

JEU DE ROLE DANS UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE (FRANCAIS DES AFFAIRES)

Cet article pédagogique décrit et évalue une pratique pédagogique qui peut être menée aux établissements d'études supérieures, basée sur la mise en situation des étudiants, l'utilisation de nouvelles technologies, la prise de parole en publique pour l'apprentissage de la langue et la culture professionnelle française. La méthode de la simulation ou le jeu de rôle en entreprise, sont des moyens pratiques. Pendant leurs formations, les étudiants de master préparant un double diplôme ou ayant le français comme langue d'affaires ou ceux qui désirent faire des stages en entreprise françaises ou francophones. Ces étudiants doivent acquérir dans le cours de « français des affaires » les connaissances et la formation et les savoir-faire nécessaires pour postuler dans une entreprise francophone.

La formation en « français des affaires » (suivi aux niveaux B1-B2-C1) est donnée sous forme d'un cours de 24h académiques en raison de 4h académiques/semaine, sauf la séance sur l'entretien d'embauche, qui dure 3h. Le cours se compose d'une simulation générale en entreprise, où les étudiants inventent d'abord la situation: c'est-à-dire qu'ils déterminent le type de l'entreprise (une PME ou Société anonyme, Société anonyme à responsabilité limitée ; société internationale) ; le secteur d'activité (commerciale, industrielle etc). Ils essaient de trouver une situation professionnelle et chaque étudiant propose son idée et essaye de persuader ses camarades, ce qui les oblige à argumenter et jouer la situation. Le professeur est considéré comme arbitre de jeu en les orientant quand cela est nécessaire. Il est impossible de mettre en place la simulation globale dans son ensemble, préconisée par Bombardieri et al. dans L'Entreprise, avec le nombre d'heures nécessaires pour planter le décor, établir les identités du personnel de l'entreprise, car nous devons respecter le cadre académique. Les identités ne sont pas précisément définies, il s'agit plus d'une identification à une catégorie ou à des catégories professionnelles. Cela présente cet avantage : l'étudiant ne reste pas « séquestré » dans un rôle unique et peut expérimenter plusieurs rôles, plusieurs personnages. Par ailleurs, les rôles liés aux fonctions dans une entreprise ont également l'avantage de ne pas impliquer l'étudiant personnellement et émotionnellement, ce qui est le principe même de la simulation globale. L'étudiant a le recul nécessaire pour l'apprentissage.

L'algorithme du cours français des affaires qui a pour objectif la simulation d'entretien a été réfléchi en se basant sur une analyse des besoins, en accomplissant à la fois des attentes académiques, mais aussi des attentes des entreprises ou sociétés les étudiants doivent connaître les divers types d'entreprise, savoir communiquer au sein de l'entreprise entre collègues et en dehors de l'entreprise avec les clients, les fournisseurs, les organismes, à l'écrit et à l'oral, par des lettres officielles, par mail ou encore par téléphone. Bien sur, ils doivent, avant tout, savoir se présenter à un poste, c'est-à-dire, qu'ils doivent savoir préparer un curriculum vitae (CV), une lettre de motivation et passer un entretien d'embauche.

Les étudiants sont amenés à réfléchir, d'une part, à leur présentation personnelle (c'est-à-dire, savoir se présenter et donner une idée sur leur profil, leur formation, leurs compétences, de leurs éventuelles expériences professionnelles) et, d'autre part, à imaginer des questions possibles d'un responsable de ressources humaines ou du service de personnel.

L'algorithme d'entretien d'embauche standard pour le recrutement d'une entreprise française comprend les mêmes étapes que toute autre entretien. Au stade préparatoire, le candidat à un poste devrait:

1. En savoir plus sur la société, les biens et services produits, les bureaux de représentation en France, ainsi que sur d'autres aspects de l'activité. Cela aidera à formuler des réponses aux questions standard de l'employeur: «Pourquoi notre société», «Quel salaire attendez-vous?», «Quel poste souhaitez-vous obtenir?» Et d'autres. Essayez d'utiliser immédiatement le libellé en français. Vous n'êtes peut-être pas familiarisé avec certains termes et formulations.

2. Faire une liste de questions qu'un responsable des ressources humaines peut potentiellement poser et y répondre en français. Dans ce cas les étudiants doivent imaginer tout un spectre de questions qui peuvent être posées, le professeur doit intervenir quand cela est nécessaire.

3. Formuler des questions qu'on voudrait poser à un employeur potentiel. Elles peuvent concerner le montant du salaire, les conditions de travail, les responsabilités professionnelles, les traditions, les voyages et d'autres aspects du travail.

4. Rédiger toutes les questions et les réponses de différentes manières.

5. Parler à plusieurs reprises, mais mieux - mémoriser les questions et les réponses. Cela aidera les

étudiants à avoir l'air confiant, même si on est inquiet lorsqu'on rencontre un employeur.

Pour la préparation du CV ou de la lettre de motivation n'est pas une activité particulièrement amusante en elle-même ; simuler un entretien d'embauche n'est pas aussi passionnant, mais il s'agit d'un jeu, d'un jeu de rôle dans le cadre communicatif, dans le sens où on « fait comme si », on « joue au jeu de la vie » (Yaiche 70).

Au moment de l'imitation de l'entretien d'embauche, les étudiants peuvent ajouter des gestes personnels en se libérant. Ce jeu de rôle peut faire rappel aux connaissances linguistiques et aux connaissances spécifiques de la profession.

La simulation permet d'éviter les peurs des étudiants, qui peuvent les formuler ensuite avant l'entretien réel. Un très bon exemple est celui d'un étudiant d'un niveau de français débutant, confronté à une recherche réelle de stage, qui s'inquiétait pour son niveau de langue. Cette peur ou inquiétude réelle, qu'il a fait savoir à l'étudiant-recruteur dès le début de l'entretien. La simulation lui permet d'éviter cette peur, mais surtout lui apprend à surmonter cette erreur de dévoiler ses faiblesses lors d'un entretien professionnel et de dire des phrases maladroites. Les peurs auxquelles les étudiants internationaux sont confrontés sont réelles ; ils doivent les vaincre ou tout au plus les maîtriser pour réussir leur entretien et décrocher le stage désiré. Nous, les professeurs, devons les y aider, et la simulation enregistrée peut très certainement être un moyen efficace également pour cela. La réaction de l'étudiant-recruteur, permet à l'étudiant-candidat de relativiser, tout comme le regard des camarades dans la salle. Mais le professeur a un rôle primordial pour rassurer l'étudiant, le recommander et le conseiller sur comment canaliser sa peur et de lui permettre de relativiser son problème et tirer avantage de sa faiblesse.

Le professeur n'intervient qu'en dernier lieu, après que tous les étudiants ont exprimé leurs idées ; pour évaluer et apporter ses remarques et ses recommandations, et surtout pour mentionner tous les points positifs. Les étudiants ont tendance à se dévaloriser à la suite du visionnage, il est donc essentiel que les autres étudiants et surtout l'enseignant, soulignent tout ce qui était réussi dans la scène improvisée.

Il est nécessaire de noter que ces étudiants âgés de 21 et 24 ans, pour certains il s'agit de leur premier entretien d'embauche dans leur vie, d'autres en ont déjà essayé selon leur expérience pour des stages ou des petits travaux d'été, selon leur niveau linguistique et leur culture de communication, mais il s'agit pour la première fois en langue française pour tous les étudiants. Chaque culture produit et possède une approche différente des rôles sociaux communs, il s'agit d'un mélange d'imitations, de modèles, de stéréotypes. L'image d'un manager n'est pas le même si nous avons nous-mêmes des parents managers, elle diffère aussi selon le pays d'origine ou encore selon le sexe. L'interprétation du rôle diffère selon les expériences personnelles, les attentes, les habitudes culturelles ou encore selon l'éducation et la formation.

Dans le cas d'un plus grand groupe de plusieurs étudiants, au lieu de jouer la simulation devant la classe, on peut demander aux couples candidat-recruteurs d'enregistrer leur jeu chez eux. Nous gagnons ainsi du temps, ce qui nous permet de consacrer du temps à l'analyse. Cela permet aussi d'activer les étudiants les plus timides ; comme devoir, ils peuvent rejouer la scène autant de fois qu'ils le souhaitent.

Il serait très souhaitable de disposer de plus de temps pour reproduire la scène une deuxième fois après les commentaires, cela pourrait vraiment les rendre progressifs dans la langue. On peut également imaginer un changement de rôle au sein d'un couple afin que les deux étudiants aient l'occasion de faire l'expérience des deux rôles. Malheureusement, faute de temps, cela n'est souvent pas possible dans un grand groupe. Il serait intéressant de garder l'idée en petits groupes, en fonction du contenu du programme et des objectifs à atteindre.

Le jeu de rôle constitue ainsi « un instrument précieux pour tenter de combler le fossé » (Taylor 61) qui sépare le monde éducatif de celui du travail réel. Ayant une fois joué l'entretien professionnel, à l'abri de tous risques ou soucis, les étudiants peuvent s'inspirer de ce que cette expérience de la simulation et surtout son analyse leur a apporté pour en faire l'application dans le contexte de la vie réelle. Il s'agit d'un jeu efficace et fructueux, mais le processus à forte intensité qui place et oblige les étudiants dans une situation proche de la réalité les force à communiquer; cette restriction les motive et les fait se dépasser.

Bibliographie

1. Bombardieri, Corinne, et al. L'Entreprise. Hachette, 1996.
2. LAUNAY Maud, MARTY Roselyne DELF Prim A1.1 : livre de l'élève Hachette FLE, 2013, 96 p., ISBN 9782011559654.
3. Taylor, John L., et Walford Rex. Les jeux de simulation à l'école. Traduit par Jacques Drouet.
4. <https://reallanguage.club/kak-uspeshno-projti-sobesedovanie-na-francuzskom/>