles qui constituent des démarches personnelles de résolution de problèmes entreprises par le candidat lors d'un entretien d'embauche à l'instant même où il communique dans une langue étrangère –langue française- .

Dans la même lignée, Knapp-Pottof, A. et Knapp, K. (1982) considèrent les stratégies de communication comme « *des opérations cognitives qu'un apprenant emploie à court terme intentionnellement pour résoudre un écart perçu comme problématique entre les exigences communicatives actuelles et ses possibilités en interlangue en ce moment-là » (*Cité par Bange, P., *1992 :59).* Dans cette perspective, Bange, P. (1992) explique d'ailleurs que par

[39]Consultez le chapitre 1.

l'expression « à court terme » qu'il faut comprendre l'action de l'entretenu dans l'immédiat, c'est-à-dire face à des difficultés actuelles de la communication. En effet, la notion de stratégie interactionnelle se traduit par des actions spontanées, provoquées par et dans l'interaction verbale. Revenons à Bange, P. (1992) qui précise que le mot « intentionnellement »- dans le passage précédent- ne doit pas être considéré comme synonyme d'action consciente de l'individu. Car, les efforts que font les locuteurs (les candidats) ne sont pas des procédures de nature consciente, néanmoins sont **des procédures cognitives dirigées vers.** Autrement dit, des opérations entreprises spécialement pour communiquer face aux difficultés qu'ils confrontent au même moment de l'interaction verbale (lors de l'entretien d'embauche).

En fait, nous pouvons dire que les stratégies interactionnelles sont un ensemble de démarches que le candidat met en œuvre non seulement sur le plan individuel, mais aussi pour comprendre et bien interpréter le discours des embaucheurs. Sur ce point, Moirand, S. (1982) qualifie les stratégies individuelles de communication qui se manifestent chez le locuteur par des « *phénomènes qui font partie de l'interaction directe du sujet (avec ses caractéristiques psychosociales) dans la production de ses discours et dans son interprétation du discours des autres* » (1982 :20). Nous rejoignons l'idée de cette auteure et considérons les stratégies discursives adoptées par les candidats aux entretiens d'embauche comme étant des phénomènes de compensation. Pour Vion, R., la stratégie interactionnelle *« se construit dans l'échange de telle sorte plutôt de lignes de conduites négociées et construites ensemble, et ceci, que l'interaction soit à dominante coopérative ou conflictuelle »* (1992 :91).

Par ailleurs, pour communiquer en langue étrangère, l'individu non natif fait appel à certaines procédures ou stratégies interactionnelles, non seulement pour combler ses insuffisances de communication, mais aussi pour ne pas perdre sa bonne face pendant le déroulement de l'interaction verbale. Concernant notre travail de recherche, nous tenterons de vérifier le caractère conscient des stratégies de communication pendant les entretiens d'embauche. Pour cela, il nous semble pertinent d'adopter une classification des différentes stratégies interactionnelles afin de cerner celles que nous allons spécifiquement analyser.

II-3-2-2. Classification des stratégies interactionnelles

Plusieurs tentatives ont permis d'identifier les différents types de stratégies de communication en précisant que les situations de communication sont généralement adoptées par des

locuteurs en situation d'interaction exolingue (en langue étrangère). Alors, il est temps de présenter certaines classifications proposées par des auteurs avant de préciser le modèle de stratégie que nous analyserons dans notre recherche.

II-3-2-2.1. Les stratégies interactionnelles de Faerch, C. et Kasper, G. (1980)

Ces auteurs proposent un modèle de classification de la stratégie discursive selon les processus psycholinguistiques chez des apprenants de la langue seconde. Faerch, C. et Kasper, G. précisent que pour atteindre son objectif de communication, et résoudre ses problèmes interactionnels –combler ses insuffisances- , le locuteur non natif effectue deux procédures :

- La préparation
- L'exécution

En effet, pendant la première phase, le locuteur non natif planifie, puis prend des décisions sur les procédures à suivre afin de résoudre ses problèmes communicatifs. Pour la deuxième phase, celle de l'exécution, le locuteur non natif passe directement à l'action prévue pour combler ses insuffisances. Par ailleurs, Faerch, C. et Kasper, G. signalent que pour surmonter le problème interactionnel dans une situation de communication, le locuteur a la possibilité de réagir de deux façons : soit il peut décider de maintenir son objectif de communication qu'il s'est fixé au départ (la stratégie de réalisation des buts de communication). Soit de revoir ou de réduire son but optant un autre moyen par exemple un moyen linguistique comme la traduction latérale, l'emprunt à la langue 1, la substitution, les stratégies d'évitement.
Faerch, C. et Kasper, G. proposent trois types de stratégies interactionnelles :

- **Les stratégies de réduction formelle :**Elles se manifestent lorsque le locuteur non natif choisi de communiquer tout en gardant son objectif prévu « *à l'aide d'un système réduit, afin d'éviter de produire des énoncés laborieux ou incorrects du fait des règles ou d'items insuffisamment automatisées ou hypothétiques»* (Faerch, C. et Kasper, G. :1980 : 18). Généralement, ces stratégies de réduction s'effectuent sur la syntaxe, la phonologie, le lexique de la langue cible (sur la composante linguistique).
- **Les stratégies de réduction fonctionnelle :** Ces stratégies se manifestent dans le cas où le locuteur non natif préfère réduire « *ses objectifs*

communicationnels afin d'éviter un problème » (Faerch, C. et Kasper, G. : 1980 :18-19).En effet, elles s'effectuent sous forme de réduction de modalité ou bien de réduction de contenu propositionnel. C'est-à-dire, l'évitement du sujet abordé, l'abandon de l'intervention…etc.

- **Les stratégies de réalisation ou d'accomplissement :** Or, ces stratégies de communication se manifestent quand *« l'apprenant tente de résoudre un problème de communication en étendant ses ressources communicationnelles »* (Faerch, C. et Kasper, G., 1980 :19). On peut penser que cette opération s'effectue par le changement du code, les restructurations, les démarches non linguistiques (y compris les gestes, les mimiques, les interjections…etc.).

A cela, ajoutons que la classification de stratégie de communication proposée par Faerch, C. et Kasper, G., se présente comme des opérations psycholinguistiques où le locuteur non natif tente de surmonter ses difficultés de communication, soit à travers des moyens limités (par la réduction de l'objectif de communication) ou bien en s'appuyant sur toutes les ressources à sa disposition afin de communiquer.

II-3-2-2.2. Les stratégies interactionnelles de Riley, P. (1985)

Riley, P. (1985), dans l'annexe de son article « Mélange Pédagogique » propose un schéma de classification de stratégies interactionnelles qui se présente comme suit :

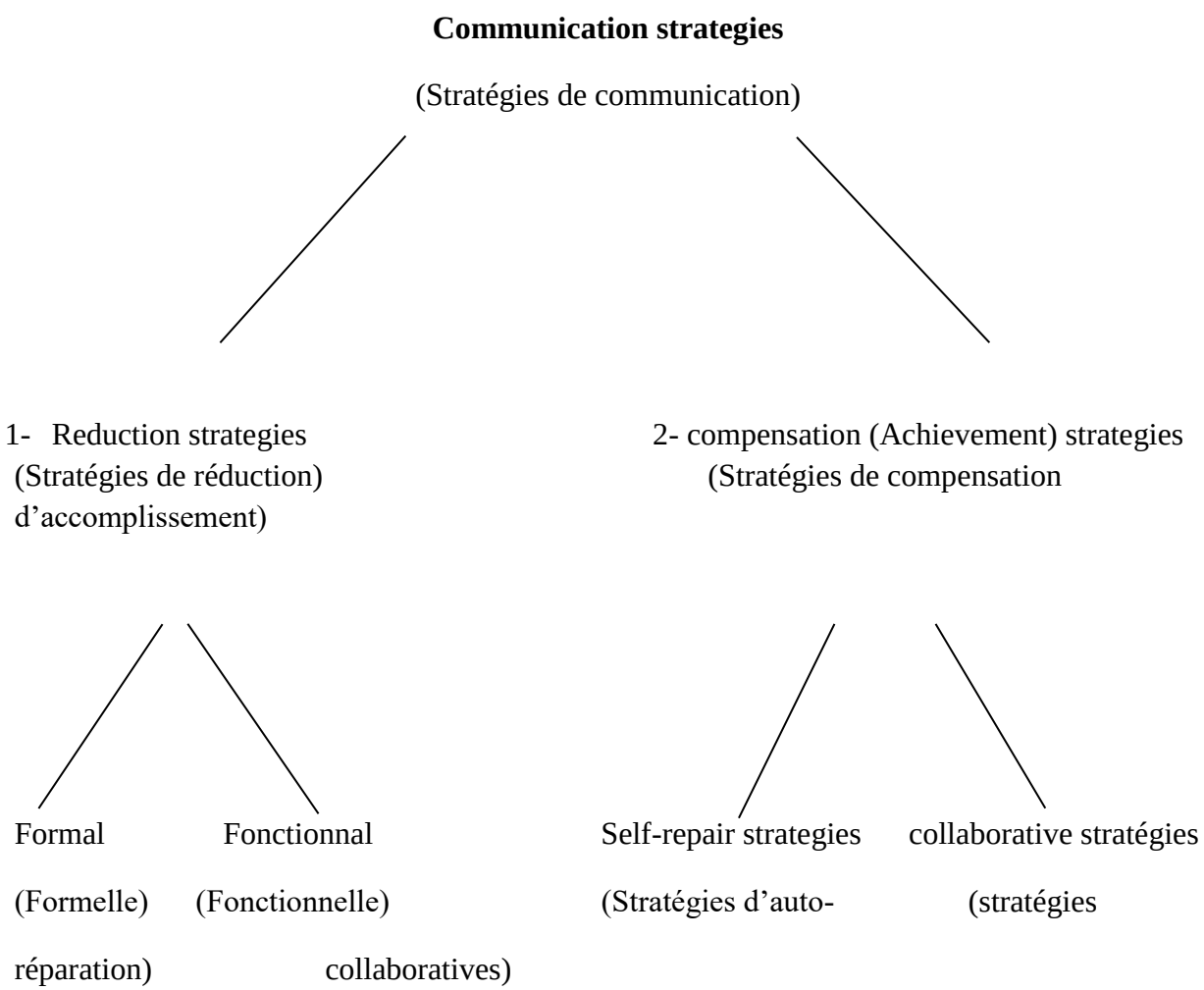


Illustration 7 : Classification des stratégies de communication (Riley, P., 1985 :105)

S'inspirant de Corder, P-S. (1978), Riley, P. explique que les stratégies interactionnelles de **réduction** sont des procédures d'ajustement du discours où les locuteurs non natifs (le candidat) évitent de commettre des erreurs. Ces stratégies se subdivisent en deux grandes composantes : des **stratégies de réduction formelles** (on parle de plan syntaxique, phonologique…etc.), et **des stratégies de réduction fonctionnelles** (dans le cas où le locuteur en difficulté abandonne la conversation). Quant aux stratégies de compensation, Riley, P. pense qu'elles se traduisent par un ensemble d'efforts déployés par le locuteur non natif afin de surmonter son déficit langagier. Cette composante se subdivise en deux catégories :

- ✓ *Les stratégies d'autoréparation :* Par le biais de cette dernière, le locuteur candidat tente de combler son problème lui-même en adoptant des procédures notamment :
  - L'emprunt : Tel que le transfert des expressions de la langue 1.

- La traduction littérale : C'est la traduction mot à mot dans la langue cible.
- La paraphrase : C'est le cas où le candidat passe par l'explication ou bien par la circonlocution afin de désigner quelque chose dont il ne maitrise pas le lexique dans la langue visée.
- L'approximation : C'est quand le locuteur non natif (en difficulté) emploie un mot ou même une expression, en sachant que son discours n'est pas correct mais il espère que son partenaire le comprend.

Nous remarquons que cette catégorie de stratégies entre dans celle deFaerch, C. et Kasper, G. qu'ils qualifient comme**« stratégies de réalisation ou d'accomplissement »** visant à éviter l'échec de la communication.

✓ *Les stratégies collaboratives :* C'est le cas où le locuteur en difficultés (le candidat) implique son interlocuteur (l'embaucheur expert) dans la résolution de son problème de communication. En effet, nous pouvons dire que dans cette situation d'interaction qui se caractérise par la coopération d'un locuteur expert (l'embaucheur) est indispensable pour la réussite de la communication. Ces stratégies de collaboration s'effectuent comme suit :

- Les demandes d'assistance ou de clarification : Ces stratégies peuvent s'effectuer soit par la traduction dans la langue cible, soit pour évaluer une autocorrection.
- Les demandes de confirmation de feedback : Les interlocuteurs vérifient leur intercompréhension réciproque.
- Les appels : Le locuteur non natif (le candidat) demande à son partenaire (l'embaucheur) de parler doucement, par exemple de répéter ou bien réexpliquer ce qu'il a dit.

II-3-2-2.3. Le modèle de stratégies de résolution des problèmes de communication de Bange, P. (1992).

En s'inspirant de l'idée que la communication exolingue se déroule dans une situation d'interaction verbale de double focalisation ; focalisation sur l'objet de la communication et sur l'éventuelle apparition de problèmes dans la réalisation de la tâche discursive, Bange, P. (1992) s'intéresse à la construction interactive de sens qui se passe entre un locuteur non natif ou en difficultés et son partenaire expert. Cet auteur pense que les stratégies interactionnelles

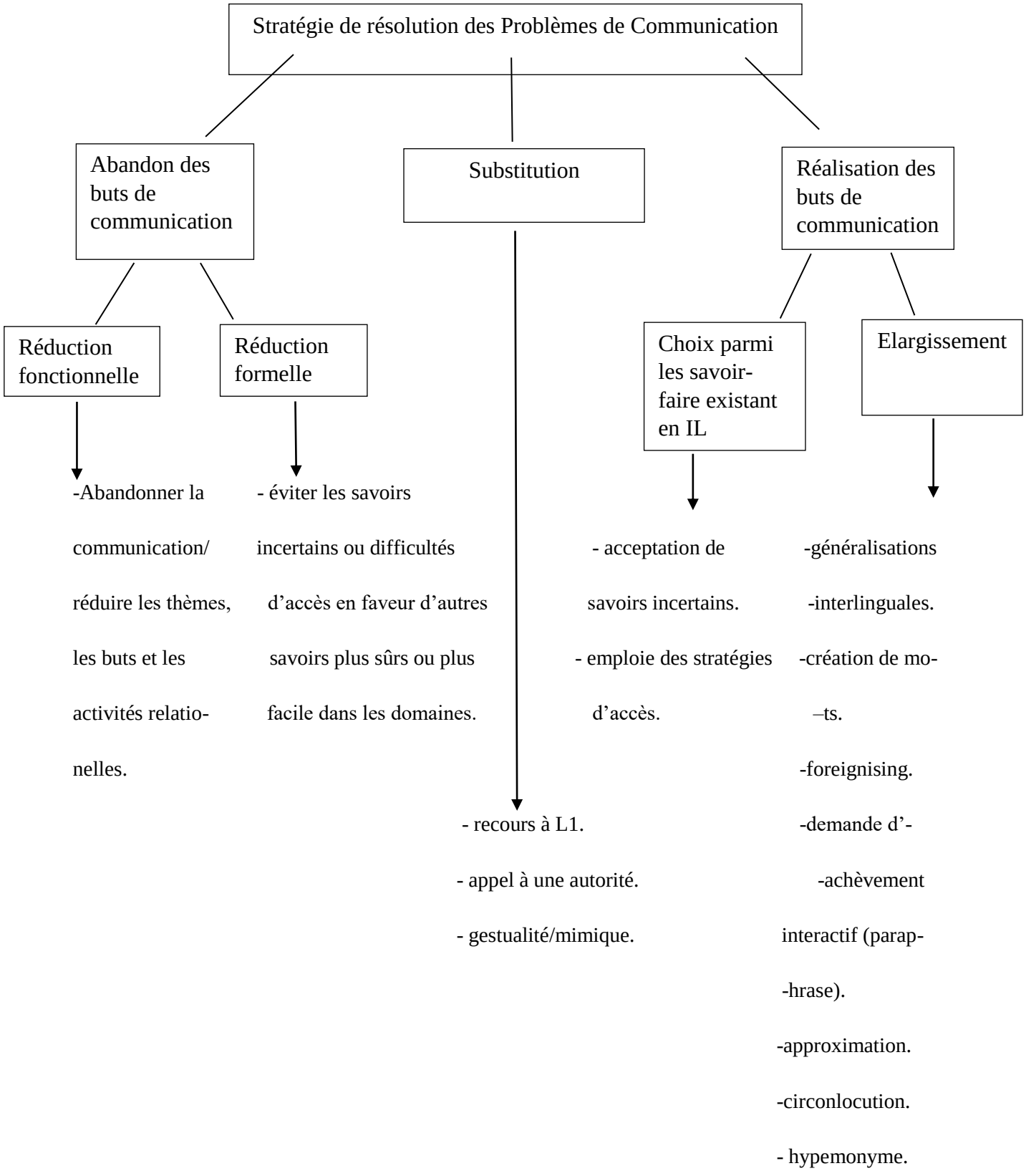
adoptées par ce locuteur se résument **en procédures discursives de résolution de problèmes de communication en production et en compréhension**, vu que, pour un locuteur non natif, la communication se caractérise par la présence éventuelle de problèmes et de difficultés de communication. Donc, il se sent constamment non seulement confronté à son savoir-faire dans la langue qu'il utilise avec difficulté, mais aussi face à une sorte de discordance entre les exigences de l'interaction verbale (dans laquelle il se trouve). En effet, Bange, P. met en relation les processus d'acquisition qui s'entreprennent en interaction verbale de nature exolingue.

Partant des travaux de Faerch, C. et Kasper, G. (1980), et Riley, P. (1985), Bange, P. (1992) propose un éventail de stratégies interactionnelles. Il s'agit de trois grandes composantes de stratégies de résolution de problème de communication et qui sont :

- ✓ *Les stratégies d'abandon des buts de communication :* Elles s'effectuent comme des tentatives du locuteur non natif d'une langue étrangère afin d'éviter les problèmes de communication. Elles se manifestent comme des stratégies de réduction formelle ou fonctionnelle.
  - Les stratégies de réduction formelle : Le locuteur candidat évite autant que possible les savoirs incertains ou bien les éléments difficiles au niveau phonétique, morphosyntaxique, phonologique… etc. (la compétence linguistique) de peur de commettre des erreurs lors de l'interaction verbale.
  - Les stratégies fonctionnelles : Le locuteur en difficultés abandonne la conversation ou réduit les thèmes, les buts et les relations de la communication.
- ✓ *Les stratégies de réalisation :* C'est l'inverse de celles qui précèdent ; elles constituent des procédures offensives ciblant la maitrise du problème de communication. En effet, elles sont des stratégies d'acceptation de risque ou bien des démarches d'acceptation de fautes. En somme, c'est le cas où le candidat est conscient de ses difficultés et ses problèmes de communication, mais il décide de réaliser son interaction tout en gardant ses buts communicatifs prévus ; par exemple, il utilise des synonymes, la paraphrase, il crée des mots ou emploie des stratégies d'accès.

- ✓ *Les stratégies de communication de substitution* : Elles se caractérisent par la recherche d'un substitut (à travers le recours à la langue 1, aux mimiques…etc.), afin de combler les difficultés et les problèmes de communication.

A présent, nous allons présenter le schéma de résolution de problèmes de communication proposé par Bange, P. (1992), qui donne une synthèse de ce que nous avons présenté dans les lignes précédentes :


Stratégie de résolution des Problèmes de Communication
Abandon des buts de communication
Substitution
Réalisation des buts de communication
Réduction fonctionnelle
Réduction formelle
Choix parmi les savoir-faire existant en IL
Elargissement
-Abandonner la communication/ réduire les thèmes, les buts et les activités relatio- nelles.
- éviter les savoirs incertains ou difficultés d'accès en faveur d'autres savoirs plus sûrs ou plus facile dans les domaines.
- recours à L1.
- appel à une autorité.
- gestualité/mimique.
- acceptation de savoirs incertains.
- emploie des stratégies d'accès.
-généralisations
-interlinguales.
-création de mo- –ts.
-foreignising.
-demande d'-
-achèvement interactif (parap- -hrase).
-approximation.
-circonlocution.
- hypemonyme.

-synonyme.

Illustration 8 : Schéma des stratégies de communication proposé par Bange, P. (1992 :60)

Par ailleurs, ce qui nous intéresse dans la proposition de classification de Bange, P., c'est le fait qu'il met l'accent sur les stratégies de communication de substitution qui sont des stratégies de régulation de l'intercompréhension que le candidat en difficulté déploie lors de la production et la compréhension du discours en entretien d'embauche. De plus, pour cet auteur, les stratégies de résolution des problèmes de communication se caractérisent par des vases latérales qui s'effectuent généralement sous forme d'activités verbales, non verbales et même para verbales, interrompant la poursuite des buts de la communication afin de surmonter les difficultés et combler les pannes qui s'opposent à la poursuite et la réussite des interventions. Par conséquent, l'interaction verbale continue une fois la réparation faite.

A partir de ces différentes propositions de classification, nous remarquons que les chercheurs ont donné des modèles de stratégies de communication logiques. Bange, P. à son tour et par son éventail de stratégies, a résumé et englobé les différentes composantes des stratégies proposées auparavant.

Pour conclure, à partir de ce qui a été dévelppé le présent chapitre, nous pouvons déduire que la notion de compétence a été empruntée à l'ethnographie de communication. Cette notion a attiré l'attention des nombreux chercheurs tels que : Moirand, S., Kerbrat-Orecchioni, C., et Hymes, D. Ce dernier a créé la perspective de compétence de communication en réaction à la linguistique générative de Chomsky, N. dans laquelle la communication humaine ne se limite pas seulement à la connaissance linguistique de la langue visée ou bien à la simple transmission du message linguistique. En revanche, elle implique avant tout un échange entre des êtres humains dans une société donnée, donc possédant des connaissances socioculturelles. Cette critique a incité les chercheurs à chercher à cerner la notion de compétence interactionnelle dans les différents lieux d'interaction, en proposant des composantes logiques pour cette compétence.

En effet, on peut penser que la compétence communicative-interactionnelle- consiste en la mobilisation d'un ensemble de ressources diversifiées internes et même externes. Autrement dit, elle se définit comme un savoir-agir ou comme la capacité à mobiliser des savoirs, savoir-faire et savoir-être. Rappelons qu'en 1980, Canale, M. et Swain, M. ont distingué dans la

compétence de communication, une compétence stratégique qui consiste à recourir à divers moyens linguistiques ou non afin de réaliser la communication même s'il y a un manque de maitrise de la langue visée. Ces stratégies se traduisent par des procédures verbales notamment la paraphrase, les synonymes, la reformulation ou la substitution par un terme générique ou l'adoption de certains comportements non verbaux comme les mimiques, la gestuelle afin d'assurer la réussite de l'interaction verbale. Dans ce travail de recherche, nous avons essayé d'évoquer la notion d'interaction dans son aspect langagier -interaction verbale- où nous nous sommes inscrite dans l'approche conversationnelle d'orientation ethnométhodologique, dans le but de mettre en évidence les compétences ainsi que les stratégies interactionnelles employées par les enseignants-candidats lors des entretiens d'embauche universitaires.

Pour cela, nous tenterons de décrire les compétences interactionnelles des candidats lors de l'entretien d'embauche, en nous référant à Kerbrat-Orecchioni, C. (1986) qui trouve que la compétence interactionnelle comprend trois composantes : une composante linguistique, une composante encyclopédique et une composante logique. Ensuite, nous tenterons de mettre en évidence les stratégies discursives adoptées par les locuteurs candidats afin de combler leurs insuffisances communicatives aux entretiens d'embauche, en nous appuyant sur la classification de stratégies proposée par Bange, P. (1992). Ce dernier propose un schéma de stratégies de résolution de problèmes de communication qui comprend ; une stratégie d'abandon des buts de communication, de réalisation des buts de communication et de substitution.

Cadre opérationnel de la recherche

Chapitre 04

Contextualisation de la recherche

Chapitre 04 : Contextualisation de la recherche

Dans les chapitres précédents, nous avons voulu mettre la lumière sur le cadre théorique qui sous-tend notre recherche et qui nous servira de base pour la compréhension, l'analyse ainsi que l'interprétation des données de notre corpus. De plus, les concepts- clés de l'approche interactionnelle, de l'interaction verbale, de la compétence de communication et de la stratégie interactionnelle ont été abordés et illustrés par des extraits de notre corpus de recherche. De ce fait, le présent chapitre nous servira d'appui pour l'approche des données de cette partie.

En effet, la présente partie est consacrée au cadre pratique et opérationnel de ce travail ; mais rappelons tout de même que théorie et pratique sont étroitement liées. Cette contextualisation se subdivise en trois chapitres : le premier nous servira à présenter les différents éléments qui contextualisent notre recherche, permettant de mieux cerner notre échantillon. Le deuxième et le troisième sont consacrés à la présentation des résultats de notre enquête ainsi qu'à leur interprétation et discussion.

Il convient de rappeler que le premier volet présente les divers aspects liés à notre recherche qui sont les compétences interactionnelles des candidats à l'entretien d'embauche : le cas des enseignants universitaires de l'UMBB de l'année 2017/2018. Ce chapitre nous permettra de mettre en évidence le cadre méthodologique qui décrira les entretiens d'embauche universitaires en Algérie et plus précisément à l'université de Boumerdès. Il rappelle ensuite les questions et les hypothèses de recherche. Nous présenterons également la pré-enquête qui nous a permis de valider plusieurs constituants de notre travail. Puis, la description de l'échantillonnage qui nous servira d'exposer les modalités de collecte des données à savoir les données de l'enregistrement et de l'observation et de détailler leurs objectifs. Enfin, nous définirons les méthodes suivies (descriptive et analytique), ainsi que l'approche adoptée (l'approche qualitative).

III-4-1- Présentation des entretiens d'embauche universitaires en Algérie

La présente recherche est circonscrite au contexte des entretiens d'embauche universitaires. En effet, l'entretien d'embauche constitue l'étape-clé d'accès à l'univers de travail ; il exige donc une préparation adéquate. Pour rappel, le but de notre travail est de cibler spécifiquement les enseignants-candidats de sorte à décrire leurs compétences et stratégies interactionnelles aux entretiens d'embauche. A cette fin, nous nous sommes tournée vers l'université M'Hhamed Bougara de Boumerdès.

Nous allons présenter dans ce qui suit les entretiens d'embauche à l'université M'hamed Bougara de Boumerdès, les enseignants-candidats, les enseignants-embaucheurs, les questions des entretiens d'embauche et enfin les critères de recrutement.

III-4-1-1. Les entretiens d'embauche à l'université M'hamed Bougara de Boumerdès

En mois de juin de chaque année, le site de l'université lance un appel (en arabe et en français) aux enseignants-candidats pour un concours des enseignants universitaires[40].

- **Constitution du dossier de candidature[41]**

Le dossier de candidature serait constitué de :

-Une demande manuscrite avec une adresse précise et un numéro de téléphone et une adresse e-mail.

-Une copie certifiée conforme de diplôme (le diplôme de magister ou de doctorat). Ce dernier doit avoir été délivré au moins avec la mention « assez bien ».

-Une copie certifiée conforme à l'original de la carte d'identité nationale.

-Fiche dite de renseignements qui doit être remplie par le candidat.

-Copies égalisées des certificats d'inscription en doctorat.

-Documents justifiant les activités éventuelles d'enseignement signés par le doyen de facultés, les directeurs des centres universitaires (Attestation de l'employeur) pour les vacataires et associés.

-Documents justifiants tous travaux de recherche (publications), état d'avancement de la thèse de Doctorat visé par le directeur de thèse (pour ceux qui ont un magister).

- **Si le candidat est définitivement admis au concours, il complètera obligatoirement son dossier de recrutement par les pièces suivantes**

-Attestation justifiant la situation du candidat vis-à-vis du Service National, à savoir : sursitaire, en report d'incorporation, exempté ou dispensé, dégagé.

-Original de l'extrait du casier judiciaire (Bulletin n°03) daté de moins de 03 mois.

[40]Nous renvoyons le lecteur au placard publicitaire du concours universitaire de l'année 2017/2018 présenté dans les annexes.
[41]Tirée de www.univ-boumerdes.dz

-Extrait de l'acte de naissance (n°13) ou fiche familiale pour les candidats mariés.

-Deux certificats médicaux (médecine générale et physiologie).

-Deux photos d'identité.

Dans la plupart des universités, la phase de recrutement des enseignants-chercheurs s'opère en deux phases. D'abord, un comité d'expert (enseignants universitaires) analyse et examine les dossiers des candidats (cv, publications, travaux scientifiques…). Cette étape constitue la présélection des entretenus. Ensuite, les candidats présélectionnés vont être convoqués pour passer l'entretien.

III-4-1-2. Les enseignants-candidats

L'enseignant- candidat est un chercheur titulaire d'un magister ou d'un doctorat qui va devenir un futur enseignant universitaire partageant statutairement ses activités entre l'enseignement supérieur et la recherche scientifique et qui exerce aussi ses activités au sein d'un établissement d'enseignement supérieur.

III-4-1-3. Les enseignants-embaucheurs

L'enseignant-embaucheur est un enseignant- chercheur universitaire dans deux grades : les maîtres de conférences (MCB/MCA) et les professeurs des universités (PR), relevant du statut général de la fonction publique[42]. Il convient de noter que le recrutement de ces enseignants ainsi que les systèmes de rémunération et de progression de carrière sont régis par des dispositions nationales. L'enseignant universitaire bénéficie de garanties liées à son statut de fonctionnaire dont le recrutement par concours et l'assurance de l'emploi à vie. Il est nommé par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur pour les MCA/MCB et par décret du Président de la république pour les Professeurs.

III-4-1-4. Les questions des entretiens d'embauche

Rappelons d'abord que l'objectif de l'entretien d'embauche est d'examiner une large gamme de caractéristiques. C'est un instrument valide pour sélectionner au sein de l'ensemble des candidats, un qui est adéquat au poste à pourvoir et qui représente le futur employé estimé. De plus, le recruteur mesure les caractéristiques des candidats par le biais

[42]Ils relèvent du Titre I : Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (loi Le Pors), et du Titre II : loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique de l'État.

d'un interrogatoire adressé aux entretenus. Rappelons aussi que l'entretien universitaire est un interrogatoire semi-directif, dans lequel les enseignants-embaucheurs ont préparé une série de questions, mais l'activité discursive est semi-structurée, ce qui leur permet de poser d'autres questions qui n'ont pas été programmées. Par voie de conséquence, nous dirons que la dynamique discursive de l'entretien diffère d'un candidat à l'autre. Elle dépend de ses réponses, sa nature et même de son caractère. Signalons que les questions posées par les recruteurs ont touché : la formation des candidats, leurs expériences, leur personnalité, leur caractère et même des questions sur leurs projets professionnels entre autres :

- Présentez-vous ?
- Quelle est votre formation ?
- Quelle est votre spécialité ?
- Quelles sont vos disciplines préférées ? Pourquoi ?
- Parlez-moi de votre expérience professionnelle.
- Préférez-vous travailler seul ou en équipe ? pourquoi ?
- Comment réagissez-vous en situation difficile ?
- Comment réagissez-vous face à l'échec ?
- Acceptez-vous les déplacements ?
- Pourquoi nous avez-vous choisis ?
- Quelles sont vos principales qualités ?
- Quels sont vos défauts ?
- Quels sont vos priorités dans la vie ?
- Avez-vous une passion ? Laquelle ?
- Quels sont vos points forts ?
- Quels sont vos points faibles ?

III-4-1-5. Les critères de recrutement

Nous regroupons dans le tableau suivant[43] les critères ayant servi de sélection aux enseignants- candidats aux entretiens d'embauche :

[43]Tirée de www.univ-boumerdes.dz

Adéquation du profil de formation du candidat avec les exigences du Grade postulé	00 à 05 pts.
Formation complémentaire au diplôme exigé dans la même spécialité	00 à 05 pts.
Travaux et étude réalisés par le candidat dans sa spécialité.	00 à 02 pts.
Expérience professionnelle acquise par le candidat (sur 04pts).	- 00.50 pts par année universitaire accomplie après obtention du diplôme exigé dans la limite de 04 pts. - 00.25 pt par année d'enseignement effectuée avant obtention du diplôme exigé dans la limite de 04 pts.
Note d'entretien avec le jury de sélection (sur 04 pts)	- Esprit d'analyse et de synthèse : 01 pt - Clarté et lisibilité du discours : 01 pt - Capacité à communiquer : 01 pt - Aptitudes scientifiques particulières : 01 pt

Tableau 3 : Tableau des critères de recrutement de l'université de Boumerdès

III-4-2- Aspects méthodologiques

Pour notre étude des interactions verbales aux entretiens d'embauche universitaires, nous nous appuyons sur certains principes méthodologiques de l'analyse conversationnelle

d'inspiration ethnométhodologique pour décrire et analyser la situation d'interaction. Rappelons que notre but de recherche est de repérer les compétences discursives et de mesurer la pertinence des stratégies interactionnelles adoptées par les candidats aux entretiens d'embauche. En effet, nous nous limiterons à certains aspects des interactions que nous jugeons pertinents par rapport à notre objectif de recherche. Par exemple, il est nécessaire de mettre en lumière la structure des échanges, décrire la compétence de communication des candidats, ainsi d'analyser leurs stratégies de résolution de problèmes communicatifs ; notamment comment ils évitent les chevauchements et comment ils comblent leurs insuffisances communicatives… etc.

A cela, il est important de rappeler nos questions et hypothèses de recherche, les méthodes adoptées à savoir la méthode descriptive et analytique, l'approche, les techniques et les outils de recherche utilisés.

III-4-2-1. Rappel des questions et hypothèses de la recherche

Rappelons que la question centrale que nous avons posée est :

Les candidats aux entretiens d'embauche d'enseignants à l'université M.B de Boumerdès, adoptent-ils des stratégies interactionnelles relevant de la compétence interactionnelle aux entretiens de l'année 2017/2018 ?

Cette question suscite deux questions secondaires à savoir :

1- *Quelles sont les stratégies interactionnelles utilisées par les candidats aux entretiens universitaires ?*
2- *Ces stratégies sont-elles suffisantes pour prouver des compétences interactionnelles lors des entretiens d'embauche* ?

Afin de répondre à ces questions, nous avons supposé que les candidats-enseignants (ceux de notre échantillon) lors des entretiens adopteraient certaines stratégies interactionnelles.

Cette hypothèse s'est subdivisée en deux hypothèses partielles :

1- Les candidats utiliseraient la substitution et la réalisation des buts de communication comme stratégies interactionnelles aux entretiens d'embauche.

2-Ces stratégies ne seraient pas suffisantes pour juger de la compétence interactionnelle des entretenus.

III-4-2-2. Justification des choix méthodologiques

Après avoir exposé les questions de recherche ainsi que les hypothèses, nous allons à présent passer à la justification de nos choix méthodologiques :

- ✓ ***Pourquoi se pencher sur les compétences et les stratégies interactionnelles des candidats aux entretiens d'embauche ?***

  En fait, le choix de ces variables n'a pas été aléatoire. Il est motivé par le fait que nous avons observé que les embaucheurs ne font pas le tour des habiletés des candidats lors des entretiens d'embauche vu les critères d'évaluation qui nous semblent impertinents.

- ✓ ***Pourquoi les entretiens d'embauche universitaires ?***

  Dans le cadre de notre travail de recherche, nous avons choisi de recueillir nos données à travers une situation expérimentale. Il est certain que le meilleur milieu pour mesurer la pertinence des stratégies interactionnelles, et pour observer la compétence de communication des locuteurs dans une langue étrangère, est celui dans lequel les partenaires sont exposées à la langue cible (la langue française) dans des situations de communication formelles avec des locuteurs experts (les enseignants-embaucheurs). C'est donc pour cette raison que nous avons choisi de constituer notre corpus à travers une situation d'interaction dans une langue étrangère celle de l'entretien d'embauche universitaire. On peut remarquer également que les interactions verbales ont été exploitées dans le milieu scolaire, contrairement aux entretiens d'embauche. De plus, le choix d'un enseignant-candidat devait nous permettre de voir si et comment ces entretenus face à la nécessité voire à l'exigence de communiquer en langue étrangère (le français), utilisaient des stratégies de communication orales diverses relevant de la compétence interactionnelle. En fait, face aux questions, les candidats sont dans l'obligation de répondre, ce qui favorise la production du discours en français.

III-4-2-3. La pré-enquête

En réalité, il ne s'agit pas dans cette section d'une pré-enquête réalisée auprès des candidats, car les entretiens d'embauche universitaires ne sont organisés qu'une fois par année (en mois de septembre). Par contre, nous avons réalisé dans le cadre de la pré-enquête des entretiens avec les administrateurs du Service du Personnel de l'université de Boumerdès et avec sept enseignants qui se présentent chaque année dans le jury

d'embauche. Les résultats de la pré- enquête ont montré que les entretiens d'embauche allaient être organisés le 12 et 13 octobre 2017 ; ainsi, les enseignants nous ont confirmé l'accusé des dossiers des candidats. La pré- enquête a également révélé certains critères de sélection par filières.

III-4-2-4. L'échantillonnage

Venus de différentes wilayas de l'Algérie, néanmoins la majorité des candidats résident dans la wilaya de Boumerdès vu que les entretiens se passent dans cette ville. Citons que nous avons travaillé spontanément avec des locuteurs des deux sexes, dont l'âge varie entre trente et quarante ans. De ce fait, l'âge et le sexe ne sont pas des variables importantes pour notre travail.

Notre échantillon est composé de dix candidats de différentes spécialités (Langue française, Génie électrique, Systèmes électroniques avancés et Génie informatique). Cet échantillon réduit est dû au manque de candidats car aucun candidat ne s'est présenté à la majorité des spécialités. De plus, plusieurs enseignants-candidats et enseignants-embaucheurs ont refusé d'être enregistrés. Ce qui a posé des obstacles à notre collecte des données (Nous y reviendrons). Les langues pratiquées par les candidats sont le français en premier lieu, l'arabe algérien et l'anglais.

Il est à signaler que, pour des raisons de confidentialité et surtout d'honnêteté des enquêtés, l'enquête s'est faite dans l'anonymat en utilisant une codification des sujets.

III-4-2-5. Modalités de collecte des données

Nous tenterons de décrire dans ce qui suit, les modalités de collecte des données de l'enquête que nous avons réalisée. D'abord, nous présenterons les modalités de collecte des données de l'enregistrement des entretiens d'embauche. Puis, nous présenterons la grille d'observation qui nous a servi comme outil d'observation.

III-4-2-5.1. L'enquête

L'enquête est circonscrite aux sciences humaines et sociales comme méthode de collecte de données et d'informations auprès d'une population (les enseignants-candidats) afin de vérifier un fait. En effet, l'enquête est une

> « *Recherche méthodique et collecte d'informations portant ou non sur l'ensemble de la population étudiée. L'obtention de ces informations peut prendre la forme d'un entretien face à face (personal interview), d'une enquête par voie postale (mail survey), d'une enquête par télécopie (fax interview), par voie téléphonique ou télématique (telephone interview), par courrier électronique (email interview) ou par dépôt d'un questionnaire sur un site Web (Web interview) »*[44].

C'est donc une étude des notions citées dans le but de répondre à des questions préalablement émises par le chercheur.

Dans notre contexte et afin de répondre à nos interrogations, nous avons mené une enquête le 13 et 14 octobre 2017 au niveau de l'université M'hamed Bougara (siège du rectorat) de Boumerdès, où nous avons observé les interactions des candidats lors des entretiens d'embauche universitaires. Les données de l'observation nous serviront de corpus dans le but de décrire les compétences et les stratégies utilisées par notre échantillon (les enseignants-candidats) en interaction avec les embaucheurs. Pour décrypter la compétence de communication des candidats, nous nous sommes référées à Kerbrat-Orecchioni, C. (1986) qui propose trois composantes pour la compétence interactionnelle : une composante linguistique, une composante encyclopédique et une autre logique. Par ailleurs, pour mettre en évidence les stratégies interactionnelles mises en œuvre par les candidats, nous nous sommes appuyées sur le modèle de stratégies de résolution des problèmes de communication proposé par Bange, P. (1992).

III-4-2-5.2. Description des enregistrements des entretiens

Afin de répondre à nos questions de recherche et de recueillir les interactions verbales auprès de nos observés, nous avons procédé à un enregistrement audio ou sonore qui est *« l'opération qui consiste à transformer un son (acoustique) en un signal (électrique) afin de pouvoir le diffuser ou d'en garder une trace de façon durable sur un support en vue de pouvoir le rediffuser »*[45].

Signalons qu'au départ, nous avons eu l'intention de filmer les entretiens, cependant, les candidats ainsi que les embaucheurs n'ont pas voulu être enregistrés par vidéo.

[44] https://www.e-marketing.fr/Definitions-Glossaire/Enquete-238155.htm

[45] http://dictionnaire.sensagent.leparisien.fr/Enregistrement%20sonore/fr-fr/

De ce fait, nous avons opté pour l'enregistrement audio en nous appuyant sur une grille d'observation détaillée afin de déceler leurs interactions non verbales y compris les gestes, les mimiques…etc. Durant les deux jours des entretiens, un dictaphone était placé sur la table des interactants pour enregistrer clairement les interactions. Nous avons pu obtenir dix enregistrements auditifs qui vont environ de dix à quarante minutes. Les interactions enregistrées se déroulent sous forme de couple question-réponse, caractéristique de l'interview ou de l'entretien. Tandis que l'embaucheur est le meneur de l'interaction en produisant des actes interactifs (les questions sont une demande de renseignements ou d'informations sur tel ou tel aspect relatif au thème de l'interaction). Le candidat quant à lui, contribue à l'interaction par des actes réactifs (réponses aux questions des embaucheurs).

a- Enregistrement n°1

Le premier enregistrement d'une durée de vingt-huit minutes et vingt-trois secondes, a été réalisé le 13/10/2017 dans le bloc G à l'université de M'hamed Bougrara au niveau du rectorat de Boumerdès. Il représente un entretien d'embauche qui s'est déroulé dans un cadre formel entre un candidat et trois enseignants-embaucheurs dont la spécialité est celle de Langue et Lettres Françaises. La candidate est titulaire d'un doctorat en didactique du FLE. Les langues pratiquées étaient l'arabe algérien et le français.

b- Enregistrement n°2

Un deuxième enregistrement de quarante-trois minutes et dix-huit secondes a été réalisé le 13/10/2017 au même lieu d'enquête et devant les mêmes membres de jury que l'enregistrement n°1. La candidate est titulaire d'un magister en didactique du FLE. La langue pratiquée lors de l'entretien est le français.

c- Enregistrement n°3

Cet enregistrement de cinq minutes a été réalisé le 13/10/2017 comme tous les enregistrements dans le bloc G de l'UMBB et qui s'est déroulé entre une candidate titulaire d'un magister en Génie électrique et deux enseignants-embaucheurs. Les interactions verbales se faisaient dans trois langues : le français, l'arabe algérien et l'anglais.

d- Enregistrement n°4

Le quatrième enregistrement a eu lieu le 13/10/2017 entre deux-enseignants-embaucheurs et un docteur émigré titulaire d'un doctorat en sciences du langage français. Il s'agit d'un entretien d'une durée de trente-neuf minutes et quatorze

secondes. Le candidat a fait appel à quatre langues : le français, l'anglais, l'arabe algérien et le berbère.

E- Enregistrement n°5

Un autre enregistrement de huit minutes et trente seconde a été réalisé à la même date devant deux membres de jury. La candidate est titulaire d'un magister en Génie électronique. Les langues pratiquées par les interlocuteurs sont le français en premier lieu, l'anglais et l'arabe algérien.

F- Enregistrement n°6

Cet enregistrement durant quatre minutes et quarante-trois secondes a été réalisé le 14/10/2017. Les interactions se sont passées entre un enseignant-candidat titulaire d'un magister en Génie électrique et deux embaucheurs. Le français, l'anglais et l'arabe algérien étaient les langues pratiquées par le candidat.

G- Enregistrement n°7

Un septième enregistrement qui a duré quatre minutes a été enregistré le 14/10/2017. La candidate titulaire d'un magister en Systèmes Electroniques Avancés était en face de deux enseignants-embaucheurs. Lors de l'entretien, les locuteurs utilisent le français et l'arabe algérien.

H- Enregistrement n°8

Un autre enregistrement d'une durée de sept minutes et trente-quatre secondes s'est déroulé entre deux enseignants-embaucheurs et une candidate titulaire d'un doctorat en Système électronique avancé. La candidate opte pour le français et l'arabe algérien lors de ses interactions.

I- Enregistrement n°9

Cet enregistrement s'est déroulé entre deux embaucheurs et un candidat titulaire d'un doctorat en Génie électrique. Il a été réalisé le 14/10/2017. Les langues utilisées étaient le français et l'arabe algérien.

J- Enregistrement n°10

Un dernier enregistrement d'une durée de huit minutes s'est déroulé le 14/10/2017. L'entretien s'est déroulé entre un candidat titulaire d'un magister en Génie

informatique devant deux enseignants-embaucheurs. Deux langues étaient pratiquées : le français et l'arabe algérien.

III-4-2-5.3. Convention de transcription

Analyser et décrire les compétences ainsi que les stratégies interactionnelles à partir des interactions verbales orales des candidats lors des entretiens d'embauche universitaires, suscitent toute une démarche discursive pour que ces phénomènes soient mis en avant. De plus, l'oral des interactions a un caractère multicanal, il doit être transcrit par écrit pour obtenir des supports concrets, à partir desquels nous pouvons détecter les caractéristiques des compétences et des stratégies de communication déployées lors des entretiens.

La question de la transcription n'est pas anodine, elle s'inscrit dans le rapport que le chercheur entretient avec ses données recueillies, selon son objectif de recherche, la nature de ses données, le matériel utilisé et même la théorie dans laquelle s'inscrit le chercheur. Donc, il existe une grande disparité entre les différentes transcriptions. Dans une recherche scientifique, la phase de transcription n'est pas une question secondaire, au contraire, elle suppose et engage une réflexion théorique sur les données (Bilger, M., 1999). Autrement dit, la transcription « *joue un rôle central dans la recherche sur le discours parlé, distillant et gelant dans le temps les événements complexes et les aspects [du discours] selon les catégories liées à l'intérêt du chercheur » (*Edwards, J., 1993 :03*)*. En effet, pour pouvoir analyser un discours oral, la transcription est une étape indispensable afin de le matérialiser.

Il existe plusieurs types de transcription, tout dépend le besoin de l'analyste et le courant dans lequel il s'inscrit, le type d'analyse et surtout l'objet d'étude. En ce qui concerne notre travail de recherche, nous tenterons d'analyser des supports auditifs afin de contextualiser les compétences et les stratégies utilisées par les candidats aux entretiens. De ce fait, nous avons choisi comme méthode de transcription l'orthographe adaptée qui constitue la transposition d'« *un document oral en document écrit, en utilisant les codes orthographiques de l'écriture »* (Sandré, M., 2013). Traverso, V. (2007) le rejoint sur le fait que la transcription est une préparation indispensable du corpus, à travers laquelle le chercheur cherche à conserver à l'écrit le maximum des traits de l'oral. Il ajoute que « *la transcription*

doit répondre à des contraintes de précision, de fidélité, et de lisibilité » (2007 :23)[46]. Pour ce qui concerne notre contexte de recherche et vu que nous travaillons sur les interactions verbales visant à analyser des enregistrements auditifs, en nous appuyant sur une grille d'observation, nous avons choisi comme méthode de transcription « l'orthographe adapté » proposé par Traverso, V. (2007 :24) afin de décrire le comportement verbal et non verbal des candidats lors des entretiens. Nous ne développerons pas ici la méthode de transcription des interactionnistes, mais nous renvoyons le lecteur au chapitre 2 du présent travail.

La transcription des enregistrements constitue le fondement du travail en étant l'étape préalable et la toute première décodification des données sur lesquelles l'analyse va se construire et se développer. C'est là l'étape de transformation des données primaires en données secondaires ; c'est ce que nous oserons appeler le travail de bureau. Il n'est pour autant pas question ici de réaliser une transcription exhaustive des données observées dans une tentative de capter la totalité des nuances possibles de l'oral et des éléments non-verbaux, parce que tout d'abord, il est presque irréalisable de les transcrire et surtout une telle transcription serait indéchiffrable et bien ennuyeuse pour le lecteur.

III-4-2-5.4. La grille d'observation

Rappelons qu'au départ, nous avons eu l'intention de filmer les entretiens afin de détecter le comportement verbal et non verbal des candidats. Cependant, et comme les locuteurs (candidats/embaucheurs) ont refusé d'être filmés, nous avons opté pour deux techniques : l'enregistrement et la grille d'observation pour compléter les données verbales par des données non verbales entre autres ; les gestes, les mimiques…etc. Il faut dire que l'observation est une technique de recherche dont l'outil d'investigation est la fiche d'observation qui nous permet de récolter des données et des informations du terrain d'étude.

Nous attirons l'attention du lecteur sur le fait que notre observation (les critères de la grille d'observation) n'a porté que sur les aspects remarqués (mains, changement de position, grimaces, regards…).

[46]Pour plus de détail consultez le premier chapitre

III-4-2-6. Méthodes d'approche du corpus

Un travail de recherche tel que le nôtre exige une méthodologie rigoureuse. Dans ce qui suit, nous exposerons des définitions et des explications des méthodes adoptées lors de notre recherche, à savoir la méthode descriptive et la méthode analytique. Nous opterons également pour une approche qualitative/interprétative. Ces méthodes et approches nous permettent de décrire ainsi d'analyser les données récoltées sur notre terrain de recherche.

La méthode descriptive

La méthode descriptive est une méthode scientifique qui vise à observer et à décrire objectivement un phénomène ou un comportement d'un sujet. A vrai dire que de nombreuses disciplines scientifiques optent pour cette méthode afin d'obtenir un aperçu général du sujet.

Autrement dit, la méthode descriptive consiste à *«déterminer la nature et les caractéristiques des phénomènes et parfois à établir les associations entre eux. La description peut constituer l'objectif d'une recherche : par exemple faire ressortir tous les aspects d'un service, d'un département, d'une agence ou d'une entreprise »*[47] .Elle peut aussi constituer le premier stade d'une recherche ; dans ce cas, elle peut exposer les résultats d'une observation ou d'une enquête exploratoire.

Il est à mentionner que les résultats d'une méthode descriptive sont toujours questionnables et ouverts à différentes interprétations, ils ne peuvent pas être utilisés comme réponse définitive pour affirmer ou infirmer une hypothèse. En revanche, ils peuvent former un moyen utile dans de nombreux domaines de la recherche.[48]

L'adoption d'une méthode descriptive a pour but de décrire avec précision le comportement interactionnel verbal et non verbal des candidats aux entretiens et de mesurer leurs compétences et stratégies interactionnelles mises en œuvre par leur performance lors des entretiens.

[47] http://bibliotheque.cegeptr.qc.ca/wpcontent/uploads/sites/3/2013/04/methodologie_de_recherchefinal_sept11_2012.pdf

[48] www.memoireonline.com

La méthode analytique

Rappelons que l'objectif primordial de notre travail de recherche est de mesurer les compétences et les stratégies interactionnelles déployées par les candidats lors des entretiens d'embauche universitaires. De ce fait, pour analyser les données de notre corpus, nous avons fait appel aussi à la méthode analytique qui est une méthode scientifique qui *« consiste à décomposer l'objet d'étude en allant du plus complexe au plus simple. Tout comme la chimie qui décompose les molécules en éléments simples, indécomposables, on décomposera toutes les parties élémentaires pour ensuite reconstituer le schéma d'ensemble »* (Akouf, O., 1987 :29).

Notons que c'est une méthode d'analyse systématique, qui permet au chercheur d'analyser ses données recueillies par le biais d'un entretien ou d'une observation comme dans notre cas.

L'approche qualitative

Précisons que notre but de recherche n'est pas quantitatif, mais plutôt qualitatif. De ce fait, l'approche qualitative est définie en opposition à la recherche quantitative. L'approche qualitative consiste à recueillir des données verbales permettant une démarche interprétative. C'est une approche qui peut être décrite comme une démarche rigoureuse et pas à pas. Mentionnons que la population à étudier, est généralement restreinte pour explorer la plus grande diversité possible des cas étudiés. Et justement, cette diversité crée la source de la richesse des données.

Nous pouvons ajouter que

> « *La recherche qualitative est un ensemble de techniques d'investigation dont l'usage est très répandu. Elle donne un aperçu du comportement et des perceptions des gens et permet d'étudier leurs opinions sur un sujet particulier, de façon plus approfondie que dans un sondage. Elle génère des idées et des hypothèses pouvant contribuer à*

comprendre comment une question est perçue par la population cible et permet de définir ou cerner les options liées à cette question ».[49]

En effet, l'approche qualitative vise à décrire et à analyser les comportements des humains du point de vu de ceux qui sont étudiés. Elle permet aux chercheurs de mieux interpréter les données récoltées. Elle fait appel à des techniques de recherche qualitatives pour étudier des faits particuliers (études de cas, observation, entretiens semi-structurés ou non-structurés, etc.)[50]

L'on peut déduire que le mode qualitatif fournit des données de contenu, et non des données chiffrées dont le chercheur part d'une situation concrète comportant un phénomène particulier qu'il ambitionne de comprendre et non de démontrer, de prouver ou de contrôler. Il veut donner sens au phénomène à travers au-delà de l'observation, de la description de l'interprétation et de l'appréciation du contexte et du phénomène tel qu'il se présente.

III-4-2-7. De quelques difficultés rencontrées

Sans doute, la réalisation de notre travail de recherche n'a pas été sans difficultés. En effet, la rédaction d'un travail de recherche requière de la concentration, un effort intellectuel, une maîtrise de la langue et de la méthodologie. Car, il est difficile de mettre par écrit l'objet de sa pensée en respectant toutes les règles de langues, de cohésion et de cohérence …etc. Très souvent, le chercheur se heurte à d'autres obstacles qui peuvent entraver le bon déroulement de son travail. Pour notre cas, comme pour chaque chercheur, nous avons rencontré des difficultés d'origines différentes lors de notre travail dont :

- ✓ **Les difficultés d'accès aux entretiens :** Il est à noter que sans une attestation de chercheur qui nous autoriserait d'accéder à notre terrain d'enquête, l'accès aux entretiens d'embauche universitaires nous a été impossible. Ce qui a nécessité une autorisation d'accès aux enregistrements des entretiens délivrée par le recteur de l'université de Boumerdès.
- ✓ **La réticence des candidats et des embaucheurs :** Notons d'abord que certains sujets (candidats-embaucheurs) ont refusé d'être enregistrés ; ce qui nous a obligé à nous limiter à dix enregistrements. Par conséquent, il nous a été

[49] http://www.ernwaca.org/panaf/RQ/fr/definition.php consulté le: 11/07/2019
[50] http://www.issep-ks.rnu.tn/fileadmin/templates/Fcad/introduction_1.pdf

difficile de convaincre les candidats et les embaucheurs pour enregistrer leurs interactions.

- ✓ **Les difficultés de transcrire les entretiens *:*** A priori, il faut mentionner que le principal problème rencontré est celui de la clarté des enregistrements. Lors des entretiens observés, un bruit interne et externe a affecté la qualité sonore des enregistrements. En effet, tous les entretiens ont été réalisés au même moment et dans la même salle ; de plus la salle dans laquelle se déroulent les interactions est située au siège de l'administration qui connait un va-et-vient quotidien. Ce problème a évidemment engendré une difficulté de transcription des données.

En fait, on peut dire que ces difficultés rencontrées au cours de notre travail n'ont pas bloqué l'avancement de la présente recherche. Mais, elles ont été des stimuli nous ayant poussée à réfléchir à d'autres recours pour mener à bien notre travail et à surmonter les difficultés qui se sont présentées à nous.

En guise de conclusion, il est à rappeler que dans ce chapitre nous avons abordé les aspects méthodologiques de notre travail de recherche. Après avoir présenté le terrain d'enquête et les éléments qui l'entourent (les entretiens d'embauche à l'université M'hamed Bougara de Boumerdès, les critères de recrutement, les candidats, les embaucheurs), nous avons rappelé les questions et les hypothèses émises au départ de notre travail, ainsi que de la pré-enquête que nous avons réalisée. Ensuite, nous avons décrit notre échantillon et expliqué les modalités de collecte des données, en présentant les dix enregistrements ainsi que la grille d'observation. Puis, nous avons tenté de définir nos méthodes de travail et l'approche que nous adopterons pour analyser, interpréter et discuter les résultats de notre recherche. A la fin, nous avons clôturé notre chapitre méthodologique par les difficultés rencontrées lors de la réalisation de notre travail de recherche et du traitement des données recueillis.

Les chapitres qui suivent, sont consacrés à la présentation, à l'analyse, à l'interprétation des résultats obtenus des enregistrements et de l'observation. Cette analyse nous permettra de discuter les résultats auxquels nous parviendrons.

Chapitre 05

Les stratégies interactionnelles mobilisées par les candidats en entretien d'embauche universitaire

Chapitre 05 : Les stratégies interactionnelles mobilisées par les candidats en entretien d'embauche universitaire

« Une connaissance, c'est une information validée par l'expérimentation »

(Einstein, A. cité par Hamel, H., 2015 :36)

En fait quand un locuteur communique dans une langue étrangère, il a le sentiment d'être jugé et évalué par les autres. Par conséquent, il ressent la peur de perdre la face et c'est le cas justement de notre échantillon d'étude. Commettre des erreurs, selon les candidats lors des entretiens, donnerait une image négative d'eux-mêmes face à leurs pairs (embaucheurs) et donc la chance d'être embauché risquerait de diminuer. En effet, la peur et le trac de parler avec des enseignants-embaucheurs pourrait être attribués non seulement au désir de protéger et de « sauver la face », mais aussi à l'idée d'être évalués par leurs partenaires de communication (embaucheurs).

Les interactions qui constituent l'objet de recherche de notre travail sont des interactions verbales exolingues produites dans des entretiens d'embauche universitaires. Comme nous l'avons déjà précisé, notre ambition est à la fois d'étudier l'aspect structural des conduites communicatives des candidats et aussi son aspect discursif stratégique. De ce fait, nous nous positionnons dans une approche pluridisciplinaire qui réunit à la fois l'analyse conversationnelle et l'ethnométhodologie de la communication. En fait, les interactions de notre corpus avec ses variations : dialogue et polylogue nous a amenée à les évoquer du point de vue de la linguistique interactionnelle.

III-5-1- Description des conduites communicatives des candidats en entretien d'embauche

Rappelons que pour la récolte des données, nous avons choisi une situation formelle expérimentale. Sans doute, le meilleur terrain pour observer des stratégies interactionnelles utilisées par des locuteurs est celui dans lequel ils sont dans une situation de communication exolingue complémentaire avec des interlocuteurs experts. Nous avons procédé à un enregistrement auditif ; cela ne veut pas dire que notre attention se porte seulement sur le matériel linguistique oral des interactions verbales. Or, nous allons analyser l'aspect verbal et non verbal mentionné dans une grille d'observation détaillée que nous avons utilisée, sans

prendre en considération toutes les dimensions para verbales. Certes, nous sommes consciente de l'importance du comportement sonore (para linguistique)[51] dans une interaction en face à face, mais cet aspect de la communication ne fait pas l'objet de nos préoccupations dans cette recherche. En revanche, nous prendrons en compte quelques expressions et éléments vocaux dont : « euh », « mm…» (Interjections), les pauses, les allongements, les accentuations et les silences en tant que marqueurs de stratégies interactionnelles. Nous pourrons supposer que ces signes constituent des indicateurs d'incertitude qui nous aideront à identifier les stratégies communicatives déployées par les candidats à l'entretien d'embauche. Précisons que pendant l'enregistrement, nous avons choisi d'être l'observateur externe afin de ne pas entrainer des influences et des changements sur le comportement verbal et non verbal de nos candidats.

Rappelons aussi que nous avons adopté la convention de transcription proposée par Traverso, V. (2007) qui est l'orthographe adaptée. Pour l'identification de nos enquêtés (embaucheurs/ candidats), nous les avons abrégé comme suit :

E ⟶ Enseignant-embaucheur.

C ⟶ Candidat.

Il convient de rappeler aussi qu'en général, les interactions en entretien d'embauche universitaire se déroulent selon les consignes de départ, mais il y avait lors de notre enquête tout de même des questions qui n'ont pas été programmées (un entretien semi-structuré). Les embaucheurs dirigent le déroulement de l'interaction, ils sont les responsables de l'ouverture, de la clôture et du pilotage de l'échange communicatif. En revanche, les candidats assument leur phase d'interviewés et participent à la bonne construction des interactions. Les échanges communicatifs en entretien portent sur des questions-réponses et chaque interaction ou chaque entretien s'affiche par trois grandes unités, dont :

[51] Rappelons que le bruit de la salle nous a empêché d'analyser toutes les dimensions para verbales.

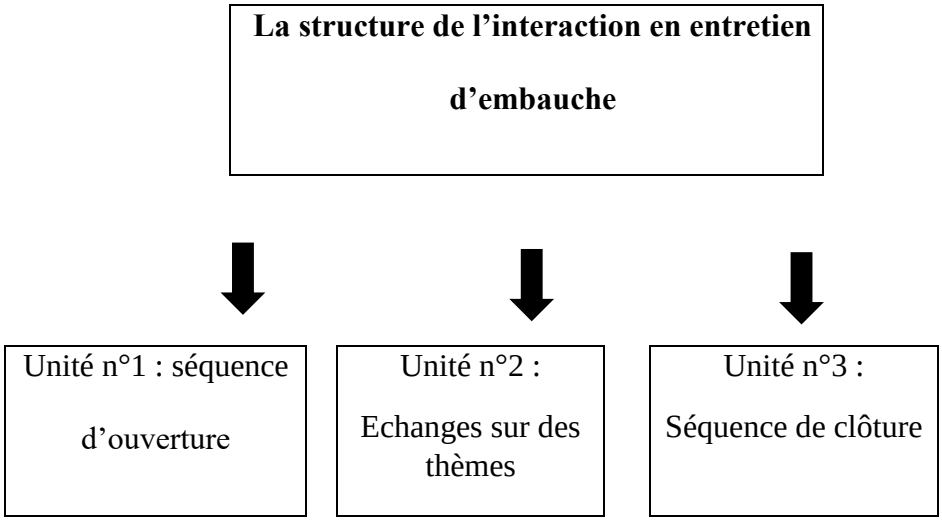


Illustration 9 : La structrure de l'intercation en entretien d'emabuche

- Unité n°1 : la séquence d'ouverture

C'est des salutations et présentations comme les illustrent les extraits suivants :

Extrait n°1 :

E1 : Bonjour

C : Bonjour↑pardonnez-moi s'il vous plait je suis un peu malade

E1 : Mm:: présentez-vous s'il vous plait

Extrait n°2 :

E1 : Bonjour

C : Bonjou::r

E2 : Donc vous êtes ?

C : Donc je suis M je suis de Boumerdès (…)

- Unité n°2 : le corps de l'interaction

Ce sont des échanges sur des thèmes sous forme de questions/ réponses. Voyons ci-dessous des passages qui affichent cette séquence :

Extrait n°1 :

E1 : Donc vous euh êtes spécialisés en ?

C : Euh:::: mm:: psycholinguistique je pense qu'elle est euh la psycholinguistique est expérimentale euh elle expérimente euh (…)

Extrait n°2 :

E1 : Donc vous voulez piloter un Master ?

C :OUI pourquoi pas oui pourquoi pas

E1 : On va noter ça !

Extrait n°3 :

E1 : Donc tu as travaillé déjà ou bien t'as une expérience ?

C : Euh euh j'ai travaillé comme ingénieure euh euheuh mm en informatique et euh voilà à (inaudible)

- Unité n°3 : la séquence de clôture :

Elle constitue la signalisation de la fin de l'interaction par les embaucheurs, elle consiste en les salutations de séparation et les remerciements comme nous le voyons dans les extraits suivants :

Extrait n°1 :

E1 : Alors on vous laisse on se verra à la prochaine

C : Oui anchalah merci yaâtik saha

Extrait n°2 :

E1 : Dans tous les cas on va vous contacter euh euh vous informez que vous êtes recruté ou pour vous souhaiter une bonne chance pour les autres concours c'est ça

C : D'accord merci beaucoup yaàtikom saha c'est un plaisir de vous connaitre vous êtes très gentils merci

Le schéma précédent illustre la structure des interactions en entretien (objet de notre étude). Goffman, E. (1974) a mis en lumière l'importance des rituels qui sont les comportements culturels préfabriqués qui particularisent les phases d'ouverture et de clôture lors des rencontres en face à face. A l'entretien d'embauche universitaire, les rituels d'ouverture se

déroulent de façon à ménager la face de l'autre pour assurer la bonne collaboration lors de l'interaction. Pour les interactions observées, les phases d'ouverture permettent aux protagonistes de la communication de faire connaissance, d'établir un contact physique et aussi psychologique, de se mettre en confiance et de permettre l'entente des sujets de la communication comme l'illustre l'extrait suivant :

E1 : Bonjour

C : Bonjour

E1 : A l'aise ?

C : (Rire) oui ça va ça va merci

E1 : Donc c'est euh c'est ?

C : C'est x j'ai un magister en euh euh euh Génie informatique (…)

Alors, comme on pourrait le remarquer, c'est l'embaucheur qui mène le jeu. Dans cette perspective, Kerbrat-Orecchioni, C. (1992 :89) suggère que *« l'ouverture du dialogue est souvent réservée aux sujets occupant dans l'interaction une position dominante ».* En effet, ce caractère asymétrique des rôles interactionnels respectifs se manifeste dans les phases d'ouverture et de clôture et à travers le rapport de places des interlocuteurs où l'enseignant-embaucheur assure la position de pilotage. Par ailleurs, ce qui retient surtout notre attention, dans les séquences d'ouverture, ce sont les phases qui portent sur la présentation de nos candidats. Nous avons pu remarquer une sorte de stéréotypes dans la façon dont les candidats se sont présentés. En fait, les dix interactants (candidats) se présentent de la même façon :

Nom et prénom	+	Institution d'origine	+	Diplôme
« Je m'appelle/je suis … »	+	« Je viens de l'université de…. »	+	« Magister /doctorat »

En effet, dans tout entretien, face à l'audience composée d'embaucheurs, chaque candidat décline son identité en mentionnant son nom, l'université d'origine et le diplôme. Alors, nous pourrons nous demander pourquoi les candidats répondent de la même façon en mentionnant

l'institution et l'université. Autrement dit, quelle importance une telle information peut-elle avoir pour l'embauche ? Nous pourrons supposer que cette structure de se présenter est une sorte d'automatisme chez les enseignants –candidats. Cette formulation stéréotype constitue le format souvent adopté par les enquêtés lors des activités socio-professionnelles ; entre autres l'entretien d'embauche. Quant aux phases de clôture, elles se caractérisent par la signalisation de la fin de l'entretien par l'embaucheur suivie des formules de salutations de séparation.

Tandis que l'embaucheur est le meneur de l'interaction en produisant des actes incitatifs (question, demande de renseignements ou d'informations). Le candidat à son tour contribue à l'interaction par des actes réactifs (réponses aux questions de l'embaucheur). C'est l'embaucheur qui dirige l'interaction en maintenant son statut professionnel et en occupant la place interactive, autrement dit le rôle occasionnel (Vion, R., 2000) d'intervieweur durant le déroulement de l'entretien. L'embaucheur en tant qu'enquêteur amène le candidat à s'exprimer et à produire des énoncés en français à travers les diverses questions qu'il lui pose sur des thèmes choisis. C'est-à-dire que c'est en termes de lignes de conduites communicatives préétablies que s'est construit l'ensemble des échanges.

Le présent chapitre est réservé à la vérification de la première hypothèse. En effet, pour pouvoir détecter, décrire et comprendre les stratégies interactionnelles utilisées par les candidats lors de l'entretien d'embauche universitaire de Boumerdès de l'année 2017/2018, nous sommes partie de l'hypothèse générale suivante : *« les candidats aux entretiens d'embauche adopteraient certaines stratégies interactionnelles»*. Afin de vérifier cette hypothèse, rappelons que nous avons observé un échantillon constitué de dix candidats lors des entretiens d'embauche. Nous allons donc procéder dans les lignes suivantes à la vérification de la première hypothèse partielle, à savoir la présentation, la description et l'analyse des stratégies adoptées par les enquêtés. Ce qui nous permettra à la fin de discuter ces résultats.

III-5-2- Vérification de l'hypothèse 01

Nous procédons dans ce qui suit à la vérification de la première hypothèse partielle de recherche qui stipule que :

Rappelons que la première hypothèse partielle de recherche est *« les enseignants-candidats utiliseraient la substitution et la réalisation des buts de communication comme stratégies interactionnelles lors des entretiens universitaires »*. Pour vérifier l'hypothèse 01, nous nous

référons au schéma de stratégie de résolution des problèmes de communication proposé par Bange, P. (1992 :60).

III-5-3- Description et analyse des conduites communicatives des candidats

Les enquêtés sont des sujets plurilingues ayant l'arabe algérien, la langue française, le kabyle et l'anglais dans leur répertoire verbal. Néanmoins, on peut s'attendre à ce qu'ils rencontrent des difficultés psychologiques et des problèmes de production lorsqu'ils communiquent dans une langue étrangère en situation formelle comme l'entretien d'embauche universitaire.

La connaissance réduite de la langue étrangère n'empêche pas le locuteur-candidat de communiquer surtout lorsqu'il se trouve face à une situation qui l'oblige à utiliser cette langue. Nous supposons que, poussés par la volonté de répondre au mieux aux questions posées par les embaucheurs et de surmonter les problèmes rencontrés lors de l'entretien, les candidats s'appuient largement sur leurs ressources langagières dont l'anglais, le kabyle et l'arabe algérien en ayant recours aux diverses stratégies interactionnelles afin de sauver et de protéger leur face. Dans cette partie, il s'agira de mettre en relief la compétence communicative et les stratégies interactionnelles des candidats en entretien d'embauche universitaire. Précisons que nous n'avons pour objectif ni d'évaluer le niveau de maitrise de la langue française de nos enquêtés, ni de faire une analyse de leurs lacunes et erreurs (les écarts de la langue, le mauvais usage de lexique…etc.) par rapport à la norme de la langue. Cependant, nous nous focalisons sur l'identification des stratégies de résolution des problèmes et de pannes de communication à travers lesquelles les informateurs-candidats compensent leurs diverses difficultés de production et de compréhension. En réalité, nous avons l'intention plutôt de porter un regard particulier sur les capacités des enquêtés à assurer la réussite de l'interaction verbale.

Il est à mentionner qu'au cours de l'entretien d'embauche, les difficultés de production chez les candidats se traduisent parfois par le manque de fluidité à produire des énoncés ou à exprimer leurs idées. Elles s'affichent en général par des indices et des phénomènes observables dans leur comportement verbal, non verbal et/ou para verbal, qui montrent que l'enquêté a des difficultés pour communiquer. Un tel phénomène se manifeste par une pause longue, une brusque interruption de l'énoncé, une répétition, une hésitation, une substitution, un silence et des allongements …etc, pour éviter le maximum de chevauchements et d'ancrage au cours de la communication. Voyons ce qui se produit :

E1 : Et vos questions secondaires étaient quoi ?

C : **Euh:::: mm:::: euh::::** c'étaient de savoir euh c'est **euh euh:::: mm::::** si le manuel scolaire↑ véhicule la COMPETENCE LINGYUISTIQUE ET CULTURELLE

Comme le montre l'extrait ci-dessus, le candidat, afin d'éviter une panne communicative en interaction avec son partenaire, opte pour des hésitations suivies par des allongements et des répétitions « euh ::::: mm ::: euh :::: » comme stratégie interactionnelle pour surmonter son problème de communication. On peut considérer ces interjections comme des bouche-trous sonores qui sont parfaits pour meubler un silence entre deux mots ou deux phrases lors de l'interaction. Alors, le candidat opère ces stratégies interactionnelles sonores dans le but d'avoir du temps précieux, de réfléchir et de garder la parole. Au cours de notre analyse des interactions en entretien d'embauche universitaire, d'autres mots de type bouche-trous ont été souvent employés, notamment ; donc, alors, bein… etc. :

E1 : (Inaudible) moi euh j'aurai préféré avoir 50% enseignants et 50% des élèves pour dégager les éléments motivants et démotivants dans le manuel euh:: est-ce qu'ils n'ont pas dit ça le jour de votre soutenance ?

C : M:::: si **bein** ils m'ont proposé d'interroger les élèves↑

Le candidat dans l'exemple qui précède emploie l'interjection « bein » pour combler ses insuffisances lexicales et accessoiriser son silence, ainsi pour avoir plus le temps afin de trouver le segment équivalent. Ce « bein », signale à l'embaucheur que le candidat fait une pause pour réfléchir et qu'il n'a pas encore fini de parler.

Nous remarquons aussi que les divers problèmes identifiés chez nos informateurs lors de l'entretien d'embauche universitaire sont provoqués par plusieurs facteurs notamment le manque de maitrise de la langue française, le stress et la peur de perdre la face (parce qu'ils sont dans une situation formelle décisive), la méconnaissance linguistique, l'interférence (l'influence des autres langues connues et pratiquées)…etc. Or, dans certaines situations, la pratique de plusieurs langues comme l'anglais et le français par exemple, à travers leur proximité, les candidats s'appuient le plus pour surmonter leurs lacunes et difficultés de communication comme nous l'avons observé à travers leurs démarches de compensation et de résolution des problèmes lors de l'entretien d'embauche.

En général, les difficultés d'ordre linguistique prédominantes se manifestent en termes de problèmes morphosyntaxiques. Donc, les lacunes de communications en langue française des candidats en entretien d'embauche universitaire sont dues non seulement à l'incompétence

linguistique à savoir le manque de maitrise des règles syntaxiques et la mauvaise utilisation du vocabulaire approprié. Mais aussi, on peut supposer que les candidats lors de l'entretien d'embauche et face aux questions posées par l'employeur, ressentent la peur de commettre des erreurs en « perdant leur face » dont parle Goffman, E. (1974). Selon cet auteur la face constitue « *La valeur sociale positive qu'une personne revendique effectivement à travers une ligne d'action que les autres supposent qu'elle a adopté au cours d'un contact particulier » (1974 :09).*

Par ailleurs, quand un locuteur communique dans une langue étrangère en situation formelle comme l'entretien d'embauche, il a souvent le sentiment d'être jugé et évalué par l'autre. Et justement cela semble être le cas avec nos enquêtés : commettre des erreurs revient, selon eux, à donner une image négative d'eux-mêmes face à leurs pairs (enseignants-embaucheurs) et diminuer la chance d'obtenir le poste à pourvoir. Autrement dit, le candidat opte pour des stratégies interactionnelles qui constituent des démarches coordonnées mises en œuvre en vue d'une victoire (le recrutement). Dans ce cas, il a intérêt à prouver ses compétences même s'il se retrouve en situation de difficulté et de blocage en communication, il doit sauver la face en utilisant des procédures stratégiques afin de combler ses difficultés lexicales et psychologiques.

C'est principalement par des efforts personnels que le candidat mobilise les ressources pour résoudre seul ses problèmes afin de réparer et de surmonter ses lacunes. Néanmoins, son interlocuteur- embaucheur a été sollicité plusieurs fois. Rappelons que ces stratégies différent : demander l'aide de l'interlocuteur, garder le silence, demander de répéter et/ou de reformuler, réduire les buts de communication, recourir à l'alternance codique et aux mimiques...etc.

1- Les stratégies de substitution :

   Lors de l'entretien d'embauche, le candidat en interaction en langue franaçaise avec l'embaucheur, se trouve confronté à plusieurs difficultés par exemple ; construire la bonne structure des phrases, trouver le bon mot, comprendre son interlocuteur et se faire comprendre. Dans une telle situation, le candidat fait appel à des démarches de résolution des problèmes de communication telle que la substitution, où le candidat abandonne momentanément les buts de communication soit en sollicitant son interlocuteur- embaucheur, soit en ayant recourt à la langue première (L1), ou à la gestuelle afin de surmonter ses lacunes (Hocine, N., 2022). Ce type de stratégie est

appelé aussi « stratégies de compensation » vu qu'elles consistent à trouver un substitut qui compense l'origine.

1-1- L'alternance codique : Est une procédure de résolution des problèmes de communication adoptée par des locuteurs bilingues entre eux. C'est le fait d'alterner ou de switcher des unités verbales de longueur variable de deux ou plusieurs codes à l'intérieur d'un même échange verbal. Cette stratégie se traduit par le recours aux ressources linguistiques d'une langue autre que celle de l'interaction en cours sous forme de « juxtaposition ». Autrement dit, c'est le passage temporel à une autre langue qui peut se manifester par un mot, un groupe de mots ou même par une phrase.

Les extraits suivants illustrent ce genre de stratégie :

E2 : Racontez-nous votre expérience au collège (inaudible)

C : Euh euh le début c'était wa3ra difficile euh:: mm:: je n'étais pas prête peut être à faire face à euh:::: pour la (…).

Comme l'illustre l'exemple précédent, le candidat a eu recours à sa langue première (l'arabe algérien). Il cherche le mot « difficile » pour raconter son expérience au collège n'y parvenant pas. Donc, il s'appuie sur sa connaissance dans sa langue première et opère une alternance codique en employant le mot « wa3ra » pour réaliser son but de communication et faire passer son message. Néanmoins, juste après cette juxtaposition, le candidat trouve le mot équivalent en français (difficile). Ce comportement nous montre que le candidat veut à tout prix prouver ses compétences linguistiques de communication en langue française et sa volonté de maintenir la communication en cette langue. Ainsi, même s'il exprime son idée en langue première, il essaye toujours de chercher son équivalent en français pour préserver son image et sauver sa face devant son partenaire de communication.

Il convient de souligner que l'absence d'indice de problème ou de difficulté de communication avant le recours à une autre langue, met en lumière l'automatisme permettant au candidat de s'appuyer sur ses ressources et ses compétences plurilingues afin de communiquer. En effet, on observe comment le candidat même s'il ne trouve pas le mot visé en français, il ne montre pas aux embaucheurs qu'il est en difficulté. Il insère directement dans son discours le mot correct en arabe algérien (L1) à la place du lexique français qui lui fait

momentanément défaut, sans utiliser des hésitations ou des répétions, montrant aussi sa détermination à éviter les silences et la rupture de l'interaction verbale en entretien.

En revanche, on trouve d'autres candidats qui font leur possible pour ne pas avoir recours à une autre langue. Autrement dit, ils prennent du temps pour décider finalement de mobiliser cette procédure lors de l'entretien d'embauche. Dans ce cas, les hésitations, les pauses, les répétitions ou /et les allongements précèdent l'alternance codique ou le recours à une autre langue, indiquant l'activité de recherche lexicale effectuée par l'informateur-candidat qui opte finalement pour le métissage des langues comme stratégie de compensation. L'on trouve dans les exemples suivants une illustration à nos propos :

E1 : Tu as travaillé en France non ?

C : Euh:::: sincèrement c'est trop difficile pour avoir un euh:: euh :::: de décrocher euh l:: HDR tu peux demander enfin accéder comme maitre de conf mais décrocher l'HDR c'est pa::s évident je vous cache pas euh:::: sàiba bazzef

Dans le passage précédent, le recours à l'arabe algérien semble être provoqué par la difficulté de trouver le mot « très difficile ». Donc, le candidat résoud son problème lexical en faisant appel à sa première langue optant pour l'expression « sàiba bazzef » pour exprimer sa difficulté d'avoir un poste de travail en France. Cependant, nous remarquons que le candidat face à ce blocage communicatif, a essayé quand- même de chercher le mot équivalent. Son activité de recherche est marquée par une hésitation et des allongements « euh :::: ». En effet, ces marques stratégiques ont pour but d'éviter le silence dans son discours et de gagner plus du temps afin de trouver le mot. Or, on peut supposer aussi que ces interjections sonores sont des procédures stratégiques ayant pour objectif de ne pas montrer aux embaucheurs le blocage lexical et l'incompétence linguistique du candidat lors de l'entretien d'embauche et sa difficulté de trouver les mots en langue française.

E1 : A l'étranger ça se passe comme ça ?

C : OUI bien sûr euh non globalement comme ça parce que à l'étranger normalement bein euh c'est toujours comme ça c'est une présentation un article un article un article wela haja

wela un cours vous allez euh présenter euh des cours bein c'est ça c'est la même chose.

Un autre passage montre le recours à la langue première où le candidat avant d'alterner la phrase en arabe algérien « wela haja wela » dans son discours, répète le mot « article » trois fois en essayant de chercher la phrase équivalente en français « ou bien autre chose ». Cette stratégie interactionnelle de répétition, sert d'une part à ne pas afficher sa difficulté aux embaucheurs et d'autre part, elle constitue un plan potentiel pour avoir plus du temps afin de chercher la phrase équivalente et éviter le recours à l'alternance codique. Néanmoins, le candidat ne trouve pas l'expression, donc il décide de juxtaposer des segments en arabe algérien dans son discours pour faire passer son message. Puis, il enchaine son intervention en langue française (On reviendra plus tard aux stratégies de répétition, aux hésitions et aux allongements).

Il est à mentionner que l'aspect formel de l'alternance codique comme stratégie interactionnelle en entretien d'embauche universitaire se soumet à une structure complexe. C'est la mise en contact de deux ou plusieurs langues dans les pratiques langagières des candidats, ce switch de langues donne lieu à des alternances codiques diverses. Soit à l'intérieur d'un tour ou entre deux tours de parole comme le montrent les passages suivants :

E1 : On va vous contacter bonne journée

C : sahit tàich

Le passage ci-dessus illustre une alternance codique entre deux tours de parole où le candidat répond à l'embaucheur en langue 1 **« sahit tàich »**. On suppose qu'il ne trouve pas l'équivalent de l'expression « merci » en langue française, donc il recourt à sa langue première. On peut également supposer que comme les remerciements sont des salutations qui marquent la fin de leurs interactions, le candidat s'est familiarisé avec son partenaire de communication en se permettant de lui parler en langue première (l'arabe algérien).

E2 : Alors vous voulez pas postuler à Skikda ?

C : Franchement non wvghighara les années me prennent donc je préfère les environs euh je veux la nouvelle ville voilà mm euh

L'extrait précédent présente un recours à la langue kabyle à l'intérieur d'un tour où le candidat alterne dans son discours le mot « wvghighara » dans son intervention.

A travers notre analyse des conduites communicatives des candidats, on remarque que le métissage des langues à l'intérieur d'un tour de parole est le plan stratégique de switch le plus fréquent dans les interactions en entretien d'embauche. Ajoutons qu'il se manifeste de trois manières : une alternance codique interphrastique, une alternnace codique intraphrastique et une alternance codique extraphrastique (Polpack, S., (1988). Dont :

E1 : Mais automatiquement vous vous occupez des petits problèmes des gens pratiquement

C : Euh dans un problème scientifique professionnel oui ok mais de piloter comme hadok les problèmes (…)

Dans ce dialogue, le candidat opère une alternance codique de type intraphrastique. Il a recours à sa première langue et intègre le mot « hadok » entre deux segments longs en langue française. Dans une telle alternance, le locuteur-candidat cherche la facilité ou la fluidité où il se donne le choix de juxtaposer une autre langue dans son discours.

E1 : Il faut au moins quelqu'un pour le faire

C : On va déléguer quelqu'un (rire) comme ça euh on va voter on va déléguer quelqu'un (rire) lazem ykon liyahkem lbled impossible.

Dans cet extrait, le candidat en difficulté opte pour la stratégie de substitution, il opère une alternance codique interphrastique d'une phrase de type verbe-nom- complément : « lazem ykon liyahkem lbled ». Ajoutons que cette stratégie d'insérer un segment long dans une langue autre (l'arabe algérien) de celle en cours (langue française) assurant une grammaire correcte, demande une certaine compétence bilingue installée chez le candidat (la bonne maitrise des deux codes).

E1 : Possible que vous êtes tombé dans la bonne heure maintenant vous pouvez poser des questions

C : NON pour moi hanini nhanik mais moi c'est bon bein aussi non franchement j'ai obtenu mes réponses (…).

Dans le passage ci-dessus, le candidat mobilise une stratégie de compensation de type extraphrastique de l'expression idiomatique algérienne « hanini nhanik ». Il est à mentionner que ce type de switch n'affecte pas la syntaxe de la phrase parce qu'il présente une culture de la langue arabe algérienne.

Somme toute, d'après notre analyse des énoncés des candidats, nous constatons que les langues sont constamment enchâssées l'une dans l'autre, et les interactions contiennent beaucoup plus d'alternances sous forme d'insertions rapides et courtes (intraphrastiques) que des alternances interphrastiques ou extraphrastiques.

Revenons au dernier passage ; le candidat mobilise l'expression « hanini nhanik » directement sans utiliser ni un verbe métalinguistique ni un marqueur lexical. Il s'agit d'une stratégie de communication d'une forme du parler bilingue que Causa, M., qualifie d'« *alternance codique non marquée* » (2002:239). Ce type de résolution des problèmes de communication en entretien d'embauche est le plus présent dans les interactions des candidats en difficultés. Ce caractère verbal dynamique (Ludi, G. et Py, B., 2003) de passage du français à une autre langue illustre la compétence bilingue et stratégique des enquêtés et leurs capacités à s'appuyer et à mobiliser leurs ressources verbales dans leurs langues pratiquées afin de combler le manque lexical en français et d'éviter toute panne et rupture en interaction avec les embaucheurs.

Il est à souligner aussi qu'en entretien d'embauche universitaire, le passage de la langue française à une autre langue (l'arabe algérien, le kabyle, l'anglais) est motivé par la non maitrise de la langue française. Cependant, ce recours peut être lié aussi au besoin de communiquer des réalités socioculturelles. Par ailleurs, le candidat change de langue selon le thème et le contexte de la conversation ou dans le but de renforcer une idée ou un point de vue (Gumperz, J., 1972).

En fait, les travaux sur les contacts de langues prouvent l'impossibilité d'écarter d'un discours des sujets bilingues comme nos enquêtés-candidats, le

recours ou l'emploi des segments et des expressions à connotation de couleur locale (Tidjani, M-A., 2006). Voir ce qui suit :

E1 : Alors on a des étudiants qui veulent travailler sur le tatouage

C : (…) elle était VRAIMENT belle euh donc dawha :::: nous on dit làasker chez nous machi les militaires (rire) kima lakbayel (rire)

Dans l'extrait ci-dessus, le candidat en entretien d'embauche universitaire afin de faire passer son message opte pour une stratégie de métissage des langues. Le recours à sa langue première est le seul moyen pour se référer et désigner une réalité culturelle kabyle, de là, le candidat préfère employer le mot « làasker » au lieu des « militaires ». De plus, nous remarquons que c'est par les marqueurs lexicaux « **nous on dit** » que l'informateur affiche le changement de code à son partenaire de communication. En outre, il y a aussi une redondance de pronom nous ; « **nous** on dit » et « chez **nous** ». Cette répétition marque une collectivité bien définie (les kabyles). Juste après la juxtaposition du mot « làasker », le candidat reprend son discours en langue française pour informer son interlocuteur qu'il connait son équivalent en français, mais comme il veut partager et communiquer une réalité kabyle, il préfère opter pour la l'arabe algérien afin de bien partager une circonstance propre à cette communauté à son partenaire de communication. Dans cette perspective, Ludi, G. et PY, B., précisent que « *dans le domaine lexical justement que l'étendue et la disponibilité du vocabulaire sont liées aux circonstances personnelles du locuteur, elles-mêmes conditionnées par l'environnement culturel, social, professionnel* » (2003 :160). Dans l'ensemble, ce type d'alternance de codes est parfois utilisé comme moyen d'afficher une appartenance et/ou pour illustrer un statut.

E1 : L'accent et tout ça

C := OUI OUI il faut arrêter tout ça moi je suis fière de mes origines de lebled euh voilà

Une autre intervention d'un candidat qui utilise le mot « lebled » pour se référer à ses origines et qui montre qu'il est fier de ses racines. D'ailleurs, il

déclare sa fierté avant de juxtaposer le mot en arabe algérien « **moi je suis fière de mes origines** ».

Par ailleurs, les candidats en interaction avec les embaucheurs utilisent les réitérations qui ont une fonction paraphrastique. Elles montrent le passage d'une langue à l'autre dans le but d'éliminer toute ambiguïté concernant le message. Dans cette perspective, Gumperz, J. ajoute qu'il « *est fréquent qu'un message exprimé d'abord dans un code soit répété dans un autre, soit littéralement, soit sous une forme quelque peu modifiée. Dans certains servent qu'à amplifier ou à faire ressortir un message* » (1989 :77). Voir ce qui suit :

E1 : Généralement ils vous disent venez travailler avec telle ou telle classe en donnant↓ le premier jour euh le programme à suivre

C : Oui exactement sah

Le tour de parole ci- dessus contient une réitération entre le mot « oui » et le mot « sah » où le candidat passe de la langue française à l'arabe algérien dans le but d'intensifier son message ou contester une affirmation.

En effet, notre public de recherche est constitué d'enquêtés qui maitrisent et alternent plusieurs langues, possédant alors une certaine « compétence plurilingue ». Autrement dit, un « *ensemble des connaissances et de capacités qui permettent de mobiliser, à l'occasion et en fonction des circonstances données, les ressources d'un répertoire plurilingue et qui contribuent en outre à la construction, à l'évolution et à la configuration éventuelle dudit répertoire* » (Coste, D., 2002 :117). De là, on constate qu'on ne peut pas éliminer le fait que lorsque les candidats en entretien d'embauche universitaire communiquent en langue française (langue étrangère), ils s'appuient sur leurs ressources linguistiques dont ils disposent dans d'autres langues (entre autres l'arabe algérien, la langue kabyle…etc.) afin de combler leurs insuffisances communicatives et réparer leurs pannes en interaction avec leurs pairs.

Rappelons l'hypothèse qui stipule que les difficultés linguistiques de nos enquêtés ne les empêchent pas de communiquer en langue étrangère (langue française) et que cela engendre un certain degré d'intercompréhension en situation de communication exolingue –entretien d'embauche universitaire-.

Donc, les candidats en difficulté lors de l'entretien d'embauche font des va-et-vient entre les langues.

Dans l'ensemble, le recours à la langue première en entretien d'embauche sert également à orienter le discours ou à construire l'identité du locuteur. C'est-à-dire que « *C'est d'abord chez l'individu que le contact des langues a lieu, lorsque deux (ou plusieurs) personnes interagissent en utilisant plusieurs langues et en mettant en œuvre des procédés communicatifs qui contribuent en quelques sorte un rapprochement des idiomes en présence (parler bilingue, alternance codique (…)) »* (Matthey, M. et De Pietro, J-F., 1997 :134).

On trouve ce comportement langagier chez l'un des candidats de notre recherche qui est un immigré algérien. Vu que cet enquêté vit en France, donc il a l'habitude de pratiquer la langue française avec autrui, alors cette dernière n'est pas pour lui une langue exolingue de sorte qu'il peut assurer des interventions longues avec les embaucheurs en langue française. Néanmoins, nous remarquons que ses interventions verbales sont pleines de métissage de langues entre le français, l'arabe algérien, le kabyle et l'anglais.

Bref, l'alternance codique de l'arabe algérien en entretien d'embauche ne signifie pas forcément une incompétence lexicale en langue française ou une présence d'une difficulté communicative chez le candidat. Or, on suppose que ce recours peut viser l'affichage de son identité algérienne aux embaucheurs. Puisqu'il cherche à travailler en Algérie, il veut montrer ses capacités langagières en arabe algérien. Ceci est illustré par cet exemple :

E1 : Donc quand vous voyez quelques choses c'est-à-dire incorrectes ne vous euh::::

C : = Bon là pour l'affinité si j'ai beaucoup d'affinité avec ces collègues je peux le euh les orienter entre guillemets ila kan bàid àliya je vais m'éloigner (…)

A travers cette stratégie d'alternance codique, le candidat émigré veut prouver ses compétences bilingues. Donc, on comprend que le candidat en question a l'intention d'illustrer ses capacités linguistiques en arabe algérien. Dans le même ordre d'idées, Marc, E. et Picard, D. soulignent que « *communiquer c'est aussi définir une relation, affirmer son identité, négocier sa place, influencer l'interlocuteur, partager des sentiments ou des valeurs, et plus largement, des significations* » (2000 :63).

Le même candidat au cours de ses interactions avec l'embaucheur alterne la langue anglaise aussi dans son discours. Voir infra :

E1 : Vous acceptez les critiques normal ?

C : A:: des critiques bien fondées scientifiquement qui n'attaquent pas à la personne et bein oui why not welcome welcome oui oui welcome

Comme le présente ce passage, le candidat recourt à la langue anglaise en insérant l'expression « why not welcome welcome » au lieu « pourquoi pas soyez les bienvenus » dans le but de marquer ses compétences plurilingues.

En somme, communiquer en entretien d'embauche

« *met en jeu un certain nombre de compétences à la fois distinctes et solidaires supposant la maitrise de codes linguistiques et paralinguistiques (codes linguistiques, code conversationnels, codes gestuels, proxémiques…) et de codes culturels. La maitrise de connaissances préalables communes aux partenaires de l'interaction apparait aussi nécessaire pour ''bien communiquer'' »* (Demougin, F., 1999 :20).

En fait, il est à souligner que l'introduction des segments d'une langue autre que celle de la communication en cours en entretien d'embauche par les candidats tout en respectant la contrainte d'équivalence sans affecter la structure morphosyntaxique des langues, peut s'expliquer par trois points. Soit tout simplement par une habitude langagière et non pas pour résoudre une insuffisance lors de l'entretien d'embauche, car le candidat est bilingue / plurilingue, donc il a l'habitude de pratiquer plusieurs langues au même temps dans son discours. Soit par la compétence linguistique plurilingue des candidats, car cette pratique nécessite une bonne maitrise des systèmes linguistiques pour bien structurer leurs échanges communicatifs. Ou, au contraire, par leur incompétence linguistique qui consiste à contourner des difficultés morphosyntaxiques qui se présentent à eux dans la langue française. Autrement dit, le répertoire verbal de chaque candidat en interaction avec ses pairs embaucheurs peut aussi nous informer sur certaines lacunes et insuffisances de concepts dans la langue française que le candidat cherche dans les autres langues (l'arabe algérien- l'anglais et le kabyle), comme certaines

unités lexicales ou syntaxiques qui relèvent du domaine de la religion ou de la technologie. Voir les passages suivants :

E2 : Donc présentez-vous c'est ?

C : Euh euh c'est Z R je suis euh euh (…) Hyundai lelhandassa wtarkib euh vous m'avez compris euh euh donc voilà.

Dans ce qui précède, le candidat ne trouve pas la phrase équivalente « Ingénierie et installation », donc il fait appel à l'arabe standard et utilise « lelhandassa wtarkib ». Nous remarquons que le candidat a des problèmes et des lacunes au niveau du lexique de la langue française dans le domaine de la technologie. En effet, sans hésitation, il opère une alternance codique intra-phrastique non marquée et compense ses insuffisances linguistiques en évitant les pauses et la rupture de son interaction. Ensuite, il demande à ses partenaires s'ils ont compris ce qu'il veut dire par l'expression « vous m'avez compris ? », suivie par des marqueurs, des hésitations et des répétitions, donc il essaye encore de chercher les termes équivalents mais n'y parvenant pas. Enfin, il décide d'abandonner la communication[52] en utilisant les mots « donc voilà », pour faire comprendre aux embaucheurs qu'il a transmis son message et qu'il veut passer à un autre point.

De ce qui précède, l'on comprend que le recours à l'alternance codique met en lumière la compétence stratégique et l'effort fourni par les candidats en difficulté lors de l'entretien d'embauche pour communiquer et sauver leur image face aux embaucheurs afin d'augmenter les chances d'avoir le poste. En effet, ils exploitent et mobilisent leurs compétences linguistiques et leurs ressources disponibles dans les différents codes de leur répertoire verbal. Cette stratégie de compensation assure non uniquement l'évitement de toute sorte de chevauchement et de rupture au cours de l'interaction en entretien. Mais aussi, elle crée un climat de « *passerelle facilitant l'accès à L2 à partir de L1* ». (PY,B., 1991 : 130). Il convient de noter aussi que les enquêtés de notre recherche font ouvertement la part de chaque langue. La stratégie observée – l'alternance codique- illustre la tendance à la différentiation et nous permet de

[52]On abordera dans la suite du chapitre ce type de stratégie.

déceler la compétence interactionnelle et plurilingue des candidats en entretien d'embauche.

1-2- Le recours aux mimiques : Il est évident que la langue est le principal instrument de communication en entretien d'embauche universitaire. Néanmoins, parfois seul le code linguistique est insuffisant pour faire passer un message. Surtout, dans une telle situation de communication où le candidat se trouve obligé de surmonter ses difficultés lexicales et/ou psychologiques rencontrées. Donc, il mobilise des stratégies de résolution non verbales, notamment le recours aux mimiques afin de voiler ses problèmes lors de l'entretien d'embauche. Citons par exemple : les appels du regard, les grimaces, le soupir et les expressions faciales etc… Ces marqueurs non verbaux fonctionnent comme des indices de stratégies interactionnelles qui sont généralement opérés en conjonction avec d'autres démarches stratégiques verbales. Rappelons que nous travaillons à partir des matériaux sonores (des enregistrements), donc notre analyse des stratégies interactionnelles est portée sur les signes non verbaux qui sont uniquement mentionnées dans notre grille d'observation. Pour les indices para verbaux, nous prenons en considération uniquement les comportements para verbaux utilisés par les candidats qui peuvent être considérés comme des conduites communicatives de résolution de difficultés lors de l'entretien d'embauche. Comme : les pauses, les hésitations, les silences et allongements.

A vrai dire, les yeux sont aussi puissants que les paroles, ils peuvent même avoir un gros impact dans la transmission d'un message. Alors, en entretien d'embauche, le regard est l'élément de l'échange verbal qui peut être en concurrence avec les mots. Par le fait qu'il transmet beaucoup de sentiments et d'expressions. Voir ce qui suit :

E1 : Trois jours bien tu peux travailler ?

C : Trois jours d'affilés ?

E1 : Oui

C : Et mm euh euh (fixer le regard sur la table) je peux non mais euh ?

Dans cet exemple, le candidat fixe son regard sur la table pour éviter de répondre à la question « trois jours bien tu peux travailler ? ». Ce comportent

visuel stratégique sert à exprimer peut être un refus indirect à la demande de travailler trois jours à l'université, ou pour avoir le temps pour bien réfléchir s'il accepte la proposition des recruteurs. Alors, le candidat mobilise son canal oculaire non pas parce qu'il est en situation de difficulté linguistique ou parce qu'il n'a pas trouvé le mot. Néanmoins, il opte pour cette stratégie de communication pour ne pas refuser directement la proposition et diminuer la chance d'obtenir le poste et donner une image négative de lui-même. Autrement dit, cette stratégie visuelle consiste pour le candidat en entretien d'embauche, à se promouvoir lui-même en tant que bosseur compétent possédant des qualités et des valeurs compatibles avec celles de recruteurs et de l'organisation (l'université de Boumerdès). Il en résulte que l'embaucheur a compris le message du candidat en lui répondant :

E2 : Et mm euh euh (fixer le regard sur la table) je peux non mais euh ?

Donc, grâce à ce canal visuel stratégique, le candidat passe son message aux recruteurs implicitement sans leur dire « non » et briser sa face. Dans le même ordre d'idées, nous rejoignons Foerster, C. sur le fait que « *dans toute interaction verbale, le canal visuel représente un support fondamental aux différents signaux qui véhiculent le message* » (1990 :83).

Il est à signaler que le but d'analyser les stratégies non verbales mobilisées par les candidats en difficultés n'est pas d'étudier le fond du champ de la communication non verbale, mais plutôt de déceler comment les candidats mobilisent des codes linguistiques afin de surmonter leurs difficultés psychologiques ainsi que leurs insuffisances lexicales ou même pour renforcer une stratégie de communication verbale.

D'après l'analyse des interactions de notre recherche, nous constatons que la signification des stratégies oculaires varie en fonction du contexte de l'intervention. Elles peuvent exprimer tantôt des contenus positifs, tantôt négatifs.

E2 : Analyse du discours ?

C : Justement je peux bien l'faire ça me prend du temps mais je peux gérer sans problèmes (regarder l'embaucheur dans ses yeux)

D'après cette intervention, on voit comment le candidat mobilise son regard pour renforcer sa réponse et pour montrer aux embaucheurs qu'il est capable d'assurer le module. Alors, ici cette stratégie n'a pas pour but de substituer un mot non trouvé, ou pour cacher quelques choses. Néanmoins, il s'agit d'un renforcement aux canaux verbaux. De même, cette démarche dévoile une assurance prononcée et une intention d'inverser le rapport de force.

Or, comme nous l'avons déjà dit, le candidat doit parler positivement de lui-même. Le regard peut jouer un rôle en matière de gestion d'impressions. Cette fonction tactique est bien illustrée dans les passages dont :

E1 : C'est le fait de travailler avec le lexique en relation avec leur domaine sin par exemple↓ ils ont des écrits en hydrocarbure oui ça c'est faisable mais sinon euh

C :↓C'est ma première expérience Wallah c'est ma première expérience↓c'est pour ça donc euh (détourner le regard)

Nous remarquons comment le candidat mobilise une stratégie visuelle dans le but d'atténuer sa propre responsabilité dans l'événement et les facteurs qui peuvent provoquer une image négative sur lui. En effet, il justifie aux embaucheurs que ce n'est pas de sa faute en répétant l'expression « c'est ma première expérience » deux fois et l'accompagner par une stratégie oculaire défensive (détournement du regard), afin de renforcer sa procédure de résolution de problème psychologique verbale (la répétition).

Nous constatons aussi d'autres variations comportementales chez les candidats en difficulté. Ce répertoire stratégique explique que chacun se débrouille à sa façon à travers ses actes non verbaux.

E1 : Donc vous êtes les deux spécialités ?

C : Euh euh mais↑ moi je suis plutôt didactique moi en didactique (jouer avec le stylo).

Dans ce cas, le candidat est en face de la question « donc vous êtes les deux spécialités ? ». En revanche, finalement il est plutôt didactique, donc il décide d'utiliser ses mains et jouer avec le stylo pour déconcentrer les embaucheurs en répondant qu'il est spécialisé en didactique. En fait, pour le candidat, le « non » en entretien d'embauche signifie un échec donc, à chaque fois il fait de son mieux pour ne pas répondre négativement aux recruteurs, soit implicitement,

soit il a recours aux mimiques pour combler ses blocages communicatifs et préserver son image.

E2 : Et si vous commencez à 8 :30h ?

C : Donc dans ce cas-là je dois louer euh un appartement euh euh mm(la main sur la bouche)

Un autre exemple illustre la situation de gêne et de blocage linguistique et psychologique que le candidat a rencontré. Le recruteur pose une question décisive « Et si vous commencez à 8 :30h ? », ici le candidat doit se présenter comme la personne la plus adéquate à ce poste. Donc, il annonce qu'il va être ponctuel parce qu'il va louer un appartement à Boumerdès. Néanmoins, cette déclaration est accompagnée par un long moment d'hésitation et de répétitions « euh euh mm » puis, il met sa main sur sa bouche. Ce comportement dissimule une certaine contradiction. On suppose que le candidat ne dit pas la vérité, mais il veut quand- même préserver sa face. Donc, il opère cette stratégie corporelle et voile sa bouche pour que les embaucheurs n'entendent pas sa réponse.

1-3-Appel à une autorité :

En entretien d'embauche universitaire, c'est principalement par des efforts personnels de résolution des problèmes de communication que le candidat a essayé d'écarter tout blocage communicatif, et réparer les pannes qui s'opposent au but communicatif. Or, afin de bien mener la communication, assurer la construction commune et le bon déroulement de l'interaction, ménager la face en donnant une bonne image aux embaucheurs, le candidat sollicite pas mal de fois son interlocuteur de communication à participer pour pallier les « moments difficiles » lors de l'entretien d'embauche.

E2 : C'est le couranji ?

C : Oui oui c'est un dialecte euh inco euh inco(il frappe la table avec ses doigts)

E1 : Inconnu

C : Oui voilà merci inconnu

Comme le montre les séquences citées auparavant, le candidat est face à un blocage lexical du mot « inconnu », il essaye de trouver le mot, il marque une

activité de recherche indiquée par une hésitation « euh » et des répétitions des premières syllabes « inco », suivie par une procédure non verbale (il frappe la table avec ses doigts) pour montrer aux embaucheurs qu'il connait le mot ; cependant, il l'a oublié. En effet, il sollicite son interlocuteur à l'aider pour se souvenir du mot. Effectivement, l'embaucheur accepte sa sollicitation de coopération en lui annonçant le mot. Après cette stratégie de collaboration, le candidat remercie son partenaire de communication et continue son intervention.

Il est à dire que la stratégie de compensation d'appel à une autorité, joue un rôle important dans la réussite de l'interaction verbale en entretien. Elle dégage une intention de volonté de coopération entre le candidat et l'embaucheur pour assurer la réussite de l'interaction.

C : C'est un travail de euh comment dit le travail de groupe euh euh

E1 : Travail de coordination

C : Oui c'est ça aujourd'hui je perds mes mots

Alors, le candidat est confronté à une panne communicative, il n'arrive pas à trouver le mot « coordination ». D'abord il hésite, puis il essaye de définir le mot cherché aux embaucheurs « comment on dit le travail de groupe » pour qu'ils puissent deviner le mot. On peut dire que c'est une demande de coopération. En revanche, l'embaucheur intervient et lui donne le mot équivalent « coordination », assurant la réussite de l'interaction verbale tout en évitant la rupture et les blocages lors de l'entretien d'embauche.

Précisons que lorsque le candidat décide de mobiliser la stratégie de sollicitation des embaucheurs, il a la possibilité de l'inciter à venir l'aider implicitement ou explicitement par des marqueurs de sollicitations et les demandes de répétitions ; dont : comment on dit ça en français ? rappelez-moi le mot ? Est-ce que vous pouvez répéter, ein...etc.

D'après l'analyse des interactions verbales des candidats en entretien d'embauche universitaire, nous remarquons que certaines méthodes de résolution des lacunes et des insuffisances de communication passent par des demandes d'aide indirectes aux embaucheurs. Or, c'est par des comportements

verbaux et non verbaux explicites que le candidat signale sa difficulté et son besoin d'aide et sollicite son partenaire de communication (l'embaucheur) à lui venir en aide. Voir les séquences interactionnelles qui suivent :

E2 : Tu fais des recherches non ?

C : SI je vais continuer à travailler à sur euh:::: euh euh

E3 : =A l'université

C : Voilà et plus je cherche aussi des solutions euh euh

D'après ce qui précède, le candidat a du mal à faire passer son message, car la continuité de ses idées est momentanément interrompue. Donc, il décide de demander l'aide à son partenaire de communication implicitement pour l'aider à sortir de cette situation désavantageuse et surtout à achever son discours. Les traces de sollicitations sont des marqueurs sonores, à travers la répétition de l'interjection « euh » trois fois, le candidat signale aux embaucheurs qu'il a un blocage de communication et qu'il a besoin de son aide. L'embaucheur de sa part accepte cette demande de coordination énonciative et lui propose le mot perdu « l'université » et débloque la panne interactionnelle en entretien.

E1 : Et qu'est-ce que tu fais maintenant ?

C : Actuellement je prépare mon doctorat en sciences euh:::: était euh dans le domaine de contrôle de contrôle contrôle

E2 : Dans la contribution

L'exemple ci-dessus illustre bien la stratégie de sollicitation indirecte lors de l'entretien d'embauche. En fait, le candidat ne trouve pas le mot « la contribution », il confronte une difficulté lexicale en langue française. Afin de surmonter cette difficulté, le candidat mobilise une stratégie de résolution de sollicitation implicite, où il invite les embaucheurs à lui venir en aide et prononcer le mot équivalent. Cette demande de coordination énonciative est traduite par la répétition du mot « de contrôle » trois fois, afin d'informer les embaucheurs qu'il y a une activité de recherche lexicale du mot « de contribution» mais n'y parvenant pas.

Nous constatons que les stratégies de substitution de sollicitation indirecte sont des procédures de résolution des problèmes de communication qui passent par

des demandes d'aides indirectes. Néanmoins, c'est par des comportements explicites que le candidat signale sa difficulté et incite son partenaire à lui venir en aide.

En revanche, il y a une autre catégorie de candidats qui préfère, plutôt, continuer de communiquer en déclarant leur problème et panne de communication. Si le candidat opte pour une telle stratégie de communication, il doit solliciter l'embaucheur directement en utilisant des indices et des marqueurs lexicaux qui signalent le besoin de son aide. Voir infra :

E1 : Tu viens d'où ?

C : Ein ?

E1 : Tu habites où ?

C : A Boumerdès

Dans cette intervention, le candidat sollicite son interlocuteur par l'interjection sonore « ein ». A travers ce marqueur stratégique explicite, on suppose que le candidat montre à l'embaucheur qu'il n'a pas entendu la question ou il ne l'a pas comprise « tu viens d'où ?», donc il le sollicite à répéter sa question. Le recruteur accepte sa demande et reformule sa question « tu habites où ? ». Grace à la stratégie de sollicitation directe et par le biais de l'interjection « ein », le candidat a compris la question, il a répondu correctement à cette dernière, en préservant sa face devant son partenaire. Il faut dire que ce travail de coordination assure le bon déroulement et la réussite de l'interaction.

E2 : (Rire) votre point fort monsieur c'est quoi ?

C : Pardonnez-moi ?

Ici, c'est le même principe, le candidat demande à l'embaucheur de lui répéter la question explicitement par l'expression « pardonnez-moi ». Or, cette sollicitation directe de coopération provoque d'autres explications. De notre part, on peut supposer que l'intention réelle du candidat par sa demande de répétition de la question, sert à lui donner plus de temps pour répondre à cette question. Cette hypothèse est expliquée par le fait que la question « votre point fort monsieur c'est quoi ? » embrasse la personnalité et le caractère du candidat. Alors que ce dernier lors de l'entretien d'embauche, doit non seulement répondre correctement aux interrogatoires, mais aussi, il doit être

stratégique dans ses réponses et savoir comment répondre aux recruteurs. Bref, il y a des questions comme celles qui demandent beaucoup de réflexion afin de ménager la face et se montrer le plus adéquat avec le poste.

E1 : Justement dis-moi:: c'est quoi le problème ?

C : Je pense que euh comment on dit siyassa en français ?

E1 : c'est politique c'est ça

C : voilà je pense un peu politique économique euh familiale euh mm::

Dans ce passage, pour surmonter les difficultés linguistiques, le candidat verbalise explicitement ses insuffisances de production et sollicite la collaboration de son interlocuteur par un marqueur de sollicitation indirect et un autre direct. En effet, après une hésitation « euh », le candidat face à son blocage énonciatif, décide finalement de demander l'aide auprès de l'embaucheur explicitement par l'expression « comment on dit siyassa en français ? ». Ce passage affiche son insuffisance lexicale en langue française, où il fait appel à sa première langue « siyassa » pour exprimer ce qu'il veut dire.

Nous remarquons que la collaboration énonciative entre embaucheurs et candidat en entretien d'embauche, vise à construire un ensemble des actes de langage afin de résoudre un problème de formulation. Pour ce faire, il est nécessaire que chacun fasse des efforts pour parvenir à la réussite de la communication.

En effet, la co-production langagière en entretien d'embauche est généralement le fruit du processus de collaboration communicative entre le candidat et les embaucheurs. Cette stratégie les amène à s'entraider afin que le candidat puisse surmonter plus facilement ses obstacles linguistiques ou psychologiques qui se dressent sur son passage énonciatif en assurant sa chaîne parlée. Autrement dit, la réussite de n'importe quel type d'interaction, demande une certaine collaboration mutuelle entre les acteurs de la scène énonciative pour garantir le bon déroulement de l'échange verbal. Par ailleurs, la plupart des perturbations et blocages engendrés lors de l'entretien sont dus soit aux difficultés psychologiques tellement que le candidat ressent la peur de perdre sa face, soit aux lacunes lexicales. Il est à préciser que les embaucheurs en

entretien d'embauche acceptent toutes les demandes de sollicitation soit explicitement ou implicitement articulées par le candidat en difficultés.

Par ailleurs, lors de l'entretien d'embauche demander l'aide aux embaucheurs de façon implicite ou explicite et reprendre certains segments articulés par l'embaucheur dans le discours inachevé, est considéré comme une stratégie de collaboration de facilitation pour combler les problèmes et les ruptures en situation de communication.

2- Les stratégies de réalisation des buts de communication :

Ce sont des stratégies offensives adoptées par les candidats lors de l'entretien d'embauche universitaire, il s'agit des procédures interactionnelles de la maitrise des difficultés de communication. Pour pouvoir mobiliser cette stratégie de réalisation de buts de communication, le candidat doit avoir une certaine compétence linguistique et psychologique, dont il est appelé à accepter le risque de commettre des erreurs lors de l'entretien d'embauche. Néanmoins, il doit réaliser son intervention tout en gardant ses objectifs communicatifs prévus. Pour ce faire, il fait appel à des stratégies d'élargissement entre autres : les synonymes, la paraphrase, il crée des mots ou il emploie des stratégies d'accès, afin de surmonter ses blocages communicatifs en entretien d'embauche et donner une bonne image de lui-même aux embaucheurs.

Dans cette perspective, Goffman, E. explique que dans une situation de communication en face à face comme l'entretien d'embauche universitaire, le candidat « *a également une réponse émotionnelle immédiate à la face que lui fait porter un contact avec les autres : il la soigne, il s'y attache* » (1974 :10).

Nous remarquons aussi lors de l'analyse des interactions verbales en entretien d'embauche, l'attachement des candidats à la protection et la sauvegarde de leur image malgré les difficultés linguistiques et psychologiques en entretien. Cet attachement s'articule par les divers efforts personnels de prévention et de la bonne gestion de leurs lacunes et insuffisances lexicales.

Dans ce cas, le candidat choisit de communiquer avec des risques de commettre des erreurs en vue de se corriger ou de se faire corriger par l'embaucheur.

A priori, à partir de notre analyse des conduites stratégiques des candidats en entretien d'embauche, nous constatons que dans certains cas, la résolution des problèmes de communication s'opère par la création lexicale. Cette stratégie de

compensation est généralement adoptée par les candidats bilingues/plurilingues. Elle se manifeste sous forme d'invention de nouveaux mots dans la langue cible (langue française) à partir d'autres langues. Autrement dit, cette démarche stratégique constitue un mixage linguistique entre la langue française et les autres langues (l'arabe algérien- le kabyle- l'anglais). Ludii, G. (1994 :115) qualifie la stratégie en question comme un « *bricolage lexical* ». Voir infra :

E1 : Mais je vous parle de l'université

C : Euh bein franchement j'ai aucune impression je connais pas (…) j'ai rien compris mansuportich franchement.

Dans le passage précédent, nous observons une stratégie interactionnelle orientée «*vers la fusion de deux langues en une seule* » (PY, 1992b :120) ; la langue française et l'arabe algérien. En effet, la non disponibilité du pronom « je » amène le candidat à créer un nouveau mot (mansuportich) sous forme de fusion d'éléments linguistiques empruntés à l'arabe algérien et à la langue française pour surmonter son insuffisance lexicale. On peut dire que le mot (mansuportich) est un bricolage lexical constitué du verbe « supporter » avec le préfixe « man » et le suffixe « ich » dans un code mixing. En fait, c'est le segment grammatical « je ne supporte pas » manquant à l'origine de la création lexicale.

Pour conclure provisoirement, il est à mentionner que les candidats en difficulté en entretien d'embauche universitaire qui optent pour des stratégies d'élargissement de type de création lexicale, se caractérisent par une certaine logique linguistique. Car, ils portent des connaissances grammaticales dans les différentes langues pour pouvoir fusionner deux éléments de codes différents dans un seul mot, afin de faire passer leurs messages et combler leurs problèmes linguistiques de communication. Autrement dit, ces procédures de résolution des problèmes de communication mettent en lumière la volonté de certains candidats à faire face à la situation. (Tidjani, M-A., 2006)

En effet, les candidats de notre enquête évitent d'opérer ce type d'interaction vu qu'ils ne veulent pas prendre le risque de commettre des erreurs, perdre la face en entretien d'embauche.

3-Les stratégies d'abandon des buts de communication :

En entretien d'embauche, lorsqu'apparaissent des difficultés lexicales ou psychologiques de communication, le candidat, dû à sa propre défaillance, essaye de réduire le décalage entre ce qu'il veut communiquer et ce qu'il peut exprimer avec ses connaissances dont il dispose. Autrement dit, pendant le déroulement des interactions verbales en entretien d'embauche universitaire, les obstacles communicationnels relatifs aux lacunes lexicales ou à la peur de perdre la face l'amènent à mobiliser des démarches stratégiques comme l'abandon du discours. Les séquences suivantes illustrent ce type de stratégie interactionnelle :

E3 : Alors (inaudible) donc comment tu peux convaincre des étudiants euh des euh universitaires à accepter ou bien même à emprunter la culture de l'autre enfin euh la culture française du moment qu'on parle des étudiants du FLE alors vous imaginez qu'on est des étudiants de M2 essayez de nous convaincre

C : (Rire) euh (rire)

Selon nos constatations, le candidat dans cette séquence d'interaction se trouve dans un état d'embarras. Cette situation de blocage communicatif s'affiche à travers son recours à deux stratégies sonores le rire et l'hésitation « euh ». En fait, l'embaucheur lui pose la question « comment convaincre des étudiants universitaires à accepter et à emprunter la culture de l'autre ? ». Cette question est très délicate parce qu'elle englobe la personnalité et le comportement du candidat, alors comme nous l'avons déjà signalé, le candidat doit se montrer comme l'homme idéal pour assurer le recrutement. Dans une telle situation, il a non seulement à répondre correctement et soigneusement en langue exolingue (par rapport aux normes de la langue), mais aussi, il doit donner une bonne impression aux embaucheurs. On suppose qu'il n'arrive pas à achever son énoncé ou il n'a pas trouvé la réponse idéale à cette question. Alors, le candidat préfère adopter le rire et l'hésitation comme solutions stratégiques (des bouche-trous) avec l'intention de laisser passer l'énoncé inachevé et abandonner la communication, de peur de commettre des erreurs et présenter une image négative et diminuer la chance de postuler.

Un autre témoignage qui illustre la stratégie d'évitement en entretien d'embauche :

E2 : Tu fais des recherches non ?

C : SI je vais continuer à travailler à sur euh:::: mm donc voilà

Dans ce passage, on voit que le candidat s'est également confronté à une panne de communication dans l'élaboration de la réponse de la question « tu fais des recherches ? ». Il passe par un moment d'hésitation suivie par des allongements « euh :::: », puis encore une fois une hésitation « mm ». Et à la fin, il décide d'abandonner le but de la communication en utilisant les expressions « donc voilà » qui marquent la fin de son intervention. Il en résulte que le candidat en question peut souffrir d'une lacune lexicale parce qu'il n'a pas trouvé les segments équivalents pour faire passer son message. Ou on peut supposer aussi qu'il ne fait pas de recherche et comme il veut sauver son image devant son partenaire, il préfère ne pas répondre à cette question au lieu de briser son image.

En fait, il faut souligner que l'interjection sonore a « *sa place dans la théorie de la communication : loin d'être un temps mort, vide de sens, il peut être un moyen de communiquer, de transmettre un message* » (Durand, J., 1981 :38).

Alors, face à une situation de difficulté de communication en entretien d'embauche, le candidat adopte des conduites communicatives stratégiques de type sonores afin de meubler ses silences et marquer son intention de quitter l'intervention.

Il est à souligner que d'après notre analyse des interactions, la mise en œuvre des stratégies d'abandon des buts de communication ou d'évitement, occupe une place primordiale dans les discours des candidats en entretien d'embauche. Elles touchent le degré de maitrise du code linguistique et la compétence de communication en langue étrangère. Et surtout le souci de gâcher la face devant les recruteurs et se présenter mal.

Autrement dit, de crainte de commettre des fautes et se faire corriger par l'embaucheur, le candidat préfère réduire son but de communication en l'abandonnant derrière un silence, une interjection, un canal visuel ou des expressions qui marquent la fin du discours.

E1 : Donc vous avez une image plutôt positive vis-à-vis les kabyles c'est ça ?

C : Euh (silence) mm euh donc euh voilà (silence).

Face à la question « donc vous avez une image plutôt positive vis-à-vis des kabyles c'est ça ? », le candidat rencontre une situation de blocage communicationnel où il opère une stratégie d'abandon de but de communication afin de se débarrasser de cette situation désavantageuse. Pour ce faire, c'est par une hésitation, un silence suivi par une autre hésitation puis l'utilisation des deux expressions « donc voilà », que le candidat signale aux embaucheurs son intention d'éviter de répondre à cette question et sa volonté d'abandonner l'intervention. Néanmoins, il est à mentionner que le candidat en difficulté marque son activité de recherche lexicale par des marqueurs sonores « euh (silence) mm euh » afin d'accessoiriser la panne en interaction avec l'embaucheur et lui montrer sa volonté de maintenir son discours et de trouver les segments équivalents. Alors, il préfère ne pas prendre des risques et commettre des erreurs en abandonnant la communication.

En fait, au cours du processus communicatif en entretien, les candidats sont souvent confrontés aux blocages communicatifs dus aux difficultés d'expression concernant les règles de la syntaxe ou les mots qu'ils veulent produire. De ce fait, ils trouvent des obstacles pour s'exprimer comme ils souhaitent car ils ne disposent pas des moyens linguistiques nécessaires.

E1 : Quelles seraient vos points faibles ?

C : Franchement la timidité enfin euh:::: (silence).

Ce candidat se trouve face à un problème de communication qui le pousse à opter pour une stratégie d'évitement en abandonnant le sujet. En vrai, dans ce cas, on peut supposer que le candidat face à la question « quelles seraient vos points faibles ? » qui sert à déceler les points faibles du candidat, mobilise une stratégie interactionnelle d'évitement et abandonne l'intervention dans le but de préserver sa face. D'abord, il utilise deux procédures stratégiques sonores : l'hésitation et les allongements « euh :::: ». Puis, il garde le silence pour faire comprendre à l'embaucheur qu'il a l'intention d'abandonner le sujet de communication.

Nous remarquons aussi un autre type de stratégie de réduction, celui de changement de sujet. Le candidat opère cette stratégie quand il rencontre des

difficultés d'expression ou psychologiques sur le thème abordé. Les séquences suivantes présentent cette démarche stratégique :

E1 : Tu demandes aux étudiants de faire des recherches ?

C : Mm euh euh les étudiants se focalisent sur les points donc euh mm mm euh donc sur les notes mais quand même c'était bien euh à (…)

Cette séquence nous illustre bien comment le candidat opte pour la stratégie de changement du thème de l'intervention. En effet, l'embaucheur lui pose la question « tu demandes aux étudiants de faire des recherches ? », il attend une réponse par oui ou non. En revanche, le candidat, à cause des facteurs lexicaux (il ne trouve pas les mots pour exprimer ses idées), ou psychologiques (la réponse à cette question peut engendrer des effets négatifs sur sa face), préfère à ne pas répondre à la question en changeant le sujet de l'intervention « Donc voilà les étudiants se focalisent sur les points don euh mm donc ». Néanmoins, il est à souligner que le candidat au cours de sa réponse se confronte à de longs moments de blocage articulés par des hésitations « euh et mm ». Ce comportement interactif manifeste la situation de gêne et d'embarras du candidat après sa décision de changer le sujet de l'interaction et ne pas répondre à la question en entretien d'embauche.

Par ailleurs, quand le candidat confronte une situation d'embarras en entretien d'embauche, le changement d'activités ou de thème de communication est considéré comme étant une entraide et une solution qui lui permet de se préserver son image devant les embaucheurs et éviter de commettre des erreurs dans son discours.

Un autre exemple de la stratégie interactionnelle en question :

E1 : Parlez-nous de votre thèse de doctorat s'il vous plait

C : Euh franchement euh ça été en 2010 euh::

Dans le tour de parole précédent, le candidat réduit ses buts de communication et modifie le thème de l'intervention en répondant à la demande « parlez-nous de votre thèse de doctorat s'il vous plait » par « euh franchement euh ça été en 2010 euh ». De même, l'objectif de ce changement du sujet est d'informer l'embaucheur qu'il ne se souvient pas de sa thèse, alors il ne peut pas leur

parler de son travail. Il est à souligner aussi que cette modification est accompagnée par des moments d'hésitation au début, au milieu et à la fin de l'intervention. Ce comportement sonore signifie la situation de difficulté et de malaise du candidat où il justifie l'impossibilité de leur parler de sa thèse vu que ça été fait en 2010.

Cette procédure stratégique d'évitement a aidé le candidat à surmonter un moment difficile en interaction. Pour cela, Griggs, H. propose qu'en entretien d'embauche « *un souci de préserver la face peut mettre un frein à l'explication de difficultés linguistiques et à leur éventuelle résolution, en amenant les interlocuteurs à adopter une stratégie d'évitements consistant à amoindrir ou même à dissimuler un problème »* (1993 :69).Dans une telle situation, nos informateurs se débrouillent chacun à sa manière. Soit en ils changent du sujet, soit ils ne répondent pas à la question et abandonnent la communication pour passer à un autre point et ne pas rester longtemps dans l'embarras.

En d'autres termes, quand le candidat rencontre des difficultés d'ordre psychologique et/ou linguistique, il « *écarte le sujet et les activités qui pourraient révéler des éléments contradictions avec la ligne d'action que l'on suit. On change d'activités ou de sujet de conversation aux moments opportuns »* (Goffman,E., 1974 :18).

En effet, pour le candidat, l'abandon des buts de communication est la bonne solution de sortir de cette situation de désavantage sans commettre ni des erreurs lexicales lors de l'entretien d'embauche, ni perdre la face devant les recruteurs.

Ajoutons que Kramsch, C. souligne que le candidat en entretien d'embauche face aux interrogatoires, abandonne les buts de communication afin d' « *éviter de parler des choses pour lesquelles il ne connait pas les structures linguistiques, soit en gardant le silence, soit en changeant de sujet »* (1984 :85).

On suppose que ce phénomène d'inachèvement de l'énoncé lors des entretiens d'embauche, est considéré comme une démarche de résolution des problèmes de communication mobilisée par les candidats face à un problème psychologique ou aux difficultés d'expression. Il résulte qu'il laisse en

suspension ses idées et abandonne ses énoncés. Cet abandon constitue « *l'un des premiers indices et la forme extrême de la difficulté à dire* » (Gardin,B., 1988 :10) lors de l'entretien d'embauche. En revanche, il est vrai que le candidat mobilise cette stratégie de communication afin de sauver sa face, néanmoins l'inachèvement de son discours constitue un échec pour lui. Car, lors de notre analyse, nous remarquons que la majorité de ces procédures stratégiques est accompagnée par de longs moments d'hésitation et de silence, le baissement de la tête, le regard de la montre…etc, qui les rendent plus compréhensibles et désignent aussi la gêne rencontrée par le candidat qui abandonne les buts de communication.

A vrai dire, la réussite du processus communicatif en entretien d'embauche dans une langue étrangère nécessite une certaine compétence lexicale. Néanmoins, nous remarquons que les lacunes linguistiques des candidats au cours de leurs interventions avec les embaucheurs dépendent en partie des thèmes de la communication, on trouve un candidat qui est plus dispos et apte à parler et communiquer un thème qu'un autre. Cependant, les candidats peuvent être confrontés à des blocages communicatifs quand ils se trouvent aussi dans la crainte de s'engager dans les conversations, d'être jugés et parfois paraitre ridicules quand ils s'expriment en faisant des fautes de lexique. Ainsi, l'insuffisance de connaissance lexicale et le manque de pratique provoquent des obstacles et des pannes communicationnels pour nos enquêtés. De ce fait, certains préfèrent abandonner leurs buts de communication et laisser passer la question sans répondre.

De plus, lors de l'entretien, les messages verbaux sont mobilisés par le biais des instruments et des codes linguistiques verbaux que les candidats utilisent. Il est évident qu'un message verbal occupe un aspect primordial dans la communication entre candidat et embaucheurs. Néanmoins, la façon dont ils communiquent entre eux est importante aussi : l'articulation des mots et les allongements, le ton de la voix, les pauses et les silences…etc. Autrement dit, afin de déceler les stratégies interactionnelles des candidats en entretien d'embauche universitaire, il ne faut pas se focaliser sur ce qui est dit par les candidats uniquement, mais bien comment il est dit.

Rappelons que pour déceler les stratégies de communication mobilisées par les candidats en entretien d'embauche, nous nous sommes référée à la taxonomie

de résolution des problèmes de communication proposée par Bange, P. (1992). Néanmoins, au cours de notre analyse nous avons rencontré des procédures stratégiques para verbales adoptées par les candidats en difficulté et qui n'ont pas été mentionnées dans sa grille de stratégies. Entre autre : la pause, l'hésitation, le rire et les allongements qui sont des marqueurs de stratégie de communication orale.

A priori, notre analyse des interactions en entretien d'embauche universitaire nous confirme l'hypothèse de la possibilité d'utiliser la pause comme outil de repérages de problèmes de production ou plutôt, on peut la considérer comme une stratégie interactionnelle. Ces pauses se produisent fréquemment en interaction verbale en entretien d'embauche. Elles se manifestent soit par un espace « silencieux », soit par des marqueurs d'hésitation. Cette étape stratégique a pour but de chercher le mot ou le segment approprié afin de favoriser l'intervention et assurer le flux communicatif.

Le passage ci-dessus renforce l'hypothèse précédente. Le recours à la pause est manifestement un marqueur de difficulté dû à une lacune lexicale en langue française :

```
E1 : Parlez-nous des modules que vous avez enseignés

C := Donc (silence)
```

Le silence dans cette séquence, illustre une situation de blocage communicatif lors de l'entretien d'embauche. Le candidat face à son obstacle lexical garde le silence.

Il est à souligner que les pauses en entretien d'embauche peuvent être silencieuses ou meubler par des allongements et des hésitations.

Commençons par le silence à l'intérieur des interventions en entretien d'embauche universitaire qui est sans doute un porteur d'un message. D'après notre analyse des conduites communicatives, le moment silencieux porte des significations très variées, notamment des difficultés psychologiques et des lacunes linguistiques.

En effet, le silence lors de l'interaction avec l'embaucheur est une manifestation de problèmes de communication. Donc, le candidat utilise le silence comme stratégie de communication soit pour avoir du temps afin de

trouver le mot équivalent. Soit pour cacher une difficulté psychologique ou lexicale rencontrée. Ou, il garde le silence pour mettre fin à sa communication avec l'interlocuteur et abandonner sa communication pour passer à autre chose. Cette observation est validée par les passages suivants :

E1 : Que pensez-vous de l'enseignement des langues en Algérie ?

C : Franchement (silence) euh de ma génération euh (…).

Nous voyons que ce candidat est dans l'embarras. Il passe par un moment de silence lors de son intervention et il a relativement hésité au cours du processus de la prise de parole utilisant l'interjection « euh ». Dans ce cas, la pause silencieuse et l'hésitation prouvent que le candidat en question affronte un obstacle communicationnel provisoire dans ce processus verbal. Néanmoins, à travers ces stratégies, il essaye de garder son tour de parole et de répondre à la question posée par l'embaucheur malgré cet incident.

E2 : Vous travaillez en coordination ?

C : OUI oué pourquoi pas si on a des projets de recherche parce que sinon (silence) je compte les faire pour les projets de recherche bayna

Une autre séquence qui illustre comment le candidat fait des efforts personnels afin de sauver sa face. Après la question posée par l'embaucheur, le candidat lui répond, néanmoins au cours de sa réponse, il garde le silence momentanément pour pouvoir réfléchir et avoir le temps pour bien structurer son discours. Suite à une pause silencieuse, le candidat enchaine son intervention.

Par ailleurs, comme nous l'avons déjà dit, le silence est utilisé aussi lors de l'entretien comme stratégie d'abandon du discours. Voir infra :

E2 : Négative par rapport à quoi administratif euh euh

C : = Franchement **(silence)**

On voit donc comment le candidat veut abandonner sa communication afin de passer à autre chose. Ici le silence a pour but d'informer l'embaucheur qu'il ne veut pas répondre à la question et qu'il a l'intention de mettre fin à son intervention.

A la fin, il est à souligner que pour déceler la signification et la fonction du silence en entretien d'embauche, il est primordial de savoir dans quel contexte il est transmis pour bien comprendre le sens qu'il porte.

Par ailleurs, pour les pauses d'hésitation lors de l'entretien d'embauche, on peut les considérer comme des indices de difficulté et des conduites communicatives de résolution de problèmes de communication où le candidat en difficulté peut y profiter pour avoir du temps afin de bien réfléchir et trouver le segment équivalent. Ce qui est illustré par les exemples suivants :

E1 : Ein vous connaissez les modules de LMD ?

C : Euh mm:: mm alors j'étais une étudiante à l'ENS (…).

Ce passage illustre une difficulté marquée par deux indices d'hésitation « euh » et « mm :: » suivis par des allongements et une répétition de l'interjection « mm ». Nous remarquons que le candidat face à son blocage au cours de son intervention mobilise plusieurs stratégies sonores en même temps afin d'avoir le temps qu'il lui faut pour réfléchir et se souvenir des modules en LMD. Ces marqueurs stratégiques indiquent la volonté de cacher sa difficulté et montrer à l'embaucheur que même s'il est en situation de problème communicatif, il veut encore maintenir son intervention et chercher le segment semblable.

E1 : Et comment y remédier ?

C : A:::: y remédier avec beaucoup plus euh des astuces (…).

D'après ce qui précède, la pause d'hésitation sert à meubler un moment de blocage communicatif et masquer une difficulté rencontrée par le candidat. Cette stratégie se manifeste au début de son discours afin de gagner plus de temps pour répondre. Remarquons aussi que l'hésitation de cette séquence verbale suivie par des allongements « A :::: » ont la même fonction que la pause d'hésitation.

E1 : Vous acceptez les critiques normal ?

C : A:: des criti ::::ques bien fondées scientifiquement qui n'attaquent pa ::::s à la personne et (…).

Dans le même ordre d'idées, le candidat en difficultés allonge ses segments afin d'avoir le temps de surmonter une difficulté rencontrée lors de l'entretien. Ce passage porte trois moments d'allongements syllabiques ; au début de l'intervention, au milieu et à la fin, et marquent justement la volonté du

candidat de bien structurer ses énoncés et maintenir la communication en langue française malgré ses obstacles psychologiques et lexicaux afin de ménager sa face.

En entretien d'embauche universitaire, le rire est considéré comme un marqueur polysémique assumant plusieurs fonctions. Il sert à divertir les locuteurs à préparer la prise du tour de parole, à illustrer la complicité et à libérer la tension lors de l'entretien d'embauche. Voir infra :

E1 : Il faut au moins quelqu'un pour le faire

C : (rire) je suis là (rire) On va déléguer quelqu'un (rire) comme ça euh on va voter on va déléguer quelqu'un (rire) (…).

Le candidat présente trois instants de rire dans son intervention (au début, au milieu et à la fin). Suite à la phrase « il faut au moins quelqu'un pour le faire », la procédure stratégique sonore (le rire) a pour but d'accessoiriser un obstacle communicatif. Aussi, il est considéré comme un paramètre accompagnant d'un message. Autrement dit, il permet de renforcer une idée et combler un blocage communicatif où il constitue un excellent mécanisme de défense. Les séquences ci-dessous présentent bien ce qu'on est en train d'expliquer :

E1 : Donc tu es l'adjectif qualificatif de Dellys?

C : (Rire) je m'attendais à cette question (rire)

En observant l'extrait précédent, on voit le blocage lexical du candidat marqué par le rire au début de son intervention et à la fin se justifiant qu'il s'attendait à la question « tu es l'adjectif qualificatif de Dellys ». En effet, le candidat face à la difficulté lexicale adopte le comportement stratégique « le rire » pour voiler son silence et surtout obtenir le maximum du temps pour trouver le mot et la réponse équivalente et surtout pour bien répondre aux embaucheurs pour donner une image positive de lui-même. Parce qu'en entretien d'embauche, le but des candidats n'est pas uniquement de savoir communiquer correctement en langue française tout en respectant les règles syntaxiques de la langue. Néanmoins, il est très important de savoir répondre aux questions posées par l'embaucheur. Autrement dit, avoir la performance et la capacité de répondre aux interrogatoires en leur montrant qu'il est le candidat le plus convenable au poste. En outre, le candidat opte pour la stratégie de rire pour cacher son problème de communication. Le moment où il ne peut pas exprimer son idée, il

utilise ce mode de communication afin de ménager sa face devant les partenaires de communication.

Donc, d'après ce qui précède nous constatons que le rire ne signifie pas toujours le sentiment de joie. Dans notre contexte interactionnel de recherche le rire est très ambigu, car il porte plusieurs valeurs, significations et usages différents en fonction de chaque situation et chaque candidat. Dans cette perspective, - Huu Ngoc, N. considère le sourire en entretien d'embauche est adopté par le candidat en difficulté afin de « *masquer son embarras* » (1996 :145).

En somme, d'après l'analyse de la conduite communicative des candidats, les stratégies non verbales ou/et para verbales adoptées en entretien d'embauche nous fait relever que la mobilisation de ces procédures de résolution de blocage communicatif restent aussi importantes que les stratégies verbales. Sur ce, Watzlwick, P., déclare ceci : « *Activité ou inactivité, parole ou silence, tout a valeur de message. De tels comportements influencent les autres, et les autres en retour, ne peuvent pas ne pas réagir à ces communications* » (1972 :46). Ajoutons que les variations comportementales stratégiques chez nos candidats s'expliquent par le fait que chacun a sa propre compétence et style stratégique pour combler une lacune et sauver la face devant son embaucheur. De plus, toute interaction se déroule d'une manière différente des autres interactions, dont elle dépend encore d'autres facteurs qui engendrent.

Dans cette perspective, Kramsch, C. pense que lors d'un entretien d'embauche le candidat « *ralentit son débit en ralentissant sa vitesse d'articulation, en introduisant des pauses d'hésitation, vocalisées (euh,hum) ou silencieuses, en rallongeant ses syllabes, en répétant certains phénomènes ou mots pour se donner le temps de choisir le prochain élément lexical* » (1991 : 191).

Dans le contexte spécifique de l'entretien d'embauche universitaire, le but de l'interaction verbale consiste alors, pour le locuteur-candidat à présenter aux embaucheurs une image idéale et positive de soi, afin de garantir la chance d'avoir le poste. En revanche, le candidat doit gérer ses contraintes et ses lacunes lexicales afin d'assurer la cohérence au sein de l'interaction. C'est-à-dire, communiquer en entretien d'embauche « *c'est alors non seulement assimiler les règles phonologiques, orthographiques, morphologiques et syntaxiques d'une langue et de stocker le vocabulaire, mais aussi acquérir les règles et les usages*

sociolinguistiques réagissant l'intercommunication entre les individus qui parlent cette langue » (Cicurel, F. et al., 1996 :08).

L'ensemble des stratégies optées par les candidats en entretien d'embauche, consiste pour eux des démarches de résolution des insuffisances linguistiques, pour prouver leurs compétences et leurs qualités qui sont compatibles avec celles des recruteurs.

Ajoutons que lors de l'entretien, plusieurs techniques et démarches stratégiques ont été utilisées par le candidat afin de l'aider à produire une image positive et donner une bonne impression aux recruteurs. Entre autres ; leur montrant qu'il a des valeurs proches de celles de l'organisation pour laquelle il postule (l'université de Boumerdès). Par exemple :

E2 : Alors en tous cas tu vas te retrouver qu'avec des kabyles euh c'est ça

C : Et bein oui c'est les kabyles sont biens lakbayel nas mlah atas moi aussi je suis kabyle

Le candidat à travers sa réponse veut montrer aux embaucheurs qu'il est kabyle comme eux et qu'il a une impression positive sur eux. A travers sa réponse on voit comment il a l'intention de se rapprocher des embaucheurs afin de prouver sa place entre eux, et garantir la chance d'être accepté dans l'organisation.

Nous constatons aussi une autre stratégie qui n'est pas pris en considération par Bange, P. (1992), c'est la sympathie. Il est à préciser que les gens sont plus susceptibles d'être influencés positivement par les personnes qui leur sont sympathiques. Nous remarquons que la majorité des candidats ont essayé de sympathiser avec les embaucheurs afin de créer un climat plus souple en entretien d'embauche et même pour briser l'idée d'être face à des évaluateurs. Autrement dit, le candidat s'attire la sympathie. Voir les exemples suivants :

E1 : Il n'y a pas de soucis

C : J'ai essayé de (rire) de tenir euh voilà en tout cas écoutez on peut y aller prendre quelques choses euh

La séquence ci-dessous nous montre comment le candidat par ses segments « (…) on peut y aller prendre quelques choses euh » illustre son intention de se familiariser et se sympathiser avec les embaucheurs. Cette invitation sert à construire des relations personnelles avec eux afin d'augmenter la chance d'avoir le poste.

E1 : Oui

C : Euh:::: nta chaoui taàna ?

Un autre exemple qui illustre bien le recours à la sympathie pour composer une relation d'amitié avec les embaucheurs. Par le biais de l'expression « nta chaoui taàna », le candidat se considère déjà comme un collègue ou un ami aux recruteurs. C'est-à-dire qu'il incite implicitement les embaucheurs à l'accepter dans l'organisation. Néanmoins, cette procédure stratégique est précédée par un moment d'hésitation suivi par des allongements assez longs qui signifient le balancement du candidat sur la mobilisation de cette stratégie de sympathie.

On explique cette hésitation par le fait que le candidat en entretien d'embauche doit préserver sa face, alors il a à parler positivement de lui-même tout en évitant de tomber dans l'éloge de soi ou la vantardise, ce qui risque de produire l'effet inverse et être mal évalué par les embaucheurs. Il doit donc trouver juste l'équivalence entre l'illustration de ses compétences et capacités et l'humilité.

Essentiellement, l'analyse des dires des candidats lors de l'entretien d'embauche universitaire permet de supposer que leurs origines des difficultés de communication en langue étrangère sont principalement suscités par ce qu'on appelle les « *contraintes sémantico-linguistique* » (Goffman, E., 1987 :55) qui justement illustrent la situation formelle d'une interaction verbale de type face-à-face. Par ailleurs, les candidats souffrent de deux catégories de difficultés de communication. D'abord, les lacunes au niveau de la production, leurs origines dues au manque de lexique ou le choix du vocabulaire approprié ainsi qu'à la structuration des segments. Ensuite, en ce qui concerne les difficultés de compréhension des candidats en entretien d'embauche, elles sont étroitement liées aux difficultés de décodage de la langue française.

Afin de surmonter les problèmes de production en entretien d'embauche, les candidats opèrent des démarches de résolution stratégiques individuelles, où ils fournissent des efforts personnels pour se faire comprendre et passer leurs messages. En fait, malgré leurs insuffisances linguistiques, nos enquêtés essayent d'éviter coûte que coûte la rupture et l'échec de l'interaction verbale et donner une mauvaise image d'eux-mêmes. Citons par exemple la stratégie de métissage de langues qui s'est manifestée par des mouvements d'autostructuration (De Pietro, J-F. et Matthey, M. et PY, B., 1988). Cette stratégie se traduit en activités tactiques métalinguistiques (citons par exemple les stratégies de répétition, la reformulation) et les démarches de simplification et de définition qui sont mises en œuvre par les candidats afin de combler les lacunes lors de l'interaction verbale.

Par ailleurs, pour surmonter les problèmes de compréhension en entretien d'embauche, le candidat opte pour des stratégies collaboratives manifestées sous forme de sollicitations implicites ou explicites. Autrement dit, le locuteur en question verbalise ses lacunes lexicales directement ou indirectement inclinant la collaboration de son partenaire de communication. Rappelons que c'est par des indices verbaux, non verbaux et/ou para verbaux que le candidat en difficulté demande l'aide de son embaucheur. Citons par exemple : ein !- je n'ai pas compris votre question- comment ? vous pouvez répéter votre question ? Ou il garde le silence…etc.

Le recours à ces différentes techniques et démarches manipulatoires en entretien d'embauche universitaire, a un impact sur la décision de recrutement qui en découle, donc elles peuvent influencer l'évaluation des candidats.

En somme, les stratégies interactionnelles les plus utilisées par les candidats en difficultés lors d'un entretien d'embauche sont la substitution à savoir le recours à l'alternance codique et surtout à la langue première (l'arabe algérien), les hésitations et l'abandon des buts de communication. En effet, la stratégie de la répétition et de l'hésitation constitue la réflexion des candidats de voiler leurs lacunes et difficultés en interaction avec les embaucheurs et leurs soucis de ménager leur face en gagnant plus le temps pour trouver le mot équivalent en langue française. Pour les démarches de résolution de problèmes de communication de reformulation, elles reflètent une certaine capacité langagière en langue étrangère. En outre, le recours à la première langue ou au métissage des langues suppose la compétence linguistique des candidats à s'appuyer et à mobiliser leur répertoire langagier dont ils disposent dans les différentes langues. Et surtout leur aptitude à respecter les normes et les règles de plusieurs codes linguistiques et les utiliser en même temps et dans le même discours.

De surcroît, en situation de communication en langue étrangère, les locuteurs se servent de leur répertoire verbal, non verbal et para verbal pour atteindre leurs buts de communication. La stratégie d'alternance codique constitue une véritable stratégie communicative, dont elle a plusieurs fonctions interactionnelles. En effet, les candidats recourent à cette démarche pour plusieurs raisons :

-Surmonter une insuffisance et un blocage communicatif.

- Modaliser leurs interventions en entretien d'embauche.

- Rapporter les paroles d'autrui.

- Prouver leurs compétences linguistiques bilingues/plurilingues.

- Communiquer et partager une culture.

- S'adapter en convergeant au discours de l'embaucheur afin de maintenir la communication.

- Ou tout simplement par une habitude langagière.

En outre, les résultats obtenus à partir de notre analyse des conduites communicatives des candidats nous ont éclairé l'origine des difficultés et des blocages rencontrés dans leurs productions en langue française en entretien d'embauche. Aussi sur les efforts et les stratégies mis en œuvre par les candidats afin de surmonter leurs obstacles et de réajuster leurs interventions. Ces difficultés se trouvent sur le plan psychologique par la crainte de commettre des erreurs et de se montrer incompétent devant les recruteurs et de perdre la face. Et aussi sur le plan linguistique où le candidat souffre des insuffisances lexicales en langue française.

A ces difficultés, s'ajoute l'insécurité linguistique qui bloque les candidats dans leurs interventions avec les embaucheurs. Dans ces conditions, le candidat doit faire attention à la production de ses actes de langages interactifs en mobilisant les différentes stratégies de communication.

Rappelons que pour résoudre ces problèmes communicatifs, le candidat se base sur les stratégies de compensation à savoir : l'alternance codique, le recours aux mimiques, les demandes de sollicitation afin de voiler les lacunes lexicales et réparer les ruptures en entretien d'embauche universitaire. Il adapte aussi parallèlement les stratégies d'abandon des buts de communication ou les stratégies d'évitement telles que le changement de sujets, l'inachèvement de l'énoncé ou l'abandon de la communication pour éviter de commettre des erreurs portant sur l'aspect linguistique et sur l'aspect socioculturel (des difficultés psychologiques). Ces stratégies se sont mobilisées par un matériel verbal (donc, voilà), non verbal (détourner le regard) et para verbal (l'hésitation, le silence et les allongements). Par le biais de cette démarche d'évitement, le candidat peut non seulement contourner ses blocages momentanés et échapper son état d'embarras. Néanmoins, il assure le flux et la réussite de la communication en entretien d'embauche et préserver son image.

Dans l'ensemble, les stratégies de réalisation des buts de communication ont été opérées quelques fois. Ce nombre limité de leur mobilisation témoigne d'une certaine détermination à effectuer la tâche communicative et à assurer le succès de l'interaction. Néanmoins, le

caractère de ces procédures stratégiques n'arrange pas un locuteur-candidat dans un entretien d'embauche. Car, la démarche en question demande l'acceptation de commettre des erreurs lors de l'interaction verbale, et même subir une correction de la part de l'embaucheur ou se faire corriger par lui-même, tout en gardant les buts de communication. Chose qui est à éviter en entretien d'embauche. La possibilité de commettre des erreurs de langue ou socioculturelle et être corrigé par les recruteurs constitue une menace directe qui peut affecter la face des candidats. Donc, nos enquêtes afin de ménager leurs faces en entretien d'embauche et se montrer les plus adéquats, optent pour la substitution pour compenser leurs lacunes et insuffisances lexicales, et/ou abandonnent et réduisent leurs buts de communication.

Chapitre 06

Les compétences stratégiques comme compétences clés lors de l’entretien d’embauche

« *Mener une communication à bien suppose la sélection, l'équilibre, la mise en œuvre et la coordination des composantes pertinentes de celles de ces compétences qui sont nécessaires à la planification, à l'exécution, au suivi, à l'évaluation et (le cas échéant) au rattrapage de la tâche, afin de réaliser avec succès l'intention communicative. Ce sont les stratégies (générales et communicatives) qui créent un lien vital entre les différents compétences ».*

(Springer, C., 1999 :41)

Chapitre 6 : Les compétences stratégiques comme compétences clés lors de l'entretien d'embauche

Passer un entretien d'embauche universitaire est une étape clés décisive et passionnante afin de rejoindre le monde de travail. Le recruteur par le biais de ses interrogatoires s'accentue autour de multiples sujets visant à en savoir plus sur les qualités, la personnalité, les diplômes ainsi que les compétences des candidats, pour choisir le plus adéquat au poste à pourvoir. En revanche, arriver à bien communiquer au cours de l'entretien en préservant la face est l'objectif primordial des candidats. Ajoutons que l'entretien de recrutement universitaire est une scène interactive de type face-à-face. Néanmoins, elle n'est pas considérée comme une simple rencontre. En effet, donner une impression positive aux recruteurs est une phase cruciale du processus de l'embauche. Cela passe par le contrôle du stress et de la peur et la mise en œuvre des diverses procédures de résolution de problèmes de communication, afin de surmonter les difficultés psychologiques et lexicales lors de l'entretien d'embauche.

En fait, à travers les résultats de l'analyse des conduites communicatives cités dans le chapitre précédent, nous pouvons relever les stratégies interactionnelles adoptées par le candidat en situation de blocage communicatif. Ce qui nous mène à tenter la confirmation de l'hypothèse générale qui stipule que *« les candidats aux entretiens d'embauche adopteraient certaines stratégies interactionnelles»*. Mais, il est à rappeler que le candidat mobilise en premier lieu les stratégies de substitution (de compensation) à savoir : le recours à la langue1, l'alternance codique, l'appel à une autorité ou le recours aux gestes/mimiques dans le but de compenser les insuffisances lexicales et d'achever les énoncés. En deuxième lieu, il mobilise les stratégies d'abandon des buts de communication qui s'articulent en stratégies d'évitement ; dont le changement des sujets de communication et l'abandon des interventions (des énoncés inachevés). Ces procédures stratégiques servent à écarter le risque de commettre des erreurs et montrer les insuffisances et les lacunes lors de l'entretien évitant tous les savoirs incertains, contrairement aux stratégies de réalisation des buts de communication qui ont été déployées quelques fois par le candidat (entre autres : la création lexicale des mots). Ces opérations constituent l'acceptation des risques d'effectuer des erreurs et se faire corriger ou être corrigé par le recruteur. Or, commettre des fautes par le candidat lors de l'entretien d'embauche donne une image négative en risquant de se montrer incompétent ou le moins convenable au poste de travail. Alors, afin de ménager la face, ce type de stratégies ne constitue pas la bonne solution pour surmonter les difficultés psychologiques et débloquer les pannes de communication en interaction avec l'embaucheur.

Le présent chapitre a pour but d'illustrer la compétence interactionnelle des candidats en entretien d'embauche en nous référant aux interactions stratégiques déployées lors de leurs interventions avec les recruteurs, afin de protéger la face et réparer les obstacles

psychologiques et linguistiques rencontrés en entretien. Ensuite, nous tenterons d'étudier le système de mesure de recrutement de l'université de MBB (le barème), en proposant à la fin une grille de mesure de compétences des candidats.

III-6-1- Vérification de l'hypothèse 02

Dans les lignes suivantes, nous passerons à la vérification de la deuxième hypothèse partielle de recherche, dont :

Il est à rappeler que la deuxième hypothèse partielle de recherche suppose que : « *Ces stratégies seraient suffisantes pour mettre en œuvre et développer les compétences interactionnelles en entretien d'embauche»*. Rappelons que cette hypothèse est la réponse provisoire de la question : *« Ces stratégies sont-elles suffisantes pour mettre en œuvre et développer les compétences interactionnelles en entretien d'embauche ? »*. Donc, nous procédons dans ce qui suit à la démonstration des compétences de communication à savoir les compétences stratégiques déployées par le candidat dans le but de maintenir la communication avec l'embaucheur, ainsi que surmonter toutes les difficultés rencontrées (psychologiques et lexicales) et donner une bonne image tout en préservant la face.

Précisons que pour vérifier l'hypothèse en question, nous nous appuyons sur le modèle de compétence de communication proposé par Kerbrat, Orecchioni, C. (1986).

III-6-2- La description de la compétence interactionnelle des candidats en entretien d'embauche

Généralement les auteurs accordent la notion de compétence interactionnelle ou de communication aux aspects de répertoire communicatif et aux règles d'emploi et d'interprétation de performance verbale, non verbale et para verbale. Tardif, J. (2006) allie la compétence de communication au savoir, au savoir-faire et au savoir-être. Autrement dit, c'est le savoir-agir. Or, l'entretien d'embauche comme une situation de communication orale donne l'occasion aux entretenus de maitriser et mobiliser les compétences interactionnelles qui sont efficaces pour communiquer correctement en assurant la réussite et le bon fonctionnement de l'interaction. Il est important de signaler que la communication n'est pas un acte simple, surtout lorsque les locuteurs communiquent en langue étrangère dans une situation formelle décisive comme l'entretien d'embauche. Ce qui résulte des difficultés manifestées au niveau de la production à cause des problèmes psychologiques et lexicaux qui engendrent des moments de blocage communicatif dans les interventions. Notre recherche qui concrétise l'interdisciplinarité entre l'analyse conversationnelle et l'ethnographie de la communication

de la langue étrangère, s'intéresse particulièrement à mettre en lumière les compétences stratégiques interactionnelles mobilisées par nos enquêtés-candidats pour mettre en œuvre leurs capacités de communication lors de l'entretien d'embauche.

D'après notre analyse, les candidats acquièrent une certaine compétence stratégique qui consiste à recourir à divers moyens linguistiques, non et/ou para linguistiques dans le but de transmettre les messages et achever les énoncés, malgré la rencontre des obstacles de communication lors de l'entretien. Cette compétence leur permet aussi d'accepter leurs propres problèmes et blocages en cherchant à compenser et à réparer les lacunes et les écarts ainsi qu'à surmonter les blocages dus aux diverses difficultés.

L'entretenu comme acteur social primordial doit assurer la communication en mobilisant toutes ses capacités, à savoir les capacités sociolinguistiques, linguistiques, encyclopédiques et logiques. Quant à nous, nous considérons ces multiples compétences de communication comme des procédures stratégiques à travers lesquelles le candidat développe ses compétences interactionnelles en entretien d'embauche et répare ses pannes de communication.

En effet, les variations comportementales chez les entretenus s'expliquent par le fait que chacun « se débrouille » à sa façon par le biais de ses actes stratégiques. Dans cette perspective, Cicurel, F. et al, soulignent que communiquer est *« non seulement assimiler les règles phonologiques, orthographiques, morphologiques et syntaxiques d'une langue et de stocker le vocabulaire, mais aussi acquérir les règles et les usages sociolinguistiques réagissant l'intercommunication entre les individus qui parlent cette langue »* (1996 :08).

En effet, l'acte de communiquer en entretien d'embauche met en jeu une certaine compétence à la fois distincte et solidaire qui reflète la maitrise des codes linguistiques et paralinguistiques, à savoir les règles lexicales de la langue, les normes conversationnelles, sans oublier les paramètres culturels. Ces aspects sont nécessaires pour bien communiquer (Demougin,F., 1999 :20).

L'analyse des dires des candidats en entretien d'embauche universitaire nous a permis de mettre en lumière le rôle et la puissance de la compétence de communication des candidats dans leurs productions en langue française. Notamment, la compétence linguistique bilingue/ plurilingue qui s'est manifestée par le recours à l'alternance des codes qui aussi permet de valider l'hypothèse que la pratique et la connaissance de plusieurs codes a un rôle primordial dans le déploiement des conduites communicatives stratégiques de compensation de

difficultés. Par ailleurs, en interaction avec le recruteur, chaque candidat se construit son propre système de stratégies qui le mène à produire un discours approprié.

Dans l'ensemble, lorsque nos candidats produisent des échanges verbaux autour d'un thème désigné, ils s'efforcent d'achever leurs tâches conversationnelles et maintenir les buts de communication. Ajoutons que ce processus interactif est confronté aux difficultés qui sont issues du manque ou du choix de lexique non approprié et la structuration des énoncés.

Comme nous l'avons déjà souligné, notre public d'enquête est constitué de candidats qui pratiquent et alternent plusieurs langues, possédant donc une compétence plurilingue. Cette capacité de mixer et d'alterner les différents codes linguistiques (l'arabe algérien, le français, l'anglais et le kabyle) constitue un ensemble de compétences qui permettent de déployer, au moment de blocage communicatif, les ressources et les composantes plurilingues qui contribuent à la reconstruction et à la compensation des insuffisances lexicales des candidats en entretien d'embauche. Les exemples suivants illustrent cette capacité linguistique :

E1 : Parce que nous à Boumerdès on organise des réunions où on parle des modules euh euh

C : J'ai dit si on attaque pas à la personne alors à Skikda on faisait ça mais malheureusement **mayafahmouch** après ils ramènent (…).

Dans l'intervention précédente, on décèle un recours à la langue1 du mot « mayafahmouch ». Cette alternance codique illustre une compétence stratégique bilingue chez l'enquêté et sa capacité de s'appuyer sur son répertoire verbal (ses ressources langagières), afin de surmonter sa difficulté lexicale du segment (ils ne comprennent pas).

Précisons que les candidats plurilingues, pour qu'ils mobilisent la stratégie du recours à une autre langue comme une stratégie de compensation de communication, doivent acquérir une compétence lexicale dans les différents codes linguistiques et une autre capacité d'agencer l'usage de ces codes. C'est par le biais de cette compétence que le candidat peut atteindre les objectifs de cette stratégie lors de l'entretien d'embauche. Autrement dit, les entretenus sont censés adapter leurs langues et styles de communiquer afin de réaliser les objectifs communicationnels dont : provoquer l'approbation sociale de l'embaucheur, augmenter l'efficacité de leurs interventions en maintenant une identité sociale, culturelle, ethnique positive.

E2 : Comment ça ?

C : Par exemple euh euh:: la détection de chaleur **hold gold detection** c'est-à-dire avant euh parce que (…)

Le passage ci- dessus illustre un recours à la langue anglaise des segments techniques « hold gold detection ». On voit que le candidat mobilise la stratégie d'alternance codique non pas parce qu'il rencontre une insuffisance lexicale ou un blocage communicatif, car il cite son équivalent en langue française « la détection de chaleur » avant son recours à la langue anglaise. En effet, la procédure en question ne signifie pas une incompétence linguistique en langue française. Au contraire, l'intention du candidat est d'illustrer sa compétence plurilingue et sa bonne maitrise des concepts techniques en langue anglaise. Ce comportement stratégique peut influencer son évaluation et donne une impression positive de lui-même auprès des embaucheurs.

E1 : Mm

C : Jat màa défit water andaction c'est un système jalma après euh euh

Un autre passage qui montre une mobilisation des codes linguistique, dont nous constatons deux recours à l'alternance codique. Le premier est un recours à la langue1 de l'expression « jat màa » et le deuxième est un recours à la langue anglaise « water andaction ». D'abord, on peut supposer que le candidat par sa mobilisation de la langue1, vise à surmonter une insuffisance lexicale de l'expression « elle est venue avec ». Cette lacune provoque un appel à un autre code linguistique, afin d'éviter les blocages communicatifs lors de l'entretien d'embauche et ne pas afficher les difficultés linguistiques rencontrées en langue française. En revanche, le recours à la langue anglaise met en lumière les compétences plurilingues des candidats. En effet, pour que le candidat puisse prouver ses compétences linguistiques, il a recours aux différentes langues soit pour réparer une panne communicative et combler une insuffisance lexicale, soit dans le but d'illuminer sa capacité de pratiquer plusieurs codes. Néanmoins, peu importe le motif du recours à l'alternance codique- par une compétence ou incompétence-, cette mobilisation demande une capacité linguistique afin de bien structurer les segments sans affecter les normes et les structures des langues.

Ainsi, l'alternance codique en entretien d'embauche occupe plusieurs fonctions. Elle peut refléter une incompétence linguistique ou au contraire une maitrise langagière. Pour Gumperz, J., dans une situation de communication comme l'entretien d'embauche universitaire les candidats

> « *ont le choix entre diverses façon de parler et que leur choix se fait en fonction du contexte. Le langage s'adapte constamment aux dimensions sociales de la situation ; aux participants, au but de la conversation, au déroulement de l'action. Les choix linguistiques se font aussi en fonction des présupposés culturels et de l'expérience personnelle des participants. Il y a une multitude de façon de parlers, et le choix qu'on effectue à un sens social qui se trouve transmis aux auditeurs. Ces derniers vont à leur tour opérer un choix dans leur inventaire linguistique en fonction entre autres, de leurs rapports interpersonnels* » (1982 : 105).

En considérant les compétences stratégiques dites compensatoires dans l'entretien d'embauche comme une perspective interactionnelle, on voit en effet que, peu importe les lacunes linguistiques rencontrées par les entretenus, le succès dans l'accomplissement de la tâche semble garanti par la mobilisation de multiples stratégies de substitution qui compensent les insuffisances.

Ajoutons à cela une autre composante de compétence stratégique linguistique qui se traduit dans les répétitions des segments dans un même énoncé, afin de meubler les moments de silences lors de l'entretien d'embauche et gagner le temps pour trouver les expressions équivalentes et les bonnes réponses aux interrogatoires des embaucheurs. Voir infra :

E2 : Sur quel titre ?

C : Euh:: mm dans le cadre de mon stage doctoral euh:::: les langues inconnues donc euh il m'a suggéré de travailler sur cette langue euh:: mm:: **pour faire** euh:::: **pour faire connaitre connaitre pour faire connaitre** aux autres

La séquence ci-dessus montre la mobilisation de la stratégie de répétition de l'expression « pour faire connaitre » trois fois accompagnée par une hésitation et des allongements « euh :::: ». En effet, le candidat rencontre une situation de blocage communicatif momentanée, donc il répète des segments afin de se donner le temps de trouver l'élément lexical convenable. Effectivement, après ces moments de répétitions, d'hésitation et des allongements, le candidat en difficulté trouve finalement le mot cherché « aux autres » et achève son discours. On peut constater donc la puissance de la compétence linguistique stratégique dans l'efficacité des interventions en entretien d'embauche.

Comme nous avons pu remarquer lors des interactions présentées, les répétitions comme stratégies interactionnelles occupent plusieurs fonctions. La mobilisation de cette stratégie n'a pas seulement pour but de combler une insuffisance linguistique, accessoiriser un silence,

surmonter une difficulté psychologique ou avoir du temps pour réfléchir. Cependant, il s'agit aussi d'accentuer un élément lexical pour mettre en lumière un segment ou une idée. Dont :

E1 : Revenons à vous euh dans un mot quel est votre point fort ?

C : **Responsable responsable je suis responsable**

Dans cet exemple, il y a une redondance du mot « responsable ». Et comme nous l'avons déjà mentionné auparavant, les répétitions dans les interventions des candidats lors de l'entretien d'embauche ne signifient pas forcément une incompétence linguistique ou une difficulté psychologique rencontrée par les entretenus. En revanche, dans le présent cas, elles ont pour but de mettre en valeur le mot « responsable » répondant à la question « quel est votre point fort ? ». Donc, il s'agit d'illustrer son sérieux, sa bonne gestion des problèmes et ses qualités de résolution des soucis de travail, ainsi que ses compétences relationnelles et réactionnelles. Une telle manière stratégique de répondre aux recruteurs (la répétition du mot « responsable »), facilite aux candidats leur mission de gagner des points lors de l'entretien d'embauche.

E1 : Donc vous n'avez pas de problèmes d'équipe euh euh

C : **NON NON**

Un autre passage interactionnel d'une réponse d'un candidat lors de l'entretien d'embauche à la question : « vous n'avez pas de problèmes d'équipe ? ». A cette interrogation, l'embaucheur n'attend pas de réponse particulière, néanmoins, il veut voir comment l'entretenu va synthétiser et structurer sa réponse tout en dévoilant ses qualités de travailler en équipe. Effectivement, on remarque que le candidat répond à cette question stratégiquement en optant pour la procédure de la répétition (deux fois) et les accentuations du mot « non » pour illustrer sa volonté de travailler en groupe et son esprit d'équipe. Donc, les répétitions et l'accentuation servent à renforcer la réponse du candidat pour convaincre le recruteur.

En somme, les compétences linguistiques conduisent les candidats à opérer des stratégies de résolution de problèmes de communication dans le but « *d'augmenter l'efficacité de la communication et les exigences normatives de la situation qui sont des facteurs importants qui influencent les choix linguistiques dans le cadre de la communication multilingue* »[53].
De fait, les différentes composantes de compétences face aux problèmes communicatifs (psychologiques /lexicaux), se traduisent aux diverses compétences stratégiques qui sont des

[53] Tirée de : http://www.teluq.uquebec.ca/diverscite

pièces de gestion de difficultés mobilisées par le candidat pour réparer les pannes de communication.

Pour assurer le bon déroulement de l'entretien d'embauche universitaire, et maintenir les interventions, le candidat est censé avoir non seulement une capacité de communication linguistique (le savoir linguistique de la langue française). Mais aussi, il doit acquérir d'autres composantes de la compétence de communication qui sont liées aux savoir-faire langagiers, aux actes de langage répondant aux besoins de communication et d'interaction sociale. Rappelons que la langue est un instrument de communication qui construit une pratique sociale. Donc, la description des stratégies interactionnelles opérées par le candidat lors de l'entretien nécessite l'étude des préférences variées des entretenus. Autrement dit, la façon de communiquer, d'interagir et de réagir de façon adéquate lors de leurs interventions avec les embaucheurs (leurs compétences stratégiques interactionnelles comportementales).

Rappelons que l'entretien d'embauche constitue une conjoncture décisive du processus de l'embauche, sur ce, le candidat a recours aux diverses stratégies de communication pour montrer ses compétences et préserver sa face.

En fait, pour communiquer, les entretenus utilisent bien plus que des segments verbaux que des phrases dans leurs réponses aux interrogatoires. Or, le corps possède son propre langage dont les mimiques/gestuelles, la façon de s'assoir et de parler, le contact visuel…etc. Tous ces paramètres sont autant de moyens de communication non/para verbaux qui ont un impact sur la réussite de l'interaction verbale. Souvent, les messages transmis par le candidat à travers des procédures stratégiques verbales, non et/ou para verbales sont cohérents et complémentaires, mais il arrive également qu'ils soient contradictoires, autrement dit, lorsqu'un énoncé de l'entretenu ne correspond pas au ton de sa voix ou à son comportement visuel. Voir infra :

E1 : Je vous ai envoyé un mail vous l'avez reçu ? Pourquoi vous n'êtes pas venue hier ?

C : Parce que j'l'ai reçu tard (**rire**) (**hochement de tête**)

Face à la question posée par le recruteur, le candidat est confronté à une difficulté psychologique. De peur de l'informer qu'il n'a pas consulté sa boite et de transmettre une mauvaise image de lui-même, le candidat mobilise une stratégie sonore (le rire) suivie par une procédure comportementale (hochement de tête) pour combler et voiler sa situation de gêne

parce qu'il ne dit pas la vérité. Suite à sa réponse, le recruteur comprend son message implicite en répondant :

E1 : Donc tu n'as pas consulté ta boite c'est ça ?

C : Voilà (rire) je voulais dire que moi je l'ai lu tard donc euh.

Grace aux stratégies de communication déployées dans les séquences citées auparavant (rire et hochement de tête), le candidat a pu se débarrasser de l'embarras confronté et maintenir son intervention où il transmet des messages implicitement par des canaux non et para verbaux afin de ne pas se montrer aux embaucheurs comme un candidat non professionnel et le moins adéquat à l'organisation (l'université M.B.B).

Par ailleurs, l'entretien d'embauche est une interaction face-à-face directe. Elle met en relation par l'intermédiaire de la voix, du geste, du postulat et de l'expression corporelle. Elle nécessite le savoir-agir qui se traduit à travers la capacité à mobiliser les différentes ressources linguistiques non et para linguistiques afin de gérer les situations de communication réalistes et même complexes (raccommoder les blocages communicatifs, réparer les lacunes lexicales et surmonter les difficultés psychologiques en entretien d'embauche).

E1 : Donc ça vous dérange pas si on vous dit que vous à côté de la plaque hors sujet ou bien euh mm

C : = Oui OUIOUI mais bon démontrer moi monsieur bein chers collègues démontrez moi c'est tout (rire) il faut le démontrer et et après voilà bein vous me ramener quelques choses de nouveaux et pourquoi pas (regarder dans les yeux du recruteur)

Dans l'exemple ci-dessus, l'embaucheur cherche à découvrir la personnalité du candidat et ses réactions s'ils lui disent qu'il est hors sujet. Le candidat en déployant plusieurs compétences qui conduisent à des procédures de résolution de problèmes psychologiques et lexicaux ainsi que pour renforcer sa réponse, il fait appel à des canaux verbaux non et para verbaux, notamment : la répétition et l'accentuation « oui OUI OUI », le rire et une stratégie comportementale oculaire. D'abord, la répétition sert à mettre en valeur son esprit d'accepter les critiques et sa volonté de découvrir ses imperfections afin de se corriger et évoluer. Il est à mentionner aussi que dans ce cas, regarder dans les yeux des embaucheurs (le regard franc) est une preuve d'assurance et d'honnêteté. Pour le rire, dans ce passage, ce canal sonore désigne son état de confort en interaction avec l'embaucheur. Sur ce, « *les gestes ou les mimiques sont produits alors comme des indicateurs sémantiques primordiaux pour que*

l'interlocuteur puisse réaliser son intention communicative. Ceux-ci appuient en effet le dire mais aussi peuvent se substituer à lui » (Chamet, J., 1998 :418).

E2 : Négative par rapport à quoi administratif euh euh

C : = Franchement (serrer les poings)

Dans le cas précédent, le candidat rencontre une difficulté psychologique, il mobilise une compétence stratégique gestuelle (serrer les poings) pour faire passer son idée négative vis-à-vis de l'administration de l'université de Boumerdès. Le candidat afin de ne pas s'engager dans des savoirs incertains et affecter son image devant l'embaucheur, il préfère utiliser ses mains (serrer les poings) pour transmettre son point de vue et atteindre son objectif de communication « implicitement ». Il est à ajouter que serrer des poings en entretien d'embauche peut traduire la volonté des candidats de communiquer et d'agir même si son incapacité à le faire[54].

En effet, cet exemple nous permet de vérifier l'hypothèse de la puissance du langage corporel qui traduit la compétence stratégique extra linguistique des candidats dans la résolution des problèmes communicatifs lors de l'entretien.

En fait, l'entretien d'embauche constitue un système interactif social met en jeu des canaux verbaux, non et/ou para verbaux dont l'hésitation, les interjections et les accentuations afin d'achever les énoncés, atteindre les objectifs de communication assurant le bon déroulement des interactions. Ajoutons que les signes corporels et sonores jouent un rôle important à la transmission des messages, plutôt, des fois, ils sont puissants que les mots. Voir ce qui suit :

E3 : Décrivez-vous maintenant

C : **Ein ?**

Ci- dessus un autre exemple qui illustre bien l'efficacité des canaux sonores pour éviter tous les obstacles qui peuvent entraver la réussite des interventions verbales des entretenus. Le recruteur pose une question qu'on peut la considérer comme question clé lors de l'entretien d'embauche dont « Décrivez-vous ». A travers cette interrogation, l'embaucheur cherche à déceler les stratégies de communication du candidat afin de se présenter et de décrire ses qualités en mettant en valeur ses capacités et performances pour le but de voir si son profil de compétences est bien adéquat à ce qui est attendu dans la fiche de poste à pourvoir. Donc, on peut constater la sensibilité de cette question pour augmenter la chance de postuler à

[54] Tirée de : https://www.adecco.fr/blog/2018/january/decrypter-langage-corporel-mains/

l'université. Il en résulte que le candidat met du temps pour répondre à cette question, et pour ne pas marquer des moments de silence ou de blocage communicatif, il déploie l'interjection « ein » pour avoir plus de temps pour réfléchir. Dans le cas présent, la mobilisation de cette stratégie occupe plusieurs fonctions. D'abord, le « ein » signifie une demande de coopération d'aide où le candidat incline à son partenaire de communication qu'il n'a pas compris ou qu'il n'a pas entendu la question en le sollicitant de la répéter. Ensuite, il s'agit d'une stratégie dans le but d'avoir un moment de penser pour construire la bonne réponse au recruteur. De plus, on peut considérer l'interjection « ein » comme des bouche-trous qui décorent les moments de blocage momentanés lors de l'entretien d'embauche pour ne pas montrer aux embaucheurs les insuffisances linguistiques de la langue française et les difficultés psychologiques rencontrées par les candidats en entretien d'embauche.

En effet, cette compétence stratégique linguistique installée chez le candidat a assuré l'achèvement de l'énoncé et l'enchainement des interactions en entretien d'embauche où l'embaucheur a subi la sollicitation de coopération et répète la question. En revanche, le candidat a eu le temps qu'il lui faut pour bien se concentrer et trouver les bonnes expressions pour se décrire. Voyons l'interaction suivante :

E3 : Décrivez-vous maintenant

C : Je suis quelqu'un de timide mais donc (inaudible)je suis quelqu'un motivé donc euh je me passionne ce que je fais donc j'aime bien comme ça intégré une équipe de recherche et de faire des contacts avec des experts donc voilà ou l'éducation en général

Comme on le voit dans la réponse du candidat, le discours est maintenu sans avoir des perturbations ou des blocages communicatifs qui peuvent entraver l'intervention car il a eu le temps de bien organiser ses idées et structurer son énoncé. Sur ce, face à une situation de difficulté, les candidats mobilisent des compétences stratégiques lexicales qui servent à demander de répéter les questions ou de clarifier un énoncé implicitement ou explicitement à travers des marqueurs verbaux et/ou non / para verbaux.

E1 : Parlez-nous de vos points faibles et vos points forts

C : **Mes points forts** !

Nous citons un autre exemple qui illustre l'utilisation de la stratégie de répétions. Néanmoins dans ce cas et face à la question « parlez-nous de vos points faibles et vos points forts ? », l'entretenu mobilise la stratégie de la répétition de l'expression « mes points forts ! ».

A priori, afin d'avoir le temps d'organiser les idées et de structurer les phrases ainsi que pour éviter le risque de commettre des erreurs, le candidat redit la question pour que le recruteur lui répète son interrogation et donc gagner du temps pour réfléchir. Ensuite, il est à souligner que le candidat est stratège parce qu'il ne répète que la moitié de la question « mes points forts ». On explique son choix de redire la moitié de la question par le fait qu'il a l'intention de ne citer que ses points forts, sans aborder ses points faibles et montrer ses défauts aux recruteurs.

Par ailleurs, comme nous l'avons déjà souligné auparavant, l'abandon du discours est une procédure stratégique déployée par les enquêtés de notre recherche lorsqu'ils rencontrent des obstacles communicatifs lors de l'entretien. Ces obstacles sont dus soit aux difficultés de compréhension, soit aux insuffisances linguistiques, ou à cause des problèmes psychologiques de crainte de perdre la face devant les recruteurs.

Rappelons aussi que la stratégie d'évitement écarte les savoirs incertains en éliminant le risque de commettre des erreurs lors de l'entretien. Pour ce faire, le candidat abandonne l'intervention (énoncé inachevé), ou change les sujets et les thèmes de communication. Mais, il est à souligner que lors de l'entretien d'embauche, les candidats n'ont pas abandonné leur communication ou changé leurs sujets d'intervention brusquement. Au contraire, la procédure d'évitement a été déployée stratégiquement accompagnée par des interjections, des canaux non verbaux et des marqueurs lexicaux qui affichent leur intention de changer le thème ou de quitter l'intervention.

E2 : Comment ?

C : Euh euh euh donc pour les activités de langues généralement je change mais généralement j'utilise ce qu'il y a dans le manuel pour ne pas euh euh pour ne pas euh euh:::: (silence)

L'exemple ci- dessus témoigne d'une procédure de résolution de problème de type d'abandon des buts de communication. En effet, le candidat rencontre un obstacle communicatif, il ne trouve pas les expressions convenables afin d'achever son discours. Donc, il décide de déployer la stratégie d'évitement pour écarter la possibilité de commettre des erreurs lors de l'entretien. Les répétitions des segments, l'hésitation ainsi que les allongements et le silence, illustrent la compétence et la richesse du répertoire verbal et para verbal du candidat pour remplir les moments de blocage communicatif momentané et sa capacité de signaler aux recruteurs son intention de quitter l'intervention et passer à autre chose implicitement.

Ajoutons que ces marqueurs stratégiques traduisent la volonté du candidat de maintenir la communication en langue française et sa compétence de mobiliser de multiples canaux afin d'avoir le temps de trouver les mots cherchés. Nous supposons aussi que les procédures utilisées dans le présent passage inclinent aux embaucheurs l'obstacle communicatif rencontré par le candidat. Néanmoins, sa compétence de communication le conduit à mobiliser des stratégies de demande de sollicitation sans montrer à son partenaire de communication son besoin d'aide (appel à une autorité par des marqueurs implicites).

En somme, à travers l'analyse des interventions, on peut relever la disposition d'une compétence linguistique chez le candidat. Cette dernière se manifeste par la capacité biologique et innée relevant du code linguistique en constante évolution. Suivie par une certaine compétence pragmatique qui englobe un ensemble de systèmes de règles encyclopédiques. L'exemple ci-dessous témoigne de la compétence encyclopédique installée chez nos informateurs :

E2 : Administration euh les étudiants euh euh mm

C : Les étudiants euh euh franchement on arrive pas à à les maitriser (…) les rôles ça change j'ai appris ça moi **wallah ghir** je connais pas le bled **wallah manàrafha** et puis il avait un roulement puis il a commencé (…)

Une réponse d'un candidat émigré qui montre le recours à la stratégie de compensation dans l'entretien d'embauche. Néanmoins, cette stratégie de communication sert à renforcer son intervention et marquer son identité algérienne arabe par le recours au « wallah ghir » et « wallah manaref ». Ces expressions aident le candidat algérien à partager une référence aux embaucheurs. Sur ce, le type de compétence stratégique mobilisé dans cet extrait constitue

> « *la capacité d'un locuteur de produire et d'interpréter des énoncés de façon appropriée, d'adapter son discours à la situation de communication en prenant en compte les facteurs externes qui le conditionnent : le cadre spatio-temporel, l'identité des participants, leur relation et leurs rôles, les actes qu'ils accomplissent, leur adéquation aux normes sociales, etc.* » (Cuq, J-P., 2003 :48).

Soulignons que la compétence encyclopédique des candidats est illustrée dans l'interprétation et la reconnaissance des types culturels et de les mettre en relation avec son propre système culturel.

E3 : Comment ça quelle est la relation entre le séisme et euh

C : =Après le séisme l'ancienne ville euh a été détruite et on a commencé (…) collège quand **l'aïd lakbir** rapproche ou bien **l'aïd sghir** on savait c'est-à-dire il y avait (…)

La séquence présentée ci-dessus montre deux recours à la langue1 du segment « l'aïd lakbir» et « l'aïd sghir ». A travers, cette alternance codique inter-phrastique, le candidat a l'intention de créer une connivence identitaire avec les recruteurs. Autrement dit, le but de cette stratégie de substitution n'est pas provoqué par l'insuffisance lexicale, cependant elle vise à partager des valeurs culturelles.

Sur ce point, Hymes, D., affirme que *« l'acquisition de la compétence est considérée comme essentiellement indépendante des facteurs socioculturels et comme exigeant seulement, pour se développer, la présence de productions langagières adéquates dans l'environnement»* (1984:24).

Autrement dit, en entretien d'embauche, la compétence de communication des candidats ne constitue pas uniquement les savoirs plurilingues. Néanmoins, elle est le reflet d'un ensemble de savoir-faire linguistiques, d'actes de langue qui ont pour but d'assurer les besoins de communication et d'interaction sociale.

Dans cette optique, la compétence de communication en entretien d'embauche signifie non seulement l'emploi correct des structures linguistiques de la langue française, mais aussi le respect des règles sociales à observer lors de l'utilisation de ces structures lexicales. Autrement dit, en entretien d'embauche, le candidat se caractérise par la capacité de gérer les formes discursives et par l'acquisition de certaines compétences linguistiques accompagnées par une aptitude à mobiliser la langue cible dans son contexte social avec les embaucheurs. Ces compétences ont pour but de protéger la direction et la gestion de la communication et d'assurer la construction des images identitaires en entretien. Et c'est justement ce qui caractérise toute interaction verbale comme action sociale.

Il y a aussi une mobilisation d'un autre type de stratégies interactionnelles de compensation en entretien d'embauche relevant de la compétence encyclopédique des candidats. Cette procédure constitue le recours à l'alternance codique pour la convergence. Ce processus communicationnel aide à améliorer l'efficacité de la communication en entretien d'embauche, à répondre aux besoins conscients ou inconscients, ainsi qu'être approuvé socialement. On constate aussi que la mobilisation de cette procédure stratégique a pour but de s'identifier lors de l'entretien auprès des embaucheurs. Ajoutons que la compétence de converger dans une

autre langue constitue un moyen essentiel afin de gagner la sympathie du recruteur et donc de faciliter la tâche communicative.

E1 : **Whado gaà taàrfi** l'architecture **taàhom** vraiment ?

C : Bon **khdemt makbel wàlabali bihom** euh donc donc euh déjà **ala hado** et les systèmes (…)

D'après ce qui précède, le candidat dans le cadre de sa mission interactionnelle s'engage dans la dimension stratégique de substitution des segments « khdemt makbel wàlbali bihom » et «ala hado ». L'intention de l'entretenu par cette adaptation convergente est à converger vers l'embaucheur. En effet, nous remarquons que le recruteur a été le premier à faire appel à la première langue par la question : «Whado gaà taàrfi l'architecture taàhom vraiment ? ».

Il est à mentionner que la convergence linguistique en entretien d'embauche est perçue comme favorable par le fait qu'on attribue cette stratégie de substitution aux intentions du candidat plutôt qu'à des contraintes externes liées aux lacunes lexicales. Sur ce, Polpack, S., souligne qu'en entretien d'embauche « *le comportement d'un locuteur sera perçu évalué par l'interlocuteur en termes des motifs et intentions que ce dernier perçoit être la source de ce comportement »* (1988 :184).

E1 : Donc vous avez une image plutôt positive vis-à-vis les kabyles c'est ça ?

C : A:: oui oui par exemple franchement euh on dit laàraiche euh et tout ça surtout yamma parle tout ça il y a quelques mots il y a un mot nhamlek nhamlek c'est en kabyle on dit hamleghk on dit ça oui oui

E2 : Oui

C : Hna on dit nhamlek c'est euh euh une formation morphologique euh

Dans la même perspective et suite à la question « donc vous avez une image positive vis-à-vis les kabyles c'est ça ? », le candidat afin de se rapprocher du recruteur, converge vers lui en optant pour la stratégie d'alternance codique par la langue kabyle dans son discours. Cette procédure stratégique a pour finalité de prouver aux embaucheurs kabyles sa capacité plurilingue et sa connaissance linguistique dans cette langue. En effet, pour avoir des points lors de l'entretien, le candidat est censé prouver aux embaucheurs qu'il a des points communs avec eux (par exemple, il a des idées positives vis-à-vis des Kabyles, il maitrise leur langue …etc.).

Par ailleurs, la composante encyclopédique constitue la capacité des candidats à reconnaitre et interpréter les différentes connaissances et systèmes socioculturels et culturels en les mettant en relation avec leur propre système culturel.

E1 : Tu as travaillé en France non ?

C : Euh:::: sincèrement c'est trop difficile pour avoir un euh:: euh :::: de décrocher euh l:: HDR tu peux demander enfin accéder comme maitre de conf mais décrocher l'HDR c'est pa::s évident je vous cache pas euh:::: sàiba bazzef

Ici, le recruteur veut savoir pourquoi le candidat n'a pas postulé en France, puisque il vit à Marseille. Ce dernier justifie sa volonté de ne pas passer des entretiens en France, par le fait qu'il porte un jugement négatif vis-à-vis du système de recrutement. Afin de convaincre le recruteur par l'ensemble de ses informations évaluatives sur l'embauche en France, le candidat explique la difficulté de décrocher l'HDR par l'expression « c'est pas ::s évident » suivie par des allongements pour montrer la critique d'avoir un travail. Et pour renforcer son opinion, il recourt à la langue1 de l'expression « sàiba bazzef ».

E1 : =Ils ont changé le système ?

C : OUI voilà ils ont changé le système euh avec le LMD donc on était les premiers à euh pouvoir en profité de ce système euh:: j'ai décroché à euh euh euh:: mm la spécialité de euh dans la première année et c'était l'analyse de discours après euh mm:: je suis arrêté un an mm euh pour euh:: pour pouvoir le changer et m'orienter vers la plurilinguistique la psycholinguistique parce que:: euh mm:: j'aimais un peu beaucoup plus quelque chose scientifique (…)

Nous remarquons que le candidat dispose des savoirs sur le monde. En entretien d'embauche, le recruteur programme des questions qui touchent les différents domaines. A travers ses interrogations, il décrypte les savoirs, les connaissances et les références culturelles des candidats. Face à la question « ils ont changé le système ? », le candidat mobilise ses compétences encyclopédiques pour prouver ses capacités de compréhension sociale aux recruteurs, où il explique le nouveau système de recrutement en se référant à sa propre expérience.

Donc, on peut déduire que le sens ne se réduit pas à la phrase et sa bonne structure (la compétence linguistique). Cependant, le sens est le résultat d'un calcul à partir d'un référentiel personnel (connaissances encyclopédiques, socioculturelles…) et d'aptitude

logique. Ajoutons que les entretenus face aux diverses questions posées par les embaucheurs, prouvent une capacité d'admettre et d'interpréter les différents systèmes culturels et de les mettre en harmonie avec leur propre système culturel par la mise en œuvre des valeurs d'une vision du monde.

E1 : Que pensez-vous de l'enseignement des langues en Algérie ?

C : Franchement (silence) euh de ma génération euh c'est euh

E1 : =Je parle de cette nouvelle génération euh que vous allez enseigner

C : Cette génération franchement euh mm euh cette génération je pense euh:: qu'elle est un peu:: euh perdue euh démotivée euh mm voilà

Dans les séquences précédentes, le recruteur vise à connaître l'avis du candidat sur l'enseignement des langues en Algérie. Alors, il préfère changer le sujet de l'intervention et réduire les buts de communication en évitant les savoirs incertains ou les connaissances qui peuvent entraver sa bonne image lors de l'entretien. Donc, il incline au recruteur qu'il veut limiter son intervention et parler de la nouvelle génération, pourtant le recruteur cherche savoir son opinion sur l'enseignement des langues en général. L'entretenu opte pour le silence, les hésitations et les allongements pour signaler sa décision de changer le thème de communication. Le recruteur accepte la réduction du thème de communication et précise qu'il veut chercher son avis sur la nouvelle génération « Je parle de cette nouvelle génération euh que vous allez enseigner ». L'entretenu répond à la question et partage son jugement sur la nouvelle génération qu'il considère comme un peu perdue et démotivée. Nous remarquons que ce candidat met en œuvre des compétences encyclopédiques en les conduisant stratégiquement. Dont, il déclare son point de vue négatif envers la nouvelle génération. Cependant cette déclaration est accompagnée par des moments d'hésitation et des allongements pour se créer le temps de se concentrer et bien structurer sa réponse. Enfin, pour aller vite, il préfère quitter l'intervention et passer à une autre question. Cet abandon est une solution afin d'éviter de commettre des erreurs sociales ou lexicales en préservant la face lors de l'entretien.

E1 : Donc c'est la méthode amérique ou bien euh autres chose ?

C : LA METHODE DIRECTE la méthode directe avec euh (rire)

Ici, il s'agit d'une stratégie d'évitement des savoirs incertains où le candidat grâce à ses compétences interactionnelles n'abandonne pas son intervention brusquement. Or, c'est à travers l'hésitation (euh) et le rire que le candidat prépare son arrêt de communication,

signalant aux recruteurs son intention d'éviter de s'engager dans des savoirs incertains pour ne pas prendre des risques de commettre des erreurs et donner une mauvaise image de lui-même en interaction avec ses partenaires de communication.

L'abandon de communication peut également désigner la non volonté de l'entretenu de s'entendre sur le sujet de l'interaction (par exemple parler de la méthode amérique). Sur ce, un autre paramètre peut intervenir ; celui de la personnalité du candidat et son aisance à se lancer dans la construction du discours en langue exolingue.

Dans cette perspective, Kramsch, (1991) souligne que généralement le locuteur évite de parler de choses qu'il ne connaît pas, soit en gardant le silence, soit en réduisant le thème de communication.

Evidemment, pour un candidat qui passe un entretien d'embauche, soigner son expression orale est une tâche essentielle qui porte des influences sur son évaluation et son recrutement. Il est censé exprimer clairement ses idées en parvenant à rendre son parcours verbal de manière structuré. Il doit aussi prendre le temps d'intégrer les informations qui lui sont communiquées, pour ajuster au mieux son discours et qui fait preuve d'ouverture pour se démarquer. Ce sont les compétences logiques qui participent justement à la bonne marche de l'organisation. Autrement dit, le candidat doit respecter la gestion des tours de parole en interaction avec l'embaucheur. Car, comme nous l'avons déjà mentionné[55], l'entretien d'embauche comme toute interaction verbale en face-à-face comprend un système d'organisation structurel, régi par des règles d'alternance qui ont été proposées par Sacks, Schegloff et Jefferson (1967).

E2 : Donc vous êtes ?

C : Donc je suis M je suis de Boumerdès bon j'ai un magister en génie électrique en fonction donc filière électrique enfin automatique euh (inaudible) donc c'est euh::

Les séquences ci- dessus constituent la phase d'ouverture de l'interaction verbale. Nous remarquons que le candidat respecte cette séquence où le recruteur lui demande de se présenter. En revanche, le candidat répond à sa demande en lui donnant le nom, l'adresse, le diplôme et sa profession. Alors, on peut déduire que le bon déroulement des interactions en entretien d'embauche nécessite un ensemble de règles interactionnelles régi par un système de

[55]Cf : chapitre2, partie théorique

fabrications ou règles conversationnelles, ce qui caractérise justement nos informateurs-candidats.

Il est à souligner que les candidats acquièrent une compétence interactive manifestée dans le respect des règles d'allocution lors de l'entretien d'embauche. Ils suivent les bases d'alternance afin d'assurer la réussite de la tâche verbale interactionnelle et minimiser le silence et les chevauchements qui peuvent freiner leurs interventions. Par exemple : le recruteur pose des questions sur ses expériences professionnelles, le candidat y répondre.

E1 : Alors tu as enseigné déjà ou bien euh tu as fait des vacations ?

C : Mm:: euh mm:::: bon oui j'ai fait des vacations à l'INELEC bon donc euh j'ai fait le SPGA bon euh donc VEH et DEH donc après le magister j'ai enseigné aussi à l'école technique après mon magister donc euh euh euh

Comme on peut le voir, le recruteur veut savoir si le candidat a enseigné déjà, il interagit correctement citant ses expériences professionnelles : Ce qui reflète la capacité interactionnelle du candidat à assurer l'organisation de façon locale et conjointe ainsi que la coordination de ses conduites interactives. Nous constatons aussi que le candidat dispose d'un système conversationnel interactionnel ainsi que d'outils linguistiques diversifiés. Il en résulte une bonne distribution et un respect de l'alternance de la parole régulée de façon à ce qu'une seule personne parle à la fois lors de l'entretien d'embauche. Autrement dit, au cours des interactions, nous avons remarqué des stratégies d'agencement des échanges, quand le recruteur parle, le candidat affiche son intention d'écouter et d'assimiler les discours. Après, quand l'embaucheur termine son tour de parole, il s'adresse au candidat. Cette sélection se fait par le biais des marqueurs sémantiques verbaux, non et/ou para verbaux. En revanche, le candidat prend la parole en répondant aux questions des embaucheurs.

En fait, l'entretenu tente de prouver sa maîtrise des règles d'allocution et d'attribution interactionnelles et sa bonne application des bases d'alternance qui assurent le bon déroulement des interventions en minimisant à la fois les silences et les chevauchements entre une intervention et l'autre qui peuvent entraver la tâche communicationnelle. Sa gestion interactionnelle le conduit à déployer les divers plans potentiels stratégiques, afin de surmonter les difficultés psychologiques et lexicales en débloquant les pannes lors de l'entretien d'embauche, c'est-à-dire que les stratégies mobilisées par les candidats sont tournées vers le contrôle, l'amélioration et l'agencement de son discours.

Parmi ces démarches de résolution de problèmes communicatifs, nous citons l'accomplissement collectif des interactions. Il est à souligner que les candidats présentent une intention de coordination et de coopération avec leurs partenaires de communication (les embaucheurs) afin de garantir la réalisation de leurs interventions dans lesquelles les entretenus ont produit des énoncés collaboratifs[56] (des énoncés construits par plusieurs participants). Cela revient à dire que lorsque le candidat est confronté à une difficulté lors de son intervention, il sollicite son partenaire de lui venir en aide pour surmonter et réparer son blocage communicatif.

E1: Qui étaient comme membres de votre jury ?

C : C'est monsieur A et madame B et mon encadreur était madame y donc je vais essayer de voir justement euh euh rappelez-moi

E1 : =Le français et le manuel

C : OUI voilà et comment amener les élèves à s'ouvrir sans perdre ou toucher aux valeurs de de euh surtout il faut

Les séquences présentées précédemment illustrent une pratique d'accomplissement collaboratif du tour. Elles constituent des séquences collaboratives dans lesquelles le candidat confronté aux difficultés communicationnelles déploie des stratégies de demandes de sollicitations aux recruteurs. Il freine, hésite ; enfin il opte pour l'expression « rappelez-moi », pour leur signaler sa sollicitation de collaboration en vue d'achever son discours. En revanche, le recruteur participe à la réalisation de l'intervention et propose les segments cherchés «= le français et le manuel ». Cette coopération e constitue une collaboration immédiate illustrée, la compétence collaborative des embaucheurs.

Comme nous avons pu constater au cours des interactions présentées, l'efficacité des stratégies interactionnelles mobilisées par les candidats pour atteindre leurs objectifs de communication (protéger l'image, combler les difficultés, réparer les pannes, éviter de commettre des erreurs lors de l'entretien) et poursuivre la construction du discours, ce qui nécessite une compétence de communication pour assurer le bon déroulement de l'interaction. En effet, le candidat confronté aux difficultés et obstacles communicatifs essaye toujours de surmonter généralement ses blocages sans afficher ses lacunes explicitement aux recruteurs.

De ce fait, c'est grâce à ses compétences interactives qui conduisent à la mobilisation des plans potentiels que l'entretenu répare la plupart de ses pannes communicatives sans se mettre

[56]Cf : Sacks, (1992).

en doute. Au contraire, le candidat, par le biais des canaux verbaux (les répétions des segments), para verbaux (les accentuations) et non verbaux (regarder dans les yeux des recruteurs), s'est présenté confiant, sûr de ses réponses. Même s'il rencontre des situations de blocage et des difficultés, il n'affiche pas ses obstacles directement, il déploie des méthodes potentielles stratégiques afin de surmonter ses lacunes (sollicitation indirecte, recours à l'alternance codique, les interjections, l'hésitation…etc.).

Ainsi, le candidat en entretien d'embauche utilise des stratégies interactionnelles afin d'améliorer l'efficacité des interactions verbales, ou pour compenser les ruptures et les insuffisances de communication en raison de facteurs limitant la communication ou la compétence insuffisante dans ou une plusieurs des autres composantes de la compétence interactionnelle » (Swain, M., 1984).

On peut dire à ce propos que la compétence interactionnelle constitue un ensemble d'attitudes à composantes complexes d'ordre mental, physique et comportemental. Leur mobilisation dépend non seulement du candidat lui-même (sa capacité de résoudre les problèmes communicatifs, sa personnalité…etc.). Mais aussi de la situation problème (des difficultés psychologiques et/ou lexicales, le partenaire, la nature de la question …etc.). Ce qui déclenche chez l'entretenu un réflexe souvent conscient intentionné pour surmonter et réparer les difficultés et assurer la réussite de ses interventions en entretien d'embauche.

Par ailleurs, nous pouvons remarquer que le candidat met du temps à répondre à la simple question, et ce afin de s'exprimer au mieux dans la langue française lors de l'entretien d'embauche universitaire en appliquant diverses stratégies pour se donner le temps de choisir le prochain élément lexical équivalent à savoir la pause, les ralentissements, les allongements, les répétitions de certains phénomènes. Il est à préciser que ces marqueurs stratégiques ont été fortement déployés par les candidats afin de chercher la bonne façon de passer leurs messages et de dire le mot.

Donc, entre compétence linguistique et compétence de communication, le pont qui a été jeté par Moirand, S., qui estime que

> *« Un élargissement de la compétence est alors proposé :la compétence de communication relèverait de facteurs cognitifs, psychologiques et socioculturels dépendant étroitement de la structure sociale dans laquelle vit l'individu et reposerait donc, en simplifiant quelque peu, non seulement sur une compétence linguistique (la connaissance des règles grammaticales du système) mais aussi sur une compétence*

> *psycho-socio-culturel (la connaissance des règles d'emploi et la capacité de les utiliser) »* (1982 : 15).

Il est important de signaler que le candidat acquière un système discursif, conversationnel lors de ses interventions. Rappelons que l'entretien d'embauche est une interaction formelle connue pour son caractère complémentaire. Contrairement à la conversation qui est connue par son caractère symétrique informel. Néanmoins, et comme nous l'avons déjà souligné, au cours de l'entretien d'embauche, la conversation peut figurer lors des interventions. Vion, R., (2000) affirme que tout type d'interaction verbale sociale peut rencontrer le passage d'un type à l'autre au cours du déroulement de la communication. Effectivement, malgré le caractère formel de l'entretien d'embauche universitaire, les candidats assurent et mettent en œuvre des séquences conversationnelles dont :

E3 : Comment ça quelle est la relation entre le séisme et euh

C : =Après le séisme l'ancienne ville euh a été détruite et on a commencé à construire euh les allons tours et maintenant comme euh:: ça explosé c'est-à-dire des des gens qui viennent de partout comme avec promotion immobilière donc elle a perdu son style euh elle a perdu son style architecturale euh voilà même ça a influencé les gens par rapport à leur mode de vie donc du coup par exemple quand j'étais étudiante euh élève au collège

Suite à la question : « Comment ça quelle est la relation entre séisme et euh », le candidat répond à cet interrogatoire et éprouve une compétence conversationnelle interactionnelle manifestée dans des passages conversationnels. En effet, le candidat commence son intervention par le marqueur « après » qui indique l'ouverture à une unité conversationnelle et accomplit différentes actions.

E1 : Donc je ne sais pas est-ce que vous passez directement à euh MCB ou bien euh moi je connais pas les détails

C : =J'ai un ami à moi de M'Sila il est un très bon gare euh euh il y a eu son doctorat en chimie en 2015 et après deux ans il est passé à Maitre de conf A donc (inaudible) il a fait une soutenance euh euh la remit de thèse de sa thèse euh euh les articles et tout donc deux ans ça va mais j'aimerai bien

Un autre passage interactionnel qui témoigne de l'aspect conversationnel dans les interventions des candidats. Le recruteur demande au candidat s'il est passé directement à

MCB. L'entretenu entame une interaction conversationnelle où il raconte l'expérience de son ami, en introduisant des informations sur ce dernier.

Cette compétence conversationnelle désigne un lieu où se mobilisent les divers mécanismes cognitifs qui permettront à la conversation de se développer lors de l'entretien d'embauche universitaire. Nous soulignons que l'introduction des aspects conversationnels par le candidat lors de l'entretien d'embauche a pour but de s'approcher des embaucheurs et de sympathiser avec eux. Il s'agit également de leur montrer qu'il est à l'aise et dans une situation de confort.

Il est à rappeler que l'entretien d'embauche est une scène sociale interactive dans laquelle les candidats ne possèdent pas les mêmes rôles, droits et devoirs. Lors de l'entretien d'embauche universitaire comme situation de communication complémentaire, c'est le recruteur qui pilote les interactions. En revanche, l'entretenu doit obéir à cette situation formelle en respectant les rôles interactifs. Effectivement, le candidat dispose d'une certaine compétence interactive où il illustre son intention de suivre la hiérarchie des rôles en affichant un caractère interactif de politesse. Dont :

E1 : Bonjour

C : Bonjour pardonnez-moi ↑ s'il vous plait ↑ je suis un peu malade

Cette séquence verbale constitue la phase d'ouverture en entretien d'embauche. C'est le premier contact avec les recruteurs, alors le candidat est censé prononcer des segments de politesse. En effet, le candidat prononce l'expression « pardonnez-moi s'il vous plait » qui constitue une bonne formule de politesse pour ménager la face et donner une impression positive aux recruteurs.

Donc, ce qui nous mène à constater que la compétence interactionnelle en entretien d'embauche apparait comme dispositif complexe d'aptitudes dont les connaissances linguistiques, socioculturelles et même interactives sont inextricablement mêlées. (Kerbrat, Orecchioni, C., 1990). Ces compétences conduisent les candidats au cours de leurs interventions avec les recruteurs à maitriser le verbal, le non et le para verbal, et les règles d'appropriation contextuelles de leurs discours. Et surtout leur capacité d'agencer et de gérer les tours de parole en introduisant les codes de politesse par exemple ; exprimer l'accord plutôt que le désaccord, utiliser les formules de politesse (s'il vous plait, pardonnez-moi), et les codes flatteurs (les remerciements, les compliments), les gestes…etc.

Dans le même ordre d'idées, Hymes, D. a bien popularisé cette perspective *:*

Chapitre 6 : Les compétences stratégiques comme compétences clés lors de l'entretien d'embauche

> *« quand nous considérons* des *individus comme capables de participer à la vie sociale en tant qu'utilisateurs d'une langue, nous devons, en réalité analyser leur aptitude à intégrer l'utilisation du langage à d'autres modes de communication, tels la gestualité, la mimique, les grognements, etc. Une analyse de la politesse implique une prise en compte de ces formes de la différence et de la présentation de soi .Des significations fondamentales telles que l'affirmation de la négociation sont à caractériser aussi en termes de mouvements de la tête et de la main ,qui accompagnent les mots ou les remplacent .En somme ,ce que l'on sait et ce que l'on fait d'une langue tient aussi à la place que celle-ci occupe dans l'ensemble plus vaste des savoirs et des capacités entrant dans les divers modes de communiquer ».* (1984 :128).

Il est à souligner que les formules de politesse ont été fortement déployées par les candidats, surtout dans les phases d'ouverture et de clôture. Ce comportement stratégique explique l'intention des entretenus de commencer leurs interventions en transmettant aux recruteurs une bonne image d'eux-mêmes. Pour les séquences de clôture, généralement le candidat produit des actes de compliments, de remerciements exprimant sa reconnaissance de l'accepter à passer cet entretien. Notamment ; merci beaucoup, sahit tàich, yaàtik saha, c'est gentil…etc. Ce comportement du candidat a pour but de garder chez les recruteurs une bonne impression de lui-même.

En effet, construire une image positive en préservant la face lors d'un entretien d'embauche universitaire, constitue une tâche sociale complexe vu que le candidat est face à plusieurs contraintes à savoir, réparer les menaces qui peuvent entraver ses interactions verbales, confirmer, construire et même défendre sa face. Donc, les candidats sont censés se débarrasser de leur embarras et surmonter toutes les difficultés rencontrées au cours de l'entretien.

Ces procédures interactionnelles cognitives provoquent la mobilisation de plusieurs composantes de la compétence de communication qui conduisent aux compétences stratégiques déployées afin d'assurer le bon déroulement des interactions.

Les compétences stratégiques consistent à recourir à divers canaux linguistiques ou non permettant de transmettre les messages et atteindre les buts de communication malgré la rencontre de problèmes communicatifs en langue française. Il s'agit de la capacité d'un candidat de surmonter ses propres écarts à travers un geste, un son, une substitution…etc.

Chapitre 6 : Les compétences stratégiques comme compétences clés lors de l'entretien d'embauche

Il est important de signaler que la compétence stratégique est le pilier le plus important dans les sous- compétences de communication en entretien d'embauche car elle constitue la capacité du candidat à surmonter et réparer les problèmes ainsi que les difficultés rencontrées et/ou de renforcer ses buts de communication. Elle se réfère à la mobilisation des stratégies de communication verbales, non et/ou para verbales afin de maintenir la communication et transmettre les messages (vouloir argumenter, raconter, informer…etc.). Autrement dit, la compétence de communication en entretien d'embauche constitue la capacité du candidat à se débrouiller dans les différentes situations de communication, à savoir les blocages communicatifs, les insuffisances lexicales, les difficultés psychologiques…etc.

En fait, les candidats en entretien d'embauche produisent des énoncés non pas seulement pour communiquer ou pour répondre aux interrogations des embaucheurs mais aussi, ils suscitent une évaluation de la part des recruteurs. Dans ce cas, le bon usage de la langue française est primordial. Ceci amène les entretenus à mobiliser leurs compétences de communication manifestées en stratégies interactionnelles afin de surmonter les blocages communicatifs assurant la réussite de la tâche interactionnelle.

Cette réflexion nous mène à souligner la difficulté d'offrir un système de mesure valable pour toutes les situations. Autrement dit, l'évaluation de la qualité d'une compétence en langue étrangère demande une réflexion basée sur les différentes composantes interactionnelles.

Donc, la compétence peut se mesurer à la qualité de l'exécution de la tâche du résultat. On peut dire qu'une compétence peut être évaluable si on l'évalue à travers un ensemble de situations particulières qui appartiennent à des situations- problèmes.

III-6-3- Etude des critères de sélection de l'université de Boumerdès

La capacité à exprimer un ressenti, à argumenter, à informer, à faire valoir des idées et des opinions, ou même écouter et assimiler celles des autres, sont des processus cognitifs nécessitant une certaine compétence interactionnelle car prendre la parole au sein d'un groupe, plus précisément devant un jury, c'est déjà se positionner socialement. Autrement dit, l'expression orale en face-à-face en entretien d'embauche est un marqueur communautaire fort.

Cependant, comment juger et mesurer la compétence interactionnelle des candidats lors d'un entretien d'embauche ?

A vrai dire, les entretiens de recrutement de l'université M.B.B s'opèrent en deux étapes. La première c'est la présélection, il s'agit d'une étude minutieuses des dossiers des candidats (cv,

publications, travaux scientifiques…etc.), permettant d'établir une première évaluation des entretenus. Ensuite, les candidats présélectionnés sont appelés à passer un entretien face à un jury constitué d'enseignants universitaires. L'étude des dossiers (la présélection) vise à vérifier l'adéquation du profil de formation du candidat avec les exigences du Grade postulé (de 00 à 05poitns), la formation complémentaire au diplôme exigé dans la même spécialité (de 00 à 05 points), travaux et étude réalisés par le candidat dans sa spécialité (00 à 02 points) et expérience professionnelle acquise par le candidat (sur 04 points). Or, l'entretien d'embauche est noté que pour 04 points divisés en quatre critères :

- Esprit d'analyse et de synthèse : 01 pt
- Clarté et lisibilité du discours : 01 pt
- Capacité à communiquer : 01 pt
- Aptitudes scientifiques particulières : 01 pt

Il est à souligner que le système de notation de l'entretien de recrutement de l'université de M'hamed Bougerra de Boumerdès est insuffisant. Quatre points pour une phase décisive en face à face peu juste car, l'entretien est un outil qui sert à rendre l'analyse des compétences des candidatures plus simples pour les embaucheurs. Il constitue la phase de la vérification des compétences mentionnées dans le cv. Autrement dit, c'est le lieu où les recruteurs examinent l'adéquation entre les compétences du candidat et leurs besoins pour le poste à pourvoir.

Ajoutons que les critères de recrutement en entretien d'embauche sont les mêmes pour toutes filières. Ce mode d'analyse fonctionnelle des compétences des candidats, illustre de nombreuses similitudes avec l'évaluation de la compétence professionnelle. Alors, cette méthode classique provoque la prise en compte du poste de travail. Par exemple, pour un enseignant de la langue française, il est primordial de pratiquer convenablement cette langue en respectant ses normes, ses règles et ses structures (car il s'agit d'un futur enseignant de la langue française).

Ainsi, lors d'un entretien d'embauche et face à un candidat de langue française, le recruteur doit mesurer en premier lieu ses compétences linguistiques interactionnelles en langue française. En revanche, face à un entretenu spécialisé en Génie électrique, le recruteur doit mesurer la compétence technique du poste, entre autres : la maitrise des logiciels et des outils électriques utilisés dans le cadre de sa mission (enseigner aux étudiants les logiciels ….). En

effet, nous proposons d'adapter la grille d'entretien à chaque poste. Car il n'y a pas de fiche de mesure unique pour toutes les spécialités. Le fait d'imposer des critères d'évaluation et un barème de notation identiques pour toutes les spécialités rend la sélection moins fiable et illégale. Donc il faut accorder la structure et le contenu de trame en fonction du profil recherché et des questions posées. C'est pourquoi que les critères de recrutements doivent être construits par les embaucheurs en collaboration avec les responsables de l'université.

Par ailleurs, nous pouvons constater aussi que les critères d'évaluation utilisés par l'université de Boumerdès ne font pas le tout des capacités du candidat.

En somme, l'entretien d'embauche universitaire est une phase primordiale qui se traduit dans des exercices rigoureux. Pour ce, il faut accorder de l'importance à cette étape sélective et ajouter des points de notation.

Par ailleurs, après la présélection, les collaborateurs doivent construire une grille d'évaluation qui englobe les différentes composantes de la compétence comportementale comme type d'évaluation apporté des visions sur les composantes linguistiques, discursives, pragmatiques, sociolinguistiques culturelles, professionnelles et surtout stratégiques.

III-6-4- Proposer un modèle de trame d'évaluation des candidats de la langue française

A vrai dire, l'originalité de la compétence interactionnelle en langue étrangère se manifeste dans les procédures de traitement qui permettent de bien gérer la communication lors de l'entretien d'embauche, qui reflètent le statut et les performances du candidat dans la langue française. Nous proposons un modèle de grille d'évaluation des candidats adaptable pour les candidats de la langue française. Précisons que cet éventail n'est qu'une proposition de trame de mesure de compétences interactionnelles des candidats lors d'un entretien d'embauche universitaire. A priori, l'entretien d'embauche doit être préparé et cadré avant le jour de la rencontre, où les collaborateurs sont censés établir une liste de questions qui collectent le maximum de données. Cet interrogatoire doit être adapté au poste en question (enseignant universitaire de la langue française), afin d'avoir une vision sur le profil des candidats. Autrement dit, les recruteurs lors de l'entretien d'embauche cherchent les attentes liées au poste (les compétences et les capacités doivent ressortir au cours de l'entretien) car c'est le moment où les embaucheurs vérifient la qualité et les compétences des candidats citées dans leurs cv.

A présent nous tenterons de proposer une grille de critères d'évaluation des candidats de langue française en entretien d'embauche. Il s'agit d'une trame inspirée des autres modèles de

grille de classification de la compétence interactionnelle proposée par Hymes, D., (1984), Moirand, S., (1982), Kerbrat-Orecchioni, C., (1986) et Canale, M. et Swain, M., (1980) :

1- La compétence linguistique : Un futur enseignant universitaire de la langue française est censé maitriser la grammaire de cette langue. Il doit posséder une justesse et complétude lexicale lors de ses échanges en entretien d'embauche. La compétence linguistique correspond au de-là du verbal, le non et para verbal accompagnés par des éléments exhaustifs notamment, l'intention, les pauses, les intensités et les articulations…etc.

2- La compétence sociolinguistique : Elle constitue la broche d'articulation entre la compétence générale personnelle des candidats et leurs compétences à communiquer langagièrement en langue française. Ici, le recruteur mesure l'univers mental des candidats. Autrement dit, il teste les normes sociolinguistiques et professionnelles notamment les formes de politesse, les contraintes sociales et professionnelles.

3- La compétence pragmatique : Evaluer la mise en œuvre fonctionnelle des moyens langagiers, entre autres : les actes de parole, la réalisation de fonctions langagières, la bonne maitrise de jeux de cohésion, la gestion des types et des genres textuels…etc. En effet, elle est liée à l'usage langagier qui s'oppose à la mécanique des aspects linguistiques de la langue française.

4- La compétence interactive : Il s'agit d'évaluer le degré de la gestion de la continuité discussive des candidats, et l'organisation de leurs discours (le respect des règles locales et globales de l'interaction verbale, la qualité de la communication et la compréhensibilité du message…etc.). C'est-à-dire la compétence d'agir et de réagir en interaction avec les embaucheurs en entretien d'embauche.

   Il est à noter que la compétence n'est pas totalement évaluable parce qu'on la mesure à travers un ensemble de situations particulières qui appartiennent à des situations-problèmes. Ce qui conduit à proposer de mesurer aussi la compétence stratégique des candidats en langue française lors de l'entretien d'embauche. Cette compétence peut se mesurer à la qualité de l'exécution de la tâche et la qualité des résultats (pouvoir surmonter une difficulté psychologique, réparer une panne communicative, combler une lacune lexicale, gérer la structure de leurs réponses). Autrement dit, les embaucheurs doivent récupérer auprès des candidats les données et les informations nécessaires pour sélectionner le plus objectivement possible les entretenus et retenir le plus pertinent.

5- Les compétences stratégiques : Ce sont des compétences clés et nécessaires à l'exercice de l'activité verbale en entretien d'embauche. Donc, le recruteur doit mesurer la compétence en question pour déceler ces capacités individuelles qui permettent aux candidats d'organiser leurs idées, de combler leurs lacunes, de débloquer les obstacles communicatifs, de surmonter les difficultés psychologiques, de donner une impression d'eux-mêmes devant les embaucheurs et de se démarquer afin d'obtenir une situation favorable pour assurer le recrutement. Bref, c'est les modalités procédurales stratégiques pour voiler, réparer et surmonter un problème communicatif lors de l'entretien.

Grâce aux critères proposés auparavant, le recruteur peut avoir une vision globale sur le profil des candidats en cherchant le plus adéquat au poste. Néanmoins, il est censé construire une liste de questions par lesquelles le candidat mobilisera ces multiples compétences qui conduisent à des stratégies communicationnelles. Ces questions testent les compétences techniques, professionnelles, lexicales…etc.

Une compétence linguistique	- Maitriser les formes linguistiques permettant le développement du système de règles de la langue. - Justesse / complétude
Une compétence sociolinguistique	- Connaissances encyclopédique. - Aptitude logique. - Prise en compte de l'autre. - Conformité sociale.
Une compétence pragmatique	- Capacité à combiner les formes linguistiques. - Cohérence formelle et sémantique. - Cohérence et continuité discursive du message. - L'organisation des énoncés. - Savoir agir

Une compétence interactive	- Faculté à communiquer, prise de parole. - Capacité d'adaptation, flexibilité. - Capacité à parler aisément en public. - Respecter les règles d'allocution. -
Une compétence stratégique	- Résolution des problèmes communicatifs. - Surmonter les difficultés psychologiques. - Préserver la face. - Mettre en lumière les diverses compétences (techniques, professionnelles…etc)

Tableau 4 : Tableau des critères d'évaluation

Notre proposition de grille d'évaluation a pour but de se positionner à un certain degré d'opérationnalité interactionnelle, elle peut servir aux recruteurs à augmenter la validité des évaluations faites lors des entretiens.

En effet, la grille de mesure de l'entretien d'embauche constitue le fil décisif pour mesurer les compétences du candidat tout au long de ses interventions avec les embaucheurs. En fait, elle permet de déceler les compétences déployées lors de l'entretien.

« Comprendre une interaction donnée, c'est d'abord restituer la manière dont chacun des acteurs définit et négocie sa relation avec l'autre, au thème de l'interaction et aux moyens utilisées pour réaliser ces opérations » (PY et Grossen, 1997 :03).

Partant de ce qui précède, l'on peut dire que pour évaluer les compétences interactionnelles mobilisées par les candidats lors d'un entretien d'embauche universitaire en langue française, il est important d'observer comment les entretenus se débrouillent dans les situations-problèmes de communication avec les embaucheurs et quelles sont les conduites stratégiques déployées afin de surmonter les difficultés rencontrées. Ces dernières se traduisent par des phénomènes observables dans le comportement et les réactions verbales, non et/ou para verbales des candidats.

Les candidats mobilisent une compétence stratégique interactionnelle au cours de l'entretien d'embauche. Les diverses procédures de résolution des problèmes de communication illuminent les compétences des entretenus et les mettent en œuvre.

Chapitre 6 : Les compétences stratégiques comme compétences clés lors de l'entretien d'embauche

Rappelons que les candidats devant l'embarras essayent de surmonter leurs difficultés en produisant des actes stratégiques qui leur permettent de débloquer les blocages et réparer les menaces qu'ils peuvent engendrer dans leurs interventions.

Dans le présent chapitre, nous avons essayé de mesurer les compétences interactionnelles des candidats en entretien d'embauche universitaire de l'UMBB de l'année 2017/2018, à travers leurs stratégies de communication déployées pour assurer le bon fonctionnement de leurs interventions. D'après les interactions présentées, chaque candidat gère l'interaction à sa manière et selon sa capacité stratégique de communication, à travers les diverses procédures de résolution de problèmes communicatifs. Nous pouvons supposer qu'il s'agit d'attitudes à divers aspects complexes d'ordre comportemental, mental et physique. Ces composantes interactionnelles varient en fonction du candidat lui-même ainsi que de la scène interactive (la situation- problème). Ajoutons qu'en entretien d'embauche le candidat acquière une composante de compétence actionnelle manifestée en trois aspects : écouter, comprendre et parler.

Par ailleurs, communiquer en entretien d'embauche avec des embaucheurs permet d'échanger avec eux et y résoudre des problèmes en développant les nouvelles idées, en partageant les connaissances et les expériences. Ajoutons que cette compétence de communication constitue l'art de communiquer et de diriger un ensemble de disposition pour atteindre les buts de communication. De ce fait, le locuteur candidat dans le cadre de sa mission de convaincre le recruteur et prouver ses compétences, s'engage dans la dimension et la mobilisation stratégique afin d'assurer les objectifs qu'il s'est fixé en organisant les différents canaux, en les adaptant aux situations- problèmes. Donc, on peut constater que les stratégies interactionnelles sont généralement liées et associées aux difficultés rencontrées par les candidats lors de l'entretien d'embauche universitaire en langue française.

Cependant, est-ce-que nous pouvons réellement mesurer la compétence de communication en entretien d'embauche ? En effet, la compétence interactionnelle des candidats peut être observée par la mise en œuvre des diverses compétences stratégiques assurant la réussite de la tâche interactionnelle en entretien d'embauche.

Effectivement, les candidats développent des compétences stratégiques interactionnelles en entretien d'embauche et qui se manifestent dans : la compétence lexicale qui constitue les composantes linguistiques, non et para linguistiques liées aux savoirs et aux savoir-faire relatifs au lexique, à la phonétique ainsi qu'à la structure et aux autres composantes des

systèmes de la langue française. La compétence en question a été observée par son déploiement face aux difficultés psychologiques et lexicales rencontrées par le candidat ; à savoir : répéter un mot pour meubler un silence, utiliser un geste ou une posture pour substituer une lacune, opter pour les accentuations et les allongements pour accentuer et renforcer une idée, recourir aux multiples langues soit pour prouver une compétence plurilingue ou pour réparer une insuffisance lexicale, utiliser des marqueurs lexicaux implicite afin de changer ou réduire les buts de communication et la capacité d'alterner les codes linguistiques dans un énoncé sans affecter les règles et la structure des codes linguistiques …etc.

Une compétence interactive inclut l'ensemble des règles spécifiquement interactionnelles, notamment : les règles qui régissent l'alternance des tours de parole et l'agencement des thèmes abordés permettant d'assurer la cohérence inter-répliques qui conditionnent la réussite et le bon déroulement des interactions (Kerbrat- Orecchioni, C., 1990). En effet, le candidat lors de ses interventions avec les embaucheurs en entretien d'embauche universitaire s'engage dans une action verbale conjointe avec les partenaires de communication (les recruteurs) et qui se caractérise par le respect des rôles (une situation de communication complémentaire). Il applique les règles d'allocution et les formules de politesse ; par exemple : le pronom d'adresse convenable « vous », le titre approprié (Monsieur, Docteur…etc.) afin de protéger ses propres projections (Goffman, E., 1973) et de transmettre une bonne image de lui-même. Autrement dit, les candidats en entretien d'embauche respectent les mécaniques interactionnelles où ils remplissent leur contrat interactif de produire des actes énonciatifs informatifs en répondant aux questions posées par les recruteurs.

Une compétence encyclopédique englobe les règles d'usage et la capacité des candidats à interpréter les connotations socio-culturelles en tenant compte des aspects situationnels et contextuels de la mobilisation de la langue française en entretien d'embauche. Ceci a été observé lors des interactions présentées. En fait, l'entretenu dispose d'une certaine vision du monde où il a pu partager ses opinions vis-à-vis des contextes sociaux ainsi qu'affirmer son identité devant les embaucheurs et partager des références culturelles.
Une compétence stratégique interactionnelle manifeste la composante la plus importante qui peut faire mobiliser toutes les autres composantes de la compétence de la communication. C'est-à-dire qu'elle constitue la composante globale de la compétence de communication du candidat comme acteur social. Cet aspect a pour but de contrôler et d'améliorer les actes

interactifs. En effet, les stratégies communicationnelles constituent la capacité à planifier, corriger, évaluer, gérer, modifier et mener à bien la tâche communicationnelle.

En effet, la compétence interactionnelle des candidats en entretien d'embauche est constituée de :

> *« la compétence de communication de Hymes, D., (1984) et de faire plutôt que dire (Austin., 1962), faire acte de parole (Searle., 1969), fonctionner dans la langue (Coste et al., 1976), participer à des échanges verbaux (Sinclair et Coulthard., 1975), prendre part à un discours cohérent construit en coopération (Widdoxson., 1978) selon des règles de conversation établies (Grice., 1975, Sacks, Jackson, Schegloff., 1974) dans des situations déterminées et suivant des conventions socio-culturelles données (Gumperz., 1971, Gumperz et Hymes., 1972) »* (Kramsch, C. 1991 :07)

Dans un deuxième temps, ce chapitre présente une étude critique du système de recrutement de l'université MMB. Le barème de notation, ainsi que la grille d'évaluation se caractérisent par un mode d'analyse classique limité. Alors, au terme de cette réflexion, il nous parait important de signaler la difficulté d'offrir une évaluation valable et convenable pour toutes les situations à travers ce système de recrutement.

Néanmoins, en tant que chercheur en Sciences du Langage, nous avons essayé de construire une grille d'évaluation pour l'entretien de recrutement destinée aux candidats de la langue française. Nous avons proposé une trame qui englobe les diverses composantes de la compétence de communication en langue française comme langue étrangère à savoir : la composante linguistique, interactive, sociolinguistique, pragmatique et stratégique. Le but de cette grille d'évaluation et d'avoir une vision sur le profil des candidats, et vu qu'ils interagissent en langue française donc, leurs compétences interactionnelle se concrétisent à travers les procédures et les plans potentiels de traitement permettant de bien gérer leurs interventions et qui peuvent signifier le statut et la performance des candidats dans la langue française lors d'un entretien d'embauche.

Conclusion

Conclusion

Assurer la réussite d'une bonne présentation de soi par un entretenu lors d'un entretien d'embauche universitaire nécessite la mobilisation d'une multitude de stratégies de communication permettant de valoriser les différentes compétences interactionnelles et professionnelles efficaces et avantageuses pour le poste à pourvoir.

En entreprenant cette recherche, nous nous sommes fixé comme objectifs de comprendre et de déceler les compétences et donc les stratégies interactionnelles déployées par les candidats lors de l'entretien d'embauche universitaire. Par ailleurs, ce travail vise également à mettre en lumière la puissance des procédures de résolution des problèmes de communication dans la réussite des interventions verbales afin d'éviter les ruptures et de surmonter les difficultés rencontrées par les candidats à l'entretien. Ces plans potentiels permettent aussi aux candidats de débloquer les pannes et les obstacles communicatifs en donnant une bonne impression d'eux- mêmes aux recruteurs.

Rappelons que le présent travail porte sur les compétences interactionnelles des candidats à l'entretien d'embauche dans le contexte universitaire, précisément à l'université M' hammed Bougara de Boumerdès 2017/2018. Il s'inscrit dans le cadre de la linguistique interactionnelle d'orientation ethnométhodologique. En fait, ce travail a tenté d'apporter une contribution aux sciences du langage en offrant un nouvel éclairage sur un aspect spécifique, celui de la compétence stratégique interactionnelle. Pour ce faire, nous avons observé la manière dont les candidats tentent de produire des actes réactifs efficaces.

C'est ainsi que, nous avons construit nos questions de recherche articulées autour d'une question centrale qui a suscité deux questions secondaires.

La question centrale a été :

Les candidats aux entretiens d'embauche d'enseignants à l'université M.B de Boumerdès, adoptent-ils des stratégies interactionnelles relevant de la compétence interactionnelle aux entretiens de l'année 2017/2018 ?

Cette interrogation s'est subdivisée en deux questions secondaires :

- Quelles sont les stratégies interactionnelles utilisées par les candidats aux entretiens universitaires ?

-Ces stratégies sont-elles suffisantes pour prouver des compétences interactionnelles lors des entretiens d'embauche ?

Conclusion

Nos hypothèses de recherche, elles aussi, sont composées d'une hypothèse générale et de deux hypothèses partielles.

L'hypothèse générale émise a stipulé que :

Les candidats lors des entretiens d'embauche universitaires de l'année 2017/2018, adopteraient certaines stratégies interactionnelles relevant de la compétence interactionnelle.

Suite à cette hypothèse générale, nous avons supposé que :

- *Les enseignants utiliseraient la substitution et la réalisation des buts de communication comme stratégies interactionnelles*

-Ces stratégies ne seraient pas suffisantes pour juger de la compétence interactionnelle des entretenus.

Le présent travail a provoqué le recours à deux courants de la linguistique interactionnelle dont : l'analyse conversationnelle et l'ethnométhodologie de la communication. En effet, le croisement de ces deux domaines nous a permis d'illustrer la machinerie interactionnelle des candidats en interaction avec les embaucheurs ainsi que les procédures et les démarches adoptées lors de l'entretien d'embauche, non seulement pour assurer le bon fonctionnement des tours de parole et contourner les ruptures mais aussi pour se montrer compétent et le plus adéquat au poste visé en donnant une bonne image de soi face aux recruteurs.

Notons en passant que notre public n'a été constitué que de dix candidats-enseignants vu que notre étude a été qualitative. En effet, l'enregistrement de leurs productions verbales a été réalisé au cours d'un entretien d'embauche universitaire en face à face avec des embaucheurs.

Au cours de l'analyse des conduites communicatives des entretenus visant de mettre en évidence les compétences de communication et les stratégies interactionnelles mises en œuvre par les candidats lors d'un entretien d'embauche, nous nous sommes appuyée sur l'éventail des stratégies de résolution des problèmes de communication proposé par Bange, V. (1992). Sa classification énumère trois grandes composantes des stratégies de communication, à savoir : les stratégies d'abandon des buts de communication, la substitution et les stratégies de réalisation des buts de communication. Pour mettre en lumière les compétences interactionnelles des entretenus, nous avons emprunté à Kerbrat-Orecchioni, C. (1986) la grille de mesure des compétences interactionnelles. Pour cette auteure, la compétence de communication comprend trois composantes : une composante linguistique, une composante

encyclopédique et une composante logique. Il est à souligner qu'afin d'illustrer les compétences interactionnelles des candidats, nous nous sommes référée à leurs compétences stratégiques déployées pour combler les insuffisances lexicales et les difficultés psychologiques rencontrées lors de l'entretien dans le but de donner une bonne image d'eux-mêmes en préservant la face.

A présent, il convient de dresser le bilan, de présenter les principaux résultats obtenus et de remettre en lumière les pistes qui émergent de cette recherche.

Les résultats auxquels nous avons abouti nous permettent de conclure que les candidats adoptent des stratégies interactionnelles lors des entretiens d'embauche universitaires. En effet, face aux questions posées par les recruteurs, les entretenus s'efforcent d'achever leurs tâches interactionnelles en réparant les obstacles communicatifs dus aux diverses difficultés rencontrées. A vrai dire, l'origine des blocages confrontés par les candidats varie d'une situation de communication à l'autre et d'un entretenu à l'autre. Cependant, les difficultés portent essentiellement soit sur l'aspect de la production linguistique de la langue française (les insuffisances lexicales, les problèmes de construction grammaticale des phrases…etc.), soit sur l'aspect psychologique de crainte de commettre des fautes et de se montrer incompétent, ce qui entrainerait l'illustration d'une mauvaise image des entretenus devant les embaucheurs.

En fait, notre échantillon a majoritairement déployé les stratégies de substitution pour compenser les lacunes lexicales. Ces procédures s'articulent en premier lieu autour du recours à l'alternance codique, aux gestes et aux mimiques qui peuvent voiler les obstacles communicatifs momentanés. Nous avons également observé la mobilisation des interjections (euh, mm), des allongements, des pauses, des accentuations et des répétitions permettant de gagner du temps pour construire des phrases correctes et trouver les segments équivalents. Par ailleurs, comme apport principal, la présente recherche nous a renseigné que les stratégies d'évitement ont été fortement adoptées (l'abandon des buts de communication, l'inachèvement des interventions…etc.) dans le but d'éviter toute sorte de risque de commettre des erreurs soit sur l'aspect linguistique ou même sur l'aspect socioculturel lors de l'entretien en écartant tous les savoirs incertains. Il est à préciser qu'en entretien d'embauche universitaire, les stratégies d'abandon des buts de communication ont servi l'entretenu non seulement à surmonter les obstacles communicatifs et les états d'embarras, mais aussi, à assurer le bon fonctionnement des interventions en évitant les silences.

Conclusion

Les stratégies de réalisation des buts de communication ont été rarement mobilisées par le candidat car commettre des erreurs lors d'un entretien d'embauche peut affecter sa face devant les recruteurs. Ces diverses stratégies de résolution de problèmes de communication mobilisées par les candidats illustrent la volonté de ces derniers à surmonter leurs difficultés de production en s'appuyant sur leurs ressources linguistiques, non et para linguistiques afin de maintenir leurs tâches interactionnelles en langue française. Généralement, les entretenus ont privilégié des procédures individuelles, néanmoins leurs interventions ont affiché plusieurs fois un caractère de coopération avec leurs partenaires de communication (les embaucheurs) en les sollicitant de leur venir en aide.

Par ailleurs, les candidats en entretien d'embauche universitaire ont prouvé une certaine compétence de communication. Celle-ci s'est manifestée dans leurs capacités à surmonter les difficultés rencontrées (psychologiques/lexicales). Elles s'articulent autour des compétences linguistiques qui leur ont servi à s'appuyer sur leurs ressources lexicales, des compétences interactives permettant d'agencer les tours de parole en respectant les règles d'allocution interactionnelles, des compétences encyclopédiques manifestées dans les règles d'usage qui ont suivi les aspects situationnels et socioculturels de la langue cible, des compétences stratégiques qui ont constitué le noyau de la compétence de communication du fait qu'elle a permis de mobiliser et d'illuminer les autres composantes de la compétence de communication. Autrement dit, c'est la capacité des candidats de planifier, d'organiser et de mener à bien les interactions verbales en entretien.

Au terme de notre travail, nous avons tenté de porter un regard critique sur le barème ainsi que sur les critères de recrutement utilisés à l'université M'hammed Bougara Boumerdès, en proposant une grille d'évaluation pour les entretiens d'embauche universitaires (filière : français). Cette grille peut servir de mieux décrypter le profil des entretenus et d'augmenter la validité des évaluations faites lors des entretiens.

En somme, le présent travail nous a montré que face à l'obligation de communiquer en langue française, les entretenus lors des entretiens d'embauche universitaires, ont fourni des efforts nécessaires (les diverses stratégies mobilisées) qui ont reflété leurs compétences interactionnelles assurant le succès de l'interaction. Dans cette perspective, l'on peut s'accorder que « *les outils linguistiques apparaissent, s'organisent et se normalisent progressivement sous la pression des besoins crées par la réalisation de la tâche* ». (PY, B.1993 :20).

Conclusion

En effet, nos analyses mettent en avant les ressources que les locuteurs-candidats déploient afin de produire des énoncés valorisants qui mettent en valeur des compétences spécifiques. Ainsi, la présente étude tente de participer au développement des recherches sur les compétences interactionnelles dans des contextes institutionnels, en contribuant par des approches renouvelées à son champ théorique.

En guise de conclusion, nous pouvons considérer que nos objectifs de recherche ont été atteints. Néanmoins, certaines questions méritent d'être reconduites dans des travaux ultérieurs.

Autrement dit, comme tout travail de recherche, le nôtre présente des limites à savoir :

- La nature de notre corpus (les enregistrements) sur lequel se fonde notre analyse. En effet, nous avons tenu compte principalement de l'aspect verbal et l'aspect non verbal mentionnés dans notre grille d'observation ainsi que quelques aspects para verbaux qui sont considérés comme des marqueurs stratégiques. Alors qu'aujourd'hui, les paramètres multimodaux constituent une partie primordiale dans l'analyse des conduites communicatives (Monada, L. : 2004). Ce qui élargira nos hypothèses dans les recherches à venir.
- Le nombre des enregistrements nous semble peu suffisant pour nous permettre de bien appréhender les démarches de résolution des problèmes de communication adoptées par les candidats lors d'un entretien d'embauche. Mais le recours à l'approche qualitative de recherche nous a autorisé (à notre sens) de limiter les enregistrements.

De ce fait, des recherches longitudinales pourront être réalisés afin de mieux décrypter les stratégies interactionnelles des candidats, et de mettre en lumière leurs compétences de communication.

Références bibliographiques

Références bibliographiques

- ***Ouvrages :***

- Aktouf, O., (1987), Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations : Une introduction à la démarche classique et une critique. Canada, Montréal : Les Presses de l'Université du Québec.
- Allouche, V., (2013), Connaitre et pratiquer les actes et stratégies de discours. France, Paris : L'Harmattan.
- Amiel, M. ; Bonnet, F., (2002), Recruter sans trop d'erreurs : Procédures, Outils, méthodes. Belgique, Bruxelles : Editions De Boeck Université.
- Bange, P., (1992), Analyse conversationnelle et théorie de l'action. France, Paris : Les Editions Didier.
- Baylon, C. ; Mignot, X., (1999), La communication. France, Paris : Edition Nathan.
- Benaouda-Zemouli, H., (2017), Pour une didactique comparée des langues en Algérie. Algérie, Alger : Dar Samar.
- Charaudeau, P., (1980), Langage et discours : élément de sémiotique de sémiolinguistique (Théorie et pratique). France, Paris : HACHETTE.
- Commarmond, G. ; Exiga, A., (2012), Réussir ses Entretiens De Recrutements. France, Paris : Dunod.
- Cosnier, J. ; Brossard, A., (1984), Communication non verbale : Co-texte ou contexte ?. Paris, France : DELACHAUX & NIESTLE.
- Cosnier, J. ; Kerbrat-Orecchioni, C., (1987), Décrire la conversation. France, Lyon : Presses Universitaire de Lyon.
- Ghiglione, R., (1986), L'homme communiquant. Paris, France : Armand Colin.
- Goffman, E., (1973), La mise en scène de la vie quotidienne : la présentation de soi. France, Paris : LES EDITIONS DE MINUIT ET ERVING GOFFMAN.
- Goffman, E., (1974), Les rites d'interaction ; traduit par Kihm, A. France, Paris : Edition de Minuit.
- Goffman, E., (1987). Façon de parler ; traduit par Kihm, A. France, Paris : Editions de Minuit.
- Gumperz, J., (1989), Engager la conversation. Introduction à la sociolinguistique interactionnelle ; traduit par Dartevelle, M. ; Gilberet, M. ; Issac, J. France, Paris : Edition de Minuit.
- Huu Ngoc, N., (1996), Esquisse pour un portrait de la culture vietnamienne. Vietnam : The gioi

Références bibliographiques

- Hymes, D-H, (1984), Vers la compétence de communication. France, Paris, Crédif-Hatier.
- Jakobson, R., (1963), Essais de linguistique générale ; traduit par Ruwet, N. France, Paris : Edition de Minuit.
- Kerbrat- Orecchioni, C, (1986), L'implicite. France, Paris : Armand Colin.
- Kerbrat- Orecchioni, C, (1992), LES INTERACTIONS VERBALES : Tome 2. France, Paris : Armand Colin.
- Kerbrat, Orecchioni, C, (1980), L'énonciation : de la subjectivité dans le langage. France,Paris : Armand Colin.
- Kerbrat-Orecchioni, C, (1994), Les interactions verbales : Variations culturelles et échanges rituels Tome 3 (2ème éd). France, Paris : Masson et Armand Colin.
- Kerbrat-Orecchioni, C, (2005), Le discours en interaction. France, Paris : Armand Colin.
- Kerbrat-Orecchioni, C., (1990), Les interactions verbales : Approche interactionnelle et structure des conversations Tome1 (3ème éd). France, Paris : Armand Colin.
- Kerbrat-Orecchioni, C., (1996), La conversation. France, Paris : Editions du Seuil.
- Kramsch, C. (1991), Interaction et discours dans la classe de langue. France, Paris : Hatier/Didier.
- Lüdi, G. ; Py, B, (2003), Etre bilingue. Suisse , Berne: Lang.
- Mfoutou, J-A., (2016), Essai sur le langage humain. Paris, France : L'Haramttan.
- Moirand, S., (1982), Enseigner à communiquer en langue étrangère. France, Paris : HACHETTE.
- Ras. P., (2018), Le grand livre de l'entretien d'embauche. France, Paris : Studyrama.
- Sandré, M., (2013), ANALYSER LES DISCOURS ORAUX. France, Paris : Armand Colin.
- Shannon, C. ; Wearver, W., (1949), The Mathématical theory of communication. Etats-Unis : university of illionois Press.
- Traverso, V., (2007), L'analyse des conversations. France, Paris : Armand Colin.
- Turchet, Ph., (2004), La synergologie (le langage des gestes). Paris, France : Les éditions de l'homme.
- Turchet, Ph., (2009), Le langage universel du corps. Canada, Québec: Les éditions de l'homme.

- Vion, R., (1992), La communication Verbale : Analyse des Interactions. France, Paris : HACHETTE Supérieur.
- Watzlawick, P. ; al., (1972), Une logique de la communication. France, Paris : Seuil.

➢ ***Articles :***

- Bange, P., (1992), A propos de la communication et d'apprentissage en L2, notamment dans ses formes institutionnelles .AILE (Acquisition et Interaction en Langue Etrangère. n°1, 53-85.
- Bilger, M., (1999), Quelques problèmes autour de la « représentation » des données orales. Barbéris J-M.
- Canale, M. ; Swain, M., (1980), Theoretical bases of communicative approches to language teaching and testing. Applied Linguistic, n°1, 1-47.
- Causa, M., (2002),L'alternance codique dans l'enseignement d'une langue étrangère. Stratégies d'enseignement bilingues et transmission de savoirs en langue étrangère. Suisse, Peter Lang SA.
- Chomsky, N., (1965), Aspectof the theory of syntax. Cambridage,M.I.T. press, Trad. Française (1971) : Aspect de la théorie syntaxique. France, Seuil, 283.
- Claude, G., (1983) « Des dangers de l'abus du schéma jakobsonien sur la communication », Études de communication [En ligne], mis en ligne le 17 mai 2012, consulté le 12 janvier 2020. URL : http://journals.openedition.org/edc/3322.
- Coulet, C-J., (2016), Les notions de compétence et de compétences clés : l'éclairage d'un modèle théorique fondé sur l'analyse de l'activité, Activités [En ligne], 13-1 | 2016, mis en ligne le 13 avril 2016, consulté le 10 avril 2022. URL : http://journals.openedition.org/activites/2745 .
- De Pietro, J-F ; Matthey, M. ; PY, B., (1988),Acquisition et contrat didactique : les séquences potentiellement acquisitionnelles dans la conversation exolingue. Suisse, Universités de Bâle et Neuchâtel.
- Edwards, J-A., (1993), Principales and constrasting systems of Discourse Transcription. Lampert.
- Faerch, C. ; Kasper, G., (1980). Processus and strategies in foreing language learning and communication. International Studies Bulletin,n°5, 47-118.
- Hocine, N., (2022), Pratiques argumentatives et dynamique interactionnelle des échanges en classe de FLE : analyse pragmatique des interactions verbales

d'apprenants algériens en situation de débat. Repéré à http://journals.openedition.org/ree/8909

- Holtzer, G., (2000), Stratégies d'apprentissage : une notion en mouvement. Consciences langagières, Frankfurt, Peter, Lang, n°24, 200.
- Hymes, D., (1980), Modèles pour l'interaction du langage et de la vie sociale. Traduction française de Quillard. Etude de Linguistique appliquée , n°37, 125-153.
- Interaction verbale et catégorisation dans l'entretien : sur une enquête sociologique à Louviers. In: Langages, 19e année, n°74. Dialogue et interaction verbale, sous la direction de Louis Guespin. pp. 47-91.DOI : https://doi.org/10.3406/lgge.1984.1172
- Kerbrat-Orecchioni, C., (1986), « Nouvelle communication » et « analyse conversationnelle ». In: Langue française, n°70.Communication et enseignement. pp 7-25; doi : https://doi.org/10.3406/lfr.1986.6368
- Lüdi, G., (1994), Dénomination médiate et bricolage lexical en situation exolingue. ALLE (Acquisition et Interaction en Langue Etrangère), n°3. pp115-146.
- Noukoud, A., (2000), La communication non-verbale dans l'entretien de sélection.Communication et organisation [En ligne], 18 | 2000, mis en ligne le 27 mars 2012, consulté le 15 décembre 2018. URL http://journals.openedition.org/communicationorganisation.
- Pastré, P., (1999), Travail et compétences : un point de vue de didacticien. Formation Emploi, 67, 109-125.
- Polisse, N., (1984),The use of compensatory strategies in seconde langage perfermence. Interlanhuage Studies Bulletin, n°8, 70-105.
- Pratiques communicatives en situation : objets et méthode de l'analyse d'interactionVéroniqueTraverso, Dans Recherche en soins infirmiers 2007/2 (N° 89), pages 21 à 32. Tiré de https://doi.org/10.3917/rsi.089.0021
- Riley, P., (1985), Strategy : conflit or collaboration ?, Mélange Pédagogiques. CRAPEL, n° 16, Université de Nancy, 91-116.
- Traverso, V., (1999),Perspective interculturelles sur l'interaction. éd, Lyon, PUL.

➢ ***Dictionnaire :***

- Baumgatner, E. ; Menard, Ph., (1996). Le Dictionnaire étymologique et historique de la langue française (848). France, Paris : Librairie Générale Française.

- Bellenger, L. ; Pigaller, Ph., (1996), Dictionnaire de la formation et du développement personnel (335). France, Paris : ESF Editeur. Dictionnaire universel francophone (1997). France, Pais : Hachette/ EDICF.
- Cuq, J-P., (2003), Dictionnaire de didactique du français langue étrangère et seconde. CLE Internationale.
- Dictionnaire de linguistique et des sciences du langage de J-Dubois (1994).France, Paris : Larousse.
- DUBOIS, J., (1994), Le Dictionnaire de linguistique et des sciences du langage. France, Paris : Larousse.
- Rey, A., (1995), Le Robert. Dictionnaire historique de la langue française. France, Paris : TOME 2.

➢ ***Thèses et mémoires :***

- Christophe, G., (2014), Les interactions verbales en France et en Grande-Bretagne ; Etude comparative de quatre petits commerces français et britaniques. (Thèse de doctorat en sciences du langage). Université Lumière Lyon 2.
- D'athenes, A-X., (2013), Analyse interculturelle des interactions dans les situations de commerce en Grèce et en Suisse Romande. (Thèse de doctorat en linguistique, Université de Berne). Repéré à http://biblio.unibe.ch/download/eldiss/14xirou_a.pdf .
- Gosteli-Corvalan, P., (2017), Organisation interactionnelle de récits conversationnels par des jeunes candidats lors d'un entretien d'embauche : le cas de FNS CRSII1 (Thèse de doctorat en sociolinguistique). Université de Neuchâtel, Suisse.
- Hamel, H., (2015), L'interaction verbale en classe de FLE : cas des étudiants de la première année français LMD de l'université de Biskra. (Mémoire de master en Didactiques des langues). Université de Biskra.
- Nussbaum, X. ; Delaloye, S., (2013), Expression non verbale de l'enseignant dans la conduite de la classe (Master of Arts/ of Science et Diplôme d'enseignement pour le degré secondaire I. Université de Laussane.
- Tijani, M- A., (2006), Difficultés de communication orales : Enquête sur les stratégies de communication des apprenants Nigérians de français en situation exolingue. (Thèse

de doctorat en Sciences du Langage, Didactique et Sémiotique).Université Franche-Comté.

- Tomc, S., (2006), Approche interactionnelle de la différentiation sexuelle dans la conversation parents/adolescents. (Thèse de doctorat en Linguistique Générale et Appliquée). Université Paris 5.
- Yahiaoui, Kh., (2016), Analyse des interactions radiophoniques polylogues d'Alger chaîne 3. (Thèse de doctorat en Sciences du Langage). Université d'Oran 2.

➢ ***Sitographie :***

- http://www.ernwaca.org/panaf/RQ/fr/definition.php consulté le: 11/07/2019
- http://www.teluq.uquebec.ca/diverscite
- https://emono.unibas.ch/catalog/download
- https://encryptedtbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcS8ANLW8g4Fx2t3M3lyDIBX3BdGuaUQy2taG92eX0mhpXsM1UIIQ&shttps://encryptedvumMujqIV5jLjC3jXp6Lvk3E2QpWyDSnUv7y0w&s
- https://journals.openedition.org/communication/858
- https://transphanie.com/linteraction-verbale
- https://www.adecco.fr/blog/2018/january/decrypter-langage-corporel-mains/
- www.memoireonline.com
- www.univ-boumerdes.dz

Table des figures

Table des figures

Figure 1 : Le schéma de communication de Kerbrat-Orecchioni, C. (1980 :19)..... 31
Figure 2 : Image téléchargée sur Google 38
Figure 3 : Image téléchargée sur Google..... 39

Table des illustrations

Table des illustrations

Illustration 1 : Processus de communication proposé par Ghiglione, R. (1986 : 38)..... 23
Illustration 2 : Modèle de schéma de la communication de Jakobson, R. (1963 :214)..... 26
Illustration 3*:* Signes para-verbaux (« para » dans la mesure seulement où ils interviennent dans des interactions à dominante verbale)..... 41
Illustration 4 : La transaction commerciale..... 68
Illustration 5: Les types de l'entretien..... 69
Illustration 6 : L'entretien d'embauche VS la conversation 71
Illustration 7 : Classification des stratégies de communication (Riley, P., 1985 :105) 110
Illustration 8 : Schéma des stratégies de communication proposé par Bange, P. (1992 :60). 115
Illustration 9 : La structrure de l'intercation en entretien d'emabuche..... 140

Liste des tableaux

Table des tableaux

Tableau 1 : Tableau de transcription proposé par Traverso, V.(2007)..... 56
Tableau 2 : Les questions de l'entretien de Ras, P. (2018) 88
Tableau 3 : Tableau des critères de recrutement de l'université de Boumerdès 123
Tableau 4 : Tableau des critères d'évaluation 214

Résumés de la thèse

Résumé :

Produire des actes interactionnels corrects en montrant les compétences et les capacités adéquates au poste à pourvoir constituent un moyen de présentation de soi efficace dans le contexte de l'entretien d'embauche universitaire.

En effet, l'objectif de la présente recherche consiste à observer et à relever les mécanismes stratégiques interactionnels déployés par les entretenus afin de surmonter les difficultés rencontrées et de réparer les pannes communicatives lors de l'entretien d'embauche universitaire. De ce fait, nous avons amorcé notre travail par une question centrale : *Les candidats aux entretiens d'embauche d'enseignants à l'université M.B de Boumerdès, adoptent-ils des stratégies interactionnelles relevant de la compétence interactionnelle aux entretiens de l'année 2017/2018 ?* Et deux questions secondaires : *Quelles sont les stratégies interactionnelles utilisées par les candidats aux entretiens universitaires ? Ces stratégies sont-elles suffisantes pour prouver des compétences interactionnelles lors des entretiens d'embauche ?* Pour répondre à ces questions de recherche, nous nous sommes inscrite dans le cadre de la linguistique interactionnelle d'orientation ethnométhodologique en utilisant des outils d'analyse puisés chez plusieurs auteurs.

Les résultats de ce modeste travail révèlent que les candidats de l'université M'hamed Bougara Boumerdès année 2016/2017 lors des entretiens d'embauche universitaires, déploient des procédures stratégiques interactionnelles relevant de leurs compétences de communication dans le but d'achever leurs interventions et donner une bonne impression d'eux-mêmes aux recruteurs. En fait, la majorité des entretenus a recours à la substitution pour compenser les lacunes lexicales et surmonter les instants de blocages communicatifs en entretien d'embauche. Nous avons remarqué également la mobilisation des stratégies d'évitements et d'abandon des buts de communication pour éviter tous les savoirs incertains qui peuvent amener le candidat à commettre des erreurs lexicales ou sociales en interaction avec les embaucheurs. Par ailleurs, nous avons constaté l'utilisation de quelques plans potentiels de stratégies de réalisation des buts de communication à savoir : la création lexicale.

A travers cette recherche, nous avons voulu mettre en évidence la puissance des compétences stratégiques interactionnelles des candidats comme compétences- clés permettant de produire des interventions efficaces valorisant les compétences pertinentes pour le poste à pourvoir.

Mots- clés : interaction verbale- entretien d'embauche- compétence interactionnelle- stratégies interactionnelles.

Abstract :

Producing correct interactional acts by showing the appropriate skills and abilities for vacancies is an effective means of self-presentation in the context of university job interview. Indeed, the objective of the present research is to observe and identify the strategic interactional mechanisms deployed by the interviewees in order to overcome the difficulties encountered and repair the communicative breakdowns during the university job interview. Therefore, we started our work with a main question: Do the candidates to the job interviews of teachers at the MB University of Boumerdès, adopt interactional strategies related to the interactional competence in the interviews of the year 2017/2018? In addition to two secondary questions: What are the interactional strategies used by the candidates in university interviews? Are these strategies sufficient to demonstrate interactional competence in job interviews? In order to answer these research questions, we used the framework of interactional linguistics with an ethnomethodological orientation, using analysis tools drawn from several authors.

The results of this modest work reveal that the candidates of the university M'hamed Bougara Boumerdès, year 2016/2017, during the university job interviews, deploy strategic interactional procedures relating to their communication skills in order to complete their interventions and give a good impression of themselves to the recruiters. In fact, the majority of interviewees resort to substitution to compensate for lexical gaps and overcome moments of communicative blockages in job interviews. We also noticed the mobilization of avoidance strategies and abandonment of communication goals to avoid all uncertain knowledge that can lead the candidate to commit lexical or social errors in interaction with the recruiters. Furthermore, we found the use of some potential plans of strategies for achieving communication goals, namely: lexical creation.

Through this research, we aimed to highlight the power of candidates' strategic interactional skills as key competences to produce effective interventions that enhance the relevant competences for vacancies.

Key words: verbal interaction - job interview - interactional competence - interactional strategies.

ملخّص:

يُمثِّل إنتاج تصرفات تفاعلية صحيحة من خلال إبراز الكفاءات والقدرات المناسبة للمناصب الشاغرة وسيلة فعالة للتعريف بالذات في سياق مقابلة العمل الجامعية.

يهدف هذا البحث في الواقع إلى ملاحظة وإيجاد آليات استراتيجية تفاعلية يتبناها من أُجريت معهم المقابلات بغية تذليل الصعوبات التي يواجهونها وإصلاح الأعطال التواصلية أثناء مقابلة العمل الجامعية. وبناءً على ذلك، استهلَّينا عملنا بسؤال محوري: هل يتبنى المترشحون لمقابلات العمل للتعليم في جامعة م ب ببومرداس استراتيجيات تفاعلية متعلقة بالكفاءة التفاعلية في مقابلات العمل لعام 2018/2017؟ وكذا سؤالين فرعيين: ماهي الاستراتيجيات التفاعلية التي يتخذها المترشحون للمقابلات الجامعية؟ وهل تُعتبر هذه الاستراتيجيات كافية لإثبات الكفاءات التفاعلية أثناء مقابلات العمل؟ وللرد على هذه الأسئلة تبنينا في إطار اللسانيات التفاعلية لمنهج الجماعة (الاتجاه الاثنوميثودولوجي) مستعملين من اجل ذلك أدوات تحليل مستمدَّة من عدَّة مؤلفين.

تكشف نتائج هذا العمل المتواضع أنَّ مترشحي جامعة محمد بوقرة ببومرداس لسنة 2017/2016 أثناء مقابلات العمل الجامعية ينتهجون إجراءات استراتيجية تفاعلية متعلقة بكفاءاتهم في التواصل بهدف إتمام مشاركتهم وإعطاء صورة حسنة عن أنفسهم لمدراء مقابلات التوظيف. يلجأ غالبية من تُجرى معهم مقابلات العمل إلى الإبدال لتعويض الفجوات المعجمية وتجاوز لحظات الجمود التواصلي في مقابلات العمل. كما لاحظنا أيضا تعبئة استراتيجيات التفادي والتخلي عن أهداف التواصل تجنبًا لكافة المعارف غير المؤكدة والتي يمكن لها أن تؤدي بالمترشح إلى ارتكاب أخطاء لفظية أو اجتماعية أثناء تفاعلهم مع مدراء مقابلات التوظيف. ضف على ذلك أنَّنا عايننا استخدام بعض المخططات المحتملة لاستراتيجيات تحقيق أهداف التواصل وعلى وجه التحديد: انشاء المصطلحات.

وددنا من خلال هذا البحث توضيح قوة كفاءات المترشحين الاستراتيجية التفاعلية مثل الكفاءات الجوهرية التي تسمح بإنتاج تدخلات فعالة مقيِّمة للكفاءات المتعلقة بالمناصب الشاغرة.

الكلمات المفتاحية: تدخل لفظي – مقابلة عمل – كفاءة تفاعلية – استراتيجيات تفاعلية.

Annexes

La transcription

Vocal 01 :

E1 : Bon j'espère que vous avez passé un agréable voyage.

C : Oui ça va::.

E1 : Présentez-vous brièvement.

C : = D'ACCORD.

E1 : Très bien donc présentez-vous.

C : Bonjour↑ je me présente euh c'est mademoiselle Ch I je viens euh::: de Tlemcen euh euh donc euh donc j'ai eu mon doctorat cette↑ année euh euh:::: c'est en MAI 2017 c'est en didactique du FLE à l'université de Tlemcen.

E1 : Mm en didactique ?.

C : = OUI de français langue étrangère de l'université de Tlemcen, donc j'ai fait des formations↑ et euh:::: des stages en différents pays pour mieux développer mes compétences euh en pédagogie↑ et en didactique↑ .

E1 : C'était quoi le thème de euh votre thèse ?.

C : C'était sur le manuel scolaire le manuel scolaire comme facteur motivant↑ et/ou démotivant de l'enseignement/apprentissage du français langue étrangère dans le cycle primaire algérien.

E1 : C'était quoi la problématique que vous avez abordé?.

C : C'est euh:::: euh c'est de chercher↑ qu'est-ce que motive ou démotive les apprenants dans les manuels qu'ils utilisent et pourquoi.

E1 : Et vos questions secondaires étaient quoi?.

C : Euh:::: mm:::: euh:::: c'étaient de savoir euh c'est euh euh:::: mm:::: si↑ le manuel scolaire véhicule la COMPETENCE LINGYUISTIQUE ET CULTURELLE.

E1 : Dans le contenu?.

C : = Euh OUI:::: c'était euh euh:::: sur l'image l'idône et sur les textes et c'était sur:::: mm:: euh les activités pédagogiques.

E1 : Et vous êtes arrivée à quoi comme conclusion ?.

C : Euh:::: (inaudible) certains euh j'ai discuté avec certains inspecteurs de l'éducation nationale et des enseignants en leur posant euh:::: quelques euh:: questions donc mm:: euh ils ont euh:: proposé euh euh:::: d'ajouter des:: images donc euh euh:: afin de le rendre motivant et euh euh euh::: des exercices euh euh:::: d'application et euh quelques remédiations et d'ajouter euh des textes courts basés euh:: mm euh sur les actes de parole et euh mm:: sur des thèmes euh euh:: authentiques .

E2 : Pour vous qu'est-ce qu'il motive l'étudiant euh euh euh pardon l'élève ? Et euh qu'est-ce qu'il le motive dans le manuel scolaire ?.

C : L'image euh euh:: l'image c'est l'élément euh qui euh qui euh qui capte leur intérêt et euh donc c'est les activités euh grammaire orthographe donc euh :: euh :::: donc a:: ça les motivent et les éléments euh euh :: démotivants sont les textes donc euh euh sont longs donc on trouve pas des éléments culturels donc algériens euh euh qui leur qui captent leur attention.

E1 : Quelle était votre démarche de travail comment vous avez procédé est-ce que vous avez fait une enquête euh euh des entretiens ou euh ?.

C : A:: oui.

E1 :Des questionnaires ?.

C : Oui euh euh j'ai fait un questionnaire donc euh destiné aux enseignants euh de euh français cycle primaire euh::

c'était au niveau de la wilaya de Tlemcen et pour avoir des participants de 48 wilayas j'ai euh distribué mon euh euh mon questionnaire sur Facebook et euh:: euh:::: et euh:: euh:: et via MMS donc pour avoir des réponses donc mon questionnaire euh euh composé de vingt questions euh:: euh:::: donc des questions fermées euh donc euh il contient donc également des questions ouvertes donc voilà c'est ça ben j'ai fait euh j'ai fait euh euh un entretien avec certains inspecteurs de français donc.

E2 : Donc vos participants euh euh sont uniquement des enseignants euh enseignants inspecteurs de français ?.

C : OUI OUI.

E2 : (Inaudible) et tu ne penses pas qu'en vérité c'est l'élève qui sait ce qu'il le motive et le démotive dans le manuel ?.

C : Euh:: euh:::: j'ai pensé j'ai pensé mmm que sont euh euh::::.

E2 : Ce sont des enseignants de quel niveau euh 3ème année primaire ou quoi ?.

C : De donc 5ème année primaire (Il change de position).

E1 : (Inaudible) moi euh j'aurai préféré avoir 50% enseignants et 50% des élèves pour dégager les éléments motivants et démotivants dans le manuel euh:: est-ce qu'ils n'ont pas dit ça le jour de votre soutenance ?.

C : M:::: si bein ils m'ont proposé d'interroger les élèves (Il serre les mains).

E1 : (Inaudible) donc tu fais ça dans ton article d'habilitation donc euh l'apprenant est le savant de ces éléments (inaudible).

C : Euh:: c'est vrai exactement.

E1 : Si tu demandes à des apprenants de dégager les éléments motivants et démotivants ils vont te répondre honnêtement et convenablement contrairement aux enseignants et aux inspecteurs

C : Oui oui sah↓c'est vrai.

E1 : Très bien.

E3 : C'était quoi la durée de votre soutenance ?.

C : Mm:::: c'était euh:: quatre heures.

E3 : Ein ?.

C : Quatre heures↑ euh on avait euh euh ils ont ein sur euh c'était des euh questions sur les éléments qui manquent↓ dans mon travail ils ont essayé de me donner des↑ des remarques euh euh pour euh:: faire d'autres d'autres recherches à l'avenir (inaudible) c'étaient des questions sur la méthodologie les questions qui m'ont posé c'étaient euh :::: sur la méthodologie la méthodologie.

E1 : (Inaudible) maintenant décrivez nous votre parcours professionnel et ce que vous avez travaillé déjà ?.

C : Euh j'ai pas↓ euh:: eu euh:::: donc j'ai pas eu une↓ expérience donc euh

E1 : Professionnelle ?.

C : =Je n'ai pas travaillé↓ donc euh::.

E1 : Ni dans le collège ni à l'université ni des heures comme ça de vacations ?.

C : Bein euh j'ai seulement↓ euh seulement j'ai travaillé dans une école↑ privée (Il penche la tête vers le bas)

E1 : Dans une école privée ?

C : Oui oui dans une école privée↑ donc j'ai enseigné le↑ FOS donc euh:::: euh c'était euh:: c'est des ingénieurs

(inaudible) j'ai euh même enseigné des petits enfants donc de primaire et euh:::: le préscolaire

E1 : Parlons des ingénieurs comment vous avez travaillé comment ça été votre expérience ?

C : Donc euh j'ai établi moi-même un programme euh:: basé euh:::: plutôt sur j'ai basé sur euh sur leur je suis basé sur leur besoin euh:: pour leur besoin professionnel

E1 : Mm:: c'était des ingénieurs en formation ou ils travaillent ?

C : Ils travaillent donc euh ils travaillent dans un cadre euh euh euh dans une société

E2 : Dans quel domaine ?

C : Des ingénieurs de Sonatrach et même les imames de la mosquée ils font des cours de français euh euh c'est des débutants euh euh (inaudible)

E1 : C'était quoi le programme euh vous avez quoi comme objectifs ?

C : C'est comment écrire des CV comment écrire euh remplir des formulaires euh

E1 : Donc c'était sur l'écrit ?

C : Euh euh oui sur l'écrit scientifique et euh euh mm::

E1 : Administratif

C : Administratif

E2 : Donc tu as travaillé avec des ingénieurs qui ne savent pas euh écrire un CV ? ou une demande ?

C : Mm:: oui mm::

E1 : A bon

E2 : C'est bizarre

C : (Rire) c'était le cas

E2 : Bein quand euh on travaille le FOS et on travaille comme vous dites sur des besoins des apprenants (inaudible) et dans ce cas euh euh

C := Oui

E2 : Donc et comme toi tu travailles avec des ingénieurs de Hydrocarbure donc ces gens souhaiteraient perfectionner leur écrit en français donc comment tu peux perfectionner leur écrit en français ? Donc ce n'est pas avec le FOS là on est plutôt dans la:::: c'est plutôt on est avec le ALP

C : Donc euh euh:: c'est plutôt un but professionnel donc c'est pour ça euh:: c'est pourquoi j'ai préféré de forger sur ça

E1 : Donc (inaudible) c'est pas le FOS c'est l'écrit administratif en général que ce soit le CV la demande les rapports etc par ailleurs si tu prends une école militaire tu dois apprendre à ces gens-là de maitriser le français de leur domaine (inaudible) et c'est la même chose avec des ingénieurs de hydrocarbure tu dois travailler avec concepts ou des concepts clés en relation avec l'hydrocarbure.

C : Euh euh donc c'est de travailler la lexique euh euh le vocabulaire.

E1 : C'est le fait de travailler avec le lexique en relation avec leur domaine sin par exemple ils ont des écrits en hydrocarbure oui ça c'est faisable mais sinon euh.

C : C'est ma première expérience Wallah c'est ma première expérience c'est pour ça donc euh (il détourne le regard)

E1 : Oui je comprends normalement c'est l'administration avec laquelle vous avez travaillé devait euh euh:: préciser et de tracer le programme selon les besoins des apprenants

C : Mm:: oui

E1 : Généralement ils vous disent venez travailler avec telle ou telle classe en donnant le premier jour euh le programme à suivre ↓

C : Oui exactement sah

E1 : Vous avez parlé d'imame ?

C : OUI mm:: oui (inaudible)

E1 : Qu'est-ce que tu as fait comme cours ?

C : J'ai euh fait des cours d'initiation ↑ à la langue française

E1 : Il était un imame !

C : Oui un imame euh euh:: il voulait apprendre à parler ↑ le français pour aller à l'étranger euh pour aller travailler en France

E1 : Mm::

E2 : (Inaudible)

C : Je faisais l'alphabet euh euh::::

E1 : (Inaudible)

E2 : =Donc vous avez signalé que vous êtes dans la spécialité didactique mais si on lit votre demande vous avez parlé comme spécialité des langues et civilisation euh bon vous avez eu votre doctorat LMD en français langue étrangère et civilisation comment ça ?

C : Donc euh euh l'intitulé de notre spécia de notre euh spécialité de nos diplômes c'est mentionné langues et civilisation littérature c'est Ibnmoussa ↑ qui a modifié le titre c'est Ibnmoussa ↑ c'est lui euh euh qui a

E1 : =C'est qui ?

C : C'est Ibnmoussa

E2 : C’est qui ?

C : C’est le responsable mm::

E2 : C’est le directeur de l’école doctorale ?

C : Oui donc il a suggéré l’intitulé cette année

E1 : Donc vous êtes les deux spécialités↑?

C : Euh euh mais moi je suis plutôt didactique moi en didactique (jouer avec le stylo).

E2 : Alors dans votre demande tu mentionnes la didactique comme spécialité et tu demandes la littérature ? Donc vous êtes en didactique et tu demandes la littérature↑ ! Regarde↑ en lisant votre demande je suis (inaudible) alors comment ?

C : Oui oui moi j’ai suivi mon diplôme euh euh mon attestation donc c’est pour ça j’ai mis euh euh:: c’était l’intitulé de mon diplôme donc c’était la euh euh

E2 : =Donc le titre de votre diplôme c’est langues et civilisation et littérature euh euh

C : Oui c’est ça

E2 : Pourtant euh (inaudible)

C : OUI oui moi j’ai suivi (rire) mon diplôme↓ donc euh euh (rire)

E1 : Alors vous habites à Tlemcen ?

C : Oui

E1 : Et comment vous allez faire si vous êtes recrutée à Boumerdès ?

C : Donc euh euh bein donc la distance pour moi c’est pas:: un handicape↑ donc je pourrais me déplacer euh je peux↑ même louer↑ un appartement donc donc euh euh en cas où ça serait nécessaire donc

E1 : Apparemment il sera nécessaire ein !

C : (Rire)

E1 : Tu as mis combien du temps six heures ?

C : Euh cinq cinq heures de route

E1 : Mm:: cinq heures de route

C : Oui euh cinq heures de route

E2 : Et si vous commencez à 8 :30h ?

C : Donc dans ce cas-là je dois louer euh un appartement euh euh mm(Il met la main sur la bouche)

E1 :=Alors avez-vous passé un entretien ailleurs ?

C : Ein ?

E1 : Avez-vous passé un entretien ailleurs ?

C : Donc euh donc euh c'est mon premier entretien (Il joue avec le stylo)

E1 : Et vous avez déposé ailleurs ?

C : Euh ailleurs↑ oui

E1 : C'est où ?

C : C'était à l'ouest↑

E1 : Où exact ?

C : A Mascara à Oran euh et à Tissemsilt

E1 : Et en cas où vous serez recruté à Oran ou à Mascara ?

C : Et à Mostaganem↑ aussi

E1 : D'accord donc en cas où vous serez recruté là-bas Boumerdès ne serait pas euh euh de votre priorité ?

C : Je vais voir↑ (rire)

E1 : Sincèrement si vous serez admise euh Boumerdès sera pas de votre priorité sincèrement ? Si vous êtes recrutée à Mascara et admise à Boumerdès qu'est-ce que tu vas choisir ? Sincèrement

C : Euh euh:: dans ce cas-là je sais pas (rire) je ne sais pas moi

E1 : On veut savoir madame logiquement tu vas choisir le plus proche automatiquement écoute ça ne risque pas à (inaudible) sincèrement ? d'ailleurs vous vous habitez à Oran vous habitez à Oran donc toutes ces régions sont les plus proches logiquement ein donc par exemple si vous serez admise à Oran tu prends Oran sinon si vous serez admise à Mascara et à Oran tu choisis toujours Oran logiquement

C : Oui mm:::: euh euh::

E1 : Donc Boumerdès c'est le dernier choix c'est ça ?

C : Donc à savoir donc on verra

E1 : On verra possible tu vas aimer Boumerdès

C : (Rire) oui (rire)

E3 : Décrivez-vous maintenant

C : Ein ?

E3 : Décrivez-vous maintenant

C : (Rire) donc je suis euh (rire) je suis quelqu'un de timide mais donc euh euh:: (inaudible)je suis quelqu'un motivé donc euh je me passionne ce que je fais donc euh:::: j'aime bien comme ça intégré une équipe de recherche et de faire des contacts avec des experts donc voilà ou l'éducation en général

E1 : Je vous ai envoyé un mail vous l'avez reçu ? Pourquoi vous n'êtes pas venue hier ?

C : Parce que j'l'ai reçu tard (rire)(hochement de tête)

E1 : Donc tu n’as pas consulté ta boite c’est ça ?

C : Voilà (rire) je voulais dire que moi je l’ai lu tard donc euh.

E1 : Ein ?

C : (Rire) j’l’ai lu tard euh c’était ma faute de ne pas vérifier euh euh:: mon mail

E1 : moi je vérifie mille fois par jour donc ça se voit que Boumerdès ne fait pas partie de votre priorité (inaudible)

C : Ein !

E2 : Alors d’après votre dossier euh apparemment euh vous avez réalisé une euh DES communications ?

C : Oui DES communications

E1 : Parlez-nous de l’une de ces communications

C : C’était à (inaudible) c’était à Paris c’était euh euh sur les dialectes inconnus euh euh j’ai présenté une communication euh euh sur sur:: euh:::: sur:: les dialectes inconnues en Algérie j’ai choisi comme dialecte le couranji donc c’est un dialecte inconnu de la wilaya de Béchar

E2 : C’est le couranji ?

C : Oui oui c’est un dialecte euh inco euh in(il frappe la table avec ses doigts)

E1 : Inconnu

C : Oui voilà merci inconnu

E2 : Il fait partie de quelle langue ? le berbère ?

C : OUI c’est le mélange euh euh:::: de berbère et les arabes et euh euh::

E2 : Oui d’accord et qu’est-ce que tu as fait ?

C : Euh:: elle n’a pa::s euh un statut comme langue euh

E2 : Certainement c’est un dialecte

C : Oui donc euh

E1 : Tu as travaillé sur cette langue d’un point de vue sociolinguistique ou euh psycholinguistique ou euh

C : D’un point de vue purement sociolinguistique donc euh

E1 : Donc sociolinguistique ok

C : Donc euh j’ai analysé le lexique les mots les styles euh:: comment euh les mots euh:::: euh mm:: les emprunts et même euh euh:::: le grammaire

E1 : (Inaudible)

C : Un rapprochement grammatical euh

E1 := C’est-à-dire sur le plan grammatical ce dialecte euh:: est obéit aux normes et aux règles grammaticales de l’arabe ou le berbère ?

C : Le grammaire berbère le grammaire berbère

E1 : Ein ?

C : Grammaire berbère

E1 : (Inaudible) comment ?

C : Euh euh:: c’était des emprunts arabes euh berbères français et même mm:: en français euh::

E2 : A bon !

E1 : Dominante ?

C : Mais une dominance berbère

E1 : Où se situe exactement cette région ?

C : De quelle région ?

E1 : Oui

C : De quelle région euh:: mm:::: de la région Tabelbala la région Tabelbala de Béchar la Wilaya de Béchar

E1 : Oui je connais je connais

E2 : C'était quoi votre problématique ?

C : C'était euh euh

E2 : Et euh et et pourquoi vous avez choisi de travailler sur un dialecte et sur cette région spécialement ?

C : Euh:::: mm:::: c'est mon prof qui m'as suggéré de travailler sur un dialecte et sur cette région.

E2 : Sur quel titre ?

C : Euh:: mm dans le cadre de mon stage doctoral euh:::: les langues inconnues donc euh il m'a suggéré de travailler sur cette langue euh:: mm:: pour faire euh:::: pour faire connaitre connaitre pour faire connaitre aux autres

E1 : Revenons à vous euh dans un mot quel est votre point fort ?

C : Responsable responsable je suis responsable

E1 : d'accord

C : Mon point fort euh euh mon point fort euh euh:::: je suis quelqu'un de motivé motivé donc euh

E1 : Ein mo ?

C : Motivé

E1 : Motivé ou motivant ?

C : Ein comment ?

E1 : Motivante par exemple si tu vas enseigner la littérature est ce que euh euh vous avez cette capacité euh:: de motiver les élèves ?

C : J'aimerais bien

E1 : Et quelles sont maintenant vos points faibles ?

C : Comment ?

E1 : Quelles seraient vos points faibles ?

C : Franchement la timidité enfin euh:::: (silence)

E1 : Qu'est-ce qu'il vous réveille le matin ?

C : Ein ?

E1 : Pourquoi vous vous réveillez le matin ?

C : (Rire)

E1 : (Inaudible)

C : Euh:::: pour faire des recherches pour lire pour euh ::

E3 : =Tous les matins ?

C : Euh:: pour des tâches ménagères euh (rire) euh

E2 : Alors euh euh bon dans votre cursus universitaire quel est ou quels sont les modules que vous ont intéressé ?

C : Modules ?

E2 : Oui

C : Euh:::: la didactique euh l'anthropologie mm::

E2 : Amm

C : Euh:: initiation à la psychologie euh:::: psychopédagogique et euh::::

E2 : Quand vous faites une recherche comment vous procédez euh vous consultez des thèses euh:: des articles euh::donc comment vous vous organisez ?

C : Donc euh je fais des recherches sur internet euh:: et euh:::: on lit euh j'utilise des livres donc euh::

E2 : Amm oui

C : Et euh euh je demande des conseils euh à des enseignants pour qu'ils me donnent des euh:: des euh:: des pistes pour travailler

E2 : Un auteur que vous avez lu et vous a marqué en littérature d'accord enfin je ne sais pas un roman ou un ouvrage euh:: théorique littéraire

C : C'est (inaudible)donc j'ai lu plusieurs romans mais c'est (inaudible) qui euh ::

E2 : (Inaudible) ?

C : Oui c'est un roman euh de la littérature française euh:: c'est Albert camus donc Albert Camus

E1 : Et la littérature algérienne ?

C : La littérature algérienne !

E1 : Oui

C : C'est Assia Djebar ?

E1 : Qu'est-ce que vous avez lu ?

C : (Rire) euh:: mais j'ai pas lu (rire) j'ai pas lu ses livres donc euh donc euh::::

E2 : Quel est le livre que avez lu ?

C : Mais euh:: j'ai pas lu les livres de Assaia Djebar tellement euh:: tellement euh::::j'ai analysé euh:: euh euh euh le fils de si Abderrahmane euh c'est un texte euh:: c'était euh:::: un extrait euh::::

E2 : Donc c'était un extrait d'un ouvrage de Assia Djaber c'est ça ?

C : Euh::::

E2 : Résume nous l'extrait

C : Il présente un algérien instruit un algérien qui veut aller euh suit ses études jusqu'au bout euh donc euh:::: euh::

E1 : Qu'est-ce qu'ils disent de vous ?

C : Ein ?

E1 : Qu'est-ce qu'ils disent généralement de vous les collègues l'entourage euh les proches les enseignants ?

C : Je euh euh j'aime bien travailler euh:: travailleuse donc euh:: (rire)

E2 : Bon vous dites que euh que euh l'un de vos défauts c'est donc euh la timidité donc comment vous faites pour gérer ce problème quoi par ce que tu vas enseigner devant un public devant des étudiants et donc vous imaginez toutes les scènes et tous les problèmes qui peuvent vous arrivez avec les étudiants ?

C : Bein c'est pour ça que j'ai présenté des communications c'est pour euh euh:::: c'est pour m'améliorer donc (rire) donc euh

E1 : Vous faites des formations en communication ?

C : Ein ?

E1 : Vous faites des formations en communication ?

C : Non euh euh je présente des communications

E1 : Aa:: tu présentes des communications ?

C : Oui

E1 : Très bien

E2 : Alors vous dites que si vous serez recrutée chez nous vous aurez pas de problèmes euh euh problème d'arriver à 8h euh:: et de quitter euh le département euh euh à 15 :30h ein?

C : Oui y a pas de problème donc euh:: voilà

E2 : Alors le volume d’horaire que vous pouvez assurer ?

C : 9heures normalement 9heures

E1 : Vous pouvez vous ça c’est ce que vous devez ça vous devez l’assurer ça c’est sûr

E2 : Donc ça c’est pour tout le monde ?

C : Oui moi j’aime bien travailler euh mm::

E1 : Et combien de jours par semaines pratiquement ?

C : Deux jours !

E1 : Deux jours c’est l’idéal

C : Trois jours !

E1 : D’affilé ?

C : Euh euh donc moi je compte m’installer donc euh dans le cas où euh:: donc j’installe donc y a pas de problème

E1 : Tu connais le prix d’un appartement à Boumèrdes ?

C : Ein ?

E1 : Le prix d’un appartement à Boumerdès

C : C’est environ deux millions deux millions et demi un F2.

E1 : Mm:: donc on vous souhaite bon courage alors je vous remercie j’aimerais bien de vous avoir parmi nous euh et euh:: vous serez informée par les résultats soit par internet soit par d’autres moyens

C : D’accord

E1 : Merci et bonne fin de journée et bon voyage

C : D’accord merci euh merci Monsieur

E2 : Bon voyage

C : Merci madame

E3 : Bonne journée

C : Merci

Vocal 02 :

E1 : Bon vous êtes ?

C : Je m'appelle B

E1: Présentez-vous en quelques mots

C : Donc euh mm:: euh:: je m'appelle B je viens de Dellys euh:::: euh:: je suis titulaire d'un magister en didactique français actuellement je suis professeure de l'enseignement moyen voilà

E1 : Depuis ?

C : Depuis 2010

E1: 2010 euh:: vous êtes titulaire ?

C : D'un magister je suis titulaire d'un magister

E1: Et vous êtes titulaire dans votre poste ?

C : OUI OUI

E1 : Confirmée ?

C : Oui euh euh DEPUIS 2011

E1 : Euh:: très bien qu'est-ce qu'il vous motive pour changer euh de:: d'emploi euh franchement ein ?

C : Euh:: c'est pour évoluer un peu (rire) donc euh::

E1 : Pour évoluer

C : Oui (rire)

E1 : Alors c'est pour ça mm:: alors vous voyez que le fait d'enseigner à l'université est une évolution par rapport à à::

C : = Oui (rire) depuis quand je travaille au moyen donc c'est ça je veux changer

E1 : Donc le motif est le changement ?

C : Oui (rire) pour ne pas stagner.

E1 : Ce n'est pas la question de finance ?

C : Euh:: mm:: euh:::: oui

E1 : mm::

C : Mais c'est pas une prioritaire

E1 : Ce n'est pas une priorité !

C : C'est pas une priorité pour l'instant (rire)

E2 : Racontez-nous votre expérience au collège (inaudible)

C : Euh euh le début c'était chwiya difficile euh:: mm:: je n'étais pas prête peut être à faire face à euh:::: pour la pression (inaudible) euh par rapport aux élèves à l'administration par rapport aux inspecteurs euh:::: même je travaille dans un établisseme::nt j'ai j'ai eu des difficultés mais euh euh:::: mais depuis que j'ai changé euh euh ça fait cinq ans que je travaille euh:: à euh:::: à Sahel Bouabarek les environs de Dellys euh:::: sincèrement euh euh le climat est agréable vraiment c'est magnifique j'ai du mal à quitter loken machi pour l'enseignement supérieur (rire) ter euh:::: donc je reste euh:::: là

E2 : Donc quand vous avez parlé de difficultés avec les élèves l'administration comment euh:::: tu as su gérer ça ?

C : Euh euh euh

E2 : (Inaudible)

C : (Inaudible)

E2 : Et comment vous avez réagi par rapport à ça ?

C : C’est juste il faut trouver des stratégies euh euh

E2 : =Lesquelles par exemple ?

C : Ein ?

E2 : Lesquelles ?

C : Euh euh euh (inaudible) la communication euh euh j’ai utilisé euh:: pour chaque élève donc j’ai essayé de trouver des points euh euh faibles celui qui a peur euh euh de l’administration euh:: il faut le menacer euh:::: celui qui a peur de ses parents euh donc et il cherche à avoir la note donc euh euh

E1 : =Très bien

C : Donc par rapport à ça

E3 : Par rapport à ça !

C : Par rapport à ça

E1 : Parlez-nous de vos points faibles et vos points forts

C : Mes points forts !

E1 : Oui

C : Si euh euh je commence quelques chose je vais jusqu’au bout je ne lâche pas (rire)

E1 : Vous pouvez résumez ça euh euh

C : = Résumer ?

E1 : Qualifiez euh en un mot

C : (Inaudible)

E1 : Et quel est votre point faible ou quel serai votre point faible ? si vous avez

C : J’en ai (rire)

E1 : Ein ?

C : (Rire) je n’ai certainement

E1 : Mm::

C : Euh euh je m’exprime mal parfois je sais pas comment m’exprimer dans certaines situations

E1 : C’est-à-dire euh euh:: vous n’avez pas euh:: vous ne pouvez exprimer ce que vous voulais ?

C : Oui c’est ça parfois

E1 : Sinon !

C : Le trac le euh je euh:: le trac euh:::: je perds le fil mais trop par fois c’est trop

E2 : Et comment vous faites dans la classe ?

C : (rire) la classe c’est pas pareil la classe c’est mon espace euh:::: (rire) euh:::: donc j’arrive à le gérer mais euh:: dans certaines situations euh::

E1 : (Inaudible) alors imaginez-vous que vous êtes en classe devant un élève ou un étudiant curieux ein qu’est-ce que vous allez faire ?

C : Euh:::: mm:: euh j’évite de provoquer euh:::: j’l’évite

E1 : Comment c’est un élève qui vous intimide euh

C : = Euh:: euh généralement dans une euh euh telle situation je lui montre que euh euh mm je lui montre que ce qui a fait n’est pas acceptable le fait de lui expliquer que ce n’est pas:: ce n’est pas euh euh c’est pas faisable euh euh ça sera pas euh::::

E1 : Comment voyez-vous le travail à l’université mm par rapport au collège comment vous le voyez (inaudible) essayez de comparer par rapport à votre expérience au collège donc comment voyez-vous l’enseignement à l’université par rapport au collège (inaudible)

C : Euh euh mm:: par rapport au public euh euh c'est-à-dire que euh:: les étudiants je pense que sont plus faciles à gérer mais par rapport au contenu que je vais proposer euh euh ça peut être euh euh ça demande plus de recherches mm:: euh euh en plus aa:: la recherche euh donc

E1 : Pourquoi vous imaginez que les étudiants sont plus faciles à gérer (inaudible)?

C : Euh euh au collège quand j'ai travaillé euh quand j'ai travaillé avec les élèves de première année moyenne et avec des classes de quatrième année euh euh il y a une TRES GRANDE différence

E1 : Et avec ?

C : Avec les quatrièmes années

E1 : Comment ça ?

C : Euh euh ils sont grands sont mures ils sont plus respectueux par contre les premières années il faut euh il faut leur montrer tout euh:: mmm::

E1 : Moi je dirais oui c'est vrai sont plus grands mais on a les quatrièmes années qui ont devenus des adolescents (inaudible) donc ce n'est-ce pas donc il y a beaucoup de facteurs donc il y a l'un et l'autre d'accord (inaudible)

C : Mais quand on arrive à certain âge on fait pas:: on fait pas certains bêtises (rire) en plus euh euh

E2 : (Inaudible)

E3 : =Ecoute même à l'université on travaille avec un public difficile à gérer (inaudible) on peut pas le gérer le dominer donc c'est pas évident

E1 : Parlez-nous de votre relation avec les collègues de travail

C : Les collègues ?

E1 : Oui imaginez que je prends mon téléphone et je demande euh euh par exemple à votre directeur son avis qu'est-ce qu'il va dire de vous ?

C : Directrice (rire)

E1 : Oui mm qu'est-ce qu'il va me dire sincèrement sincèrement

C : J'ai (rire) j'ai pas de problèmes avec elle possible qu'elle va vous dire que je suis la plus sérieuse (rire

E1 : Donc elle va nous dire que tu es l'enseignante la plus sérieuse c'est ça ?

C : (Rire) oui sérieuse

E1 : A par ça ?

C : A par ça ?

E1 : Oui

E2 : Sur le plan personnel qu'elle est euh euh

E1 : =La personnalité

E2 : Oui voilà

E1 : Alors ?

C : Directrice ?

E1 : Oui la directrice que vous avez

C : La directrice EUH euh mais j'ai pas:: y a pas:: euh euh y a pas un rapport personnel vraiment dans le moyenne donc euh:: (rire) sur le plan de travail euh euh

E1 : = NON NON C'est le fait de décrire votre personnalité d'accord

C : Silence (rire)

E2 : Ein ?

C : (Rire) je peux pas deviner (rire)

E1 :Par exemple ils vont dire de moi que monsieur X yakhdem sérieux yakhdem ou bien yakhod aray tu vois ?

C : (Rire)

E1 : Donc (inaudible) qu'est-ce qu'il va dire de vous ?

C : Mais la directrice n'a pas me dicter ce que je dois faire euh euh.

E1 : = Oui mais elle a une image de vous

C : Oui mais je sais pas:: elle m'a jamais demandé de faire quelques chose donc elle peut pas savoir ida nakhod ray wela lala ça c'est pa::s euh (rire) euh euh mais question euh le euh euh ponctualité et tout euh euh

E1 : Donc vous n'avez pas de problèmes de travail et tout euh euh

C : = Là où je travaille maintenant c'est une ambiance (inaudible) euh euh

E1 : C'est une ambiance (inaudible) et vous êtes bien placée ?

C : OUI OUI

E1 : Donc vous n'avez pas de problèmes d'équipe euh euh

C : NON NON

E1 : (Inaudible)

C : = Par contre là où j'ai travaillé avant j'avais des problèmes

E1 : Donc vous n'êtes pas l'origine de problème ?

C : Ein ?

E1 : Donc vous n'êtes pas l'origine de problème ?

C : Non c’est pas question euh j’arrivais pas euh:::: mm:: euh euh à trouver ma place c’est-à-dire euh euh il y avait des personnes euh euh euh y avait des personnes euh:: certaines personnes qui avaient plus d’influence sur euh euh (rire) ils auraient toujours ce qu’elles voulaient euh euh mais là où je travaille aujourd’hui euh euh j’ai pas ce genre de problèmes

E1 : Quelle est la différence ?

C : Là où je travaille maintenant il y a des gens qui ont des bonnes traditions c’est ça c’est-à-dire euh euh (inaudible)

E2 : Pour les préparations euh euh euh des cours comment vous procédez cette tâche ?

C : Mes préparations ?

E2 : Oui

C : Comment je procède ?

E2 : Oui

C : Euh:::: euh:: d’abord je fixe les objectifs je fixe les objectifs euh euh je cherche euh euh je choisis le support qui euh euh:: qui convient au:::: à mes élèves et euh euh e::t je je euh:::: je fais un plan pour gérer le temps comment euh:: je vais euh je vais euh euh les amener à déchiffrer la règle euh euh et euh euh et je prépare quelques activités d’application qui pourra pour mieux fixer la leçon

E2 : Quelles sont vos références euh vous exploitez les manuels scolaires euh euh

C : = OUI::::

E2 : Comment ?

C : Euh euh euh donc pour les activités de langues généralement je change mais généralement j’utilise ce qu’il y a dans le manuel pour ne pas euh euh pour ne pas euh euh::::

E2 : Et les examens ?

C : Et les examens ?

E2 : Oui

C : Les sujets d'examen généralement je l'élabore moi-même mais parfois on échange avec euh:: avec les collègues de euh euh:::: des autres établissements

E1 : Donc vous allez proposer euh euh::

C : On s'échange

E1 : Donc des sujets puis vous choisissez le plus adaptable aux élèves (inaudible) c'est ça ?

C : Pour les sujets des devoirs on n'est pas obligé a:::: de faire un sujet commun

E1 : Mm::

C : Et pour les compositions on fait des séances de coordination et on partage euh euh c'est-à-dire euh:::: les les tâches chaque enseignant doit donc euh:: préparer le sujet d'un niveau et euh euh on essaye de se mettre d'accord sur euh:: les euh:::: voilà

E1 : D'accord

C : C'est un travail de euh comment dit le travail de groupe euh euh (rire)

E1 : Travail de coordination

C : Oui c'est ça aujourd'hui je perds mes mots

E2 : Donc votre CV euh vous vous inscrivez en didactique et tu as fait une formation en didactique en magister euh:: est-ce-que tu peux nous expliquer (inaudible) comment tu peux solliciter les élèves à apprendre (inaudible)?

C : Euh:: (inaudible) j'essaye de trouver une situation qui me qui qui intéresse les élèves et qui les motive donc euh:::: un sujet d'actualité euh:: un sujet de euh:::: issu de leur milieu euh de leur euh qui en charge leur intérêt pour euh::

E2 : Mm

C : Pour au moins garantir que la majorité des élèves vont essayer de produire parce que le problème euh:: c'est que euh:: il y a des élèves qui ne produisent rien dans la séance de la production écrite toujours ils remettent les copies vides euh

E2 : Justement comment vous pouvez amener l'élève à mieux rédiger à parler et à produire enfin euh:: à mieux rédiger en français ?

C : Euh:::: justement c'est le fait d'amener l'élève à dépasser un mot en français et donc j'essaye de leur montrer qu'il est facile il est réalisable donc on peut faire quelques choses donc euh:: même vous ne faites pas un travail un travail un travail parfait les premiers temps mais après vous pouvez le faire quelques choses donc je dépasse ça euh:::: cet obstacle j'ai choisis donc donc euh:::: je fais donc euh euh la situation puis la formulation donc euh euh:: je formule la consigne après euh euh

E2 : Que pensez-vous du programme algérien ?

C : Programme ?

E2 : Programme de première année euh:::: de troisième année

C : Euh:::: si euh:: je parle de profil d'entré et de sortie je sais pas euh:: ils reflètent pas la réalité euh:::: c'est-à-dire c'est ambitieux par rapport au milieu où je travaille euh c'est pas euh:::: ils ne reflètent pas la réalité euh:: ce que nous avons et ce qu'on arrive euh euh à la fin de l'année donc il y a un grand écart ce qui est annoncé dans les

programmes et ce qui se fait sur le terrain il y a un grand écart c'est c'est euh je pense que euh:::: je pense que ça doit être euh:: c'est à revoir

E2 : Comment qu'est que vous pouvez proposer comme solution ?

C : (Silence) euh:::: parler de la réalité c'est-à-dire qu'il faut pas fixer des objectifs euh euh des objectifs qui ne reflètent pas euh:::: la réalité voilà impossible euh:: un élève de première année euh::::

E1 : =Donc vous parlez de contenu des programmes vous ne voyez pas l'adéquate entre le contenu des programmes avec le niveau des élèves (inaudible) vous avez compris (inaudible ?

C : Oui

E1 : Alors vous pensez que ces facteurs peuvent défavoriser l'apprentissage du FLE au collège en Algérie ?

C : OUI ça n'aide pas les élèves à euh:::: découvrir d'autres euh:::: voilà

E1 : Donc ça englobe les supports et tout ?

C : Oui euh:: justement mon travail de magister porte sur ça

E1 : Justement on arrive à votre travail de magister

E3 : =Voilà donc parlez-nous de votre travail de magister vos objectifs de recherche euh:: voilà

C : Alors le magister euh:: le magister j'ai travaillé sur l'ethnocentrique

E3 : Ein ?

C : L'ethnocentrique euh:::: l'ethnocentrique c'est un terme emprunté aux sciences euh:: sciences sociales euh:::: j'ai essayé donc de le traiter dans un cadre didactique donc euh:::: c'est quoi l'ethnocentrique c'est le faite de se

référer à sa culture euh à sa culture et:::: de prendre sa culture pour une référence euh et euh

E1 : =(Inaudible)

C : (Rire) voilà (rire) selon les définitions de l'ethnocentrique on est tous ethnocentrique à des degrés mais dans un degré extrême on est amené à rejeter la culture de l'autre euh en analysant justement les manuels et les programmes j'ai remarqué que le manuel n'aide pas l'élève à à dépasser euh:::: sa culture euh:: toujours on insiste sur les euh:::: on donne de de l'importance euh:::: à la culture algérienne en supprimant euh:::: de euh:: d'autres euh:::: d'autres cultures étrangers euh culture française on parle de la langue française donc elle est écartée donc ça n'aide pas les élèves à euh:::: à s'ouvrir par contre dans les programmes ils disent que euh on doit former un citoyen ouvert à la civilisation euh mondiale et euh et voilà

E2 : Alors on peut dire que les algériens d'une manière générale ont un complexe avec la langue de l'autre et plus précisément avec la langue française euh jusqu'à maintenant le citoyen algérien trouve que la langue française est la langue de l'ennemie ou plus encore c'est la langue de la colonisation (inaudible) donc vraiment euh:::: cette mentalité ou ces représentations n'empêchent le peuple algérien à apprendre le français mm:: euh:::: (inaudible) donc en tant que didacticienne comment tu peux apprendre le français aux apprenants sans faire appel à toutes ces représentations vous voyez ?

C : Justement euh:::: ça demande euh:::: un travail euh:: d'abord il faut les amener à réfléchir euh:::: mm euh:::: sur le lien qui lie la langue française à l'image de colonisation euh:::: il faut déconstruire cette image euh:: donc on peut facilement avec des supports avec des activités mm euh maintenant surtout l'approche interculturelle euh maintenant

avec les thèmes de ces dernières années on trouve beaucoup d'activités euh qui qui justement qui nous aident à travailler le euh à déconstruire les (inaudible) euh:::: comme euh::::

E1 : Oui (inaudible) c'est un problème parce que le prof de l'histoire enseigne des trucs euh l'enseignant d'arabe aussi après tu viens toi pour enseigner le français (rire)

C : Au collège j'ai un collègue qui enseigne l'histoire alors euh notre discussion quotidienne c'est que moi j'enseigne la langue de l'ennemie aux apprenants et il m'a dit qu'il fait montrer aux élèves les crimes des français et que moi je viens de leur enseigner la culture et la langue française euh:::: donc à la fin de l'année je lui dit euh:: euh on arrive à obtenir des résultats euh:: de 50% de euh par contre en histoire 80% euh 90% des élèves euh donc j'ai lui dit regarde le fruit de votre travail maintenant(rire) c'est une forme de euh c'est une blague mais pour dire que c'est vrai euh je lui demande toujours pourquoi vous ne faites pas la différence entre la euh la phase coloniale et le le euh::::

E3 : = Et le trésor linguistique

C : (Rire) voilà

E1 : Revenant à votre travail de magister vous n'avez pas parlé de votre problématique

C : Euh:::: mm:::: euh j'ai essayé de montrer que les élèves euh:::: que l'ethnocentrique euh:::: fait un obstacle à l'apprentissage du français

E1 : Donc l'interrogation sur ça est-ce qu'il constitue un obstacle ou pas ?

C : Oui

E1 : Expliquez ?

C : Euh l'ethnocentrique est omniprésente dans les euh les comportements et les euh euh:: les discours prononcés par les élèves à propos de les défis culturels français donc euh voilà

E1 : Quelle était votre démarche que vous avez suivi dans votre travail ?

C : Euh m:::: j'ai procédé par j'ai euh:::: j'ai euh:::: j'ai d'abord commencé par euh euh:: par la distribution des questionnaires euh::

E1 : Mm:::: une enquête ?

C : Oui une enquête euh:: une enquête de mm:::: de euh

E : = Oui

C : J'ai de euh j'ai essayé de euh:::: d'aborder les techniques des mots associés euh:::: c'est-à-dire on donne à l'élève des éléments de euh déclencheurs et euh:::: on lui demande de euh:: on lui demande de citer les premiers mots qui qui euh:: qui lui bien (inaudible) euh:::: c'est-à-dire la langue c'est quoi la langue française c'est quoi euh:: la culture française euh:::: mais mais euh:: mais mais ça m'a pas donné des résultats exactes euh:: parce que m:::: voilà

E2 : Alors tu n'as pas travaillé sur les manuels ?

C : SI:::: j'ai fait une étude sur les manuels c'est pour euh:::: dans un deuxième étape c'est-à-dire euh au début c'était de montrer euh m:::: euh est-ce que les élèves euh sont ethnocentriques ou bien ouverts euh à la culture française est-ce qu'ils euh euh est-ce qu'ils euh:: mm:::: et ensuite j'ai fait euh une séance d'expérimentation euh c'est-à-dire j'ai leur distribué des images représentants des aspects de la culture française j'ai choisi euh euh le m:: le partage des rôles entre l'homme et le les femmes des tâches ménagères euh des activités ménagères ménagères elles montraient euh certaines scènes elles montraient euh des rôles

partagés autrement c'est-à-dire euh m:: euh euh c'est les femmes qui font des activités euh euh euh masculines c'est-à-dire euh dans la société algérienne dans d'autres c'est le contraire c'est l'homme euh qui s'occupe euh des tâches mé mé ménagères euh donc euh c'est là que j'ai pu euh remarquer que c'était euh les élèves n'arrivaient pas euh euh à se détacher de leur culture pour aborder cette réalité qui est étrangère à eux ils savaient que c'était euh c'était de la culture française mais euh euh mais comme si il s'agit d'un euh euh d'un d'un aspect de la culture algérienne après je suis passée à l'analyse du euh manuel euh pour voir est-ce que les manuels est-ce que le contenu proposé aux élèves euh de classe français euh mm:::: pour voir est-ce qu'il les aide à dépasser euh euh euh cette tendance parce que l'élève euh euh est-ce qu'il les amène à euh euh à s'ouvrir la culture des autres

E4 : Et euh euh euh (inaudible) l'université comment tu peux vérifier cette ethnocentrique avec les étudiants du FLE ?

C : A l'université une contribution ?

E4 : Euh oui

C : Alors nous dans l'enseignement moyen on n'arrive pas à:::: à faire grande chose parce qu'il y a toujours ours euh l'in l'introduction de euh des éléments de la culture étrangère est considérée comme une menace euh aux valeurs identitaires algériens euh c'est ça c'est ça ce qui fait euh m:: obstacle à amener euh les élèves à euh s'ouvrir au monde mais je pense dans un cadre universitaire on peut on fait confronter à des élèves à des à des euh des éléments culturels étrangers de la culture française donc ça va donner des résultats positifs

E1 : (Inaudible)

C : Euh euh (silence) on corrige d'abord l'image universitaire euh

E1 : L’étudiant

C : Oui l’image que fait l’étudiant universitaire euh euh pour qu’il puisse corriger euh euh voilà

E1 : (Inaudible)

C : Oui c’est un thème euh euh

E1 : Oui je pense que euh euh pour vous c’est un thème didactique mais en réalité c’est de la sociolinguistique c’est ça

E4 : (Inaudible)

C : Les futurs citoyens sont formés à l’école donc euh euh c’est l’école qui euh euh doit former les futurs citoyen si on arrive euh euh en classe des langues à aider les élèves à à s’ouvre et à accepter l’autre euh euh on aura des futurs citoyens euh euh on commence par l’école voilà il faut il faut c’est ça

E3 : Alors (inaudible) donc comment tu peux convaincre des étudiants euh des euh universitaires à accepter ou bien même à emprunter la culture de l’autre enfin euh la culture française du moment qu’on parle des étudiants du FLE alors vous imaginez qu’on est des étudiants de M2 essayez de nous convaincre

C : (Rire) euh (rire)

E1 : Moi personnellement tu ne peux jamais me convaincre à adopter leur culture

C : (Rire)

E3 : Chaque cas est un cas

C : (Rire) mm(silence)

E3 : Oui allez y

C : (Rire) donc euh d’abord pour ouvrir un débat il ne faut pas éviter de euh on peu::t c’est-à-dire que vous n’êtes pas

obligé de euh euh d'adopter cette euh la culture de cette langue c'est-à-dire euh que toujours on pense que le faite d'apprendre la culture de l'autre pour y aller à la découverte euh ça va nous influencer à ça va nous amener à devenir euh euh comme lui euh à adopter leur culture alors qu'en réalité c'est pas ça l'objectif c'est apprendre euh euh les euh voilà

E1 : Est-ce que tu penses vraiment que euh qu'on on apprend une langue ou sa culture on sera pas pas influencé par cette dernière ne me dis pas euh si tu lis Zola Albert Camus tout ça

E3 : Ih ih

E1 : =Euh ya wallah ghir ykharjok menddin (rire)

C : (Rire) yakhah euh influencé dans le sens de euh

E1 : =Je parle pas que de négatif d'accord

E2 : Oui bein je peux apprendre sans être influencé

E1 : C'est-à-dire bon euh on oublie le français on peut apprendre la culture ou la langue japonaise sans être influencé

E3 : Ein ?

C : C'est pas pas euh

E1 : Ecoute je parle pas je ne pose pas de jugement euh (inaudible) j'ai dit est-ce qu'on peut apprendre une culture sans être influencé ?

C : C'est pa::s euh euh donc peut être j'ai mal employé le mot influencer je vais dire adopter

E1 : Adopter ?

C : Oui adopter perdre ses valeurs

E2 : Ein.

C : Adopter voilà mais influencé c'est vrai

E3 : (Inaudible)

E1 : Alors à votre avis est-ce qu'on a oublié de vous poser une question ?

E2 : Oui oui

C : (Rire) non non

E3 : Attendez attendez

E1 : Alors qu'est-ce qu'on a oublié qu'elle est la question qu'on a pas posé ? Qu'est-ce que euh vous avez attendez comme questions et on a pas posé ?

C :Non

E1 : Aucune ?

C : Oui (rire)

E3 : Attendez euh vous êtes célibataire ?

C : Oui

E2 : Est-ce que vous avez d'autres projets ?

C : Non non

E3 : Vous avez d'autres projets hors wilayas vous allez dé euh démanger lointaine euh

C : =Non

E3 : Vous êtes sûre ?

C : Oui oui

E3 : Vous êtes sûre sûre ?

C : Oui:::: j'en suis sûre

E2 : Alors présentez-nous rapidement votre village

C : Alors je suis d'origine de Taouerta je suis née à Taouerta J'habite au village Ouled Sabar euh C'est une région qui

s’appelle Azrou c’est entre Dellys et Taouerta voilà j’ai passé une grande partie de ma vie à Taouerta c’est une ville frontière euh euh voilà

E3 : (Inaudible)

C : Donc euh euh::

E1 : Donc tu es l’adjectif qualificatif de Dellys?

C : (Rire) je m’attendais à cette question (rire)

E1 : M::::

C : Alors euh c’était une ville qui avai::t c’était comme euh c’était à peu près comme Alger avant comme Alger

E1 : C’était ?

C : Oui c’était y avait la Casbah euh c’étai::t une ville qui avait vraiment euh une culture

E3 : Sa propre culture

C : Voilà sa propre culture voilà ils avaient leur culture euh leur façon de parler leur gastronomie leurs chansons leur euh euh mais euh depuis 2003 euh depuis le séisme tout a changé donc euh donc ce n’est plus ce n’est plus comme avant donc elle est une ville comme toutes les autres

E2 : Elle a perdu son aspect culturel euh euh son âme

C : Oui voilà elle a perdu son âme

E3 : Comment ça quelle est la relation entre le séisme et euh

C : =Après le séisme l’ancienne ville euh a été détruite et on a commencé à construire euh les allons tours et maintenant comme euh:: ça explosé c’est-à-dire des des gens qui viennent de partout comme avec promotion immobilière donc elle a perdu son style euh elle a perdu son style architecturale euh voilà même ça a influencé les gens par rapport à leur mode de vie donc du coup par exemple quand j’étais étudiante euh élève au

collège quand l'aïd lakbir rapproche ou bien l'aïd sghir on savait c'est-à-dire il y avait des gens qu'ils ont leurs traditions euh on savait comme ça voilà c'était juste un exemple c'est juste un exemple euh on connait tout le boulanger on achète des gâteaux maintenant on voit plus euh cette euh on voit plu::s ce voilà c'était juste un exemple c'était juste un exemple maintenant on voit plus ces images ces trucs

E1 : Donc c'est la nostalgie tu es nostalgique

E3 : Tu as une nostalgie à ces moments

C : Non non j'ai j'ai non non c'est pas ça je suis pas nostalgique euh parce que je ne suis pas dellyssienne je me considère pas comme dylyssienne donc je ne fais pas partie de cette culture j'habitais dans un village on avait notre mode de vie on avait euh c'est complétement différent euh mais c'est un constat c'est-à-dire que ce changement était brutal et rapide c'est-à-dire du jour au lendemain tout à changer j'ai euh voilà donc j'ai parlé des gens qui habitais à cette à euh euh voilà

E3 : Sinon on commence à 8:30 est-ce que vous pouvez arriver à cette heure

E1 : On sort à 15 :30

E3 : Voilà donc on finit à 15 :30 ?

E1 : Et je vous informe que justement c'est le seul département qui finit à cette heure

C : Oui normal ça m'arrange

E1 : Et on travaille trois jours par semaine

C : Trois jours ?

E1 : Oui

C : Oui

E1 : Euh ça vous arrange oui ?

C : =Oui

E1 : Oui ou non ?

C : OUI

E1 : Et douze heures ?

C : Douze heures ?

E3 : Oui douze heures

C : Euh oui

E1 : Plusieurs modules !

C : Oui↓

E1 : Oui ou non ?

C : OUI (rire) je suis en train de faire les calculs (rire)

E1 : Quels sont les modules que vous pouvez assurer ?

C : Mm::::

E1 : Vous connaissez les modules de LMD ?

C : Mm:::: euh euh:::: ein

E1 : Ein vous connaissez les modules de LMD ?

C : Euh mm:: mm alors j'étais une étudiante à l'ENS donc c'est pour ça euh voilà

E1 : A:: l'ENS c'est un peu différent ?

C : Oui c'est un peu différent mais euh mais j'étais en contact avec des personnes euh euh:::: qui:: qui qui faisaient leurs études à Alger à Alger 2

E1 : A Bouzareah ?

C : A Bouzareah oui justement donc quand même sur euh euh j'ai une petite idée sur voilà

E2 : (Inaudible)

C : (Inaudible)

E1 : Alors répondez-moi franchement

C : =Oui

E1 : Vous avez déposé votre dossier ailleurs ?

C : Oui à l'ENS et à Tizi et ici à Boumerdès

E1 : Si vous serez acceptée à l'ENS et à Boumerdès et à euh::

C : Bon Tizi non je compte pas la choisir

E1 : Donc c'est entre Boumerdès et l'ENS alors laquelle qui va vous intéressez l'une de ces deux universités ou bien quel est votre premier choix ?

C : Oui mon choix c'est Boumerdès

E1 : Oui c'est Boumerdès très bien alors par pourcentage

C : Ein ?

E1 : Un pourcentage

C : 90%

E1 : 90%

E2 : Pourquoi ?

E1 : Franchement

C : Euh la proximité parce que euh euh::

E1 : Tu cherches la pratique ?

C : Parce que euh (inaudible) donc c'est la première expérience euh à Boumerdès j'ai travaillé déjà à Alger c'est trop je termine à cinq heure donc euh c'est trop

E1 : Avez-vous une idée sur le département de français ?

C : A par monsieur X qui est mon camarade euh il m'encourage à venir euh euh::

E1 : =Donc vous avez des idées positives ?

C : Très positives (rire) très positives (rire) parce que j'étais très hésitante à Alger m'ont appelé ça fait vingt jours et à Boumerdès je ne savais même si je suis retenue ou non comme candidate donc euh j'étais j'étais euh euh j'étais en train de en train de choisir euh entre un poste que j'ai eu et un autre éventuel c'est ça justement euh qui est difficile c'est voilà sinon si c'était au au::

E1: Au même temps

C : Au même temps j'aurai opté pour Boumerdés

E1 : (Inaudible)

C : (Inaudible)

E2 : Tu fais des recherches non ?

C : SI je vais continuer à travailler à sur euh:::: euh euh

E3 : =A l'université

C : Voilà et plus je cherche aussi des solutions euh euh

E1 : Par rapport à ta problématique

C : Voilà parce que euh dans mon travail de magister euh j'ai proposé d'aborder l'approche interculturelle comme euh un remède mais mais:::: d'ailleurs la remarque m'a été faite le jour de la soutenance est-ce que c'est un remède magique pour nous régler euh voilà

E1: Qui étaient comme membres de votre jury ?

C : C'est monsieur A et madame B et mon encadreur était madame y donc je vais essayer de voir justement euh euh

E1 : =Le français et le manuel

C : OUI voilà et comment amener les élèves à s'ouvrir sans perdre ou toucher aux valeurs de de euh surtout il faut faut il faut rassurer les gens c'est sûr qu'on va aborder des éléments culturels mais c'est pas pour euh euh pour former des élèves euh c'est donc on va essayer de de est-ce qu'on peut trouver le juste milieu entre l'ethnocentrique et euh

E1 : =MM::

C : Et euh et::::

E1 : Donc vous laissez votre numéro d'accord et on va vous contactez

C : OK (rire).

E1 : Alors on vous laisse on se verra à la prochaine

C : Oui anchalah merci yaâtik saha

E2 : Au revoir

E3 : A la prochaine

C : MERCI A VOUS.

Vocal 03 :

E1 : Bonjour

C : Bonjou::r

E2 : Donc vous êtes ?

C : Donc je suis M je suis de Boumerdès bon j'ai un magister en génie électrique en fonction donc filière électrique enfin automatique euh (inaudible) donc c'est euh::

E1 : Filière euh Génie électrique ?

C : Oui Génie électrique yes c'est Génie électrique

E1 : Où ?

C : A (inaudible) Bordj Elbahri euh auparavant j'étais à l'INELEC ingéniorat à l'INELEC

E1 : Et qu'est-ce que tu fais maintenant ?

C : Actuellement je prépare mon doctorat en sciences euh:::: était euh dans le domaine de contrôle de contrôle contrôle

E2 : Dans la contribution

C : Oui voilà euh dans euh:::: dans la contribution donc d'un euh :: sur le plan théorique donc euh sur les euh commandes euh voilà rebus voilà

E1 : Sur les commandes rebus ?

C : Oui (inaudible) donc voilà

E2 : Alors (inaudible) et tu travailles sur quoi exactement ?

C : Bon donc je travaille pour le moment sur des robots (inaudible) donc je travaille aussi sur des robots de la rééducation donc voilà spécialement pour la rééducation

E1 : Parlez-nous de leurs systèmes

C : Donc c'est simple c'est la confusion des systèmes de formations des robots voilà

E2 : Donc tu parles des programmes et euh

C : =Donc voilà c'est ça des programmes et les systèmes robotiques euh mm:: auparavant j'ai travaillé sur le SPGA

E2 : Donc pour la rééducation et (inaudible) euh

C : = OUI:::: c'est ça c'est pour la rééducation c'est des grilles euh des grilles des euh pour et pour euh:::: les activités de rééducation c'est des entrainement sur les épaules euh mm euh:: voilà bon voilà

E2 : Combien de grilles ?

C : Ein ?

E2 : Combien de grilles ?

C : Euh mm euh:: cinq grilles (inaudible)

E1 : Alors tu as enseigné déjà ou bien euh tu as fait des vacations ?

C : Mm:: euh mm:::: bon oui j'ai fait des vacations à l'INELEC bon donc euh j'ai fait le SPGA bon euh donc VEH et DEH donc après le magister j'ai enseigné aussi à l'école technique après mon magister donc euh euh euh

E1 : L'école technique ?

C : Oui donc voilà c'est des TP sur le contrôle euh voilà euh

E1 : =Combien d'années ?

C : Bon euh euh à l'INELEC c'était une année euh et à l'école technique c'est euh un semestre euh voilà

E2 : Et ça s'est bien passé ?

C : Oui ça s'est bien passé oui c'était une expérience euh

E1 : Vous avez aimé cette expérience ?

C : Oui bien quand même bien il faudrait bien euh mm c'est bien de partager voilà le savoir avec les étudiants euh

E1 : Tu demandes aux étudiants de faire des recherches ?

C : mm euh euh les étudiants se focalisent sur les points donc euh mm mm euh sur les notes mais quand même c'était bien euh à l'INELEC c'était euh:: mm c'est des pratiques sur des cas donc on voyait les résultats et la règle euh voilà donc les étudiants étaient motivés par ça donc donc c'est pas de la théorie euh mm euh:: donc donc ils voient donc ils sont motivés pour travailler sur ça donc voilà donc

E1 : Tu viens d'où ?

C : Ein ?

E1 : Tu habites où ?

C : A Boumerdès

E2 : Ein ?

C : De Boumerdès

E1 : A:::: d'accord j'ai pensé que tu es venue d'Alger

C : NON:::: j'habite euh j'habite euh juste euh centre de Boumerdès donc pas de problèmes euh donc

E2 :Wachnou les programmes et les logiciels likhdamto bihom ?

C : Euh f l'INELEC euh khdamna bel programme de PLS c'est (inaudible) euh l'ancienne génération et euh et à l'école technique khdamna b LPA c'est le plan quatre euh donc euh donc voilà

E1: Whado gaà taàrfi l'architecture taàhom vraiment ?

C : Bon khdemt kbel wàlbali bihom euh donc donc euh déjà ala hado et les systèmes LPGA et euh mm:: et (inaudible) et euh avec les professeurs lokhrin donc voilà donc aussi dans mon ingéniorat euh mon projet d'ingéniorat j'ai implémenté euh euh un système de de euh une chaudière donc euh euh à l'aide d'un système embarqué donc sur un PC euh voilà avec (inaudible)

E1 : Vous êtes en quelle année ?

C : Cette année je suis en troisième année voilà

E2 : Donc on vous remercie beaucoup en chanté

C : (Rire) merci à vous euh vous merci beaucoup donc

E1 : On va vous contacter bonne journée

C : sahit tàich

Vocal 04 :

E1 : Bonjour

C : Bonjour pardonnez-moi s'il vous plait je suis un peu malade

E1 : Mm:: présentez-vous s'il vous plait

C : Donc c'est P bon euh:: j'habite à Toulouse ein j'ai eu mon doctorat en France euh mm:: c'était en 2010 ein mm euh et après j'ai fait un ATE en France et euh après je suis rentré en Algérie en 2012 11 et euh j'ai enchainé avec une vacation euh à Skikda euh par la suite euh j'ai accroché:: un contrat de maitre en Malaisie euh et je suis allé bien sûr euh bon j'ai passé trois ans et quelques mois dans l'ensemble euh et là je suis là aujourd'hui j'espère que je serais parmi vous anchalalah voilà

E1 : Pourquoi vous avez pas resté en Malaisie ?

C : Alors en fait je suis rentré pour des raisons familiales euh pour des raisons strictement familiales voilà et un peu climatiques aussi

E1 : Et la France euh::

C : = En France franchement euh bein j'ai des amis un peu partout euh mm:: je peux aller de temps en temps

E1 : Et euh ::

C : = Ou peut-être pour un congé sympathique pourquoi pas

E1 : Tu as travaillé en France non ?

C : Euh:::: sincèrement c'est trop difficile pour avoir un euh:: euh :::: de décrocher euh l:: HDR tu peux demander enfin accéder comme maitre de conf mais décrocher l'HDR c'est pa::s évident je vous cache pas euh:::: sàiba bazzef

E1 : Qu'est-ce que vous avez suivi dans votre cursus universitaire ?

C : = Alors pour l'opportunité j'ai mis Langue et Littérature Française euh dès que je suis parti en France euh mm en 2002 je pense sans ça euh mm j'ai enchainé directement le euh euh le MDEA c'est euh le master c'est la première promotion avant c'était le BEA voilà ils ont euh euh

E1 : =Ils ont changé le système ?

C : OUI voilà ils ont changé le système euh avec le LMD donc on était les premiers à euh pouvoir en profité de ce système euh:: j'ai décroché à euh euh euh:: mm la spécialité de euh dans la première année et c'était l'analyse de discours après euh mm:: je suis arrêté un an mm euh pour euh:: pour pouvoir le changer et m'orienter vers la plurilinguistique la psycholinguistique parce que:: euh mm:: j'aimais un peu beaucoup plus quelque chose scientifique euh mm voilà

E1 : Donc vous euh êtes spécialisé en ?

C : Euh:::: mm:: psycholinguistique je pense qu'elle est euh la psycholinguistique est expérimentale euh elle expérimente euh elle expériente par exemple euh la reconnaissance des codes et euh des mots euh:: mm aller euh politique elle traite la parole aussi euh euh mm:: je pense aussi la didactique la linguistique générale et la linguistique comparée beaucoup plus

E1 : C'est quoi

C : =Pardon euh:::: c'est euh le bilinguisme le problème euh (inaudible) qu'il y a euh donc voilà

E1 : Donc tout ce qui est en relation avec les sciences du langage

C : OUI:::: Oui:::: c'est ces travaux oui oui c'est les sciences du langage c'était ça

E1 : Parlez-nous de votre thèse de doctorat s'il vous plait

C : Euh franchement euh ça été en 2010 euh::

E1 : En détail

C : EN DETAIL franchement je vais vous parler glo glo globalement euh (rire).

E1 : =Parlez-nous de votre démarche votre thématique euh

C : La thématique euh

E1 : =Voilà tout ça

C : Euh la thématique c'était euh étude euh de modalisation collectives et neurolinguistiques des bilinguismes euh arabe français euh auprès des jeunes algériens de quinze seize ans voilà j'ai euh:: travaillé sur un corpus à Skikda euh et bon euh j'ai entamé par euh d'abord j'ai commencé par euh euh:: l'analyse classique c'est ce qu'on appelle contrastive vous l'connaissez très bien et euh après euh j'ai abordé le euh mm:: les problèmes des euh d'ordres syntaxiques euh euh:: à savoir euh le le euh bein euh :::: la syntaxe chomskyenne GOVER andrden euh le mouvement de (inaudible) euh euh c'est-à-dire l'arabe quand il parle il dit (inaudible) c'est-à-dire il traduit en français on voit le mouvement c'est-à-dire on trouve un français euh je me souviens bien dans ma thèse le français algérien donc c'est pas du français parisien mais c'est du français donc tu voulais auprès des jeunes euh un français parlé nous en tant qu'algérien on arrive à comprendre euh mais un français de France il fait des efforts après euh:::: la sémantique mentale euh tout ce qui est (inaudible) j'ai travaillé aussi sur l'association verbale euh c'était une expérience expérimentée j'ai des publications dans ce sens et euh j'ai fini par euh mm euh:: la neurolinguistique c'est-à-dire euh l'éclairage (il tousse) pardonnez-moi euh l'éclairage neurolinguistique de bilinguisme arabe français donc (inaudible) et j'avais fait aussi euh avant soutenir ma thèse euh en Master deux en neuroscience donc voilà globalement

c’est ça désolé de ne pas pouvoir détailler mais(rire)euh c’est un peu loin

E1 : Donc mm euh

E2 : = Bein euh mm euh::

C : = Oui madame n’hésitez pas je vous en prie (rire)il y a pas de soucis entre collègues normal

E2 : (Rire) votre point fort monsieur c’est quoi ?

C : Pardonnez-moi ?

E2 : On demande quel est votre point fort ?

C : Euh mm:: mon point fo::rt c’est mon expérience d’abo::rd dans mon expérience donc j’ai beaucoup d’expérience euh j’aime mon métier euh mm je suis DYNAMIQUE INTERACTIF euh euh:::: la curiosité j’aimerai bien euh euh:: interagir euh mes étudiants sur les savoirs c’est pas le savoir (inaudible) c’est le savoir interactif ein euh:: mm euh:::: voilà je pense c’est ça

E2 : Et votre point faible ?

C : Euh::

E2 : Si vous avez bien sûr euh c’est des défauts peut être

C : On garde des points faibles c’est plus gentil (rire)

E2 : Oui donc vos points faibles

C : OUI OUI euh euh:: comment dit euh euh je suis peut être perfectionniste (inaudible) à:: mon égard et au égard des autres euh

E1 : Vous avez déjà enseigné hors de l’université ?

C : A:: OUI oui:: oui oui

E1 : Dans quel niveau ?

C : Euh universitaire lycée euh d’ailleurs j’étais déjà un prof au lycée à Polo euh pendant deux ans et demi euh en

France j’avais donné des cours euh à des élèves parce qu’on avait pas la nationalité donc mais euh on pouvait donner des cours dans le privé dans des écoles privées euh mais c’était pas euh j’avais euh des missions euh d’un moi::s euh c’est des petits boulots euh euh mm voilà c’est des petits contrats voilà un mois deux mois voilà

E1 : Parlez-nous des modules que vous avez enseignés

C := Donc (silence)

E1 : Les modules euh

C : = Euh donc j’ai enseigné la linguistique générale ein je peux l’enseigner très bien euh j’ai enseigné la phonologie à Skikda euh euh en Malaisie j’ai enseigné la didacti::que euh psycholinguistique euh et puis tout ce qui:: euh euh tout ce qui est le le euh par rapport aux à tout ce qui est zef j’ai connais des étudiants là-bas euh mm on les entraine si vous voulez euh euh à acquérir euh un un le B1 pour qu’ils puissent euh voilà voilà donc je suis habilité correcteur avec l’ambassadeur de France donc il y a même une attestation bon voilà donc je montre euh euh mm (inaudible)

E1 : Que pensez-vous de l’enseignement des langues en Algérie ?

C : Franchement (silence) euh de ma génération euh c’est euh

E1 : =Je parle de cette nouvelle génération euh que vous allez enseigner

C : Cette génération franchement euh mm euh cette génération je pense euh:: qu’elle est un peu:: euh perdue euh démotivée euh mm voilà

E1 : Justement dis-moi:: c’est quoi le problème ?

C : Je pense que euh comment on dit siyassa en français ?

E1 : c’est politique c’est ça

C : voilà je pense un peu politique économique euh familiale euh mm::

E1 : Et comment y remédier ?

C : A:::: y remédier avec beaucoup plus euh des astuces psychologiques pédagogiques euh en plus de travail à profondeur euh nous en tant que prof euh euh euh:: c'est euh la famille le euh l'environnement euh les langues je sais là à Alger ils m'ont dit que c'est des francophones alors quand je pars à Alger des fois je prends l'avion il y a des gens ils me parlent en français et j'aime bien voilà euh c'est pour ça que je suis venu ici voilà j'aime bien les milieux francophones euh voilà j'ai rien contre l'arabe voilà (rire) c'est ma langue materne::lle mais euh c'est l'arabe DIALECTAL je dirais voilà mais donc:: euh

E2 : Vos relations avec vos collègues

C : Mes collègues franchement euh euh euh::

E2 : =Algériens

C : Euh ça ça dépend euh:: les algériens franchement on est euh euh chaleureux accueillants à fin euh mais des foi::s c'est euh trop à gérer c'est-à-dire euh euh on rentre dans le conflit rapidement donc là sincèrement je préfère de me prendre la distance voilà afin de connaitre les gens voilà après c'est pas question voilà de me comporter contre les gens euh on peut pas en tant que prof dans une université il y a trop de recrée des collègues c'est impossible donc c'est impossible le meilleur euh l'isolement c'est la mort bàid achar ya rabi euh voilà wela non !

E1 : C'est des phénomènes qu'on voit euh euh::

C : = Franchement je pense que euh:: (inaudible) ils se lâchent un petit peu euh euh même s'il y a des problèmes c'est pour des problèmes intellectuels il y a pas des idiots à

l’université euh mm euh:: non franchement non voilà en plus moi j’aime pas mettre des barrières avec les gens directes j’aime pa::s je préfère petit à petit mais sinon dans l’ensemble si on parle du boulot why not pourquoi pas voilà

E2 : Vous travaillez en coordination ?

C : OUI oué pourquoi pas si on a des projets de recherche parce que sinon (silence) je compte les faire pour les projets de recherche bayna

E1 : Vous acceptez les critiques normal ?

C : A:: des criti ::::ques bien fondées scientifiquement qui n’attaquent pa ::::s à la personne et bein oui why not welcome welcome oui oui welcome

E1 : Donc ça vous dérange pas si on vous dit que vous à côté de la plaque hors sujet ou bien euh mm

C : = Oui OUI OUI mais bon démontrer moi monsieur bein chers collègues démontrez moi c’est tout (rire) il faut le démontrer et et après voilà bein vous me ramener quelques choses de nouveaux et pourquoi pas (regarder dans les yeux du recruteur)

E1 : On vous propose des théories euh euh::::

C : =A:::: non a non ça dépend du contexte moi j’ai lu pardonnez-moi à à à:: Alger et à Tizi Ouazou je pense quand j’étais en France des communications franchement et bein le (inaudible) c’est complètement erroné ma ma mère yama elle voit le rouge tkoli wlidi wach bih lahmar hna je peux pas la corriger bein je peux rien dire sincèrement voilà

E1 : Donc quand vous voyez quelques choses c’est-à-dire incorrectes ne vous euh::::

C : = Bon là pour l’affinité si j’ai beaucoup d’affinité avec ces collègues je peux le euh les orienter entre guillemets ila kan bàid àliya je vais m’éloigner sinon va me dire wach

dakhlak c'est ça on se connait les algériens kima il a dit Fellag hna hagda je suis comme Fellag

E1 : Parce que nous à Boumerdès on organise des réunions où on parle des modules euh euh

C : J'ai dit si on attaque pas à la personne alors à Skikda on faisait ça mais malheureusement mayafahmouch après ils ramènent l'extérieur à l'intérieur ou voilà (inaudible)

E1 : Donc vous avez travaillé combien d'années à Skikda ?

C : Euh mm un an et demi à peu près alors quand je suis entré un an à peu près en 2013 complètement de euh:: octobre jusqu'à la fin euh jusqu'à fin juin et l'année dernière je suis entré de la Malaisie fin janvi euh janvier euh euh mm:: j'avais deux modules l'expression écrite et orale euh euh c'est (inaudible) c'est les four Skills nous avons fait ça en Malaisie

E1 : Vous avez quelle image sur l'université de Skikda ?

C : Franchement euh euh elle est c'est une nouvelle université par rapport à l'université où j'avais travaillé donc j'ai vu des trucs euh franchement j'ai des images un peu négatives donc pour postuler là-bas euh euh c'est un peu euh négatif c'est pour ça que je suis venu ici (rire) a:::: franchement euh euh mm

E2 : Négative par rapport à quoi administratif euh euh

C : = Franchement (serrer les mains)

E2 : Administration euh les étudiants euh euh mm

C : Les étudiants euh euh franchement on arrive pas à à les maitriser (inaudible) les étudiants je pense si on a un savoir didactique on a une personnalité didactique on peut euh maitriser le pathos des étudiants bein sincèrement là-bas j'ai pas aimé je me souviens très très bien euh euh un responsable de département euh franchement puis il était pendant deux ans

et les rôles ça change j'ai appris ça moi wallah ghir je connais pas le bled wallah manàrafha et puis il avait un roulement puis il a commencé à pleurer a sahbi d'accord puis il m'a dit Ali tu peut être un chef de département wach mataàjabkach kotlo non pff n'importe quoi

E1 : Et pour l'université de Boumerdès vous avez quelle image ?

C : Franchement euh euh

E1 : =Aucune ?

C : (Rire) non franchement je connais pas bon la ville j'aime bien parce que c'est la première fois que je visite la ville franchement c'est beau:::: la ville c'est une belle ville ein

E1 : Mais je vous parle de l'université

C : Euh bein franchement j'ai aucune impression je connais pas wallah j'ai vu la foule euh lghachi hada gaà wallah j'ai rien compris mansuportich franchement

E1 : C'est des candidats enseignants candidats ils viennent de toute l'Algérie euh pour euh

C : =Euh j'aurai j'aurai aimé que ça sera organiser autrement sincèrement sincèrement c'est pa::s euh voilà j'aurai aimé parce que ana àlabalek (rire)

E1 : Parce que hier il y avait problème de salles donc euh mm

C : A:::: d'accord justement franchement j'étais dégoûté j'étais dégoûté wallah làadim (inaudible) je suis désolé j'ai rien contre vous franchement bein

E1 : Alors malheureusement

C : Franchement ana je suis juste cherché la personne qui m'a contacté et le malheur et euh euh

E1 : J’aurai aimé nous présenter autrement voilà c’est le problème de l’université de Boumerdès c’est bien l’organisation

C : J’ai cru que c’est un personnel et pas un collègue

E1 : (Inaudible)

C : Inaudible)

E1 : (Inaudible)

C : (Rire) écoutez-moi je suis le malheur (rire)

E1 : En tout cas même l’année passée on avait ce genre de problème

C : Sabhanallah

E1 : Oui malheureusement

C : Alors si vous avez d’autres questions parce que là c’est mon tour normalement (rire)

E1 : Ein non pas encore

C : Pas encore !

E1 : Oui pas encore

C : Allez maàliche je vous écoute

E2 : Alors vous voulez pas postuler à Skikda?

C : Franchement non wvghighara les années me prendre donc je préfère les environs euh je veux la nouvelle ville voilà mm euh

E1 : (Ianudible)

C : (Inaudible)

E1 : Vous êtes mariés ?

C : Ein ?

E1 : Vous êtes marié ?

C : Bein oui heureusement oui:::: quand on est pas marié à 44ans c'est qu'on a un problème non (rire)

E1 : Non on a des collègues de 45ans et qui ne sont pas mariés

C : Oui oui

E1 : On a des femmes et des hommes

C :Oui oui je comprends non je parle des hommes surtout ein

E2 : Le mariage est choix voilà

C : Euh euh oui si vous voulais

E1 : Alors si vous serez recruté vous allez ramener la famille vous allez déménager ?

C : Bein euh euh oui oui les premiers temps tout seul après je vais les ramener euh donc ma femme et mes enfants voilà

E1 : Si vous avez la famille ou bien des cousins euh::

C : NON non non non non jamais non sahbi je peux pas le faire déjà je suis venu avec mon cousin et mon frère qui habite à Bordj Meneil on a:: passé la nuit chez lui euh:: mm euh:::: donc euh

E1 : =Tu as passé la nuit chez lui ?

C : Oui oui oui euh on est arrivé vers les coups de une heure du mat euh ça va hamdoullah c'est un peu crevé mais bon oui oui

E1 : Combien c'est 500km ?

C : OUI oui c'est un peu loin euh euh c'est ça alors moi j'ai l'habitude de prendre l'avion dix-sept heures de vol

E1 : A bon !

C : Oui franchement euh vous descendez vous aurez les pieds gonflés franchement j'ai une gamine de quatre ans maskina la pauvre euh euh (rire)

E1 : Alors imaginez loken par bus !

C : Alors là jamais manakdrouch non non

E1 : Alors vous pouvez venir travailler combien de jours par semaine ?

C : Euh euh je pourrais travailler tout le temps euh euh parce qu'en Malaisie normalement euh on est tout le temps à la fac euh euh c'est pas comme ici au bled ici pas comme la Malaisie takhdem wtroh trawah (rire) non:::: à l'étranger on vient tout le temps on est là on avait un bureau euh on avait même où on fait la prière àandi la douche hachak les toilettes dans mon bureau il y a même le moussala aussi pour faire la prière euh

E1 : (Rire) ces conditions vous n'allez pas trouver aussi à Boumerdès

C : (Rire) wallah maàlich normal anchallah tatsagam labled (rire) j'aimerais euh

E1 : =Donc vous pouvez travailler à tout moment ?

C : Anchallah anchallah a:: oui

E1 : Trois jours bien tu peux travailler ?

C : Et mm euh euh (fixer le regard sur la table) je peux non mais euh ?

E1 : Oui

C : Et mm euh euh (il fixe le regard sur la table) je peux non mais euh ?

E1 : Donc euh tu peux choisir les jours

C : J'aimerais bien comme ça trois euh mais branchant pas

E1 : Ein comment ?

C : Branchant pas c'est-à-dire manachkouch bazef (rire) donc trois jours d'affilés

E1 : Donc euh

C :=Pardon c'est combien d'heures ?

E1 : Combien d'heures vous pouvez faire ?

C : A:::: non je dois travailler comme les collègues je vais euh:: pas me comporter autres

E1 : Les collègues on a qui ce qu'ils doivent faire et ce qu'ils veulent faire

C : Bein moi normalement c'est neuf heures c'est la norme non ?

E1 : Vous pouvez faire des heures sup ?

C : Bein oui why not

E1 : Très bien

C : Mais sous quel titre ?

E1 : Vacation

C : Vacation !

E1 : Des heures supplémentaires

C : Je sais je connais pas le paiement des heures sup comment faire et tout

E1 : Tous les collègues font des heures sup (inaudible)

C : Mais on est payé orabé (rire) c'est-à-dire on est orabé c'est soldé (rire)

E1 : Oui

C : (Rire) écoutez si c'était pour un module je fais sans problème j'peux le prendre

E1 : Un module ?

C : Un module oui un module de mon choix vous n'allez pas me coller comme ça un module (rire) de littérature euh euh

E1 : Non non

C : Franchement j'aime bien la littérature mais euh rak taàref

E1: Quels sont les modules que vous pouvez prendre ?

C : Euh euh:::: je pense c'est la linguistique générale euh psycholinguistique euh si vous voulais didactique aussi je peux prendre euh (inaudible) aussi je peux prendre mais c'est un peu un flash-back c'est un peu euh ein voilà

E2 : Analyse du discours ?

C : Justement je peux bien l'faire ça me prend du temps mais je peux gérer sans problèmes (regarder l'embaucheur dans ses yeux)

E1 : Donc selon vos expériences que vous avez déjà fait

C : D'après mon expérience mais franchement euh euh moi je suis partie loin euh (rire) dans une direction euh et là je suis un peu éloigné comment dire euh

E1 : Donc vous pouvez enseigner que la psycholinguistique ?

C : LA LINGUISTQUE GENERALE aussi on peut faire les problèmes conatifs (inaudible)la neurolinguistique on fait pas ça

E1 : Donc les phénomènes linguistiques et euh euh::

C : =OUI oui voilà comme je euh travaille d'avantage j'aime bien j'aime bien voilà j'aime bien

E2 : Vous avez côtoyé les kabyles ou bien vous avez une impression vis-à-vis les kabyles ?

C : O:: la:: beaucoup

E2 : Alors !

C : Oui oui oui oui:: bien sûr mon meilleur ami et que je le garde toujours Isma:: Ismail est un kabyle euh il est de euh euh à Ouadai de Ouadia il est marié avec une française euh euh et puis euh

E1 : =Donc euh::

C : = Pardonnez-moi euh on était jeune euh pardonnez-moi on était jeune et et con on était jeune et con vous comprenez euh et on a écouté les chansons ensemble euh (inaudible) il est bien oui oui e::t pendant l'Aïd on s'est contacté euh euh on a chaté un petit peu euh via viber il m'a invité je suis parti chez lui et on a assisté à un euh un concert (inaudible)c'était euh formidable franchement donc il est plus d'un ami c'est plus d'un ami

E1 : Donc vous avez une image plutôt positive vis-à-vis les kabyles c'est ça ?

C : Euh (silence) mm euh donc euh voilà (silence).

E1 : Ein ?

C : Euh écoutez mais mes origines sont ne viennent pas de l'Arabie Saoudite smahli sahbi wallah làadim sincèrement moi mon arabe dialectal euh euh il y a beaucoup beaucoup de mots kabyles je découvrais justement avec Ismail euh d'accord sahbi

E1 : A bon mlih

C : A:: oui oui par exemple franchement euh on dit laàraiche euh et tout ça surtout yamma parle tout ça il y a quelques mots il y a un mot nhamlek nhamlek c'est en kabyle on dit hamleghk on dit ça oui oui

E2 : Oui

C : Hna on dit nhamlek c'est euh euh une formation morphologique euh

E1 : Et elle a le même sens ?

C : Et bein oui et bein oui nhamlek c'est-à-dire que quelqu'un je l'ai::me et je l'ado::::re euh euh yamma me dit nhamlek ya wlidi (inaudible) (rire)

E1 : Vous êtes d'origine de ?

C : De Bnizibe donc mes origines sont montagne

E1 : Donc ça où il y a le chêne

C : Le chêne oui oui le chêne oui oui le chêne euh vous connaissez Wled àtaya c'est ça vraiment

E1 : (Inaudible)

C : Moi ma ville enfin mon village mon euh euh

E1 :=Donc le climat des montagnes et tout

C : Franchement lbhira lbhira euh c'est beau c'est comme vous on dit skif aussi c'est comme ça on a même les (inaudible)

E1 : Vous avez des oliviers ?

C : Bein oui bein oui les oliviers euh on a franchement moi sobhanallah je peux avoir des affinités avec un un espagnol euh et un français du sud euh euh qu'avec un ga de Arabie saoudite je connais très bien sobhanallah pourquoi non wallah

E1 : Parce que vous avez travaillé dans la Mer Méditerranée

C := oui oui oui non mais franchement c'est risque par exemple euh euh oui oui (inaudible)

E1 : Donc on a le même ethno des mots

C : Oui oui oui euh euh c'est vous êtes montagnière comme Ismail sahbi (rire) bein oui oui on va se comprendre par exemple ma mère dit azabouche (inaudible) et puis même mon père allah yarhmo parle comme ça

E1 : Nous aussi on dit comme ça

E2 : Nous on dit (inaudible)

E1 : A bon !

E2 : Nous non tu sais même dans la Kabylie chaque région a ses propres termes en plus dans notre département vous serez très bien entouré avec des personnes de la Kabylie

C : Bein de la Kabylie oui sans problème (rire) oui oui why not (rire) je vais apprendre les langues moi j'aime bien les langues j'adore apprendre les langues non:: c'est ça non pas du tout non (rire)

E1 : En sociolinguistique on peut pas comme ça plusieurs langues dans le même contexte

C : NON:::: NON mais eh c'est pas ça mon cher collègue j'aime pas (inaudible) il faut pas non on a une richesse linguistique culturelle euh pourquoi pas euh why not wa3lach lala donc quand j'étais en France ils m'ont dit vous êtes algérien d'origine kabyle j'ai dit je suis d'origine kabyle oui wallah làadim (rire)

E1 : (Inaudible)

C : (Inaudible)

E1 : Parce que tu trouves les kabyles par tout même au centre

C : Franchement euh euh notre région:: déjà centre machi gaà euh déjà l'accent taàhom mayaàjabnich zaàma amchi:::: arwa::h pff

E1 : Moi aussi j'était toujours à à Annaba même euh

C : = OUI oui c'est comme euh kima même à Annaba euh je pense kima ouahrane les oranais yhabo le euh euh euh plaisir la vie euh euh enfin ça c'était en 1990 (rire)

E1 : =Parce qu'ils disent que les kabyles sont un peu encadrés euh euh fermés un peu euh::

C : Mais non non a:: non c’est de la jalousie (inaudible) hna euh

E1 : Parce que euh

C : = Ecoutez je vais vous corriger possible (inaudible) là j’interviens vous m’interpelez (inaudible)

E1 : (Inaudible)

C : Ecoutez bein les kabyles sont bien sont ouverts écoutez voilà moi j’étais en France j’ai connu des gens qui disent taà Draà El Mizan disent comme ça taà Ouadia disent comme ça non c’est pas ça il faut dépasser on est tous des algériens les ga de Tizi ouazou euh euh wahed euh il était un collègue et un prof Fatiha elle était à Tizi ouazou euh et puis elle parlait taà ladjbel taà hadi voilà

E1 : L’accent et tout ça

C := OUI OUI il faut arrêter tout ça moi je suis fière de mes origines de lebled euh voilà (inaudible) mon cher c’est le moment de faire sortir les compétences je suis là je travaille le max wkhlas je fais mon travail collègue et voilà

E1 : (Inaudible)

C : Franchement non non

E2 : Vos objectifs de carrière ?

C : Euh euh là on est hors sujet !

E1 : On revient on revient

C : On revient donc oui normalement après deux ans on soutient notre habilitation universitaire c’est ça euh dans deux c’est ça ?

E1 : Oui

C : Dans deux ans c’est ça ?

E1 : Dans le système LMD il faut faire un article des communications alors vous vous avez avec le système de doctorat il y a M.A.B ? moi je connais pas les détails

C : Actuellement oui

E1 : Donc je ne sais pas est-ce que vous passez directement à euh MCB ou bien euh moi je connais pas les détails

C : =J'ai un ami à moi de M'Sila il est un très bon gare euh euh il y a eu son doctorat en chimie en 2015 et après deux ans il est passé à Maitre de conf A donc (inaudible) il a fait une soutenance euh euh la remit de thèse de sa thèse euh euh les articles et tout donc deux ans ça va mais j'aimerai bien

E1 : Vous voulez passer à euh euh MCA

C : A:::: oui oui j'aimerai bien a:::: j'aimerai bien il faut pas trainer oui voilà moi je travaille pour euh j'ai pas eu un cadeau euh c'est pas avec allah akbar non non on fait la prière oui mais bassah il faut bosser euh il faut travailler

E2 : Est-ce que vous visez uniquement l'habilité ?

C : Ein ?

E2 : Est-ce que vous visez uniquement l'habilitation ?

C : NON:::: pas du tout c'est dans le sciage la traversé euh euh l'habilitation bien sûr euh après la professorat euh voilà c'est ça

E1 : Euh comment voyez-vous euh la progression dans l'université c'est comme dans le cadre de garde ou euh euh vous voyez dans ce cadre-là euh de gérer les collègues euh ou bien vous visez les postes de responsabilité euh voilà ?

C : Euh non franchement non franchement la responsabilité euh peut être pour le cadre de grade ou pour gérer euh euh mais pour m'occuper des affaires des autres non non franchement j'aime pas ça c'est-à-dire voilà:::: non franchement et à

votre niveau chacun sait faire son travail vous n'avez pas besoin du responsable qui vous dictes vos travaux non

E1 : Quels sont les postes de travail que vous voulez vous occuper ?

C : Euh alors ne me dites pas chef de département j'aime pas ça j'aime pas euh voilà franchement non non

E1 : Donc vous allez vous vous occupez des problèmes quand même euh euh nous avons des responsables de spécialité euh des euh responsable de Master euh

C : =Euh oui oui bien sûr écoutez pourquoi pas ça rentre dans le euh euh scientifique euh (rire)

E1 : Mais automatiquement vous vous occupez des petits problèmes des gens pratiquement

C : Euh dans un problème scientifique professionnel oui ok mais de piloter comme hadok les problèmes whadek tmaskhir franchement j'aime pas wallah

E1 : Il faut au moins quelqu'un pour le faire

C : (rire) je suis là (rire)On va déléguer quelqu'un (rire) comme ça euh on va voter on va déléguer quelqu'un (rire) lazem ykon liyahkem lbled impossible màandnach kima il a dit Fellag on a la rue publique mais le président de la rue publique rana nastanaw fel président rabi yaàatihana anchallah (rire)

E1 : (Inaudible)

C : (Rire) voilà mais pour piloter une équipe ou un Master ou pour créer un diplôme oui pourquoi pas donc oui dans ce sciage-là oui

E1 : Donc vous voulez pilotez un Master ?

C :OUI pourquoi pas oui pourquoi pas

E1 : On va noter ça !

C : OUI euh pourquoi pas bein avec la faculté on peut créer un master euh en neuroscience du langage et tout ça avec le calque euh oui avec euh

E1 : Avec l'encadrement ein ?

C : Oui on commence par euh un petit peu bein voilà oui pourquoi pas mais c'est pas moi tout seul je suis pas Ali la pointe je m'appelle Ali mais je suis pas Ali la pointe je vais pas euh (rire)

E1 : Euh à part ça quelles sont les questions que vous voulez poser ?

C : A:::: écoutez franchement euh euh ça va:: ça va:::: euh franchement on a dépassé on a tout discuté politique scientifique ein amical euh voilà on a discuté sur les futurs projets euh aussi on a parlé euh euh bein on a parlé de euh voilà

E1 : A l'étranger ça se passe comme ça ?

C : OUI bien sûr euh non globalement comme ça parce que à l'étranger normalement bein euh c'est toujours comme ça c'est une présentation un article un article un article wela haja wela un cours vous allez euh présenter euh des cours bein c'est ça c'est la même chose

E1 : Donc c'est la méthode amérique ou bien euh autres chose ?

C : LA METHODE DIRECTE la méthode directe avec euh (rire)

E1 : =Avec cinquante questions et euh

C : = CINQUANTE !

E1 : Oui mais nous on a pas fait les cinquante questions (rire)

C : Et bein franchement là je suis chanceux là ein !

E1 : Oui on a posé balak la moitié à peu près

E2 : (Rire)

C : Et bein merci (rire)

E1 : Alors on est reste toujours dans le domaine de la recherche

C : Oui

E1 : Possible que vous êtes tombé dans la bonne heure maintenant vous pouvez poser des questions

C : NON pour moi hanini nhanik mais moi c'est bon bein aussi non franchement j'ai obtenu mes réponses par rapport à l'habilitation et euh voilà tout tout

E1 : Vous voulez une autre question ?

C : Non franchement non

E2 : Vous avez une bonne impression par rapport à notre équipe vous voulez travailler avec nous ?

C : Alors franchement là je suis avec vous à 80%

E1 :80% ?

C : Oui 80% pour ne pas dire euh (rire) le ment c'est mon truc je regarde dans les yeux mes chers et je parle

E2 : Alors en tous cas tu vas te retrouver qu'avec des kabyles euh c'est ça

C : Et bein oui c'est les kabyles sont biens lakbayel nas mlah atas moi aussi je suis kabyle

E1 : Il faut savoir que nous on est que prof

E2 : Parce qu'au départ tu as dit que t'as pas vraiment apprécié ici le milieu de cet entretien ou bien l'administration quoi

C : Bein oui franchement parce que j'allais pas venir euh euh euh j'avais une colère (inaudible) contre l'administration et

pas envers les collègues après lui il m'appelle la dernière minute pour venir mai::s pas comme ça (rire) après moi je tombe sur lui pampam comme ça (rire) bein c'est tout bein j'ai trouvé que c'est un manque de respect quand même je viens de Skikda voilà alors je suis pas contre àlikom quand même non jamais mais quand même il y a des gens qui sont payés pour ça vraiment ici en Algérie on a problème de communication c'est grave c'est trop bazzef wallah MAIS à notre niveau si chacun de nous fait son travail convenablement sahbi bein et il fait son travail à 100% on aura pas euh voilà

E1 :C'est le problème que personne ne fait son travail convenablement c'est ça

C : OUI voilà franchement l'étudiant traine il travaille pas euh kifach trouver la mentalité de régionaliste j'aime pas ça sabhanallah j'avais leur donné un exposé pour travailler un peu l'oral euh dans le cadre linguistique mais j'ai trouvé quatre à cinq étudiants euh et comme ça bon cinq euh euh tak tak bon qui travaille bark et j'ai imposé ma lois franchement euh je suis autoritaire rayi liyamchi écoutez euh je laisse pas comme ça les choses passent ein pas ici chez moi ici dans ma classe vous devez parler dans le cadre de la recherche euh euh travail interactif à l'extérieur vous parlez comme vous voulez ça me regarde même pas parce que euh euh voilà tu me dis bonjour voilà matkolich sahit voilà et comme ça bhadik làaklia manaàrefch hada mana malhik manhabch had làakliya on est en Algérie quand même ein non voilà franchement sincèrement voilà c'est pas comme ça en France wallah làadim c'est vrai qu'on dit kafir mais là je pars à la mosquée pour faire la prière on entend des téléphones mana malhik tantan non non c'est pas comme ça qu'en France c'est vrai qu'il y a des gens athée c'est un choix mais sont humains wallah ils travaillent à 100% quand même et du coup euh je connais quelqu'un qui travaille à LABU universitaire et à chaque fois

que j’ai eu du retard euh pour la remise des bouquins euh normalement on est sanctionné lui il m’enlève la sanction et il me redonne les bouquins sans pression c’est un bon ga c’est un très bon ga voilà un jour je suis tombé sur un bouquin en sciences du langage euh il coûte dans les 90euro euh et j’avais pas les moyens sincèrement j’avais pas trop dans le budgets mankdabch àlik

E1 : Oui:: c’est cher il te faut au moins trois ans pour euh

C := Oui j’avais pas trop wallah làadim manakdeb àlik j’ai lui dit euh c’est très bon bouquin et ça rentre dans mes études et ma recherche et comment faire pour que je puisse l’avoir euh parce que les choses tévolussaw voilà donc maàlabalich comment faire alors il m’a montré et puis il me dit voilà la facture d’achat tu remplis juste les vignettes comme ça euh le euh nom prénom voilà l’adresse mail euh le numéro de téléphone le titre du du euh bouquin et tu remets comme ça et bein j’ai pas trouvé le livre et bein j’ai oublié un jour je fais une tournée dans la voiture et je suis en ville il y a quelqu’un qui m’appelle euh oui c’est toi Ali oui c’est moi c’est la ville de l’université euh et c’est c’est une très belle ville c’est monsieur Ali oui c’est bien moi c’était l’homme de LABU euh bein dans cette ville je suis resté huit ans je connais très très bien

E1 : A bon !

C : Oui oui huit ans c’est une très très belle ville o:::: lala wow hayla franchement et justement mon pote Ismail il est là-bas il a acheté un pavions c’est à Sainville Sainville

E1 : Où ?

C : Sainville c’est un village euh euh Ismail

E2 : Ein ?

C : Sainville Sainville Ismail sahbi (rire)oui c'est plus qu'un ami:: sahbi on est tout le temps ensemble hagda (rire) et puis on a eu le beau et le mal ensemble kberna màa baàdana mec c'est plus qu'un ami:: donc puis il m'a dit est-ce que c'est vous qui avez commandé un bouquin j'ai dit oui euh en fait le bouquin il est entré si vous voulez l'entrer pour le prendre euh euh pas de soucis et puis je suis entré à LABU taktak j'l'ai w sah sabto jabhoili wallah j'l'ai ramené même màaya au bled wrah dok andi fadar vous voyez là j'ai appris une chose tu as la CARTE D'ETUDIANT vous appelez Ali vous appelez David ou Philippe euh wela Jacline c'est PAREIL

E1 : = OUI

C : = Hna taktak taktak c'est comme ça làaklia

E1 : Oui sah mais euh

C := Pardon il faut garder euh euh c'est vrai on vous aime pas on vous aime pas mais dans le cadre scientifique vous voulez travailler pour avoir une thèse ou ché pas ou un bon article voilà hna àndna la mauvaise àaklia pour détruire la personne àalah c'est bien il est bien si vous dites bien parce que nhabek manhabakch je peux dire bien bla manhabek voilà c'est ça la différence binatana voilà hna andna limaàajboch yakhbet rasso felhyout wela falard w laisse tomber

E1 : Alors on peut venir à Skikda en juin (rire) ?

C : Anchalllah

E1 : Nji noraml?

C : =OUI:: sur la tête de ma mère elle s'appelle Yakouta mwachma mana lahna (rire) elle est tatouée yema elle est tatouée même ma grand-mère àndha khelkhel

E1 : A bon ?

C : Oui wallah

E1 : Alors on a des étudiants qui veulent travailler sur le tatouage

C : Bein oui oui j'ai vu ça:: yarabi euh sur internet il y avait une expo euh à Alger et à Tlemcen euh il y a même un livre aui était sorti euh juste un truc euh ils disent que le tatouage euh des femmes berbères euh c'était pour euh la beauté et pour se mettre en valeur d'autres ils disent que pour se déformer dans le colonialisme parce que des fois àalach yado les femmes moi je connais wahda kanet hagda c'est la cousine à ma mère elle s'appelle Naouara rahi matat maskina rabi yarhamha euh Nouara elle était VRAIMENT belle euh donc dawha :::: nous on dit làasker chez nous machi les militaires (rire) kima lakbayel (rire)

E1 : Alors on vous remercie et on se verra nchallah

C : Anchallah merci avec plaisir thanmirth

E1 : On aimera de vous avoir parmi nous vous allez avoir des modules euh comma ça

C : Anchallah et je peux apporter ma petite contribution hagda

E : En tout cas NOUS on a aimé votre dossier avant de vous voir

C : Merci voilà la preuve scientifique la (inaudible) scientifi::::que

E1 : Moi personnellement j'ai pas cru que vous allez venir

C : Wallah merci bien merci bien wallah

E1 : On vous remercie

C : Merci à vous et pardon pour ma colère (rire)

E1 : Il n'y a pas de soucis

C : J'ai essayé de (rire) de tenir euh voilà en tout cas écoutez on peut y aller prendre quelques choses euh

E1 : Oui un café après

C : Ecoutez nroh màak laldjbel taàkom (rire)

E1 : Nchallah

C : En Kabylie wallah ghir nroh anchalallah

E1 : Nchallah

C : Parce que j'aimerai déjà je suis allé déjà euh euh euh mm à Tizi Ouazou euh euh euh Mirabou avec Fatiha justement

E1 : Il faut savoir que moi je suis de l'est euh

C : De l'est ?

E1 : Oui

C : Euh:::: nta chaoui taàna ?

E1 : Non

C : Bein dites moi

E1 : Je suis de Sétif

C : A:: Sétif d'accord

E1 : Oui

C : Taà Bougaàa et tout ?

E1 : Oui les environs euh

C : =Oui Beni Ouartilane OUI OUI

E1 : (Rire) voilà de Beni Ouartilane

C : Voilà parce que je connais quelqu'un de là-bas oui

E1 : Bein c'est bien

C : Oui bein écoutez il faut être tous des morphologiques dans la vie

E1 : Oui

C : Ok je peux me disposer

E1 : Oui

C : Merci c’est sympa

E1 : De rien c’était un plaisir

C : Merci beaucoup d’avoir me convoqué et de me redonner la chance ok

E1 : De rien merci à vous au revoir et bon voyage

C : Merci à vous basslama au revoir sahit

E2 : Au revoir

Vocal 05 :

E1 : Bonjour

C : Bonjour ça va labas ?

E1 : Merci ça va

E2 : Oui ça va merci et vous ?

C : (Rire) OUI ça va merci

E1 : Alors c’est ?

C : Euh c’est A Z

E1 :Oui vas-y kamli présentez-vous

C : Euh euh:: euh:::: magister en télecome euh (inaudible) j’ai inscrit en doctorat tanik had làam nchllah c’est ma troisième année euh doctorat euh euh

E2 : C’est où ça ?

C : EUH euh:: mm f l’INELEC magister f l’INELEC f télécome et électronique (inaudible) euh we le euh doctorat doctorat euh euh Génie Electrique et d’Electronique euh l’option euh mm (inaudible) voilà bon nakhdem àla euh euh euh euh (inaudible) à la nkolo en anglais

E1 : Oui d’accord

C : Euh euh euh euh systems protectetch (inaudible) euh euh donc des travaux pratiqués dans un système électrique voilà

E2 : Alors loken àandna vision euh

C : =Euh euh vision euh quelle type de vision ?

E2 : La vision électronique par exemple comme les robots donc tu peux les appliquer ?

C : Alors (inaudible) b l’enfreint-rouge oui c’est ça

E1 : Donc vous appliquez avec euh b l’enfreint-rouge les caméras enfreint-rouge et tout ?

C : Euh euh euh mm OUI voilà b l’enfreint-rouge tout ça étudier par des formateurs étudier pour la détection de euh euh euh les anomalies avant euh euh euh voilà

E2 : Comment ça ?

C : Par exemple euh euh:: la détection de chaleur hold gold detection c’est-à-dire avant euh parce que àalabalek euh euh ki ykon par exemple système électrique euh

E1 := Chaudière euh euh par exemple les températures euh euh

C := Non un transformateur euh euh qui renforce euh euh euh euh euh parce que àalach àaljal d’eau euh euh l’eau yàani euh mm euh ah donc la détection tkon euh euh taà euh euh donc kiykono des coins chauds le transformateur ydétectihom kiykono sghar avant mayakbro après yrohana kamel le matériel c’est ça fhamt euh euh vous m’avez compris voilà

E1 : Donc tu as travaillé déjà ou bien t’as une expérience ?

C : Euh euh j’ai travaillé comme ingénieure euh euh euh mm en informatique et euh voilà à (inaudible)

E2 : D’accord ok

C : Et justement mazalni euh euh je travaille jusqu'à maintenant (rire)

E2 : A bon comment et lokne nrecrutiwek kifach diri comment ça démissionné ?

C : NON NON c'est sûr que euh euh je vais arrêter bien sûr je peux pas faire euh euh double :: euh travail voilà

E1 : Privé impossible lazem du temps ?

C : Non ana machi privé c'est étatique

E1 : A :::: d'accord où ?

C : A SAA

E2 : D'accord SAA

C : Hna àalabalak f SAA euh euh àandna euh euh euh on a 600 et quelques agents euh euh f territoire national euh euh donc

E1 : Combien ?

C : 600 et quelques euh euh 620 hakak agents euh on travaille ensemble avec le même système et euh euh et mm

E1 : (Inaudible)

C : (Inaudible)

E2 : = Et pour la vacation ?

C : (Rire) euh euh euh non

E2 : Zéro vacation !

C : (Rire) zéro vacation (jouer avec les mains)

E2 : Tu vas rater des points ein ?

C : Mm euh oui -(rire) lazamlek du temps pour faire la vacation

E2 : Non maàlich comme ça tu fais un semestre une année des heures comme ça

C : Oui nchalah oui (rire)

E1 : Nchallah

E2 : Ton nom c'est ?

C : A c'est A

E2 : Ein ?

C : A ça s'écrit avec un A

E1 : Un A

E2 : Le prénom ?

C : C'est Z

E2 : Ok une minute

(Un des embaucheurs est sorti de la salle pendant deux minutes)

E2 : Donc vous n'avez pas fait des vacations même actuellement ?

C : Euh euh

E1 : = Vous n'avez pas eu des contacts comme ça pour travailler euh

C : Anàam ?

E1 : Vous n'avez pas eu des contacts comme ça pour travailler euh euh dans des universités euh euh voilà ?

C : SI :::: euh euh:: ils m'ont appelé à euh euh (inaudible) j'allais faire des vacations ltema euh ombaàd l'employeur mahabch yaàtini l'autorisation

E1 : Comment ?

C : L'employeur m'a pas donné l'autorisation mahabch ysignilé donc il voulait pas::::

E2 : Alors euh

C : Pardon mais ton visage naàrfo (rire) quand est-ce que tu as été recruté hnaya maàlabalich win cheftek jit jdid (rire)?

E1 : Moi ?

C : OUI

E1 : Euh ça fait trois ans wana hnaya

C : Jabli rabi jawazt màaya entretien hnaya f Boumerdès non ?

E1 : Comment ?

C : Je pense que tu as passé l'entretien ici à Boumerdès ça fait trois hakak ?

E1 : A bon ça fait trois ?

C : Hakak

E1 : Possible possible khlas dok naàtik un poste kayen rabàa dok naàtikwahed

C : (Rire)

E1 : (Rire) non nchllah cette fois-ci tu auras ton poste

C : Merci nchalah

E1 : Bon courage mais il faut faire de la vacation

C : = Oui oui je sais

E1 : Parce que la vacation c'est très important pour avoir des points euh l'expérience euh::

C : OUI mais ana dert f bali euh euh ki navancé f doctorat euh euh haka je démissionne et j'aurai le temps après deux ans hakak ndir des vacations euh voilà

E1 : Non il faut il faut il faut parce que avec le barème c'est important une plus nti dok raki quatre ans non en tout cas mouwafaka nchallah

C : Oui oui sah c'est vrai

E1 : Alors on vous remercie beaucoup euh et bonne chance

C : Euh euh merci beaucoup

Vocal 06 :

E1 : Bonjour

C : Asalam àlikom

E1 : Oui C'est ?

C : Euh mm M S

E1 : Une minute on cherche le dossier

E2 : Donc c'est M S

C : OUI c'est M S (rire)

E1 : Donc madame

C : Oui

E1 : Madame présentez-vous s'il vous plait

C : D'accord alors c'est M S c'est euh euh euh:: mm:::: je suis née en 1981 euh je suis mariée euh euh j'ai trois enfants euh euh j'ai fait mes études euh euh à l'INELEC oui

E2 : (Inaudible)

C : (Inaudible)

E1 : D'accord

C :Euh euh magister euh (inaudible) en Génie Electrique et d'Electronique et euh euh maintenant dans le doctorat avec la même branche et avec le même sujet euh j'ai fait des vacations euh

E1 : D'accord

C : Euh oui quatre ans à l'INELEC

E2 : Et qu'est-ce que t'as enseigné ?

C : Euh mm euh:: j'ai fait des maths euh l'euh et génie électrique euh euh et euh euh voilà

E2 : Maintenant tu travailles sur quoi ?

C : Ein ?

E2 : Tu travailles sur quoi c'est-à-dire ta publication doctorale ?

C : Euh euh:::: sur le solaire

E1 : Ein ?

C : Sur l'énergie solaire aah voilà

E : Explique-moi qu'est-ce que tu veux dire ?

C : Euh euh mm euh hiya euh le système c'est NTTC (inaudible)

E1 : OK

C : Euh c'est donc àandek le système électrique euh euh système solaire avec une valeur euh euh

E2 : Une valeur maximale

C : Voilà une valeur maximale toujours euh euh w fih des alcooliques toujours euh euh c'est euh mm pour toujours c'est mm euh mm avec euh euh euh màa euh euh (inaudible)

E1 : Mm

C : Jat màa défit water andaction c'est un système ja lma après euh euh

E1 : Alors c'est quoi ydiro des programmes euh des systèmes euh des simulations ?

C : Ah ah simulations voilà

E1 : Alors tu fais l'application de ces euh?

C : =Réelle ?

E1 : OUI

C : NON non non

E1 : Du moment que vous avez construit des programmes et tout

C : Normalement (rire) mais rak taàref on peut l'appliquer mais

E2 : Parce que la valeur maximale takadri t'applikiha facilement euh cette technique euh est mécanique ?

C : NON mais machi mécanique c'est électrique euh électronique machi shraking mécanique c'est électronique d'accord

E1 : Mais euh euh

C : Parce que c'est le système (inaudible) ndiro le système impertes et convertes voilà

E2 : C'est pas le panneau ?

C : NON machi le panneau machi euh euh c'est pas mécanique après ombaàd nchof alaws bach alaws tàak yadi euh euh euh le maximum taà l'énergie tu vois système tàana bon mon doctorat c'est euh euh c'est l'électronique (inaudible)

E2 : Alors le solaire

C : Ambalek ça c'est mécanique

E1 : Voilà

C : Mais voilà solaire kifach yatbadal c'est mécanique han lkhadma taài c'est électronique c'est le système liyji manbaàd d'accord c'est ça c'est le système qui vient après

E1 : Dons bein côté travaux donc automatiquement euh vous vous êtes intervenue dans les maths euh techniques euh

C := Maths euh euh un peu de tout un peu de tout avec les Masters quatrième année euh donc première année Master doka

euh euh euh euh dert adventes mathématique euh (inaudible) euh mais zaàma comme spécialité euh non non c'est difficile

E1 : Alors je vois pas l'intérêt comme ça de créer des programmes sans les appliquer (inaudible) il faut appliquer il faut appliquer

C : OUI certainement je vous comprends ani fahmatek mais wach habitni nkolek c'est nous allah ghaleb

E2 : Bon on s'arrête ici on vous remercie

C : Merci à vous merci infiniment et j'espère que je serais avec vous ein ?

E1 : Mm on verra on va vous contacter d'accord

C : Ok saha asalamo àlikom

Vocal 07 :

E1 : Bonjour ça va ?

C : BONJOUR merci et vous ?

E2 : Oui ça va alors vous êtes ?

C : Donc euh euh je suis A B j'ai fait polytechnique d'Elharrache euh euh :: j'ai un magister euh de l'Ecole militaire de polytechnique euh euh à Bordj Elbahri mm euh euh :: dans dans mon magister euh euh je travaille sur euh euh euh l'électronique en télécommunication euh euh euh mm électronique en communication euh euh toujours euh

E1 : Et le thème de votre magister ?

C : Le thème de mon magister ?

E2 : OUI

C : Euh euh:: euh:::: mm:: (inaudible) donc le diplôme ou l'intitulé euh mm euh c'est l'électronique en télécommunication voilà

E2 : Le nom c'est ?

C : C'est B c'est B rahom ghaltine avec un B euh E

E2 : Ein ?

C : B E et deux R voilà

E1 : Ok

C : Donc c'est électronique en télécommunication

E1 : D'accord

E2 : Donc vous êtes en deuxième année doctorat

C : Oui oui

E1 : F l'activité dyalek dok actuellement wach raki mdayra ?

C : Euh euh je travaille toujours euh euh f le thème de mon magister f l'activité euh activité donc c'est le travail ?

E2 :OUI

C : Euh donc euh euh euh donc f l'école (inaudible) euh c'est ça

E2 : Donc avec Master ?

C : Non c'est avec les ingénieurs

E1 : Et bein oui c'est l'ancien système

C : Oui oui c'est ça c'est l'ancien système

E2 : Et oo pas de contact avec l'université c'est-à-dire comme ça kariti des vacations ou bien ein ?

C : Euh euh mm karit les gestions

E1 : Nti raki hna sur Alger ?

C : Oui sur Alger oui f’ El harrache mais mazal makaritch des vacations karit fel Caliptus biologie euh euh les réseaux derthom ltem ydiro bazzef les réseaux IT ltem beaucoup plus les réseaux IT et la conversion des systèmes donc hado li sont demandés pendant un semestre

E2 : D’accord

C : Dert deux communications wahda fi Annaba et Bouira donc voilà

E1 : Donc si tu es admise ici à Boumerdès tu peux venir normal ?

C : Bon oui ani hna f la cité de Bab zaouar mais normal je peux euh euh je peux euh

E2 : Tu peux déplacer ?

C : OUI déplacement normal

E1 : Maànadakch idée àla Boumerdès la charge modules wach ykariw et tout àandek idée àla wach yakariw hna f Boumerdès ?

C : Non non l’anglais àalbali bali àandhom euh euh

E2 : A l’INELEC

C : Oui

E1 : Parce que hna tu sais kayen des ingénieurs wkayen département de langues étrangères c’est ça

C : Euh euh mm euh ykarou ghir électronique et euh électrique euh électronique wela kayen d’autres euh euh

E2 : Alors donc kayen l’INELEC w d’autres euh voilà système électrique donc ils font l’électronique et génie électrique kayen euh euh l’automatique

C : D’accord oui

E2 : Euh euh et kayen télécomme

C : Télécome ?

E2 : Donc télécommunication donc tout ce qui est en relation avec le télécome

E1 : Alors quels sont les modules que vous voulez euh vous voulez assurer euh en télécome ?

C : Euh (rire) kima hna krina (inaudible) les microtomes euh euh krina la construction des données (inaudible) euh euh mm krina la transmission numérique euh euh voilà

E1 : Et réseau ?

C : Ein ?

E1 : Quel réseau ?

C : Et réseau ih ih krina réseau dérivé voilà

E1 : Euh réseau dérivé

C : Oui voilà réseau dérivé voilà kan àandna euh euh kanet formation Facebook et euh euh et par niveau

E1 : Donc tout ce qui est sécurité et tout

C : Ein oui c'est ça

E1 : Alors yaàtik saha

C : Sahit merci

Vocal 08 :

E1 : Bonjour

C : Bonjour

E1 : Alors ça va ?

C : Oui ça va hamdollah

E1 : Alors vous êtes ?

C : Euh donc euh je suis S euh

E2 : D'accord

C : Alors et la carte nationale manasthakoch ?

E1 : Ein ?

C : Et la carte nationale manasthakoch ?

E1 : Non non

E2 : Merci une minute

C : Donc c'est mademoiselle S une doctorante de euh système électronique avancé euh université de Boumerdès euh euh oui

E1: Ein ?

C : Doctorat LMD de l'université de Boumerdès euh euh ma thèse était surr euh euh la thématique de euh euh euh (inaudible) je travaille sur euh

E1 : =Ein ?

C : MON SUJET DE DOCTORAT ETAIT SUR EUH EUH:::: la technologie de (inaudible) et euh c'est euh euh et les travaux scientifiques donc les:::: les publications scientifiques que je manque euh euh donc j'ai quatre communications nationales et concernant euh:::: euh euh les:::: les vacations euh euh euh donc

E1 : (Inaudible)

C : Ayawah (rire) wkayen wahdokhrin f Boumerdès w euh euh (inaudible) très bien

E1 : Ok et pour les vacations ?

C : Donc j'ai donnée des cours euh euh des vacations à Boumerdès maintenant c'est ma septième année euh euh c'est ma septième année euh euh j'ai commencé f mon master voilà

E1 : Qu'est-ce que tu as enseigné comme modules ?

C : Ein ?

E1 : Qu'est-ce que tu as enseigné comme modules ?

C : Euh euh euh donc euh:::: alors dert euh j'ai assuré (inaudible) le système DORIS technologie (inaudible) technologie des composantes électroniques euh euh électronique numérique avancé euh euh(inaudible)donc c'est euh donc voilà

E1 : C'est quoi le système DORIS ?

C : Euh donc euh euh le système DORIS c'est un système qui doit euh euh euh euh c'est un système qui qui doit (inaudible) euh euh euh c'est un système synchronisé tout d'abord euh euh

E1 : OUI

C : (Rire) synchronisé tout d'abord euh euh par horloge donc il est évidement exacte euh euh il est donc synchronisé euh voilà

E2 : Et le système embarqué ?

C : Ein ?

E1 : Et le système embarqué ?

C : Euh euh:::: le système embarqué c'est euh c'est c'est un système euh euh c'est euh:: c'est un mariage euh entre les entre euh l'électronique et l'informatique et euh par exemple euh euh(inaudible)donc voilà

E1 : Euh euh une minute

C : Oui bien sûr

E2 : Alors tu peux travailler pour euh euh combien d'heures ?

C : En fait euh euh euh

E2 : Yawadi kitabdaw gaà maàlich on travaille sans problème maàlich et tout après takarho sah ?

C : (Rire) non moi d'habitude je travaille de 8heure à 13heure donc normal (rire)

E2 : (Rire) a bon on verra nchofo (rire)

E1 : Non ma takhalàihache

C : (Rire) euh euh (rire)

E1 : Alors (pause)

E2 : Donc votre caractère ?

C : Ein ?

E2 : Décrivez votre caractère

C : Euh euh:::: je suis dynamique euh euh euh gentille (rire) et compétente voilà

E1 : Euh donc euh

C : = Oui vous allez découvrir ça après (rire)

E1 : (Inaudible)

C : (Inaudible)

E1 : Alors merci

C : Merci à vous bonne journée

E2 : Egalement saha

Vocal 09 :

E1 : Bonjour

C : Merci bonjour

E2 : Donc présentez-vous c'est ?

C : Euh euh c'est Z R je suis euh euh àandi doctorat aàmal laan fi charikat Hyundai lelhandassa wtarkib euh vous m'avez compris euh euh donc voilà

E1 : Vous avez commencé à Hyundai avant doctorat dyalek ou après ?

C : Euh euh euh non ana khdamt déjà à (inaudible) fi mes deux ans lawlin euh euh après malheureusement makanch les équipements euh euh fi wilaya Biskra euh euh à la wilaya de Biskra vous m'avez compris euh euh euh euh:: euh vous ne pouvez pas vous ne pouvez pas euh euh

E1 : La spécialité de Génie électrique l'option taàkom c'est quoi ?

C : Euh euh:: l'option ?

E1 : Oui

C : Euh euh donc euh l'option c'est gestion d'énergie voilà la gestion d'énergie euh euh

E1 : D'accord gestion d'énergie ok

E2 : Alors sujet de master c'était quoi ?

C : Mon sujet de Master ?

E2 : Oui

C : Euh euh c'était euh sur l'informatique euh euh (inaudible)

E1 : Est-ce que vous avez fait des vacations comme ça euh euh es expériences euh:: voilà ?

C : Oui oui j'ai travaillé dans l'école militaire à Biskra khdamt bazef ltem (rire) j'ai beaucoup beaucoup travaillé (rire)

E2 : D'accord

E1 : Quel âge as-tu ?

C : (Rire) euh j'ai euh j'ai bon naban kbir wakil ?

E1 : C'est juste une question.

C : Bein sincèrement j'ai 48 voilà.

E2 : Allah ybarek alors qu'est-ce que tu as en plus par rapport à à aux autres candidats qui sont justement jeune voilà ?

C : Moi ?

E2 : OUI

C : Euh euh bon euh euh donc j'ai beaucoup d'expérience euh euh je suis sage compétent je peux gérer les situations.

E1 : Parfait

E2 : Alors vous travaillez donc ?

C : OUI

E2 : Donc qu'est-ce que vous allez faire vous allez déposer votre démission ou quoi ?

C : Oui certainement sarahatane euh euh:: hada wach rani hab sinon je dépose ma retraite wkhlas

E1 : Alors vous habitez à euh euh

C : A Biskra

E1 : (Inaudible)

C : (Inaudible)

E1 : Voilà à Biskra donc comment vous allez faire par rapport aux déplacements et tout en fin euh euh si vous serez recruté bien sûr ?

C : Sans problème problème sans problème je vais louer (rire) et je m'installe ici Boumerdès chaba (rire)

E2 : Très bien alors quels sont les modules que vous avez assuré ?

C : Bon karit làam lifat électronique appliquée euh euh karit tani euh euh w système automatique wsna rani nkari fihom euh

euh production énergique centralisée et et et euh euh troisième wallah mankadeb àlik (rire) khlas kbert (rire)

E2 : (Rire)

E1 : (Rire) kbert wakil sah

C : Wakil (rire)

E1 : Enfin le poste bazef waàar tu sais ?

C : (Rire) a bon maàlich je suis capable de l'assurer laissez-moi la chance bark et je vais je vais euh euh euh:: mm:::: je vais vous prouver mes compétences

E2 : En fin donc on verra

E1 : Alors merci beaucoup

C : Sahit baraka allaho fik merci

E2 : Bonne journée et et euh j'espère que vous vous serez parmi nous

E2 : Oui pourquoi pas

C : Oui j'aimerai bien comme je vais vous aider à former une très bonne équipe on va s'arranger natàwno f la recherche et tout

E2 : Nchallah allez au revoir

C : Basslama

Vocal 10 :

E1 : Bonjour

C : Bonjour

E1 : A l'aise ?

C : (Rire) oui ça va ça va merci

E2 : (Inaudible)

C : (Inaudible)

E1 : Donc c'est euh c'est ?

C : C'est x j'ai un magister en euh euh euh Génie informatique je travaille comme euh euh comme vacation à l'université de B ida euh euh voilà c'est tout

E1 : Vous avez combien d'année ?

C : L'expérience c'est ça ?

E1 : Mm:: voilà oui

C : Euh euh j'ai deux ans d'expérience c'est ça j'ai deux ans

E2 : (Inaudible)

C : (Inaudible)

E1 : Alors vous avez passé l'entretien ailleurs ou:: vous avez déposé votre dossier euh ailleurs euh euh ?

C : Bein euh oui c'est à à:: Alger à à:::: Médéa et et c'est tout

E2 : D'accord alors décrivez-vous

C : Ein ?

E2 : Décrivez-vous

C : Donc bein euh:::: bein euh mm:::: je suis fort de caractère euh euh j'ai une forte personnalité euh euh mm je suis normalement intelligent

E2 : = Normalement ?

C : Oui euh euh vu que mon expérience euh euh selon mon cursus universitaire et même de la recherche euh euh donc voilà normalement vous avez lu mon CV non ?

E2 : Oui mais maàlich on veut avoir une idée sur vous quand même d'accord

C : (Rire) oui sans problème

E1 : Alors vous n'avez pas cité vos défauts ou bien vos points faibles quoi ?

C : J'en ai pas (rire)

E2 : A bon !

C : Oui pourquoi pas

E1 : Et bein c'est bien c'est bien

C : NON NON je rigole bon je suis un peu nerveux euh euh euh mm:: donc nerveux et euh euh je pense c'est tout ein ?

E1 : C'est à vous de voir monsieur

C : (Rire) oui donc c'est tout

E2 : Est-ce que vous avez une idée par rapport au volume d'horaires euh euh les modules à enseigner euh euh.

C : = Ne vous inquiétez pas je peux m'en occuper

E1 : Kifache ?

C : C'est-à-dire que je suis libre euh euh donc euh mm je peux prendre le max des groupes euh euh euh même pour les modules je peux prendre n'importe quel module je peux je peux euh euh euh nsalak rassi (rire) mwalef (rire) j'ai l'habitude

E2 : A bon c'est bien

C : En plus les collègues yàawnoni tani non on va s'arranger chers collègues non ?

E2 : OUI nchalah

E1 : Alors vous aimez travailler en coordination euh euh en équipe comme ça ?

C : Euh euh euh euh mm:: oui oui oui j'adore euh euh pourquoi pas j'aime j'aime comme ça euh euh euh le travail mm:: le travail haka fijmaàa

E1 : Donc attendez quelques minutes euh euh::

C : OUI sans problème (rire)

E2 : Alors est-ce que vous avez des questions ou bien euh::

C := Des questions ?

E1 : Oui euh euh vous voulez vous renseigner sur quelques choses euh mm voilà

C : OUI OUI justement quand est-ce que les résultats (rire)

E2 : Ein ?

C : Quand est-ce que vous allez m'appeler pour le recrutement ?

E2 : Ein ?

E1 : Quoi ?

C : Non non non je rigole je veux dire la date des résultats

E2 : A:::: d'accord khlaàtni

C : Non NON ngasser c'est juste euh euh je rigole

E1 : Dans tous les cas on va vous contacter euh euh vous informer que vous êtes recruté ou pour vous souhaiter une bonne chance pour les autres concours c'est ça

C : D'accord merci beaucoup yaàtikom saha c'est un plaisir de vous connaitre vous êtes très gentils merci

E2 : Merci à vous bon courage et bonne chance

C : MERCI good by

E1 : Bonne journée

Table des matières

Table des matières

Introduction 7
I. Cadre théorique de la problématique 12
II. Cadre théorique de la thématique 18
Chapitre 01 19
II-1-1- La communication comme acte social 21
II-1-1-1. La communication verbale 21
II-1-1-2. Rappel des théories sur la communication verbale humaine 24
II-1-1-2.1. Le schéma de la communication de Jakobson, R. (1963) 25
II-1-1-2.2. La dimension sociale de la communication 28
II-1-2- Les particularités de la communication humaine 32
II-1-2-1. La communication humaine orale ou écrite 32
II-1-2-2. La communication humaine verbale et/ou non verbale 34
II-1-2-3. La communication humaine orale monologale ou dialogale 41
Chapitre 02 45
II-2-1- L'approche interactionnelle 47
II-2-1-1. Origine de l'analyse interactionnelle 47
II-2-1-1.1. De l'ethnographie à l'ethnométhodologie, à l'analyse conversationnelle 48
II-2-1-1.2. L'analyse conversationnelle 49
II-2-1-2. L'interaction verbale comme objet d'étude 56
II-2-1-2.1. Les caractéristiques de l'interaction verbale entre coopération et compétition 58
II-2-1-2.2. La typologie des interactions verbales 62
II-2-1-2.3. L'organisation structurale de l'interaction verbale 71
II-2-1-2.4. Les fonctions d'une interaction verbale dans le monde social 77
II-1-2- Les interactions verbales en entretien d'embauche 80
II-2-2-1. L'entretien d'embauche comme instrument de mesure de la compétence 80
II-2-2-2. L'entretien d'embauche comme une interaction sociale 81
II-2-2-2.1. Les règles d'allocution des interactions en entretien 83
II-2-2-2.2. La forme de l'entretien d'embauche 85
II-2-2-2.3. Les styles de l'entretien 86
II-2-2-3. La présentation de soi 88
Chapitre 03 91
II-3-1- La compétence interactionnelle en entretien d'embauche 93
II-3-1-1. La compétence interactionnelle 94

Table des matières

II-3-1-1.1. La compétence de communication selon Hymes, D. (1984) 98
II-3-1-1.2. La compétence de communication selon Moirand, S. (1982) 98
II-3-1-1.3. La compétence de communication selon Kerbrat-Orecchioni, C. (1986) 100
II-3-2- La stratégie interactionnelle en entretien d'embauche 104
II-3-2-1. La stratégie interactionnelle 105
II-3-2-2. Classification des stratégies interactionnelles 107
II-3-2-2.1. Les stratégies interactionnelles de Faerch, C. et Kasper, G. (1980)..... 108
II-3-2-2.2. Les stratégies interactionnelles de Riley, P. (1985)..... 109
II-3-2-2.3. Le modèle de stratégies de résolution des problèmes de communication de Bange, P. (1992)..... 111
III. Cadre opérationnel de la recherche 117
Chapitre 04..... 118
III-4-1- Présentation des entretiens d'embauche universitaires en Algérie..... 119
III-4-1-1. Les entretiens d'embauche à l'université de M'hamed Bougara de Boumerdès 120
III-4-1-2. Les enseignants-candidats 121
III-4-1-3. Les enseignants-embaucheurs 121
III-4-1-4. Les questions des entretiens d'embauche..... 121
III-4-1-5. Les critères de recrutement..... 122
III-4-2- Aspects méthodologiques 123
III-4-2-1. Rappel des questions et hypothèses de la recherche 124
III-4-2-2. Justification des choix méthodologiques..... 125
III-4-2-3. La pré-enquête..... 125
III-4-2-4. L'échantillonnage..... 126
III-4-2-5. Modalités de collecte des données 126
III-4-2-5.1. L'enquête 126
III-4-2-5.2. Description des enregistrements des entretiens 127
III-4-2-5.3. Convention de transcription..... 130
III-4-2-5.4. La grille d'observation :..... 131
III-4-2-6. Méthodes d'approche du corpus..... 132
III-4-2-7. De quelques difficultés rencontrées 134
Chapitre 05..... 136
III-5-1- Description des conduites communicatives des candidats en entretien d'embauche 138
III-5-2- Vérification de l'hypothèse 01 143

Table des matières

III-5-3- Description et analyse des conduites communicatives des candidats 144
Chapitre 06 183
III-6-1- Vérification de l'hypothèse 02 : 186
III-6-2- La description de la compétence interactionnelle des candidats en entretien d'embauche 186
III-6-3- Etude des critères de sélection de l'université de Boumerdès 209
III-6-4- Proposer un modèle de trame d'évaluation des candidats de la langue française 211
Conclusion 218
Références bibliographiques 224
Table des figures 231
Table des illustrations 233
Liste des tableaux 235
Résumés de la thèse 237
Annexes 241
Table des matières 335