

**UNIVERSITÉ PALACKÝ D'OLOMOUC**

**Faculté des Lettres**

**Département d'Études romanes**

**Comment motiver les élèves du lycée bilingue franco-tchèque à  
appliquer le français dans leur futur travail ?**

**How to motivate the students of bilingual Czech-French lyceum to apply French in their  
future work?**

**Mémoire de licence**

Auteur : Karolína Kupská

Directeur du mémoire : Stanislav Pisklák

Olomouc 2024

Je, soussignée, Karolína Kupská, déclare que le présent mémoire est le résultat de mon propre travail et que toutes les sources bibliographiques utilisées sont citées.

A Olomouc, le ..... 2024.

Je tiens à remercier Stanislav Pisklák de m'avoir encouragé tout au long de la rédaction de mon mémoire de licence. Merci pour sa perspicacité et ses conseils.

A Olomouc, le ..... 2024.

## Table des matières

Introduction .....	5
1. Sections bilingues franco-tchèques.....	6
1.1. Fondation des lycées bilingues franco-tchèques et coopération entre eux .....	6
1.2. Plan d'études .....	7
1.3. Évaluation .....	7
1.4. Les examens et le baccalauréat .....	10
2. Motivation.....	13
2.1. Motivation en fonction des besoins .....	13
2.2. Motivation, motif, stimulation .....	15
2.3. Types de motivation .....	16
2.3.1. Motivation intrinsèque et motivation extrinsèque .....	16
2.3.2. Motivation au travail .....	18
3. Enquête sur le marché du travail tchèque .....	20
3.1. Méthodologie.....	20
3.2. Enquête en général.....	21
3.3. Portails web avec offres d'emploi .....	24
3.4. Lieu de travail .....	36
3.5. Jour de la semaine .....	40
3.6. Entreprises .....	42
Conclusion .....	45
Liste des tableaux .....	46
Liste des images .....	48
Liste des graphiques .....	49
Résumé.....	50
Références bibliographiques .....	51
Annotation.....	54
Annotation in English.....	55

## **Introduction**

Cette mémoire de licence est principalement concentrée sur la motivation des élèves du lycée bilingue franco-tchèque et peut également servir de motivation pour ces élèves dans le contexte où de nombreux élèves diplômés de ces lycées n'utilisent pas activement le français, alors que la connaissance d'une autre langue que l'anglais pourrait être un grand avantage pour eux dans la vie de tous les jours et dans leurs futurs emplois. Dans le monde d'aujourd'hui, les langues sont très importantes, non seulement pour voyager mais aussi pour notre travail actuel ou futur. Pour être plus précis, le français est de plus en plus courant sur le marché du travail tchèque et il semble qu'il y ait une pénurie de francophones à ces postes. C'est pourquoi le français peut vous aider à trouver l'emploi de vos rêves.

Dans la partie théorique, nous décrivons le fonctionnement et la structure des lycées bilingues tchèque-français en République tchèque. Plus précisément, dans les sous-chapitres, nous nous concentrerons sur la création de ces sections, le plan d'études, l'évaluation et le déroulement des examens finaux. Ce chapitre sera basé non seulement sur des sources littéraires mais aussi sur notre propre expérience. Le chapitre suivant porte sur la motivation. Nous définirons ce que signifie la motivation en général, puis en utilisant des besoins. Nous expliquerons la différence entre des notions : motivation, motif, stimulation et stimulant pour bien comprendre le processus de la motivation. Nous comparerons également les aspects de la motivation intrinsèque et de la motivation extrinsèque et résumerons les différences entre elles. Enfin, nous examinerons la motivation au travail.

La partie pratique s'intéresse principalement au marché du travail tchèque, où nous examinerons les offres d'emploi dans lesquelles nous pourrions utiliser notre connaissance de la langue française. L'enquête porte à la fois sur des emplois où le français est exigé et sur des emplois où la connaissance du français est un avantage. Dans cette section, nous étudierons le marché du travail pendant trois mois.

Ce travail pourrait contribuer à motiver les élèves pour qu'ils continuent à utiliser le français dans leur vie quotidienne et pour prévenir les pénuries dans les postes où le français est nécessaire.

## 1. Sections bilingues franco-tchèques

La partie suivante de cette mémoire de licence est consacrée aux sections bilingues franco-tchèque situées en République tchèque.

Le terme bilinguisme vient du mot latin *bilinguis* qui est constitué de *bis-* (deux fois, de deux manière) et *lingua* (une langue comme un organe situé dans la cavité buccale), cela signifie littéralement deux-langues. Cela peut montrer que l'homme a deux langues différentes pour s'exprimer. L'expression bilingue peut être utilisé pour tout ce qui comprends deux langues. Ici, nous parlons spécifiquement de l'apprentissage en deux langues.

Les sections bilingues franco-tchèque sont un programme scolaire spécifique. Ces sections sont conçues pour les lycées de six ans, permettent aux élèves de se concentrer intensivement sur une langue autre que leur langue maternelle et d'avoir ensuite la possibilité d'étudier d'autres matières dans cette langue. Maintenant, nous allons discuter de la structure et du fonctionnement de ces sections bilingues franco-tchèques.

### 1.1. Fondation des lycées bilingues franco-tchèques et coopération entre eux

En République tchèque nous avons quatre lycées bilingues franco-tchèques. Le premier est situé à notre capital Prague et s'appelle Lycée Jan Neruda à Prague, puis nous avons Lycée Slave à Olomouc et on trouve le Lycée Matyas Lerch qu'on trouve à Brno. Les trois premiers fondés à 1990 ont été suivis par un autre lycée à Tábor, Lycée Pierre de Coubertin fondé un an plus tard.

Ces quatre lycées ont un programme identique et travaillent en étroite collaboration. Les enseignants se réunissent et également corrigent ensemble les tests qui sont d'une grande importance pour les élèves, comme les communs en français et en mathématiques, dont nous parlerons plus tard.

Lycées bilingues franco-tchèques		
Nom du lycée	Location	Année de fondation
Lycée Jan Neruda	Prague	1990
Lycée Slave	Olomouc	1990
Lycée Matyas Lerch	Brno	1990
Lycée Pierre de Coubertin	Tábor	1991

Tableau n° 1 : Le résumé des lycées bilingues franco-tchèques

Le tableau n° 1 représente les quatre lycées bilingues franco-tchèques qui sont situés en République tchèque. En ce qui concerne la localisation de ces lycées, nous pouvons dire qu'ils sont placés de manière à être accessibles, en termes de distance, à tous les élèves du pays et ont été fondés au cours des mêmes années.

## **1.2. Plan d'études**

Ces sections bilingues sont d'une durée de 6 ans. Les deux premières années d'études sont conçues de manière que les élèves de la section puissent suivre des cours gérés en français dès la 3<sup>e</sup> année, c'est-à-dire en République tchèque dès le début de leurs études secondaires. D'après les programmes d'études des 4 sections, nous pouvons voir que les deux premières années les élèves sont très intensifs en langue française, ayant 10 heures de français par semaine pendant deux ans. Ils y révisent la grammaire, apprennent du nouveau vocabulaire, mais aussi ils acquiescent beaucoup de connaissances sur la France. Pendant ces deux années les autres matières sont dans la langue tchèque, la langue maternelle.

En troisième année, certaines matières sont enseignées en français. Ces matières sont la chimie, la physique, la géographie, l'histoire et les mathématiques. Ce sont les matières parmi lesquelles les élèves choisiront et passeront l'examen final en dernière année. En ce qui concerne ces matières, le nombre d'heures d'enseignement pour ces matières est presque le même dans les quatre lycées.

Puis au cours de leurs études les élèves ont une matière optionnelle obligatoire et c'est la conversation française, où ils apprennent surtout à parler. Dans le cadre de cette conversation, les élèves travaillent également sur des projets individuels ou collectifs, écrivent les essais ou font des présentations sur les sujets donnés ou choisis.

Pour expliquer pourquoi vous ne trouverez pas de langue française dans les programmes de dernière année, c'est parce que les élèves passent l'examen de langue française en cinquième année afin de pouvoir se concentrer sur d'autres matières en sixième année.

## **1.3. Évaluation**

Dans ce chapitre, nous nous concentrerons sur l'évaluation des élèves. Ces sections ont choisi la même méthode d'évaluation que celle utilisée dans les lycées français. Les élèves sont notés sur une échelle de 0 à 20 pour chaque examen, épreuve ou devoir. Zéro est la note la plus

basse, c'est-à-dire la plus mauvaise, et vingt est la note la plus élevée, la meilleure. Cette évaluation française est utilisée juste pour les matières qui sont en langue français; le français et, à partir de la troisième année, les mathématiques, la géographie, l'histoire, la physique et la chimie.

L'échelle de 0 à 20 n'est pas utilisée sur le bulletin semestriel ni sur le bulletin remis aux élèves en République tchèque à la fin de l'année. Sur ces documents, nous rencontrons une classification verbale, utilisant les termes du tableau suivant. Ces notes sont classées du meilleur au pire.

Classification numérique tchèque	Classification verbale tchèque
1	Výborný
2	Chvalitebný
3	Dobry
4	Dostatečný
5	Nedostatečný

**Tableau n° 2 : La classification tchèque**

Dans le cadre des différentes évaluations utilisées en cours et en fin d'année scolaire, on peut se poser la question : « Comment traduire ces évaluations françaises en évaluations tchèques ? » Au Lycée Slave d'Olomouc, les conversions suivantes des notes françaises en notes tchèques et vice versa ont été utilisées. Ces conversions des notes françaises sont différentes dans chaque matière et donc vous pouvez voir les tableaux avec les conversions pour chaque matière.

Français	
Classification tchèque	Classification française
1	18-20
2	15-17
3	12-14
4	9-11
5	0-8

**Tableau n° 3 : Les conversions des notes en français**



Comme on peut le voir dans le tableau n° 3, la classification tchèque reste la même pour les 3 niveaux des points les plus élevés. Dès que vous perdez 3 points sur 20, vous avez une note inférieure. Dès que vous perdez 3 points sur 17, vous avez une note encore plus basse et cela continue de cette manière. On peut remarquer que l'intervalle entre toutes les notes est régulier.

Histoire et géographie	
Classification tchèque	Classification française
1	16,5-20
2	12,5-16
3	9,5-12
4	6,5-9
5	0-6

**Tableau n° 4 : Les conversions des notes en histoire et géographie**

Dans le tableau suivant, le tableau n° 4, il y a aussi une sorte de régularité. Les notes tchèques 1 et 2 ont la même amplitude des points français. Ensuite les notes tchèques 3 et 4 ont la même amplitude des points français qui n'est pas si grande que celle entre 1 et 2. Dans ce cas, même les demi-points sont importants.

Mathématiques	
Classification tchèque	Classification française
1	17-20
2	13-16
3	9-12
4	5-8
5	0-4

**Tableau n° 5 : Les conversions des notes en mathématiques**

La régularité du tableau numéro 5 est presque la même que celle du tableau numéro 3 sauf qu'après 4 points français votre marque tchèque change au lieu de 3 points.

Chimie et physique	
Classification tchèque	Classification française
1	16,5-20
2	12,5-16
3	8,5-12
4	4,5-8
5	0-4

**Tableau n° 6 : Les conversions des notes en chimie et physique**

Le tableau numéro 6 indique que vous obtiendrez une note tchèque inférieure après chaque perte de 4 points français. Dans ce cas, même les demi-points sont importants.

Les tableaux nous permettent de déduire que les sujets scientifiques ont une classification plus douce. Au contraire le Français est pris en compte et la classification est dans cette matière plus stricte.

#### **1.4. Les examens et le baccalauréat**

Chaque années les élèves de toutes sections franco-tchèques doivent passer des examens identiques de DNL (discipline non linguistique) en français. Ces examens sont appelés tests communs et ils nous aident à voir si les élèves ont à peu près le même niveau de français. À partir de la troisième année, les élèves suivent la même démarche en mathématiques, car il s'agit également d'une des matières qui composent le baccalauréat.

Concernant un baccalauréat, les élèves ont le baccalauréat obligatoire en français, en mathématiques et aussi en langue tchèque. Les élèves passent ces examens finaux à la fin des deux dernières années d'études.

En cinquième année, les élèves passent un baccalauréat en français uniquement. Cet examen se compose d'une partie écrite et d'une partie orale. En sixième année, ils passent un examen final de leurs études en mathématiques et en langue tchèque puis ils doivent choisir deux matières enseignées en français. Ils peuvent choisir parmi les matières suivantes et peuvent choisir n'importe quelle combinaison : la géographie, l'histoire, la physique et la chimie.

Les élèves de dernière année ont la possibilité d'essayer le baccalauréat blanc pour tester leurs connaissances.

Pour la partie écrite de l'examen final, le jour et l'heure sont les mêmes dans chaque lycée, d'un commun accord entre les professeurs, afin d'éviter la tricherie. Ces tests sont créés lors d'une réunion conjointe des enseignants et sont les mêmes pour tous les lycées afin de maintenir l'équité.

Le baccalauréat de mathématiques est une épreuve obligatoire. Il est constitué d'une épreuve écrite basée sur le programme des sections bilingues. Le niveau du baccalauréat est le même que celui du baccalauréat français. Ce niveau est égal ou supérieur au niveau supérieur du baccalauréat national tchèque.

En ce qui concerne l'histoire, les études se terminent par un examen de baccalauréat en histoire du 20<sup>e</sup> et du début du 21<sup>e</sup> siècle, composé de deux parties - écrite (analyse de documents ou de compositions) et orale (présentation d'un sujet choisi, accompagnée d'une analyse du document).

Un nombre important de lycéens choisissent de passer l'examen final de physique à la fin de leurs études, qui est l'un des examens facultatifs. Il comporte deux parties : l'écrit et l'oral. L'examen écrit comprend quatre parties : question de cours, problème, exercice à caractère expérimental et étude d'un document. Cet examen dure trois heures. La partie orale de l'examen ne porte plus sur les connaissances physiques spécialisées mais teste les capacités d'expression de l'élève et dure 15 minutes.

Le baccalauréat en chimie se compose d'une partie écrite et d'une partie orale, donnant lieu à une note globale en chimie sur le certificat de maturité. L'examen écrit dure 3 heures et se compose de cinq parties : 1. Questions de cours (questions théoriques en chimie), 2. Problème, 3. Exercice à caractère expérimental (analyse des résultats d'une expérience), 4. Document (analyse d'un texte professionnel) et 5. QCM (texte à réponse fermée). L'examen oral en français dure 15 minutes (après 15 minutes de préparation) et porte davantage sur les capacités d'expression de l'étudiant et sa connaissance de la terminologie professionnelle.

Le baccalauréat en géographie est facultatif et la partie écrite de l'examen est entièrement équivalente au baccalauréat en France. Il faut compter 3 heures et 30 minutes. Les élèves ont le choix entre trois sujets, dont deux composites (conception d'une carte en fonction

d'un sujet donné) et une étude documentaire. La partie orale dure 15 minutes et il y a 15 minutes de préparation.

## 2. Motivation

Le concept de motivation peut être défini de plusieurs manières possibles, y compris par rapport aux différentes étapes de la vie ou, par exemple, par rapport à différentes disciplines. En reprenant la définition simple de Philippe Carrée, la motivation est la réponse à la question « pourquoi nous faisons ce que nous faisons ». Cette question peut être considéré comme une constante de la pensée humaine, que ce soit dans des contextes quotidiens ou scientifique.

### 2.1. Motivation en fonction des besoins

La motivation est également étroitement liée aux besoins humains. Selon Maslow(1943,1954), les motivations d'une personne résultent de l'insatisfaction de certains de ses besoins. Autrement dit, la motivation est un processus qui permet satisfaire les désirs et les besoins. La pyramide des besoins de Maslow, divisée en cinq catégories, permet de percevoir les besoins humains par ordre d'importance. Cette pyramide ou bien cet arrangement hiérarchique des besoins contient les besoins physiologiques, le besoin de sécurité, le besoin d'appartenance, le besoin d'estime et, enfin, le besoin d'accomplissement. Au bas de la pyramide se trouvent les besoins physiologiques et tout en haut, le besoin d'accomplissement

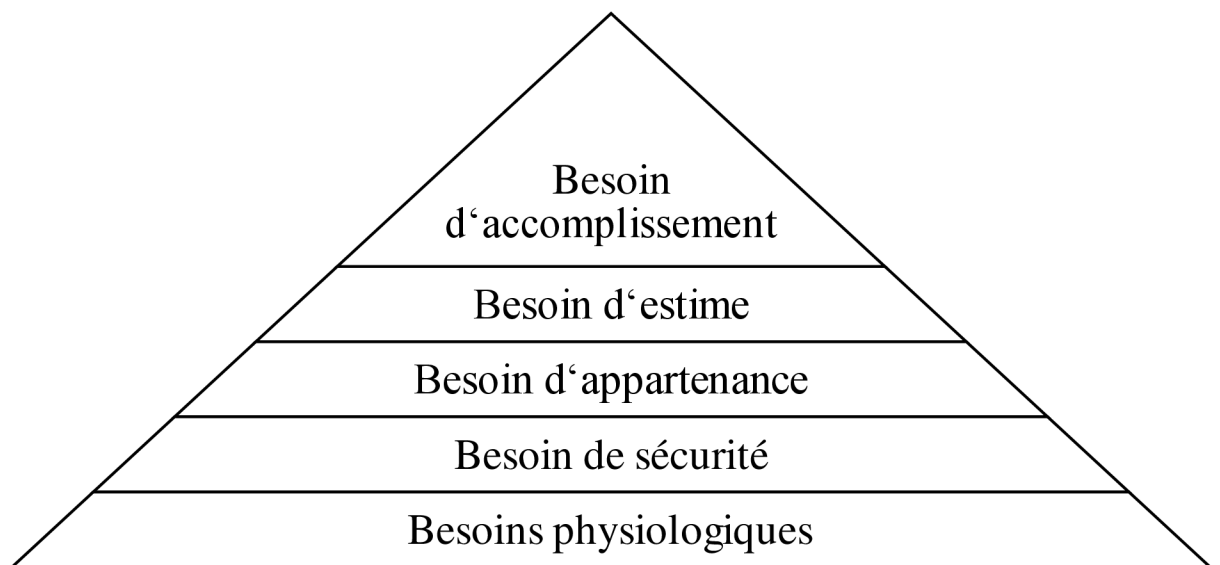


Image n° 1 : La pyramide des besoins de Maslow

Commençons par les besoins physiologiques qui nous aidera à définir le besoin, à trouver ce qui nous pousse à satisfaire le besoin - le motif - et à découvrir les moyens par lesquels nous parviendrons à satisfaire ce besoin. Les besoins physiologiques peuvent être

considérés comme les besoins qui nous permettent de survivre. Il s'agit des besoins fondamentaux de tout être humain, tels que le besoin de manger, le besoin de boire, le besoin de dormir. Nous pouvons également énoncer ce qui nous a motivé à satisfaire ces besoins - nous les appelons des motifs - c'est la sensation de faim, de soif, de fatigue. Les moyens de satisfaire ces besoins sont la nourriture, la boisson et le sommeil. Ainsi, la motivation est un processus qui peut être initié par des stimuli internes, appelés motifs, et nous amène à satisfaire des besoins que nous satisfaisons par certains moyens.

Ensuite, le besoin de sécurité, qui provient du désir de chacun d'être protégé physiquement et moralement. On peut dire que ces besoins sont complexes, car ils comportent à la fois des éléments objectifs et subjectifs. La partie objective couvre la question de la sécurité pour nous-mêmes et notre famille, nos proches. La partie subjective est liée à nos craintes, nos peurs et nos angoisses.

Continuons avec le besoin d'appartenance est le besoin d'amour et de relations humaines, c'est le besoin de socialisation. Ces besoins peuvent inclure le désir d'être aimé et d'aimer, d'avoir une relation intime avec un partenaire, d'avoir des amis, d'être accepté par une autre personne, d'être accepté dans un collectif, de ne pas se sentir seul. En général, c'est le besoin d'appartenir à un groupe qu'il soit social, relationnel ou statutaire. Le premier groupe auquel une personne appartient dès sa naissance est sa famille.

Nous poursuivons avec les besoins d'estime, qui peuvent être, par exemple, le besoin de réputation, de reconnaissance, de notoriété, de bonne opinion publique. Ce sont des besoins aussi liés à l'ego, la fierté de l'homme. La satisfaction de ces besoins peut donner à une personne modeste et timide du courage, de l'assurance ou de confiance.

Et au sommet de la pyramide, nous trouvons le besoin d'accomplissement de soi. Ce besoin est typique de la génération Z, les personnes nées depuis le milieu des années 1990. Nous tenons compte de nos capacités, de notre potentiel dans tous les domaines de la vie. Il s'agit de l'amélioration de soi, du désir d'apprendre de nouvelles choses, de trouver un meilleur emploi, d'acquérir une compétence.

## 2.2. Motivation, motif, stimulation

Dans le chapitre précédent, nous avons mentionné les notions de motivation et de motif. Dans ce chapitre, nous expliquons la différence entre ces deux expressions et ajoutons un nouveau concept, la stimulation pour bien comprendre ce que signifie la motivation.

Le mot motivation vient du terme latin *movere*, qui signifie mettre en mouvement. Nous pouvons donc dire que la motivation est le processus de mise en mouvement, c'est un facteur qui nous influence et nous aide à devenir actifs. Il s'agit d'un processus variable qui ne dépend pas de notre caractère ou de notre personnalité.

Le motif peut être défini comme un stimulus interne qui résonne dans nos têtes, également comme un état initial sur la voie de la satisfaction de nos besoins ou sur la voie de changer quelque chose dans nos vies. Un motif peut être tout ce qui active une personne, ce qui est la cause immédiate d'une activité ou d'un événement. (Par exemple, les besoins, les intérêts, les valeurs, les idées, les objectifs). Ce qu'il est important de souligner, c'est que le motif est une marche intérieure, une impulsion intérieure, il vient de l'intérieur de nous. Comme exemple des motifs nous avons déjà mentionné les sensations de faim, de soif ou de fatigue. Le motif nous encourage à faire quelque chose. Plus précisément, lorsque la faim nous tenaille, nous mangeons. C'est exactement comment le motif et la motivation fonctionnent. (Lokšová & Lokša, 1999)

Il est nécessaire de pouvoir distinguer les différences entre les notions de stimulation et de motivation et puis entre les notions de stimulant et de motif afin de comprendre correctement la motivation. Comme nous avons déjà dit le processus de la motivation se passe à l'intérieur de nous et le motif est une impulsion qui vient de l'intérieur de nous. Au contraire le processus de la stimulation se déroule dans un environnement externe et le stimulant viennent de l'extérieur de nous.

Le processus de stimulation fonctionne par influence systématique sur la motivation interne d'un individu. Ce processus est bien visible en relation avec le fonctionnement des entreprises, des sociétés et la motivation des employés, pour plus de précision, la stimulation des employés. Les employeurs utilisent les stimulants comme l'éloge, les avantages des employeurs, les congés payés supplémentaires, l'augmentation de l'indemnité de repas, l'augmentation de salaire ou même l'avancement. Le processus peut fonctionner dans l'autre

sens, en utilisant de stimulants qui sont négatifs aux yeux de l'employé, avec des punitions telles que le licenciement ou la réduction de salaire. La stimulation est également courante dans le contexte de l'apprentissage et de l'éducation. Les enseignants peuvent faire les éloges aux élèves, verbalement et par écrit, ou leur permettre de travailler ensemble.

### **2.3. Types de motivation**

La motivation peut être divisée de différentes manières selon différents critères. Nous nous concentrerons sur la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque et nous comparerons leurs indications. Ensuite, nous nous focaliserons sur la motivation au travail.

#### **2.3.1. Motivation intrinsèque et motivation extrinsèque**

La manière la plus connue et la plus courante de diviser la motivation est de distinguer la motivation intrinsèque de la motivation extrinsèque. En effet, la motivation intrinsèque est associée aux termes motivation et motif et, au contraire, la motivation extrinsèque est plus étroitement liée aux termes stimulation et stimulant. (Deci et Ryan, 2002)

En ce qui concerne la motivation intrinsèque, il s'agit de l'intérêt personnel de l'individu et il l'exerce avec son propre libre arbitre. Ce type de motivation est lié à son enthousiasme, sa convoitise et sa foi. L'individu n'a pas besoin d'être persuadé, car ses propres convictions suffisent. Il n'a pas besoin de facteurs externes pour pouvoir réaliser ce qu'il veut réaliser. En déterminant ce que vous voulez et ce qui est important pour vous, vous pouvez vous concentrer sur la réalisation de ces objectifs. En général, la motivation intrinsèque peut durer longtemps.

Au contraire nous avons la motivation extrinsèque. Ce type de motivation se produit grâce aux facteurs externes. Ces facteurs comprennent les incitations, les éloges, les récompenses ou les punitions.



Motivation intrinsèque	Motivation extrinsèque
Apprentissage motivé par l'intérêt et la curiosité	Apprentissage motivé par le désir d'obtenir de bonnes notes
Essayer de travailler pour votre propre satisfaction	Essayer de travailler pour la satisfaction de l'enseignant ou des parents
Préférence pour les nouvelles activités flexibles	Préférence pour les activités simples et légères
Essayer de travailler de manière indépendante et autonome	Dépendance à l'égard de l'aide de l'enseignant
Préférer les critères internes de réussite et l'échec au travail	Orientation vers des critères externes d'évaluation des performances

**Tableau n° 7 : Les indicateurs de la motivation intrinsèque et extrinsèque**

La motivation extrinsèque est divisée en quatre sous-catégories : la motivation extrinsèque par régulation externe, la motivation extrinsèque par régulation introjectée, la motivation extrinsèque par régulation identifiée et la motivation extrinsèque par régulation intégrée.

Quant à la définition de la motivation extrinsèque par régulation externe, il s'agit de la définition originale de la motivation extrinsèque. Il s'agit d'une motivation qui est influencée par des facteurs externes utilisant des récompenses matérielles ou des restrictions imposées par une autre personne. Avec cette motivation, une personne peut dire qu'elle apprend le français parce qu'elle ne veut pas contrarier ou décevoir sa famille qui veut qu'elle étudie le français.

Pendant la motivation extrinsèque par la régulation introjectée, les contraintes externes, notamment la culpabilité, commencent à être intériorisées par l'individu. Le choix de l'action n'est pas encore libre, car l'individu agit pour éviter la conséquence désagréable qu'il contraint en se sentant coupable. Nous pouvons prendre l'exemple d'un élève qui se sentirait mal dans sa peau parce qu'il ne continuerait pas à apprendre.

La motivation extrinsèque par la régulation identifiée est associée à une activité qui n'est pas intéressante en soi, mais dont l'étudiant perçoit l'importance. Par exemple, l'élève n'aime pas distinguer les temps en français parce que c'est très difficile, mais il/elle se rend compte de l'importance des temps et de la chronologie en français.

La motivation par régulation intégrée fait référence à une activité qui est cohérente avec l'image de soi d'une personne, qui peut alors prendre la responsabilité de l'activité et trouver des sources de motivation intrinsèque qui complètent la source externe qui a donné lieu à l'activité.

En connaissant la langue, je peux prendre des responsabilités et trouver un emploi en utilisant la langue dont je suis fier.

### **2.3.2. Motivation au travail**

Dans cette sous-chapitre, nous aborderons la motivation au travail, qui est également étroitement liée à notre sujet. Nous énumérerons ce qui peut nous motiver à travailler, les raisons pour lesquelles les individus vont au travail. En même temps, nous voudrions souligner le lien étroit qui existe entre ce chapitre et les chapitres précédents.

Pour mieux comprendre la motivation au travail, commençons par définir ce qu'est le travail. Le travail fait partie intégrante de la vie quotidienne de presque chaque individu. Selon l'une des définitions du travail du dictionnaire *Larousse* en ligne, le travail peut être caractérisé comme une activité humaine appliquée à la production, à la création ou à l'entretien de quelque chose ; on distingue le travail manuel et le travail intellectuel. Le dictionnaire en ligne *Robert* définit le travail comme suit, « *Ensemble des activités humaines organisées, coordonnées en vue de produire ce qui est utile ; activité productive d'une personne* ». Ces deux définitions ont un point commun : l'activité humaine productive.

Selon le livre *La Motivation*, ouvrage collectif de la *collection La Petite Bibliothèque de Sciences Humaines* dirigée par Véronique Bedin (2017), il existe trois raisons pour lesquelles nous travaillons. Les trois raisons que nous allons mentionner peuvent également être décrites comme notre motivation.

La première raison, la motivation si vous voulez, est gagner notre vie. Cet argument nous ramène à l'échelon le plus bas de la pyramide des besoins de Maslow. Tout d'abord, nous travaillons pour satisfaire notre besoin physiologique. Nous travaillons pour manger, pour boire, pour nous habiller et pour avoir un toit. Une fois que nous avons satisfait ces besoins fondamentaux, nous nous sentons en sécurité dans notre vie. Ce sont des besoins primaires, innés.

Deuxièmement, nous pouvons être motivés par le besoin d'une vie sociale qui est considéré comme un besoin acquis. Le travail nous permet d'être en contact avec d'autres personnes et pas seulement avec nous-mêmes. Au travail, nous sommes en contact avec des collègues, des superviseurs, des clients, des partenaires de l'entreprise et nous avons également

la possibilité d'élargir notre cercle social. Les scientifiques ont même prouvé que les relations interpersonnelles sont importantes pour le bon fonctionnement du psychisme d'une personne et lui permettent ainsi d'atteindre d'équilibre psychologique. La solitude n'est pas une habitude humaine et peut entraîner des problèmes de santé.

La dernière raison évoquée dans le livre mentionné ci-dessus, à savoir que nous travaillons pour le plaisir, faire des choses intéressantes en soi. Par exemple, parce que nous aimons conduire, nous devenons chauffeur. Si nous aimons les animaux, nous créons une entreprise de promenades de chiens ou devenons vétérinaire. La langue française nous plaît, nous trouvons des emplois qui nous permettent de l'utiliser au quotidien. Vous pouvez remarquer que le travail pour le plaisir est lié à la motivation intrinsèque mentionnée plus haut, c'est-à-dire notre voix intérieure qui nous motive – notre motivation intérieure.

### **3. Enquête sur le marché du travail tchèque**

Pour les besoins du mémoire de licence, nous avons étudié l'offre de travail sur le marché tchèque. Nous avons recherché des emplois qui permettent l'utilisation de la langue française étudiée, soit comme une langue requise par l'employeur, soit comme un avantage qui augmentera les chances d'être embauché pour le poste. Nous avons effectué cette recherche afin de prouver qu'il existe de nombreux postes ouverts et de même, cette enquête peut servir comme motivation pour les apprenants de la langue française. L'objectif de cette enquête est donc de fournir des informations sur le nombre de ces postes ouverts, sur les jours où sont publiées le plus grand nombre d'offres d'emploi et sur les serveurs d'emploi où sont publiés le plus grand nombre de postes ouverts. Elle sert également à motiver l'apprenant de français à appliquer la langue française dans son futur emploi.

#### **3.1. Méthodologie**

Nous avons sélectionné trois portails utilisés en République tchèque, où l'on peut trouver des offres d'emploi. Chaque jour, pendant un trimestre, nous avons enregistré manuellement les offres d'emploi en français publiées à l'aide d'une feuille de calcul Microsoft Excel.

Pour les besoins du mémoire de licence et pour faciliter la compréhension, nous admettons qu'un trimestre correspond à 3 mois et qu'un mois correspond à 4 semaines. L'enregistrement a eu lieu entre le lundi 4 décembre 2023 et le dimanche 25 février 2024. Cela signifie que la première semaine a duré du lundi 4 décembre 2023 au dimanche 10 décembre 2023. La deuxième semaine était du lundi 11 décembre 2023 au dimanche 17 décembre 2023. La troisième semaine a eu lieu du lundi 18 décembre 2023 au dimanche 24 décembre 2023 et nous pourrions continuer de cette façon jusqu'à la date finale de l'enquête, soit le 25 février 2024.

L'enquête a été menée en ouvrant tous les jours les trois portails et en utilisant un moteur de recherche, nous avons consulté trois mots clés "French, francouzský et francouzština." Par la suite, tous les emplois offerts ont été écrits manuellement dans une feuille de calcul de Microsoft Excel et les catégories suivantes ont été enregistrées : jour, date complète, l'ordre du mois, l'ordre de la semaine, nom de l'entreprise, poste, ville de travail, si l'emploi ne pouvait être exercé qu'en République tchèque ou s'il était proposé pour l'ensemble de l'Union européenne, et sur quel serveur l'offre d'emploi avait été postée. A partir de ce tableau général,

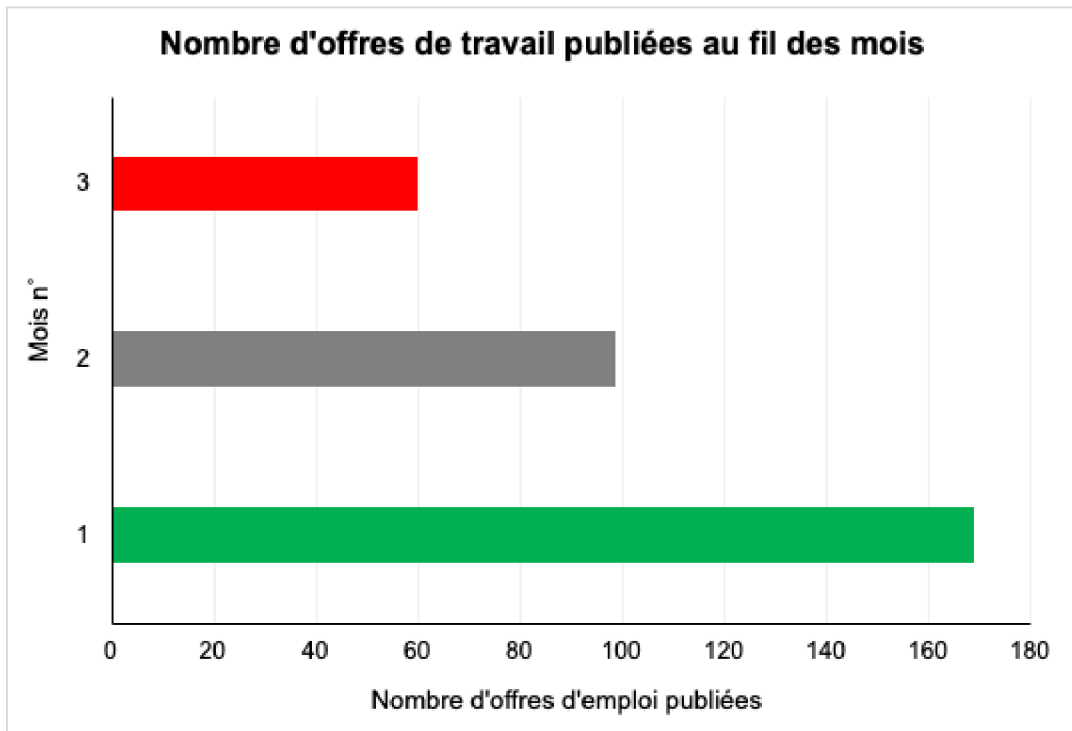
nous avons ensuite pu lire diverses informations et réaliser des tableaux de contingence partiels, ou tableaux croisés dynamique, à partir desquels des graphiques ont été réalisés. Vous pouvez voir ces tableaux ci-dessous ainsi que les graphiques. Il est important de mentionner que seules les offres d'emploi nouvellement publiées ont été comptabilisées et que chaque offre d'emploi n'apparaît qu'une seule fois dans notre enquête.

### 3.2. Enquête en général

Dans ce chapitre, nous examinerons l'enquête de manière générale. Nous examinerons le nombre d'offres d'emploi publiées au cours des mois de l'enquête, puis le nombre d'offres publiées au cours des semaines données. Nous noterons également quels mois et quelles semaines ont été les plus fructueux et quels mois et quelles semaines ont été les moins fructueux.

Ordre du mois	Nombre d'offres d'emploi
Premier mois (4 décembre 2023 – 31 décembre 2023)	169
Deuxième mois (1 janvier 2024 - 28 janvier 2024)	99
Troisième mois (29 janvier - 25 février 2024)	60
<b>Au total (3 mois)</b>	<b>328</b>

**Tableau n° 8 : Résultats de l'enquête en général - mois**

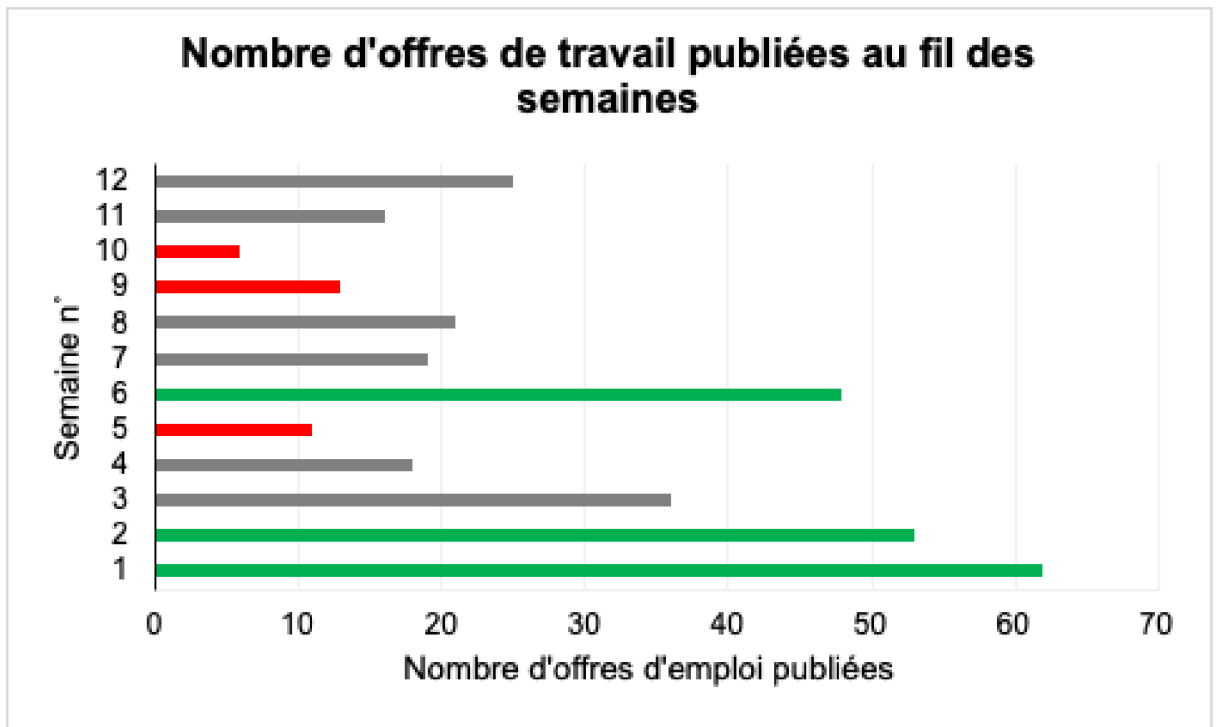


**Graphique n° 1 : Offres de travail publiées au fil des mois (Source : Auteur, 2024)**

Le mois où il y a le plus d'offres d'emploi est indiqué en vert, celui où il y en a le moins en rouge. Sur ce graphique, nous pouvons voir que le mois le plus fort a été le premier mois avec 169 offres d'emploi, soit un pourcentage de 51,5 %. Puisque le premier mois testé était la fin de 2023, on peut dire qu'avec l'arrivée de la fin de l'année, les employeurs recherchent de nouveaux salariés. On peut dire que les nouveaux salariés arrivent dans les entreprises avec la nouvelle année. Le deuxième mois a été légèrement moins bon en ce qui concerne les offres d'emploi, nous avons compté 99 offres, soit 30,2 %. Le troisième mois a été le plus mauvais, nous n'avons enregistré que 60 offres d'emploi, soit un pourcentage de 18,3%.

Ordre de la semaine	Nombre d'offres d'emploi
Première semaine (4 décembre 2023 – 10 décembre 2023)	62
Deuxième semaine (11 décembre 2023 – 17 décembre 2023)	53
Troisième semaine (18 décembre 2023 – 24 décembre 2023)	36
Quatrième semaine (25 décembre 2023 – 31 décembre 2023)	18
Cinquième semaine (1 janvier 2024 – 7 janvier 2024)	11
Sixième semaine (8 janvier 2024 – 14 janvier 2024)	48
Septième semaine (15 janvier 2024 – 21 janvier 2024)	19
Huitième semaine (22 janvier 2024 – 28 janvier 2024)	21
Neuvième semaine (29 janvier 2024 – 4 février 2024)	13
Dixième semaine (5 février 2024 – 11 février 2024)	6
Onzième semaine (12 février 2024 – 18 février 2024)	16
Douzième semaine (19 février 2024 – 25 février 2024)	25
<b>Au total (12 mois)</b>	<b>328</b>

**Tableau n° 9 : Résultats de l'enquête en général - semaines**



**Graphique n° 2 : Offres de travail publiées au fil des semaines (Source : Auteur, 2024)**

Les 3 semaines avec le plus d'offres d'emploi sont indiquées en vert sur le graphique. Les mois avec le moins d'offres d'emploi sont indiqués en rouge. Le plus grand nombre d'offres d'emploi a été enregistré au cours de la première semaine de l'enquête. Au cours de la semaine débutant le 4 décembre 2023, 62 offres d'emploi au total ont été publiées, ce qui correspond à 18,9%. Elle est suivie par la deuxième semaine avec un total de 53 offres d'emploi, qui représente 16,2%, la sixième semaine avec 47 offres, ce qui nous donne 14,6% et la troisième semaine avec 36 offres correspondant à 11%. Les autres semaines comptent 25 offres d'emploi ou moins. Nous pouvons donc conclure que le taux de réussite du premier mois a été principalement influencé par le taux de réussite des 3 premières semaines de l'enquête. Par contre, le mois le moins fructueux a été la semaine numéro dix avec un nombre à un chiffre de 6 offres d'emploi - 1,8% et cela a eu un impact important sur l'échec de l'enquête du mois dernier.

### **3.3. Portails web avec offres d'emploi**

Comme nous vivons à l'ère de la technologie, nous avons recherché des emplois à l'aide de notre ordinateur et de l'internet. Nous avons sélectionné les deux portails les plus connus et les plus importants que nous avons utilisés pour notre recherche. Les portails sélectionnés sont



jobs.cz et práce.cz. En outre, nous avons également inclus dans notre enquête le célèbre réseau social de l'emploi LinkedIn.

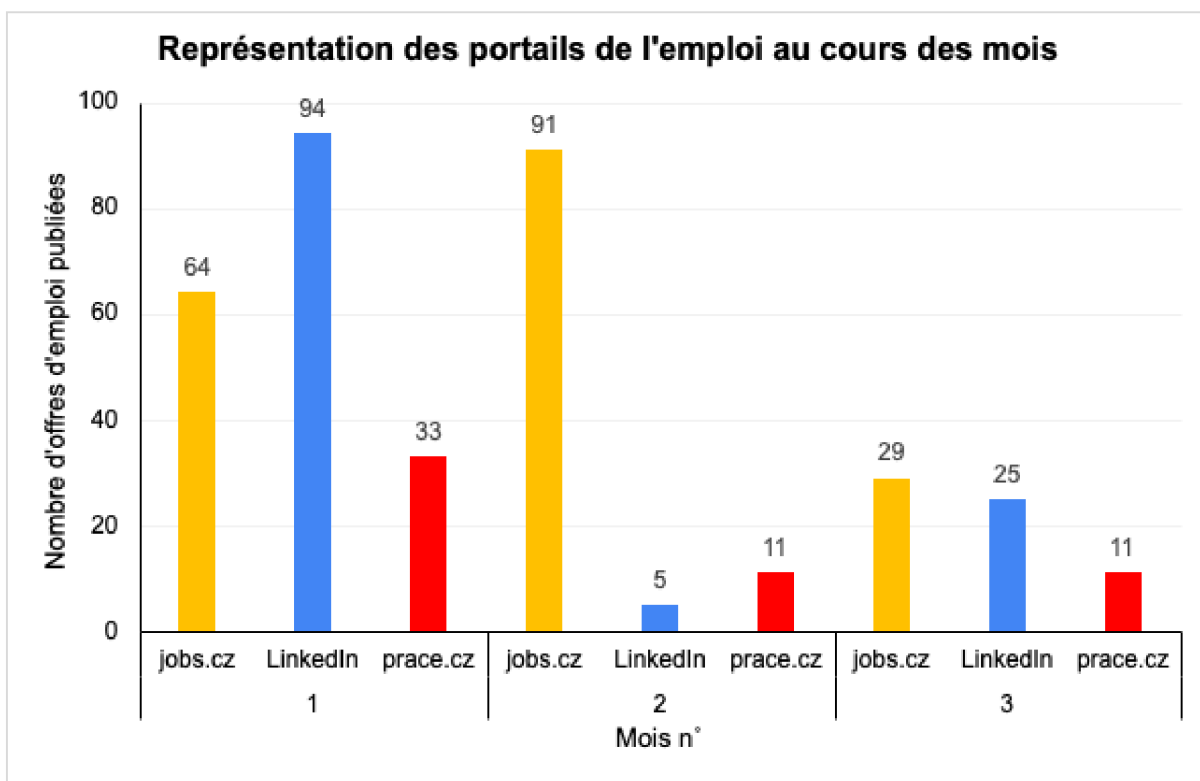
Le portail jobs.cz a été fondé en 1996 par M. Libor Maly. Il s'agit du portail le plus important et le plus connu sur le territoire tchèque, qui publie des offres d'emploi et fournit aux entreprises environ 2,5 millions de réponses à des offres d'emploi par an. Il est intéressant de noter que jobs.cz a été le premier domaine commercial tchèque enregistré. Par la suite, dans le cadre de la création de jobs.cz, le deuxième plus grand portail de l'emploi de la République tchèque a été lancé, avec environ 1,8 million de réponses à des offres d'emploi par an. Ces portails sont contactés par des entreprises qui ont besoin d'annoncer un poste vacant dans leur entreprise. Les demandeurs d'emploi et les candidats potentiels sont alors en mesure de voir l'annonce et d'y répondre. Ces deux portails font partie d'une entité plus large appelée Alma Career Czechia (anciennement LMC), qui est le plus grand fournisseur de services pour le marché de l'emploi en République tchèque. Cette entité gère non seulement des portails d'emploi, mais aussi des formations pour les entreprises, une plateforme de recrutement, des données sur le marché du travail et des outils pour les enquêtes auprès des employés.

Au contraire, LinkedIn est un réseau social de travail qui vous permet d'entrer en contact avec des employés d'autres entreprises ou avec vos collègues et de partager vos expériences professionnelles ou des informations sur votre vie professionnelle. Comme les deux portails précédents, il vous permet de publier des offres d'emploi. LinkedIn est un peu plus jeune, il a été fondé au 21<sup>e</sup> siècle, plus précisément en 2002, et a été officiellement lancé le 5 mai 2003 par Reid Hoffman, Eric Ly, Konstantin Guericke, Allen Blue et Jean-Luc Vaillant.

Nous nous concentrerons d'abord sur les portails en général, puis nous examinerons les portails individuellement et nous verrons au cours de quel mois et de quelle semaine ils ont obtenu les meilleurs résultats.

Ordre du mois	Nom du portail de travail	Nombre d'offres d'emploi
Premier mois (4 décembre 2023 – 31 décembre 2023)	jobs.cz	64
	LinkedIn	94
	prace.cz	33
	<b>Au total</b>	<b>191</b>
Deuxième mois (1 janvier 2024 - 28 janvier 2024)	jobs.cz	91
	LinkedIn	5
	prace.cz	11
	<b>Au total</b>	<b>107</b>
Troisième mois (29 janvier - 25 février 2024)	jobs.cz	29
	LinkedIn	25
	prace.cz	11
	<b>Au total</b>	<b>65</b>
<b>Au total (3 mois)</b>		<b>363</b>

Tableau n° 10 : Représentation des portails de l'emploi au cours des mois



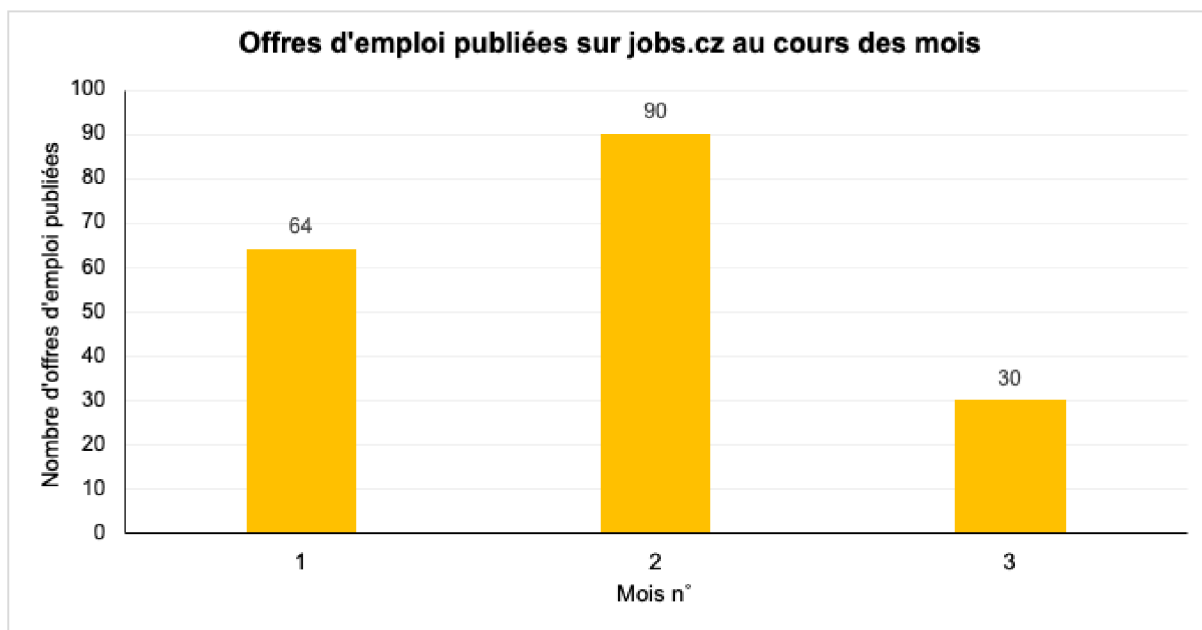
Graphique n° 3 : Représentation des portails de l'emploi au cours des mois (Source : Auteur, 2024)

En ce qui concerne ce graphique, il est important de tenir compte du fait qu'il y a plus d'offres d'emploi en raison de la duplication ou du triplement des offres sur deux ou trois portails. En fait, certaines entreprises utilisent plusieurs portails pour publier une seule offre d'emploi. Par conséquent, au lieu du nombre d'offres d'emploi de 328 pour l'ensemble de la période de suivi, nous voyons le nombre 363, ce qui signifie que 35 offres sont considérées comme des doublons ou des triples. Le tableau original ci-joint montre que 33 d'entre elles sont des doublons et que nous avons un triplet.

Le plus grand nombre d'offres d'emploi a été publié sur LinkedIn au cours du premier mois, avec 25,9% et 94 offres. Le deuxième plus grand nombre d'offres d'emploi a été publié au cours du deuxième mois sur jobs.cz, avec seulement 3 unités de moins, soit 91 offres, 25,1%. Il convient également de mentionner les 64 offres du premier mois sur jobs.cz, ce qui représente 17,6% en termes de pourcentage. Par ailleurs, le nombre le plus faible d'offres d'emploi, seulement 5 représentant 1,4%, a été publié sur LinkedIn au cours du deuxième mois. Ensuite, 11 offres d'emploi ont été publiées sur prace.cz au cours des deuxième et troisième mois – 3%.

jobs.cz	
Ordre du mois	Nombre d'offres d'emploi
Premier mois (4 décembre 2023 – 31 décembre 2023)	64
Deuxième mois (1 janvier 2024 - 28 janvier 2024)	91
Troisième mois (29 janvier - 25 février 2024)	29
<b>Au total (3 mois)</b>	<b>184</b>

**Tableau n° 11 : Offres d'emploi publiées sur jobs.cz au cours des mois**

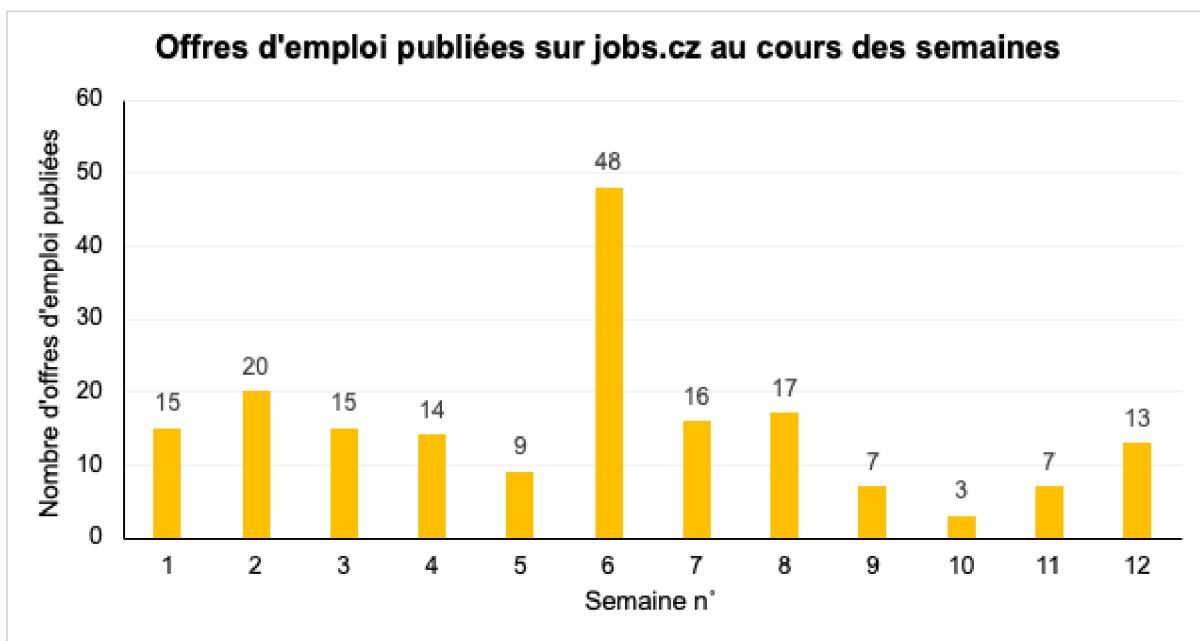


**Graphique n° 4 : Offres d'emploi publiées sur jobs.cz au cours des mois (Source : Auteur, 2024)**

En trois mois, jobs.cz a publié un total de 184 offres d'emploi pour les francophones. Le graphique montre que le meilleur mois pour les recherches d'emploi sur jobs.cz est le deuxième mois avec 48,9%. Il est suivi par le premier mois, avec 34,8%. Le mois le plus défavorable est le troisième mois, avec seulement 16,3 %.

jobs.cz	
Ordre de la semaine	Nombre d'offres d'emploi
Première semaine (4 décembre 2023 – 10 décembre 2023)	15
Deuxième semaine (11 décembre 2023 – 17 décembre 2023)	20
Troisième semaine (18 décembre 2023 – 24 décembre 2023)	15
Quatrième semaine (25 décembre 2023 – 31 décembre 2023)	14
Cinquième semaine (1 janvier 2024 – 7 janvier 2024)	9
Sixième semaine (8 janvier 2024 – 14 janvier 2024)	48
Septième semaine (15 janvier 2024 – 21 janvier 2024)	16
Huitième semaine (22 janvier 2024 – 28 janvier 2024)	17
Neuvième semaine (29 janvier 2024 – 4 février 2024)	7
Dixième semaine (5 février 2024 – 11 février 2024)	3
Onzième semaine (12 février 2024 – 18 février 2024)	7
Douzième semaine (19 février 2024 – 25 février 2024)	13
<b>Au total (12 mois)</b>	<b>184</b>

Tableau n° 12 : Offres d'emploi publiées sur jobs.cz au cours des semaines

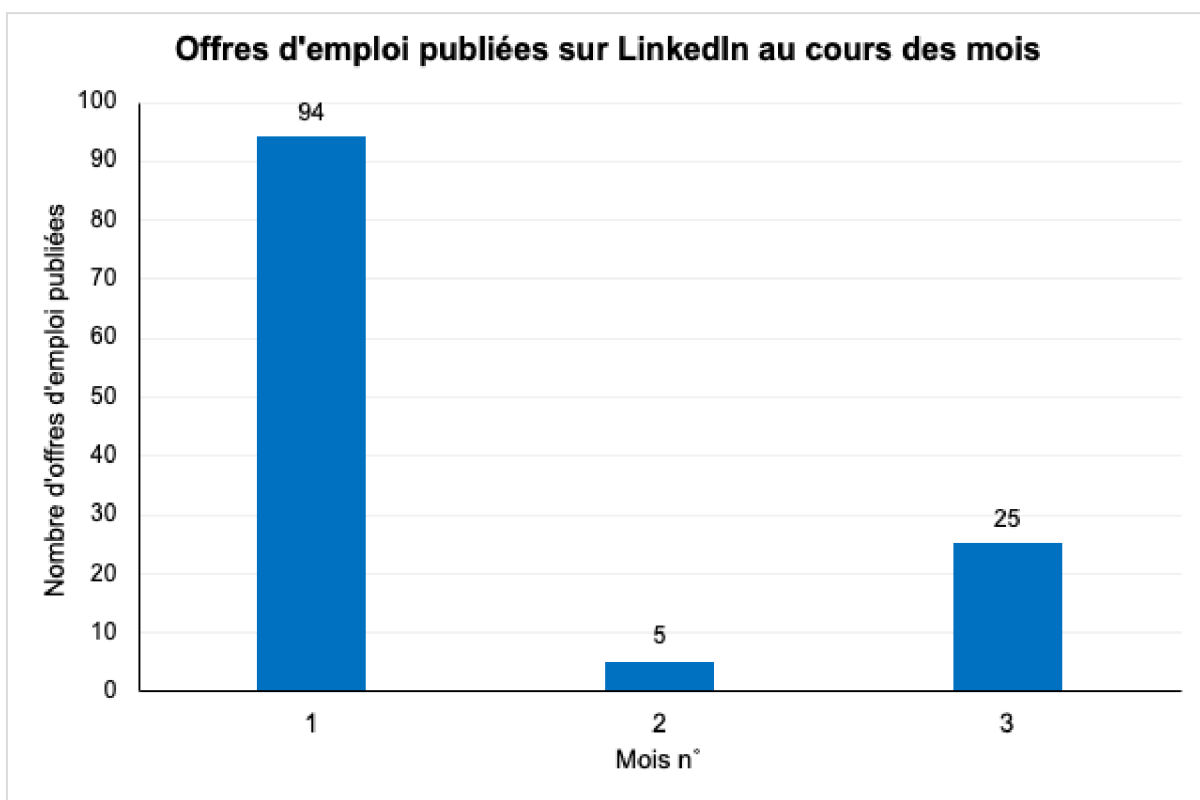


**Graphique n° 5 : Offres d'emploi publiées sur jobs.cz au cours des semaines (Source : Auteur, 2024)**

Le graphique n° 5 montre le nombre d'offres d'emploi sur le portail au cours des semaines de l'enquête. Il est donc plus détaillé que le graphique précédent. A première vue, on constate que le sixième mois a été le plus productif, avec 26,1% des 184 offres. La plupart des semaines, 13 à 20 offres ont été enregistrées, avec des pourcentages allant de 7,1 % à 10,9 %. Pendant quatre semaines, le nombre d'offres a baissé ou a été égal à 9 et la semaine la plus faible en termes de publication d'offres a été la dixième semaine avec le moins d'offres, seulement 3 enregistrées, ce qui représente 1,6%.

LinkedIn	
Ordre du mois	Nombre d'offres d'emploi
Premier mois (4 décembre 2023 – 31 décembre 2023)	94
Deuxième mois (1 janvier 2024 - 28 janvier 2024)	5
Troisième mois (29 janvier - 25 février 2024)	25
<b>Au total (3 mois)</b>	<b>124</b>

Tableau n° 13 : Offres d'emploi publiées sur LinkedIn au cours des mois



Graphique n° 6 : Offres d'emploi publiées sur LinkedIn au cours des mois (Source : Auteur, 2024)

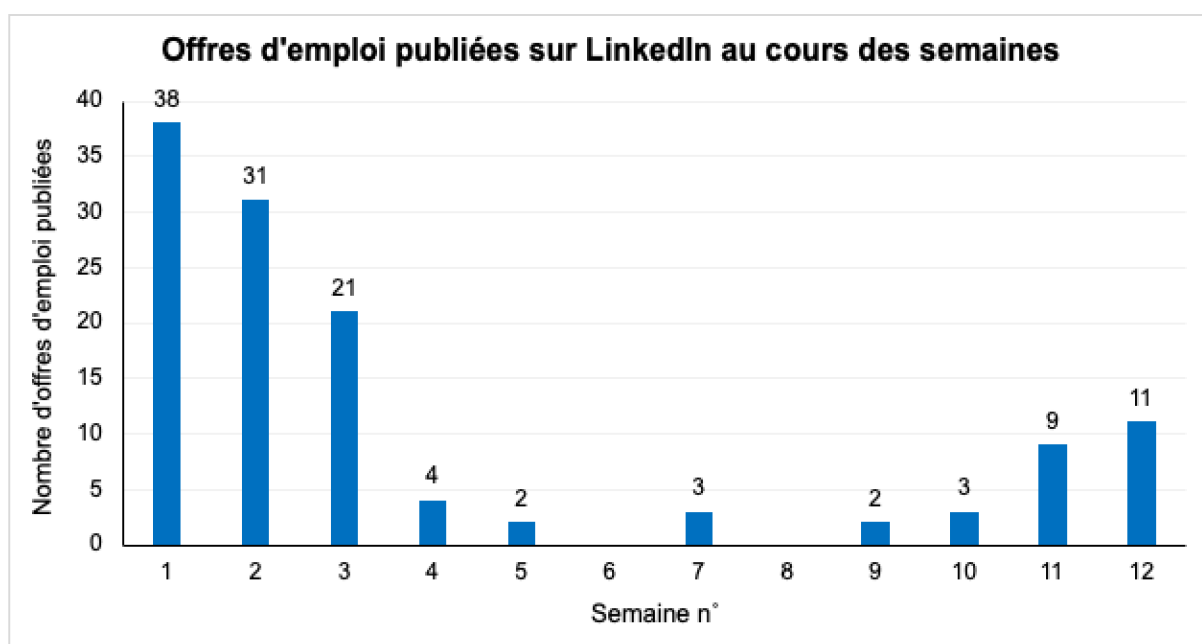
Pour LinkedIn, nous avons observé le biais le plus important au cours des mois étudiés. Le graphique montre que le plus grand nombre d'offres d'emploi sur LinkedIn a été enregistré au cours du premier mois d'observation, représentant 75 % (nominalement 94) du total des 124 offres d'emploi sur LinkedIn. Même si nous additionnions le nombre d'offres d'emploi sur LinkedIn de deuxième et troisième mois, nous n'atteindrions même pas la moitié du nombre du premier mois, qui était le plus significatif.

LinkedIn	
Ordre de la semaine	Nombre d'offres d'emploi
Première semaine (4 décembre 2023 – 10 décembre 2023)	38
Deuxième semaine (11 décembre 2023 – 17 décembre 2023)	31
Troisième semaine (18 décembre 2023 – 24 décembre 2023)	21
Quatrième semaine (25 décembre 2023 – 31 décembre 2023)	4
Cinquième semaine (1 janvier 2024 – 7 janvier 2024)	2
Sixième semaine (8 janvier 2024 – 14 janvier 2024)	0
Septième semaine (15 janvier 2024 – 21 janvier 2024)	3
Huitième semaine (22 janvier 2024 – 28 janvier 2024)	0
Neuvième semaine (29 janvier 2024 – 4 février 2024)	2
Dixième semaine (5 février 2024 – 11 février 2024)	3



Onzième semaine (12 février 2024 – 18 février 2024)	9
Douzième semaine (19 février 2024 – 25 février 2024)	11
<b>Au total (12 mois)</b>	<b>124</b>

**Tableau n° 14 : Offres d'emploi publiées sur LinkedIn au cours des semaines**

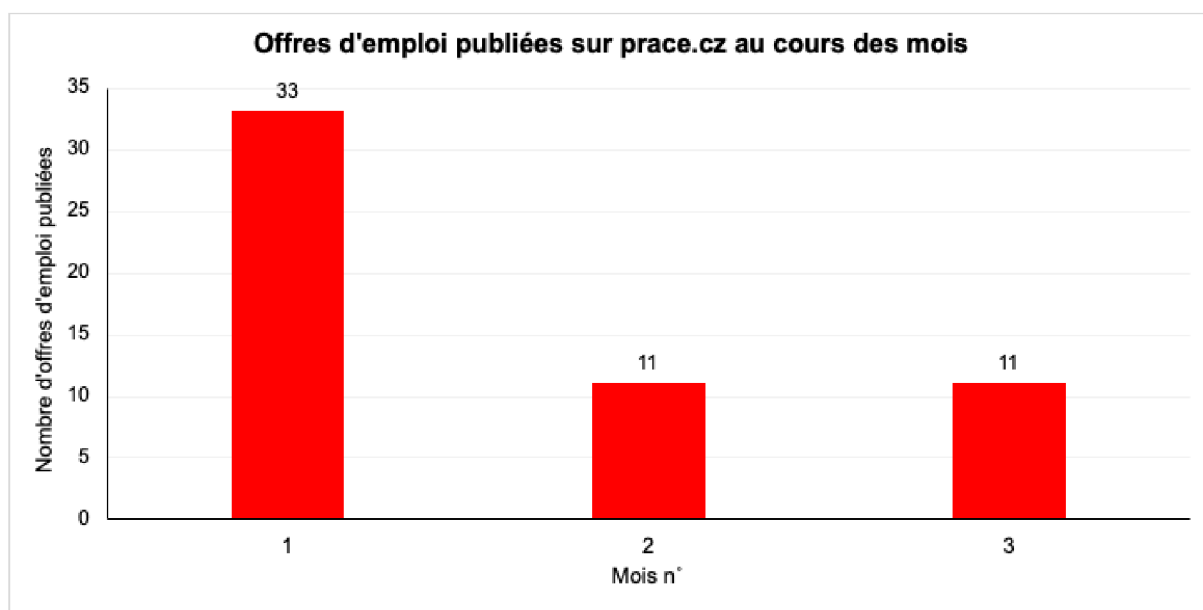


**Graphique n° 7 : Offres d'emploi publiées sur LinkedIn au cours des semaines (Source : Auteur, 2024)**

Nous allons maintenant examiner la publication des offres d'emploi sur le réseau social LinkedIn au fil des semaines. L'élément le plus frappant du septième graphique est qu'il présente une tendance constante à la baisse, puis une tendance constante à la hausse. Nous pouvons également remarquer qu'il n'y a pas eu d'offres d'emploi francophones au cours des sixième et huitième semaine. Parmi les semaines les plus fructueuses, on peut citer celles où plus de 20 offres ont été publiées, à savoir les première, deuxième et troisième semaine, avec en tête la première semaine au cours de laquelle nous avons enregistré 38 offres, soit 30,2 % du total.

prace.cz	
Ordre du mois	Nombre d'offres d'emploi
Premier mois (4 décembre 2023 – 31 décembre 2023)	33
Deuxième mois (1 janvier 2024 - 28 janvier 2024)	11
Troisième mois (29 janvier - 25 février 2024)	11
<b>Au total (3 mois)</b>	<b>55</b>

**Tableau n° 15 : Offres d'emploi publiées sur prace.cz au cours des mois**

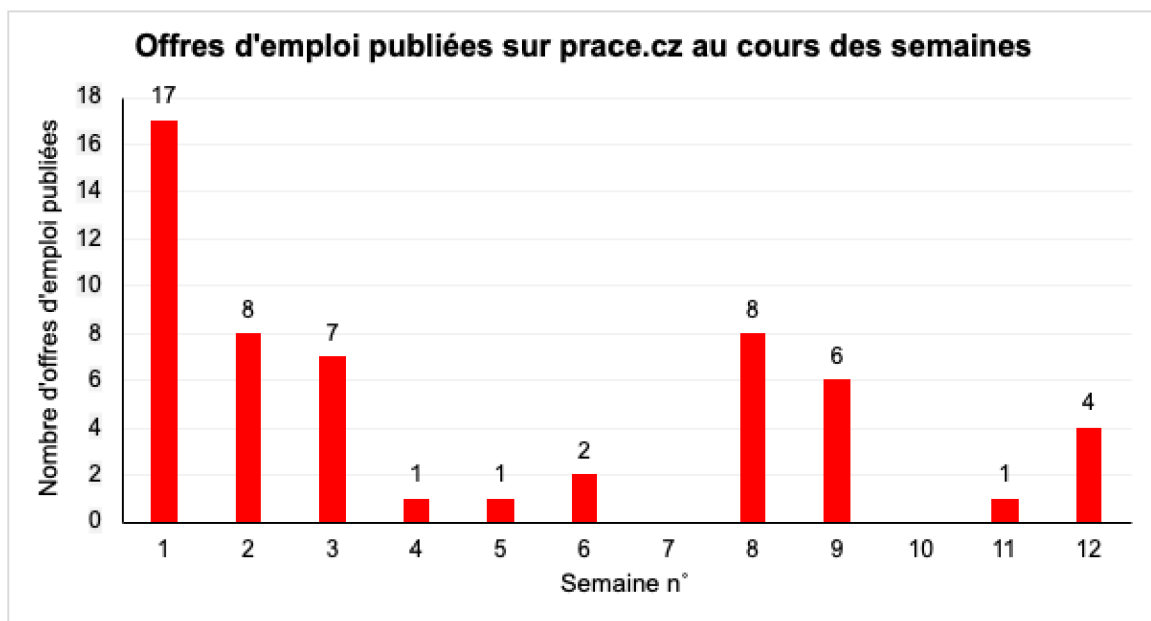


**Graphique n° 8 : Offres d'emploi publiées sur prace.cz au cours des mois (Source : Auteur, 2024)**

En ce qui concerne le deuxième portail d'emploi tchèque le plus connu, prace.cz, nous avons mesuré le même nombre d'offres d'emploi au cours des deuxième et troisième mois, à savoir 11 offres, ce qui représente deux fois 20 %. La majorité des 60 % concerne le premier mois de l'enquête, au cours duquel 33 offres d'emploi ont été publiées sur le portail.

prace.cz	
Ordre de la semaine	Nombre d'offres d'emploi
Première semaine (4 décembre 2023 – 10 décembre 2023)	17
Deuxième semaine (11 décembre 2023 – 17 décembre 2023)	8
Troisième semaine (18 décembre 2023 – 24 décembre 2023)	7
Quatrième semaine (25 décembre 2023 – 31 décembre 2023)	1
Cinquième semaine (1 janvier 2024 – 7 janvier 2024)	1
Sixième semaine (8 janvier 2024 – 14 janvier 2024)	2
Septième semaine (15 janvier 2024 – 21 janvier 2024)	0
Huitième semaine (22 janvier 2024 – 28 janvier 2024)	8
Neuvième semaine (29 janvier 2024 – 4 février 2024)	6
Dixième semaine (5 février 2024 – 11 février 2024)	0
Onzième semaine (12 février 2024 – 18 février 2024)	1
Douzième semaine (19 février 2024 – 25 février 2024)	4
<b>Au total (12 mois)</b>	<b>55</b>

**Tableau n° 16 : Offres d'emploi publiées sur prace.cz au cours des semaines**



**Graphique n° 9 : Offres d'emploi publiées sur prace.cz au cours des semaines (Source : Auteur, 2024)**

Le graphique n° 9 est très diversifié et variable. Il montre également des offres nulles au cours des septième et dixième semaine de l'enquête. Dans le même temps, la valeur 1 apparaît trois fois, au cours des quatrième, cinquième et onzième mois. Le plus grand nombre d'offres d'emploi a été enregistré au cours du premier mois, avec 17 offres au total, un pourcentage de 31%.

### **3.4. Lieu de travail**

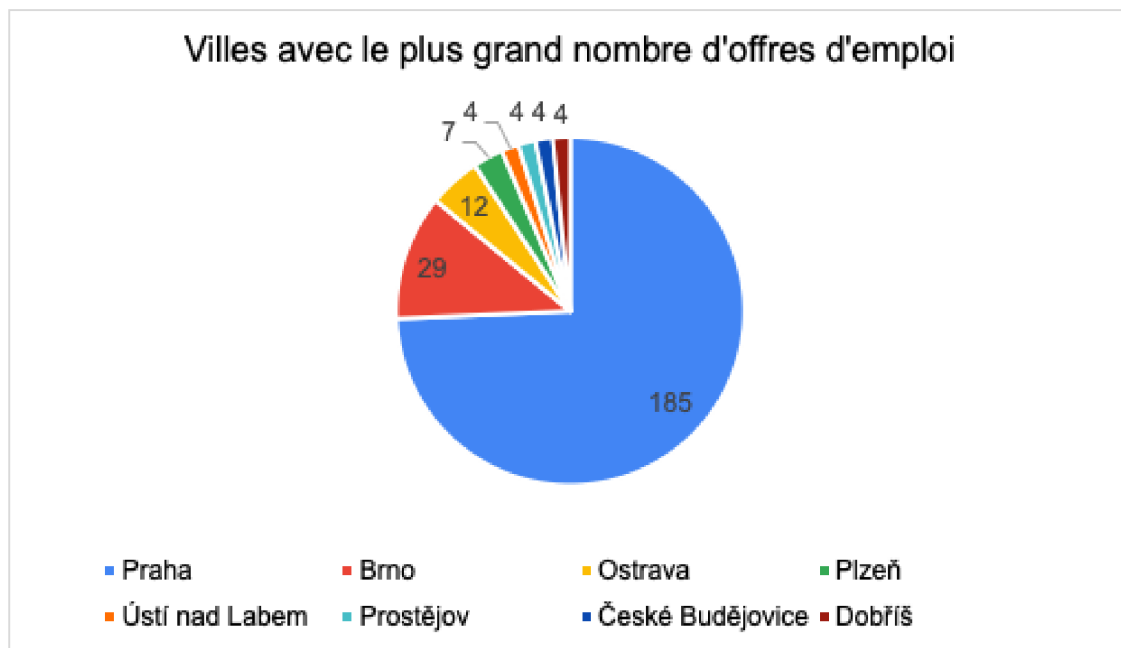
Nous avons également pris en compte le lieu d'emploi dans notre enquête. Dans cette sous-section, nous examinerons donc le lieu, dans quelles villes les emplois sont proposés, mais aussi si les emplois sont proposés en République tchèque ou dans l'ensemble de l'Union européenne, y compris la République tchèque.

Nous nous concentrerons d'abord sur les villes qui offrent des emplois avec une utilisation active du français et, plus précisément, sur les villes où l'on trouve le plus grand nombre de ces emplois. Nous examinerons ensuite quel pourcentage de notre enquête correspond à des emplois proposés uniquement pour la République tchèque ou à des emplois proposés non seulement pour la République tchèque, mais aussi pour d'autres États membres de l'Union européenne.

Lieu de travail	Nombre d'offres d'emploi
Bílina	1
Brandýs nad Labem	1
Brno	29
Čerhovice	2
České Budějovice	4
Dobříš	4
Dukovany	1
Frydland nad Ostravicí	1
Hradec Králové	1
Jesenice	2
Jihlava	2
Karviná	1
Kralice na Hané	3
Liberec	2
Olomouc	2
Ostrava	12
Písek	1
Plzeň	7
Praha	185
Prostějov	4
Přehýšov	1
Příbram	2
Rožnov pod Radhoštěm	1
Střítež	1
Šenov u Nového Jičína	1
Šternberk	3
Tábor	1
Třebestovice	1
Turnov	2
Týniště nad Orlicí	1
Úherce	2
Uherské Hradiště	1
Uherský Brod	2
Ústí nad Labem	4
Valašské Meziříčí	2
Zlín	1
Partout en République tchèque	5
<b>Au total</b>	<b>296</b>

Tableau n° 17 : Offres d'emploi en fonction du lieu de travail

Comme vous pouvez le voir dans le tableau 17, nous avons enregistré un total de 36 villes tout au long de l'enquête. Il ne s'agit pas seulement des plus grandes villes de la République tchèque, mais aussi de villes plus petites. La République tchèque est également incluse dans le tableau, car certaines offres d'emploi peuvent être effectuées dans toute la République tchèque.



**Graphique n° 10 : Villes avec le plus grand nombre d'offres d'emploi (Source : Auteur, 2024)**

Nous avons inclus dans le graphique numéro six toutes les villes où un nombre supérieur ou égal à 4 offres d'emploi ont été proposées au cours de l'enquête. Les villes avec un total de 4 offres d'emploi sont Dobříš, Prostějov, České Budějovice et Ústí nad Labem. À Pilsen, il y a eu 7 offres d'emploi au cours de la période d'enquête. Les trois villes où le nombre d'emplois est le plus élevé sont les plus grandes villes de la République tchèque, tant en termes de superficie que de population. Les trois villes les plus importantes en termes d'offres d'emploi sont Prague avec 185 offres d'emploi, Brno avec 29 offres d'emploi et Ostrava avec 12 offres d'emploi.

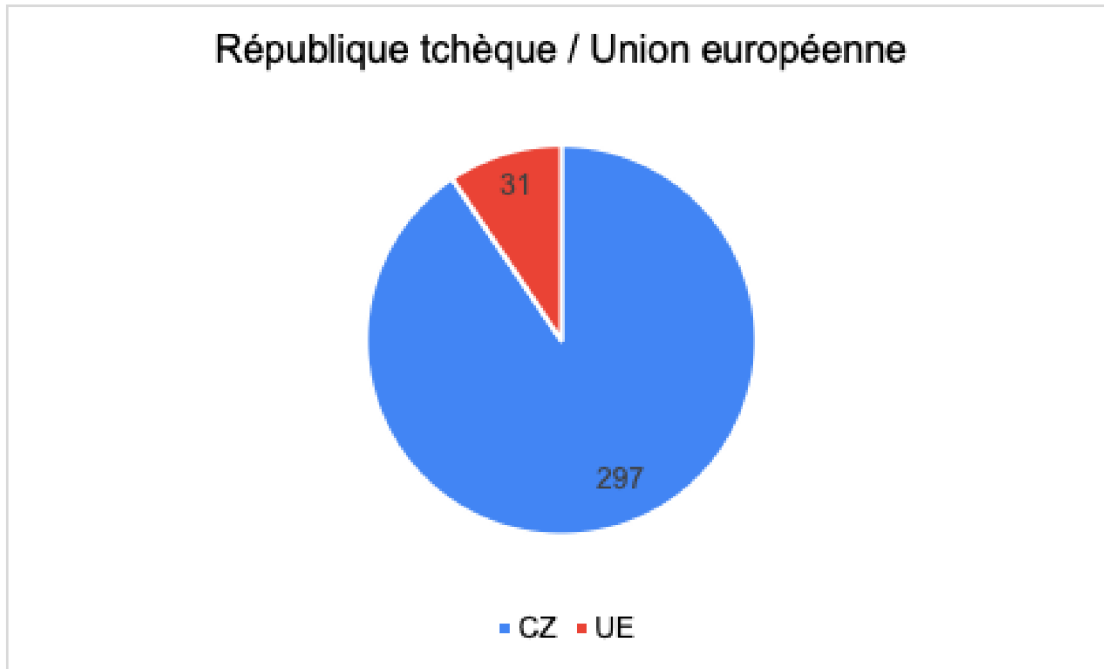
Placement	1 <sup>er</sup>	2 <sup>ème</sup>	3 <sup>ème</sup>
Par superficie	Praha	Brno	Ostrava
Par le nombre d'habitants	Praha	Brno	Ostrava
Par le nombre d'offres d'emploi durant l'enquête	Praha	Brno	Ostrava

**Tableau n° 18 : Comparaison des plus grandes villes de la République tchèque**

Nous avons pris la liberté d'illustrer le fait intéressant du graphique numéro dix et de le transférer au tableau numéro 18. Ce tableau présente une comparaison des plus grandes villes de la République tchèque en fonction de leur taille, de leur population et du nombre d'offres pendant l'enquête. Nous pouvons constater que les trois villes ont défendu leur position dans les trois catégories. Praha est première, Brno deuxième et Ostrava troisième.

Destiné aux résidents de/de la	Nombre d'offres d'emploi
République tchèque	296
UE	32
<b>Au total</b>	<b>328</b>

**Tableau n° 19 : Offres d'emploi publiées uniquement pour la République tchèque ou pour l'ensemble de l'Union européenne**



**Graphique n° 11 : Offres d'emploi publiées uniquement pour la République tchèque ou pour l'ensemble de l'Union européenne (Source : Auteur, 2024)**

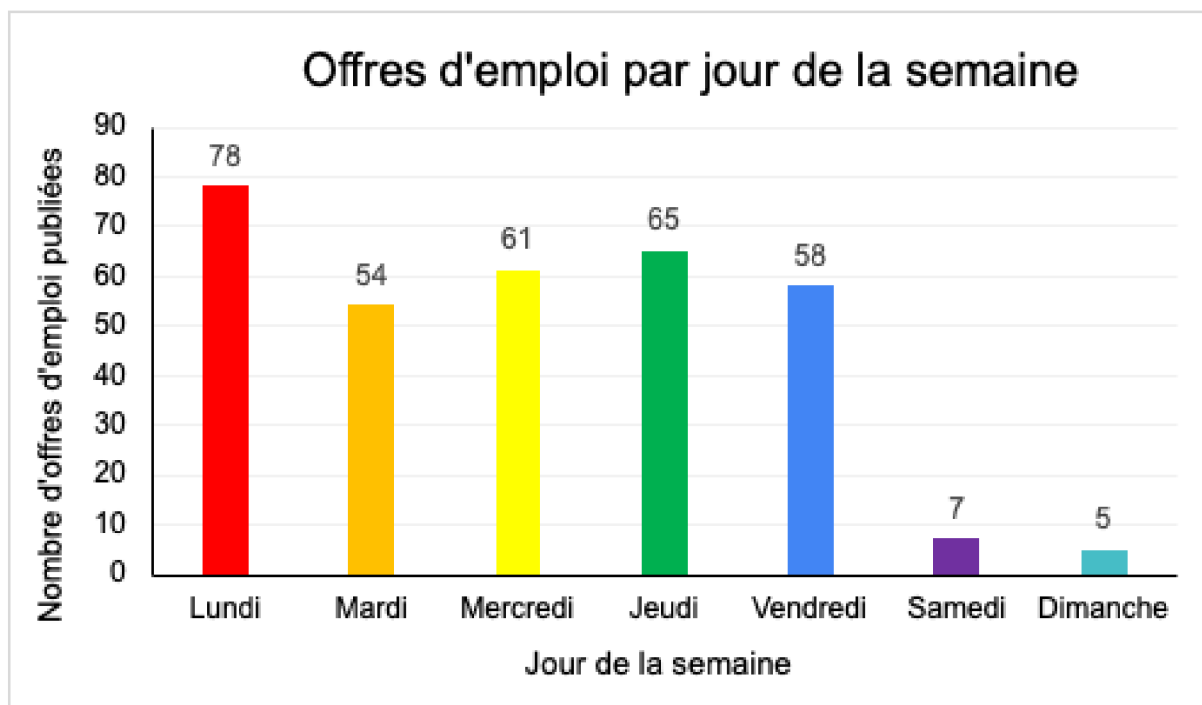
### 3.5. Jour de la semaine

Dans cette sous-section, nous examinons les jours de la semaine les plus fréquents en ce qui concerne les offres d'emploi, afin de donner aux lecteurs une idée des meilleurs jours pour chercher un emploi.

Nous commencerons de manière générale par tous les emplois publiés sur les portails et nous regarderons quels jours de la semaine, du lundi au dimanche, ils ont été publiés. Ensuite, nous entrerons dans le détail et examinerons les portails individuels et la manière dont ils publient des offres certains jours de la semaine.

Jour de la semaine	Nombre d'offres d'emploi
Lundi	78
Mardi	54
Mercredi	61
Jeudi	65
Vendredi	58
Samedi	7
Dimanche	5
<b>Au total</b>	<b>328</b>

Tableau n° 20 : Offres d'emploi par jour de la semaine



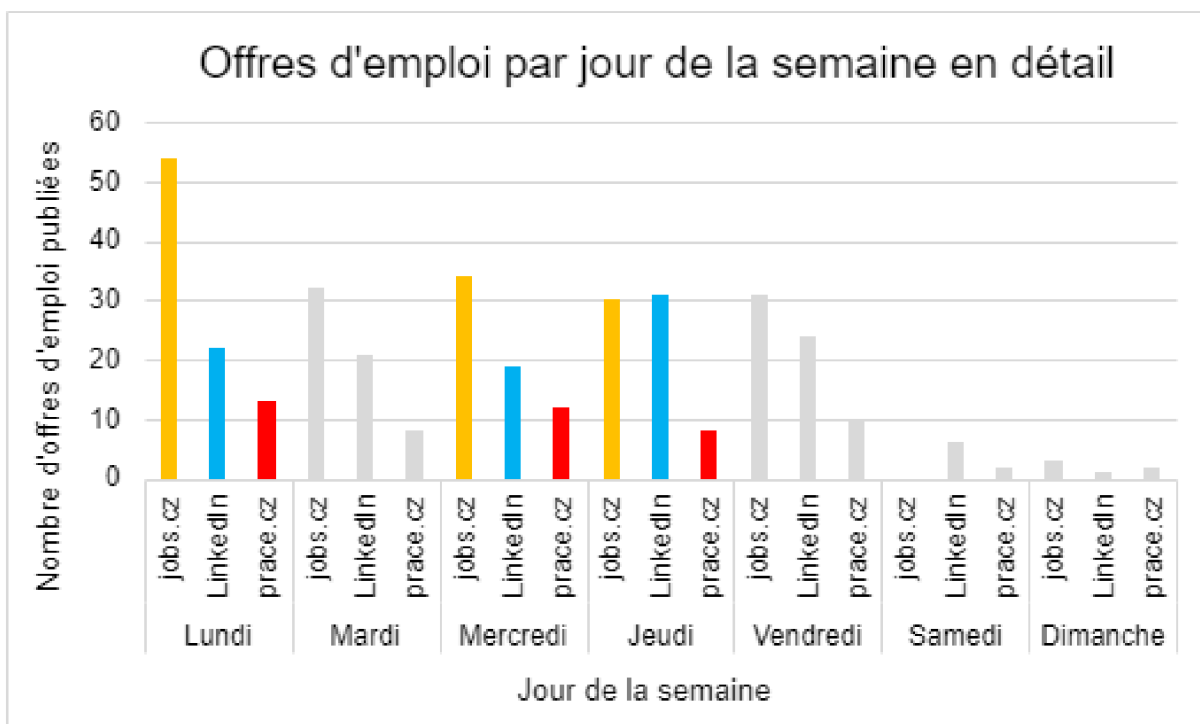
Graphique n° 12 : Offres d'emploi par jour de la semaine (Source : Auteur, 2024)



Le douzième graphique de notre thèse montre clairement que le moyen le plus efficace pour un demandeur d'emploi de consulter les offres d'emploi est de le faire pendant la semaine de travail. Si nous additionnons le nombre d'offres d'emploi pendant la semaine de travail, nous obtenons un nombre de 316, alors que pendant les week-ends, seules 12 offres d'emploi ont été publiées sur l'ensemble de la période d'enregistrement. En pourcentage, cela représente 96,3% pour les jours de semaine contre 3,7% d'offres d'emploi publiées pendant les week-ends. Les lundis ont tendance à être le jour le plus chargé de la semaine – 23,8%.

Jour de la semaine	Portail	Nombre d'offres d'emploi
Lundi	jobs.cz	54
	LinkedIn	22
	prace.cz	13
	<b>Total</b>	<b>89</b>
Mardi	jobs.cz	32
	LinkedIn	21
	prace.cz	8
	<b>Total</b>	<b>61</b>
Mercredi	jobs.cz	34
	LinkedIn	19
	prace.cz	12
	<b>Total</b>	<b>65</b>
Jeudi	jobs.cz	30
	LinkedIn	31
	prace.cz	8
	<b>Total</b>	<b>69</b>
Vendredi	jobs.cz	31
	LinkedIn	24
	prace.cz	10
	<b>Total</b>	<b>65</b>
Samedi	jobs.cz	0
	LinkedIn	6
	prace.cz	2
	<b>Total</b>	<b>8</b>
Dimanche	jobs.cz	3
	LinkedIn	1
	prace.cz	2
	<b>Total</b>	<b>6</b>
<b>Au total</b>		<b>363</b>

Tableau n° 21 : Offres d'emploi par jour de la semaine en détail



**Graphique n° 13 : Offres d'emploi par jour de la semaine en détail (Source : Auteur, 2024)**

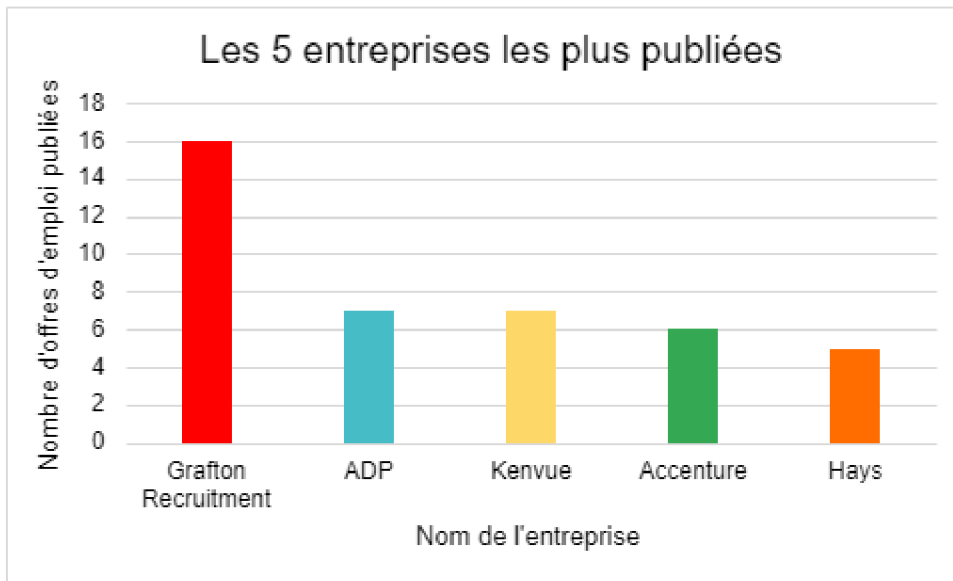
Dans le graphique 13, nous nous sommes concentrés sur les trois jours de la semaine où l'offre d'emploi était la plus élevée, surlignés en couleur dans le graphique – le lundi, le mercredi et le jeudi. Les lundis, nous avons enregistré le plus grand nombre d'offres d'emploi sur le portail au nom de jobs.cz – 14,9%, de même que les mercredis – 9,4% . En revanche, les jeudis, c'est sur le réseau social LinkedIn que le nombre d'offres d'emploi a été le plus élevé – 8,5%.

### 3.6. Entreprises

Dans cette section, nous nous concentrerons sur les postes des cinq entreprises qui ont publié le plus grand nombre d'offres d'emploi: Grafton, ADP, Kenvue, Accenture, Hays.

Nom de l'entreprise	Nombre d'offres d'emploi
Grafton	16
ADP	7
Kenvue	7
Accenture	6
Hays	5

**Tableau n° 22 : Les cinq entreprises les plus publiées**



**Tableau n° 14 : Les cinq entreprises les plus publiées (Source : Auteur, 2024)**

Grafton est l'une des sociétés de recrutement qui utilisent le portail de l'emploi pour trouver des candidats adéquats pour leurs clients. Sur une période de trois mois, c'est elle qui a proposé le plus grand nombre d'emplois 16, parce qu'elle sert d'intermédiaire à d'autres entreprises. Voici quelques-uns des postes annoncés : *Remote HR support with French, 44 - 46 000 CZK; Contract Specialist |French|; Buyer with French or German 45 000 - 75 000; Credit & Collections Analyst with French; Senior P2P ANALYST |French|; L2 IT Service Support with French.*

ADP est une autre société de recrutement qui permet aux entreprises de trouver facilement des candidats adéquats. Avec Kenvue, elle partage la deuxième place avec un total de 7 offres d'emploi. Par exemple, ADP proposait les postes suivants : *French Team Manager - Application Services; Learn to become a SAP Consultant with us! (French language); Junior Payroll Specialist with French; GV Payroll Support Specialist with French.*

Kenvue est la force motrice de plusieurs marques bien connues que nous utilisons dans nos soins quotidiens, telles que Neutrogena et Aveeno. Kenvue a affiché des postes en tant que : *Customer service specialist with French* ou *Senior People Solutions Analyst with German or French.*

Accenture est une société mondiale de services professionnels qui propose une gamme de services dans les domaines de la stratégie, du conseil, du numérique, de la technologie et des opérations. Les postes disponibles étaient les suivants: *Sourcing Execution Specialist - Logistics with French (11791472)* et *Procurement Contract Senior Analyst with French (11122466)*.

La dernière entreprise dont nous allons parler s'appelle Hays, il s'agit également d'une entreprise offrant des services de recrutement. Nous pourrions enregistrer les positions ouvertes suivantes : *Accounts Payable French; IT support specialist - English and French* et par exemple *Collections French (Juniors are welcomed!)*.

Après avoir mentionné quelques postes spécifiques, nous pouvons dire qu'il existe un éventail très diversifié de postes que nous souhaitons mettre en évidence ici.

## Conclusion

Dans la première partie, nous avons expliqué le fonctionnement des sections bilingues tchèque-français en République tchèque, afin d'avoir une idée de leur date de création, de leur nombre, de leur mode de coopération, du système de classification qu'elles utilisent et de leurs différences par rapport aux autres lycées et écoles secondaires en République tchèque.

Dans la deuxième partie, nous avons beaucoup appris sur la motivation. Ils nous donnent une idée de ce qu'est la motivation, de la manière dont elle est liée à nos besoins et des types de motivation qui existent. Grâce à eux, nous sommes en mesure de réaliser quel type de motivation nous pousse à apprendre une langue, par exemple.

Enfin, nous avons mené une enquête qui peut servir de motivation aux étudiants qui étudient déjà le français et qui ne sont pas sûrs de trouver un emploi après l'obtention de leur diplôme ou qui ont besoin d'un coup de pouce pour ne pas abandonner et pour réussir leurs études et continuer à étudier le français à l'université.

Après avoir réalisé une enquête sur le marché du travail en République tchèque, nous pouvons confirmer qu'il existe actuellement de nombreuses offres d'emploi qui requièrent ou prennent le français comme avantage. Au cours des trois mois de recherche sur les deux plus grands portails d'emploi tchèques et sur le réseau social d'emploi LinkedIn, nous avons enregistré 328 postes, soit une moyenne de 109 postes par mois. Certains postes sont apparus de manière répétitive, d'autres une seule fois. Les offres d'emploi ont été publiées dans toute la République tchèque, dans des villes ou villages plus petits, et surtout dans les trois plus grandes villes de la République tchèque - Praha, Brno, Ostrava.

Pensons-nous que c'est une motivation suffisante ? Qu'est-ce qui peut motiver davantage les apprenants de langues que l'application de la langue dans la vie réelle, et pas seulement pour le plaisir, mais aussi dans leur futur emploi ?

La recherche sert de motivation, mais elle aide aussi les étudiants à s'orienter dans le monde du travail et à savoir comment et où trouver leur futur emploi. Notre enquête est essentiellement un guide et une réponse à la question de savoir comment motiver les élèves des sections bilingues français-tchèque à appliquer la langue dans leur futur emploi. Nous avons montré aux élèves qu'ils pouvaient trouver un emploi avec le français et nous avons réussi. Le français peut ouvrir de nouvelles portes sur le monde du travail.

## Liste des tableaux

**Tableau n° 1** : Le résumé des lycées bilingues franco-tchèques

**Tableau n° 2** : La classification tchèque

**Tableau n° 3** : Les conversions des notes en français

**Tableau n° 4** : Les conversions des notes en histoire et géographie

**Tableau n° 5** : Les conversions des notes en mathématiques

**Tableau n° 6** : Les conversions des notes en chimie et physique

**Tableau n° 7** : Les indicateurs de la motivation intrinsèque et extrinsèque (Lokšová a Lokša - 1999)

**Tableau n° 8** : Résultats de l'enquête en général – mois

**Tableau n° 9** : Résultats de l'enquête en général - semaines

**Tableau n° 10** : Représentation des portails de l'emploi au cours des mois

**Tableau n° 11** : Offres d'emploi publiées sur jobs.cz au cours des mois

**Tableau n° 12** : Offres d'emploi publiées sur jobs.cz au cours des semaines

**Tableau n° 13** : Offres d'emploi publiées sur LinkedIn au cours des mois

**Tableau n° 14** : Offres d'emploi publiées sur LinkedIn au cours des semaines

**Tableau n° 15** : Offres d'emploi publiées sur prace.cz au cours des mois

**Tableau n° 16** : Offres d'emploi publiées sur prace.cz au cours des semaines

**Tableau n° 17** : Offres d'emploi en fonction du lieu de travail

**Tableau n° 18** : Comparaison des plus grandes villes de la République tchèque

**Tableau n° 19** : Offres d'emploi publiées uniquement pour la République tchèque ou pour l'ensemble de l'Union européenne

**Tableau n° 20** : Offres d'emploi par jour de la semaine

**Tableau n° 21** : Offres d'emploi par jour de la semaine en detail

**Tableau n° 22** : Les cinq entreprises les plus publiées

## Liste des images

**Image n° 1 :** La pyramide des besoins de Maslow



## Liste des graphiques

**Graphique n° 1 :** Offres de travail publiées au fil des mois

**Graphique n° 2 :** Offres de travail publiées au fil des semaines

**Graphique n° 3 :** Représentation des portails de l'emploi au cours des mois

**Graphique n° 4 :** Offres d'emploi publiées sur jobs.cz au cours des mois

**Graphique n° 5 :** Offres d'emploi publiées sur jobs.cz au cours des semaines

**Graphique n° 6 :** Offres d'emploi publiées sur LinkedIn au cours des mois

**Graphique n° 7 :** Offres d'emploi publiées sur LinkedIn au cours des semaines

**Graphique n° 8 :** Offres d'emploi publiées sur prace.cz au cours des mois

**Graphique n° 9 :** Offres d'emploi publiées sur prace.cz au cours des semaines

**Graphique n° 10 :** Villes avec le plus grand nombre d'offres d'emploi

**Graphique n° 11 :** Offres d'emploi publiées uniquement pour la République tchèque ou pour l'ensemble de l'Union européenne

**Graphique n° 12 :** Offres d'emploi par jour de la semaine

**Graphique n° 13 :** Offres d'emploi par jour de la semaine en détail

**Graphique n° 14 :** Les cinq entreprises les plus publiées

## Résumé

Bakalářská práce se zabývá motivací studentů česko-francouzského bilingvního lycea. V prvních dvou kapitolách se věnujeme teoretické části. První kapitola nám dovoluje nahlédnout do světa česko-francouzských sekcí, do jejich historie, do jejich fungování a vzájemné kooperace. V druhé kapitole se dozvídáme, co je to motivace, ale také, co je to motív a stimulace a stimulant. Vysvětlujeme si fungování motivace za pomoci potřeb a jednotlivé typy motivací. Nakonec v praktické části provádíme průzkum českého pracovního trhu, abychom zjistili, kolik je na českém trhu práce nabídek pracovních pozic, na kterých francouzštinu můžeme uplatnit. Tato praktická část má sloužit také jako motivace pro studenty francouzštiny a ukázat jim, jaké možnosti mají v souvislosti s uplatněním francouzského jazyka v jejich pracovních životech po ukončení studia či během něj.

## Références bibliographiques

Blanchard, C., Pelletier, L., Otis, N. et Sharp, E. (2004). Rôle de l'autodétermination et des aptitudes scolaires dans la prédiction des absences scolaires et l'intention de décrocher. *Revue des sciences de l'éducation*.

Carré, P. & Caspar, P. (2017). Chapitre 15. Motivation et rapport à la formation. Dans : , P. Carré & P. Caspar (Dir), *Traité des sciences et des techniques de la Formation: 4<sup>ème</sup> édition* (pp. 309-328). Paris: Dunod.

Claude, G. (2020, 27 janvier). *La pyramide de Maslow*. Scribbr. Disponible sur : <https://www.scribbr.fr/methodologie/pyramide-de-maslow/>

Deci, E. L. et Ryan, R. M. (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. American Psychologist. Disponible sur : [https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_SDT.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf)

Deci, E. L. et Ryan, R. M. (2002). *Handbook of Self-Determination Research*. Rochester, NY : University of Rochester Press.

Dontigny, D. (2007) *Motivation, soutien et évaluation: les clés de la réussite des élèves*, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Disponible sur : [http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site\\_web/documents/PSG/recherche\\_evaluation/MotivationSoutienEvaluation\\_ClesReussteEleves\\_f.pdf](http://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/recherche_evaluation/MotivationSoutienEvaluation_ClesReussteEleves_f.pdf)

Dorna, A. (2004). Comportements humains et management - F. Alexandre-Bailly, D. Bourgeois, J.P. Gruere, N. Roulet-Grosset et C. Roland-Lévy. *Cahiers de Psychologie Politique*, (5). Disponible sur : [https://doi.org/https://doi.org/10.34745/numerev\\_503](https://doi.org/https://doi.org/10.34745/numerev_503)

Gymnázium Jana Nerudy, škola hl.m. Prahy. (2023). *Studium*. Disponible sur : <https://www.gjn.cz/bilingvni-sekce/studium/>

Gymnázium Matyáše Lercha, Brno, Žižkova 55, příspěvková organizace. (2016, 1 septembre). *Gymnázium Matyáše Lercha Brno, ŠVP 6leté studium*. Disponible sur : <http://www.gml.cz/svp/6lete>

Gymnázium Pierra de Coubertina. (2020, 1 septembre). *Dvojjazyčným vzděláním za kvalitním poznáním*. Disponible sur : <https://www.gymta.cz/data/web/download/svp-dg-2020.pdf>

Institut français de Prague. (2023). *Dvojjazyčné sekce*. Disponible sur : <https://www.ifp.cz/cz/vzdelani/francouzstina-v-ceske-republice/dvojjazycne-sekce/#/>

Larousse.fr : encyclopédie et dictionnaires gratuits en ligne [online]. Copyright © Larousse [cit. 19.04.2024]. Disponible sur : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/travail/79284>.

LeRobert : dico en ligne [online]. Copyright © Le Robert [cit. 19.04.2024]. Disponible sur : <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/travail>

Lieury, A., Léger, L. (2020). *Introduction à la psychologie cognitive*. Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.lieur.2020.02>

Lokša J., Lokšová I. (1999). *Pozornost, motivace, relaxace a tvořivost dětí ve škole. Pedagogická praxe*. Praha: Portál.

Louche, C., Bartolotti, C. & Papet, J. (2006). Motivation intrinsèque et présentation de soi à différentes instances dans une organisation. *Bulletin de psychologie*, 484, 351-357. <https://doi.org/10.3917/bupsy.484.0351>

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York, NY: Harper & Row Publishers.

Ouvrage collectif. (2017). *La motivation*. Éditions Sciences Humaines. Disponible sur : <https://doi.org/10.3917/sh.colle.2017.01>

Slovanské gymnázium. (2016) *Školní vzdělávací program Slovanského gymnázia*. Disponible sur : <https://www.sgo.cz/uploads/page/20/doc/%C5%A0VP-%C4%8CFS-kone%C4%8Dn%C3%A1-verze-2016.pdf>

## **Annotation**

1. Nom de l'auteur : Karolína Kupská
2. Nom de l'institut : Département d'Études romanes, Faculté des Lettres,  
Université Palacký d'Olomouc
3. Nom du mémoire : Comment motiver les élèves du lycée bilingue franco-tchèque à appliquer le français dans leur futur travail ?
4. Directeur du mémoire : Stanislav Pisklák
5. Nombre de caractères : 55 798
6. Nombre de sources : 19
7. Mots clés : motivation, lycée bilingue franco-tchèque, travail

## Annotation in English

1. Autor's name : Karolína Kupská
2. Faculty and department : Department of romanes langues, Faculty of Arts, Palacký  
University Olomouc
3. Tittle of bachelor's thesis : How to motivate the students of bilingual Czech-French  
lyceum to apply French in their future work?
4. Leader of bachelor's thesis : Stanislav Pisklák
5. Number of characters : 55 798
6. Number of supplements : 19
7. Key words : motivation, Czech-French bilingual lyceum, work