

La rénovation dans la pratique du cours de préparation à la recherche du travail pour les étudiants du Département Banque-Finance de l'Ecole Supérieure d'Economie Nationale de Hanoi

HA Thi Tuyet Lan et NGO Thi Hong Lan

Département de langues

économiques

Ecole Supérieure d'Economie

Nationale

Résumé

Le cours de préparation à la recherche du travail devient actuellement celui qui intéresse le plus les étudiants dans l'apprentissage du et en français à l'Ecole Supérieure d'Economie Nationale de Hanoi. Dans l'objectif de mieux les motiver, nous avons rénové et appliqué certaines mesures précises dans la pratique des activités concernées. Nous allons en parler en détail dans cet article à titre d'exemple, en vue d'échanger des expériences et recevoir les suggestions de vous tous pour améliorer notre enseignement.

Problématique:

Depuis trois ans, avec la mise en œuvre du système de crédits capitalisables, plusieurs changements provoquent des difficultés aux enseignants, en particulier aux professeurs de FLE dans les écoles de profession (Clef **L'effet du système de crédits capitalisables sur l'enseignement de LE à l'Ecole Supérieure**

d'Economie Nationale à Hanoi - HÀ Tuyết Lan et NGÔ Thị Hồng Lan, séminaire régionale 2008)

Un autre problème se pose récemment pour nos étudiants de 4^e année: il n'y aura plus de soutenance du mémoire ou d'examen de fin d'études, les étudiants ne seront plus intéressés par la rédaction de mémoire de recherche en français. Avant, la note du mémoire en français était convertie en note du mémoire en vietnamien. C'était un grand facteur motivant les jeunes à faire des efforts dans l'apprentissage d'une langue dont la position sur le marché du travail est brutalement en chute. En vue de récupérer leur motivation, nous attachons plus d'importance à rénover la pratique au cours de préparation à la recherche du travail qui leur apporte des intérêts réels et utiles pour leur premier pas dans le monde professionnel.

Mots clés: *rénovation, pratique, bilan personnel, analyse des offres, CV et lettres de motivation pertinents, outils informatiques*

Réservé aux étudiants de la dernière année universitaire, ce cours est vraiment un moyen de motiver les étudiants dans l'apprentissage du français parce qu'ils préfèrent toujours un cours avec la pratique à celui purement théorique. En particulier, ils y voient l'intérêt de l'entraînement des techniques qui leur serviront ultérieurement, quelle que soit la langue véhicule. Comment innover la pratique et inciter leur participation aux activités ? Cette question nous conduit à proposer dans le cadre de cet article quelques réflexions sur l'enseignement de ce cours, appliqué aux étudiants du Département Banque - Finance de l'Ecole Supérieure d'Economie Nationale de Hanoi.

Nous l'enseignons sous forme d'étude de cas en utilisant un outil informatique, le blog, pour être proche de la réalité et pour motiver les étudiants qui sont de nos jours familiers à cette façon de communication.

Nous nous concentrons sur l'analyse des annonces d'offre d'emploi, la création des *CV*, la rédaction de la *lettre de motivation*

pertinente des jeunes diplômés, retenant l'attention des lecteurs par le style, les arguments, des termes spécifiques de l'économie.

Nous partons de l'analyse des offres d'emploi pour adapter la candidature.

Avant, on se contentait d'apprendre aux étudiants de créer le CV type. Il suffisait d'en remplir correctement toutes les parties principales par des renseignements nécessaires. Le candidat établissait un seul CV pour toutes les demandes, alors, le résultat n'était pas favorable. Nous commençons par l'analyse de cette faiblesse avec les nouveaux apprenants en espérant qu'ils pourront en tirer des expériences. On est d'accord que chaque poste exige un CV différent. Comment le rendre pertinent aux attentes de chaque recruteur tandis que le jeune candidat n'a pas beaucoup d'expériences, ni de grandes formations ? Nous avons constaté que, faute de temps, nous n'avions pas fait attention à l'analyse de ses points forts et de ses points faibles lors de la détermination du bilan personnel. C'est par cette négligence que le candidat tombait dans l'embarras du choix des qualités qui expriment ses compétences répondant aux critères exigés et souhaités de chaque poste vacant. Après avoir compris l'importance de cette activité, l'apprenant participe activement à la découverte de soi même. Il sort de sa timidité habituelle en parlant de ses points forts ou de ses faiblesses et arrive à faire l'auto évaluation sur ce qu'il peut assumer selon ses compétences. C'est ainsi qu'il s'habitue à choisir ses caractéristiques qui répondent mieux au profil du poste proposé.

Comme nous avons indiqué ci-dessus, ce cours se donne sous forme d'étude de cas, nous mettons les étudiants dans le rôle du candidat et celui des recruteurs et nous créons un blog pour faciliter la publication des offres et l'envoi des candidatures, des lettres de convocation, d'engagement.

Sur ce blog, les "recruteurs" publient des offres d'emploi (ils peuvent les rédiger ou les chercher) pour les postes du domaine

banque-finance: analystes financiers, agents du comptoir, agents de crédit, comptables, agents de change,

Le "candidat" choisit l'offre qui lui convient le mieux pour rédiger son CV et sa lettre de motivation. Sur la base de son CV type, le candidat le modifie pour l'adapter au profil recherché. Les techniques de rédaction de lettre de motivation ont été enseignées, les étudiants peuvent également consulter des lettres modèles sur les sites internet. En appliquant ces techniques, ils vont rédiger leur lettre.

La contrainte du jeu: Interdit de recopier des lettres modèles et celles des autres étudiants.

Les "recruteurs" sélectionnent de bons dossiers et envoient des lettres d'acceptation ou de refus aux candidats et il devront le justifier. Ceux qui sont refusés auront à améliorer la candidature. Le professeur intervient à ce stade pour les aider et faire la synthèse de correction pour tout le groupe.

Nous mettons plus de temps à insister sur la *simulation d'entretien* avec des situations, des questions proches des recrutements réels au Vietnam. Les jeunes y apprennent à savoir répondre intelligemment aux questions - pièges, aux tests professionnels souvent utilisés. En fait, le recrutement au Vietnam actuel se compose souvent de trois étapes: après que leur dossier est sélectionné, les candidats doivent passer les tests d'IQ et de spécialité avant d'être convoqués à l'entretien. Il faut noter que le résultat des tests psychologiques et des savoirs influence considérablement sur l'appréciation du recruteur lors de ses discussions avec les candidats. Alors, il vaut mieux habituer les jeunes à comprendre les attentes implicites du recruteur dans son comportement, ses questions, ses suggestions. Ils peuvent apprendre à s'en sortir quand ils ne trouvent pas la réponse, surtout celle de certaines questions - pièges posées souvent à l'entretien par un homme d'affaire qui voulait tester la réaction intelligente des candidats plutôt que de mesurer leur niveau. Cette technique leur montre comment réagir rapidement et ainsi mettre en relief

l'importance d'approfondir leurs compétences, leurs connaissances qui leur seront utiles à l'intégration dans le monde actif, même si la langue utilisée est autre que le français.

Nous demandons aux "recruteurs" d'élaborer le questionnaire pour chaque poste avec des questions regroupées au tour des objectifs de l'entretien, à savoir: personnalité, motivation, formation, expérience professionnelle, plan de carrière, comportement dans le travail, rémunération souhaitée. Quant aux "demandeurs" d'emploi, ils doivent prévoir les questions et s'entraîner.

Le jour de l'entretien, le jeu se fait comme vrai: dossier, tenue, temps, Souvent, nous faisons venir de vrais recruteurs qui travaillent dans des sociétés françaises à Hanoi ou dans des banques (les anciens étudiants nous aident beaucoup). La séance est filmée, enregistrée pour l'auto correction et la correction ultérieure.

Nous constatons que cette activité faite sous forme de cas stimule bien les étudiants qui vont commencer leur carrière, par le stage de fin d'études en 8^e semestre et par leur premier travail dès la sortie de l'école.

Nous nous permettons de proposer ci-dessous, à titre de consultation, une progression souhaitée de ce cours et les remarques à faire travailler les étudiants en petits groupes.

Progression de la pratique souhaitée (pour les candidats):

<i>Etapes</i>	<i>A remarquer</i>
1. Analyser l'offre d'emploi	Le poste vous intéresse ? Son profil vous convient ? Si oui -> recherche des informations sur le recruteur et de son entreprise.
2. Créer le CV	Niveaux des langues, réputation des

	établissements formateurs ; expériences tirées de petits travaux similaires ; recherches dans le domaine concerné; loisirs représentant bien vos compétences.
3. Rédiger la lettre de motivation	Style ; termes spécifiques ; qualités répondant aux critères exigés ; contributions à l'employeur ; souhait d'un entretien.
4. Préparer l'entretien	Etudes des attentes, du comportement du recruteur et celles de sa société ; relecture du dossier, prévoir des réponses, solutions face aux pièges ; questions à poser ; entraînement avec des amis.
5. Participer à la simulation d'entretien	Habits ; temps ; comportement ; documents fournissant les renseignements de base de la discussion et des tests.
6. Tirer des expériences	6.1. Autocorrection du jeu filmé: Questions - réponses – critiques personnelles + celles des autres – autocorrections. 6.2. Observation + prise de note d'autres entretiens: Questions - réponses – critiques – propositions.

Nous ne pouvons pas négliger le rôle indispensable de la théorie. Mais la pratique favorise l'apprentissage et permet aux étudiants de s'entraîner, d'appliquer leurs connaissances acquises à la vie réelle. Il vaut mieux combiner raisonnablement ces deux parties pour que notre travail soit plus efficace. Nous souhaitons relever ici un exemple de ce que nous avons réalisé dans notre cours de préparation à la recherche du travail de nos étudiants en vue d'échanger les expériences menant à un enseignement adapté aux évolutions des besoins des apprenants et de la langue.

BIBLIOGRAPHIE

- Techniques de recherches d'emploi – Documents de formation du Département pour Emploi Francophone (DEF) de l'AUF.
- Techniques universitaires (FOS- TU) - Documents de formation fournis par l'AUF.
- Jean- Pierre Pécoul - Propos d'un recruteur à un jeune diplômé – Les éditions d'organisation – 1992.
- Le français sur objectifs spécifiques – Cours de formation: Centre national d'enseignement à distance – Institut de Poitier – Futuroscope – 1997.
- <http://www.ebsi.umontreal.ca/jetrouve/oral//index.htm> - Guide pour la préparation d'un exposé.
- webmaster@tv5monde.com - mes actualités par courriel – Guides pédagogiques.
- Carte de visite - Communication professionnelle - Didier
- <http://www.bonjourdefrance.com/n9/fda3.htm>
- http://www.study.com/lettre_motivation/exemples_modeles.htm