



UNIVERSITÉ FÉLIX HOUPHOUËT-BOIGNY



**Revue du
LTML**

**No 18
Octobre 2022**

www.ltml.univ-fhb.edu.ci

LEML

ISSN 1997- 4256

Comité scientifique du LTML

Laurent DANON-BOILEAU, Université Paris Descartes / EHESS

KABORE Raphaël, Université Paris II

Joan Lucy CONOLLY, Durban University of technology

DJITE G. Paulin, University of Western Sydney

ABOLOU Camille Roger, Université Alassane Ouattara de Bou

BOGNY Yapo Joseph, Université Félix Houphouët-Boigny

Thomas BEARTH, Université de Zurich

ABO Kouamé Justin, Université Felix Houphouët-Boigny

Jeffrey HEATH, University of Michigan, Ann Arbor

Maarten MOUS, Leiden University

KOUASSI Jérôme, Université Felix Houphouët-Boigny

LOUIS Obou, Université Felix Houphouët-Boigny

DAHIGO Guézé Habraham, Université Alassane Ouattara de Bouaké

MITI Lazarus, The Center for Advanced Studies of Society (CASAS), Ville du Cap

HOUNKPATIN B. Christophe CAPO, Université d'Abomey-Calavi

Mamadou KANDJI, Université Cheick Anta Diop

Comité de Lecture

KOUASSI Jérôme, Université Félix Houphouët-Boigny
ABO Kouamé Justin, Université Félix Houphouët-Boigny
DAHIGO Guézé Habraham, Université Alassane Ouattara de Bouaké
SILUE Léfara, Université Félix Houphouët-Boigny
AKROBOU Ézéchiél, Université Félix Houphouët-Boigny
BOGNY Yapo Joseph, Université Félix Houphouët-Boigny
KRA A. K. Enoch, Université Félix Houphouët-Boigny
VAHOUA Kallet, Université Félix Houphouët-Boigny
ADOPO Achi Aimé, École Normale Supérieure (ENS) d'Abidjan
KPLI Yao Kouadio J-F., Université Félix Houphouët-Boigny
TOH Zorobi Philippe, Université Alassane Ouattara de Bouaké
SEKONGO Gossouhon, Université Alassane Ouattara de Bouaké
SILUE N. Djibril, Université Félix Houphouët-Boigny
IRIE BI Benjamin, Université Alassane Ouattara de Bouaké
KOUASSI Raoul R., Université Félix Houphouët-Boigny
YOBOUE Kouadio Michel AGBA, École Normale Supérieure (ENS) d'Abidjan

Comité de Rédaction

SILUE N. Djibril, Université Félix Houphouët-Boigny
ADOPO Achi Aimé, École Normale Supérieure (ENS) d'Abidjan
IRIE BI Benjamin, Université Alassane Ouattara de Bouaké

SOMMAIRE

atividade de ensino de pla com base de letramento como prática social.....	1-16
--	------

Armel Patricia Dally JOHOULI

Éléments linguistiques du discours direct dans le récit dialogué : cas du roman de jeunesse.....	17-28
--	-------

Koua mé Emmanuel KOFFI

étude de la diversité des pratiques linguistiques d'étudiants de l'UFR LLC de l'Université Félix Houphouët-Boigny.....	29-58
--	-------

DION Marie -Ange Floriane

Regard sur les pratiques enseignantes des maitres dans le déroulé des cours de français dans les écoles primaires de Côte d'Ivoire.....	46-59
---	-------

TANOHDjemvié Hermann Philippe

Meaning Gaps And The Task Of Translating Poetry: Notes on Lucille Clifton's Translation of "Afrique" By David Diop.....	60-72
---	-------

Ahmadou Siendou KONATÉ

On the Position of Nominative Subjects in Contemporary English.....	73-84
---	-------

Joseph Y. BOGNY & Ali K. AMADOU

Étude taxinomique Ou taxonomique des Adjectifs.....	84-101
---	--------

Dr GNAMIAN Bi Eric Arnaud & GOORE BI Lorou André-Marie

La transmutation des classes grammaticales comme forme de transgression : le cas du nom, du verbe et de l'adjectif qualificatif dans <i>Les sofàs suivi de l'œile</i> Bernard Zadi Zaourou.....	102-111
---	---------

Sé raphin KOUAKOU Konan

Convergence et divergence entre trois manuels scolaires de français de CP1 utilisés à l'école primaire de Côte d'Ivoire du début des années 80 à nos jours : analyses et conséquences didactiques.....112-126

KOUADIO Konan Arsène

Analyse métaopérationnelle des marqueurs discursifs i mean et meaning.....127-144

KONDRO Koua kou Yannick

L'expressivité dans la poésie chantée N'dolo à travers les formes rythmiques réitératives : cas du rythme immédiat et du rythme profond.....145-162

KROUWA Jea n De Dieu & KOUAKOU Konan Constant Guy

The attitude, culture and identity of the Nouchi.....163-177

Jean-Claude DODO

l'Anglais et le sentiment de satisfaction face à l'emploi : cas des travailleurs abidjanais prestataires de services.....178-192

KOUANDE Bassa Gerard

Approche linguistique de la Préservation de la biodiversité animale à travers trois langues Niger Congo.....193-205

KOUAKOU N'guessan Gwladys & KROUWA Stéphanie Tanoa

Structure de la coordination conjonctive des DP en mó dzúkrù.....206-229

KPAMI Boni Carlos Mozer & AKPOUÉ K. Josué

L'ANGLAIS ET LE SENTIMENT DE SATISFACTION FACE À L'EMPLOI: CAS DES TRAVAILLEURS ABIDJANAIS PRESTATAIRES DE SERVICES

Kouande Bassa Gerard

Université Félix Houphouët Boigny de Cocody-Abidjan

kouandebassa@gmail.com

Abstract

This paper assesses the link between the *ability to speak English* and the workers' likelihood of being satisfied with their current jobs. The ability to speak English is suggested here as an indicator of the English proficiency and a linguistic component of human capital likely to have a positive impact on career success. The subjective dimension of career success, covered here too, is assessed through the issue of workers' satisfaction with their current jobs. After an online survey, based on a questionnaire submitted to a group of workers from the service sector in Abidjan, statistical descriptive and predictive analyses were carried out. The results show that workers able to speak English are more likely to be satisfied with their current jobs.

Keywords: *English, ability to speak, satisfaction, job, human capital.*

Résumé

Le présent article évalue la corrélation entre *la capacité à parler l'anglais* et *les chances de satisfaction des travailleurs face à la question de l'emploi actuel*. Il suggère la capacité à parler l'anglais comme un indicateur de la compétence en anglais et une composante linguistique du capital humain à même d'exercer une incidence positive sur le succès professionnel. Il s'intéresse à la dimension subjective du succès professionnel et l'évalue à travers la question du sentiment de satisfaction du travailleur face à un aspect de la vie professionnelle comme l'emploi exercé présentement. A la suite d'une enquête réalisée en ligne, et ce au moyen d'un questionnaire administré à certains travailleurs abidjanais prestataires de services, des analyses statistiques descriptives et de prédictions ont été effectuées. Elles révèlent que les travailleurs qui parlent l'anglais ont plus de chances de satisfaction face à leurs différents emplois actuels.

Mots clés : *Anglais, capacité à parler, satisfaction, emploi, capital humain.*

Introduction

Présentée à la fois comme une langue mondiale, une lingua-franca et une compétence indispensable au succès professionnel, la langue anglaise est certainement passée d'une compétence linguistique ordinaire à un véritable atout pour le développement économique et professionnel aussi bien au niveau individuel que collectif (D. Graddol 2000, B. Du Babcock 2013, H. Connell et P. Howson 2013, A. Di Paolo et A. Tansel 2013).

Mais dans le contexte ivoirien, vu l'absence de travaux de recherche sur la question, les arguments en faveur de l'utilité économique et professionnelle de la langue anglaise pourraient être davantage le fruit d'intuitions que des faits avérés. Dans certains cas, il s'agirait peut être même de stratégies commerciales mises œuvre par certaines institutions de formation et qui pourraient ne pas dépeindre le visage réel du marché de l'emploi local. On comprend que la question de l'incidence de l'anglais sur le succès économique et professionnel en Côte d'Ivoire mérite une certaine attention.

Le présent article entend aider à la construction d'un débat beaucoup plus critique sur ce sujet, et ce, en suggérant quelques données empiriques et le cadre d'interprétatif afférent. Il aborde la *dimension subjective du succès professionnel* et examine en particulier *le sentiment de satisfaction éprouvé par le travailleur face à l'emploi exercé présentement*. Il se propose d'apporter ainsi une réponse à l'interrogation suivante :

- *Dans un contexte comme celui de la Côte d'Ivoire, marqué par le recours à l'anglais, une langue étrangère non-héritée de la colonisation, aux côtés du français, langue officielle, est-il possible d'affirmer que le fait de parler l'anglais accroît les chances de satisfaction du travailleur face à son emploi actuel ?*

Pour répondre à cette question, nous faisons l'hypothèse que *contrairement aux travailleurs qui ne parlent pas l'anglais, ceux qui parlent cette langue ont plus de chances de ressentir une satisfaction face à l'emploi qu'ils exercent présentement*.

Les sections ci-après présenteront d'abord le cadre conceptuel et méthodologique sous-tendant les différentes analyses à effectuer, ensuite les résultats générés par celles-ci, et enfin la discussion afférente.

1. Du Cadre Conceptuel

1.1 Le sentiment de satisfaction face à l'emploi : un critère subjectif de l'évaluation du succès professionnel

L'évaluation du succès professionnel ou succès de carrière adopte deux orientations majeures. Alors que certains travaux s'inspirent de *critères objectifs* comme *le montant du salaire, le type d'emplois exercé et le nombre de promotions* (T. A. Judge et al. 1995), d'autres choisissent d'inclure la *dimension subjective*, et ce, à travers des critères comme la *satisfaction de carrière* et la *satisfaction au travail* (J. H. Greenhaus, S. Parasuraman et W.M. Wormley 1990, S. J. Wayne et al. 1999, S. E. Seibert, M. L. Kraimer, et R. C. Liden 2001). On définira la satisfaction de carrière (ou satisfaction dans la carrière) comme un état émotionnel positif en rapport avec les accomplissements de la vie professionnelle. La satisfaction au travail (ou satisfaction dans/face à l'emploi) devra quant à elle s'entendre comme un état émotionnel positif provenant de l'évaluation qu'une personne fait de son travail et de ses expériences au travail (E. A. Locke 1976). La différence entre les deux formes de satisfaction réside dans le fait que la première s'étend à l'ensemble de la vie professionnelle (y compris les aspects passés, actuels et futurs) alors que la dernière ne concerne que la vie professionnelle actuelle.

Il existe différents facteurs explicatifs du succès professionnel. Au nombre de ceux-ci figure le facteur langue, dont la pertinence théorique est associée au concept de capital humain.

1.2 Le facteur langue et la théorie du capital humain dans l'évaluation du succès professionnel

Les facteurs explicatifs du succès professionnel se répartissent en deux catégories distinctes, à savoir les facteurs liés à l'environnement professionnel et ceux en rapport avec l'individu. Au nombre des facteurs liés à l'individu, nous citerons les caractéristiques sociodémographiques, les traits de caractère (S. Ishak 2015) et le capital humain (A. Frederiksen et T. Kato 2018), constitué quant à lui de composantes linguistiques et non-linguistiques¹. La langue anglaise, notons-le, fait partie des composantes linguistiques du capital humain. Un tel capital se définit comme l'ensemble des connaissances, compétences, qualifications et caractéristiques individuelles dont la plupart sont le résultat des diverses formations, études et expériences dont bénéficie l'individu et qui contribue à l'amélioration de sa productivité et de son statut socioéconomique et professionnel (N. El Ouesdadi 2016).

¹ Au nombre des composantes non-linguistiques du capital humain, nous pouvons citer le niveau d'étude et l'expérience professionnelle.

Traditionnellement, c'est sur la base du *salaire* que l'on évalue l'effet du capital humain sur le succès professionnel (G. Becker 1975). L'idée, c'est que l'investissement en capital humain (par l'éducation ou la formation), accroît la productivité individuelle, puis le salaire offert. En d'autres termes, la théorie du capital humain postule la causalité suivante :

Investissement en capital humain → *Hausse du niveau du capital humain* → *Hausse de la productivité* → *Hausse des salaires*¹.

Il existe un lien théorique entre le concept de capital humain et le facteur langue². Pour comprendre celui-ci, il faut se référer non seulement au contexte dans lequel se déroule l'acquisition ou l'apprentissage des langues, mais également aux motivations qui sous-tendent une telle acquisition. En effet, contrairement à la langue maternelle ou à la première langue (dont l'acquisition est généralement liée à la sphère familiale et aux raisons culturelles), l'apprentissage des langues secondes ou étrangères s'inscrit dans le cadre scolaire et académique. Acquérir d'autres langues, en plus de la langue maternelle, c'est effectuer un investissement personnel en matière d'éducation ou de formation. Parmi les raisons qui peuvent motiver un tel investissement, il y a le facteur d'ordre économique et la dimension professionnelle. En d'autres termes, l'acquisition d'une langue seconde ou étrangère doit être prise comme un investissement individuel (temps, argent, efforts intellectuels, etc.) dont le but est de garantir l'accès à des avantages de toutes sortes, y compris ceux d'ordre professionnel. La langue, peut donc s'apparenter à une forme de capital humain, voir une composante linguistique de ce capital, dont l'acquisition ou la possession peut exercer une incidence positive sur la situation socioéconomique et professionnelle individuelle (B. R. Chiswick et P.W. Miller 2003, C. Dustmann et F. Fabbri 2003).

Au regard de ce qui précède et en tenant compte de l'orientation donnée à la présente réflexion, nous pouvons affirmer qu'en contexte ivoirien, la possession de la compétence en anglais devrait exercer une incidence positive sur le sentiment de satisfaction du travailleur face à son emploi actuel. Comme nous le verrons dans la section ci-après, les travaux de recherche sur l'anglais et le succès professionnel adoptent une perspective différente de ce que suggère le présent article.

1.3 De l'anglais dans le succès de carrière : une absence notoire des questions de satisfaction et du contexte africain francophone

² On soulignera au passage que la langue est entendue ici comme « *[t]out système de signes vocaux doublement articulés, propre à une communauté humaine donnée.* » (Dictionnaire de la Linguistique, 1974 p.196).

Dans le présent travail, nous nous intéressons à la contribution de l'anglais, langue étrangère non-héritée de la colonisation, au succès professionnel des travailleurs natifs dans le contexte d'une nation en voie de développement. Un tel succès est appréhendé, selon une dimension subjective, comme le sentiment de satisfaction du travailleur face à certains aspects de sa vie professionnelle, notamment un aspect comme *l'emploi exercé présentement*. Le contexte sociolinguistique et l'orientation de notre travail, tels que présentés à l'instant, diffèrent de ceux proposés par la plupart des travaux de recherche menés sur l'anglais et le succès professionnel. En général, ces travaux identifient *le salaire*, et plus exactement *les écarts de salaires entre travailleurs*, comme un critère d'évaluation de ce type de succès (S. Tobias 2013, A. Kahn, N. Branson, et M. Leibbrandt 2019, M. Azam, A. Chin, et N. Prakash 2013, T. Chakraborty et S. K. Bakshi 2016). Il s'ensuit que peu d'études, dans ce domaine de recherche, intègre la question du type d'emploi exercé par le travailleur. Pour leur part, les travaux qui abordent cette question révèlent que contrairement aux personnes qui manquent de compétence en anglais, celles qui possèdent cette compétence accèdent beaucoup plus facilement aux emplois les plus qualifiés ou les plus prestigieux (A. Di Paolo et A. Tansel 2013, D. Casale et D. Posel 2011). On remarquera au passage que le *sentiment de satisfaction des travailleurs face à leurs emplois* ne figure pas dans les préoccupations des travaux évoqués ici.

Nombre des travaux susmentionnés s'intéressent à la situation des nations en voie de développement. L'anglais y est présenté comme une langue étrangère héritée de la colonisation et qui exerce une incidence positive sur la situation professionnelle du travailleur natif, ou comme une langue étrangère non-coloniale à qui l'on reconnaît le même avantage. C'est le second contexte qui intéresse le présent article. Apparemment, celui-ci reste peu exploré. Car, à notre connaissance, seul le cas turc a fait l'objet d'évaluation. Le cas ivoirien, qui s'inscrit dans le contexte d'une nation africaine de l'espace francophone, reste encore non-évalué. Il mérite donc que l'on puisse y réfléchir.

Les études susmentionnées identifient le secteur des services comme l'espace professionnel qui offre plus de visibilité aux avantages économiques et professionnels liés au facteur langue. Aux données collectées, elles appliquent, le plus souvent, des analyses de prédictions, notamment des analyses de régression par la méthode des moindres carrés ordinaires. Pour ce qui concerne la présente étude, et comme exposé dans la section ci-dessous consacrée à la méthodologie, nous avons recours principalement à une analyse de régression logistique.

2. De la méthodologie

2.1. La collecte des données

Notre étude s'intéresse à la situation des travailleurs prestataires de services exerçant au sein de la ville d'Abidjan³. Le choix de cette ville s'explique, non seulement, par le statut de principal pôle économique du pays qui lui est associé, mais également par la prédominance, en son sein, des emplois salariés et du secteur des services (ENSESI 2016)⁴. En ce qui concerne l'environnement sociolinguistique, la ville est aussi caractérisée par la présence de la langue anglaise, en qualité de langue étrangère non-héritée de la colonisation. En milieu professionnel abidjanaise, il est probable que l'utilité de l'anglais soit intimement liée au secteur privé. En effet, contrairement au français, héritage colonial, langue officielle et, de facto, principale langue de travail dans les secteurs publique et privé, l'anglais - vu son statut de langue étrangère et de principale langue du monde des affaires - devrait se voir attribuer une utilité dans les entreprises privées de la ville. C'est surtout le secteur des services qui devrait être beaucoup plus affecté par le besoin de compétences en langue anglaise, et ce, vu la prépondérance du *facteur langue ou facteur communication* dans la conduite de l'activité professionnelle. Comparativement aux autres secteurs d'activités, les services restent fortement tournées vers les échanges internationales qui, on le sait, ne peuvent se réaliser sans recourir à la langue anglaise. Il s'ensuit que les travailleurs abidjanaise prestataires de services devraient enregistrer une plus grande incidence de l'anglais sur le succès de leurs carrières. Et parmi eux, les personnes qui parlent l'anglais devraient avoir une situation professionnelle meilleure.

Nous présentons la *capacité à parler l'anglais* comme une variable explicative du sentiment de satisfaction du travailleur face à son emploi actuel. Et cette capacité est suggérée comme un indicateur de la *possession ou non de la compétence en langue anglaise*⁵. On définira *l'emploi* simplement comme le travail, le métier ou la profession que l'on exerce et qui offre un salaire. En entreprise, c'est le type ou la qualité de l'emploi exercé qui est la jauge par laquelle l'on évalue le succès professionnel (A. Kahn, N. Branson, et M. Leibbrandt 2019). Contrairement à l'emploi subalterne ou peu qualifié,

³ Il s'agit d'une étude de type transversale, menée par voie d'enquête et qui s'inscrit dans le cadre d'une recherche doctorale sur l'anglais et la satisfaction de carrière.

⁴ ENSESI, Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et le Secteur Informel (ENSESI 2016): rapport descriptif sur la situation de l'emploi Tome 1, Abidjan, Agence Emploi Jeune, Décembre 2016, 78 p.

⁵ En fait, on aurait pu associer à cette variable d'autres compétences spécifiques comme la capacité à 'comprendre', à 'écouter', et à 'lire' des énoncés en langue anglaise. Mais, pour simplifier notre approche et préserver le caractère dichotomique de nos variables, nous avons préféré la variable explicative binaire 'capacité/incapacité à parler l'anglais'. Le 'travailleur capable de parler l'anglais' est ainsi assimilé au 'travailleur compétent en anglais'. Il en est de même du travailleur incapable de parler cette langue.

l'emploi qualifié ou prestigieux semble être le prototype de la réussite professionnelle. Et le travailleur qui exerce ce type d'emploi est susceptible de ressentir de la satisfaction vis-à-vis de celui-ci. Egalement, il est certain qu'avoir une bonne maîtrise de la langue anglaise permet d'accéder à des emplois qualifiés ou prestigieux (A. Di paolo et D. Tansel 2013), ce qui fatalement pourrait entraîner un sentiment de satisfaction. C'est ce pourquoi nous pensons que *contrairement aux travailleurs qui ne parlent pas l'anglais, ceux qui parlent cette langue ont plus de chances de ressentir une satisfaction face à l'emploi qu'ils exercent présentement.*

Pour la vérification de notre hypothèse, nous avons élaboré un questionnaire⁶ à partir de la plateforme d'enquête en ligne *Google Form*⁷ et l'avons soumis à 137 travailleurs abidjanais prestataires de services⁸, via un lien hypertexte transmis par e-mail (*43 adresses e-mails*) et par WhatsApp (*94 numéros WhatsApp*). Le choix de notre échantillon s'est opéré sur la base d'un échantillonnage par réseau (aussi appelé échantillonnage par 'effet boule de neige')⁹. Nous avons pu recueillir 99 réponses dont 85 sont jugées pertinentes.

2.2. Le traitement et l'analyse des données

À la fin de l'enquête, *Google Form* livre une base de données téléchargeable en fichier Excel. En effet, lorsqu'une personne enquêtée renseigne et valide un questionnaire, les informations renseignées sont traitées automatiquement, puis hébergées dans une base de données disponible sur *Google Drive*.

⁶ Notre questionnaire est disponible sur le lien suivant :

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe3u9Z5XAqSSvWZ7cE7O88lic0PAcdVdTjuSsd9WkisirXmBJg/vi
ewf
orm?usp=sf_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe3u9Z5XAqSSvWZ7cE7O88lic0PAcdVdTjuSsd9WkisirXmBJg/vi
ewf
orm?usp=sf_link).

⁷ Google Form est une plateforme d'enquête en ligne.

⁸ Notre enquête s'est déroulée sur une période allant de Février à Août 2020.

⁹ Le choix de l'échantillonnage par réseau est motivé par la difficulté d'accès à la population cible. En effet l'accès à notre population cible exige au préalable l'accord officiel de la part de l'entreprise employeur. Mais l'obtention de cet accord, est loin d'être une tâche aisée. Pour preuve, sur 11 entreprises contactées et auprès de qui nous avons déposé une demande d'autorisation d'enquête, aucune d'entre elles n'a voulu répondre favorablement. L'échantillonnage par réseau s'est finalement présenté comme une approche opportune qui permet de contourner la difficulté d'accès à notre population. Elle se fonde sur le réseau que constitue l'ensemble des parents, amis et connaissances de l'enquêteur. Ce réseau croît progressivement à mesure qu'une nouvelle personne ou disons un nouveau maillon y est ajouté. En fait, chaque maillon peut constituer une personne à enquêter et/ou servir également de relai à la diffusion de l'outil d'enquête et donc à l'extension du réseau des personnes à enquêter. On dira que le nouvel entrant ajoute également son réseau personnel au réseau déjà existant. D'où l'idée de boule de neige qui croît progressivement à mesure qu'elle dévale la pente.

Pour la seconde phase du traitement des données, nous avons importé la base de données dans le logiciel R (un logiciel de programmation et d'analyses statistiques), puis, avons effectué le codage des différentes variables, suivi d'une série de tris. Les détails des codes adoptés se trouvent dans le *tableau 1*.

Tableau 1: Codes en lien avec les variables explicatives et expliquées

Variables	Codes binaires	
	Absence de la variable	Présence de la variable
<i>Variable explicatives</i>		
Capacité à parler l'anglais	PARANG-0	PARANG-1
<i>Variables expliquées</i>		
Satisfaction vis-à-vis de l'emploi actuel	SATEM-0	SATEM-1
<i>Variables explicatives et expliquées telles que corrélées</i>		
Capacité à parler l'anglais et satisfaction vis-à-vis de l'emploi actuel	PARANG-0_SATEM-1	PARANG-1_SATEM-1

Aux données traitées, nous appliquons des analyses statistiques descriptives et de prédictions. Le volet descriptif consiste essentiellement à dénombrer et à commenter les *effectifs absolus* et les *fréquences* des variables à l'étude. Les résultats obtenus sont rapportés dans des tableaux puis représentés sous la forme de graphiques en secteur. En ce qui concerne la phase de prédiction, pilier central de notre approche, nous avons recours à la méthode de la régression logistique¹⁰.

Avant tout, il faut savoir que la plupart des travaux de recherche sur l'anglais et le succès professionnel réalisent leurs prédictions sur la base des analyses de *régression linéaire par la méthode des moindres carrés ordinaires (OLS)*. Ce modèle d'analyse est communément appliqué aux données de type quantitatif, comme *le salaire* ou *le nombre de promotions*. Contrairement aux autres, notre étude utilise des données à caractère qualitatif. Il s'agit surtout d'opinions exprimées par certains travailleurs relativement à l'incidence de l'anglais sur le succès de leurs carrières et qui prennent la forme de sentiments de satisfaction. Le modèle d'analyse qui convient le mieux à ce type de données est le modèle *logit*, encore appelé *analyse de régression logistique*. Celui-ci estime *la probabilité qu'un individu fasse un choix parmi deux éventualités* ou *qu'un événement se produise d'une manière spécifique, sachant qu'il y a deux possibilités de réalisation de celui-ci*. Pour le cas présent, le modèle logit devrait estimer *les chances (ou probabilités) qu'un travailleur qui parle l'anglais soit satisfait de l'emploi qu'il exerce actuellement*. C'est surtout *le surcroît de chances de satisfaction* qui devrait nous intéresser. Ce surcroît est proposé par l'**Odds Ratio**

¹⁰ Nous utilisons le logiciel R pour effectuer toutes nos analyses.

(OR) ou **Rapports de Chances**, qui n'est autre qu'un effet marginal de la corrélation prédite. Les résultats de l'OR peuvent s'interpréter comme suit :

- *OR < 1 : les travailleurs qui parlent l'anglais ont moins de chances d'être satisfaits de leurs emplois actuels que ceux qui ne parlent pas cette langue ;*
- *OR > 1 : les travailleurs qui parlent l'anglais ont plus de chances d'être satisfaits de leurs emplois actuels que ceux qui ne parlent pas cette langue;*
- *OR = 1 : les travailleurs qui parlent l'anglais ont les mêmes chances de satisfaction face à leurs emplois actuels que ceux qui ne parlent pas cette langue.*

Le modèle logit (tout comme tout autre modèle statistique de prédiction) s'accompagne de *tests de significativité statistique*¹¹. Ceux-ci situent le contexte d'interprétation des résultats en identifiant les conditions de significativité associées aux prédictions¹². Pour montrer que nos estimations sont statistiquement significatives, nous définissons une hypothèse nulle (H0) et son hypothèse alternative (H1), puis procédons à leurs rejets ou acceptations en estimant un risque d'erreur alpha (p-value) et un Intervalle de Confiance (IC). Nous rejetons H0 lorsque l'IC est strictement supérieur à 1 ou que la p-value est en dessous du seuil de 5% (soit 0,05). Un tel rejet indiquerait que le surcroît de chances de satisfaction des travailleurs qui parlent l'anglais, tel qu'indiqué par l'OR, est statistiquement significatif et donc crédible.

Les résultats des différentes analyses sont présentés dans la section ci-après.

3. Incidence de la capacité à parler l'anglais sur la satisfaction face à l'emploi actuel

3.1 Description du lien entre la capacité à parler l'anglais et la satisfaction face à l'emploi actuel

Comme indiqué dans le *tableau 2* ci-dessous, 63 des 85 travailleurs interrogés sont SATEM-1 (contre 22 SATEM-0), ce qui équivaut à 74% du nombre total¹³. Parmi ces 63 SATEM-1, on dénombre 51 PARANG-1_SATEM-1 contre 12 PARANG-0_SATEM-1, équivalant ainsi à 81% contre 19% (*voir tableau 3 et figure 1 ci-dessous*). On dira autrement qu'*environ 8 travailleurs sur 10 satisfaits de leurs emplois actuels parlent l'anglais*.

¹¹ Le test statistique utilisé ici est celui de *Student* encore appelé *T-test*.

¹² On entend par significativité statistique, la confirmation de la présence d'une corrélation entre les variables (explicatives et expliquées) à l'étude. La non-significativité statistique désigne, quant à elle, l'absence d'une corrélation entre les variables étudiées. Ce concept définit également les conditions de fiabilité de la corrélation estimée.

¹³ Nous tenons également à signifier que 62 des 85 travailleurs enquêtés (soit 73%) parlent l'anglais.

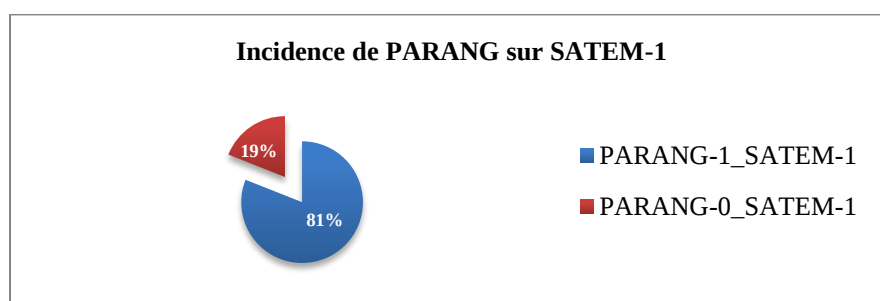
Tableau 2: Effectifs et pourcentages des travailleurs satisfaits de leurs emplois actuels

	SATEM-0	SATEM-1	Total
<i>Eff.</i>	22	63	85
<i>(%)</i>	26	74	100

Tableau 3: Effectifs et pourcentages des travailleurs qui parlent l'anglais et sont satisfaits de leurs emplois actuels

	PARANG-0_SATEM-1	PARANG-1_SATEM-1	Total
<i>Eff.</i>	12	51	63
<i>(%)</i>	19	81	100

Figure 1: Pourcentage des travailleurs PARANG_SATEM-1



Les résultats présentés ici laissent penser que les travailleurs capables de parler l'anglais ont plus de chances de ressentir une satisfaction face à la question de l'emploi actuel. Auquel cas, la capacité à parler l'anglais devrait accroître les chances de satisfaction des travailleurs vis-à-vis de leurs emplois actuels. La section suivante, consacrée aux résultats des analyses de prédictions, en donne la confirmation.

3.2 Prédiction du lien entre la capacité à parler l'anglais et la satisfaction face à l'emploi actuel

Tel que présenté dans les *tableaux 4 et 5* ci-dessous, le modèle logit estime l'OR des travailleurs PARANG-1_SATEM-1 à **4,25**, l'IC entre **1,50** et **12,4** et la **p-value** à **0,007**. L'OR passe à **3,65**¹⁴ lorsque sont contrôlées les incidences de certains facteurs comme le niveau d'étude et l'expérience professionnelle des travailleurs enquêtés¹⁵. On remarquera

¹⁴ IC = [1,25; 10,9] et P-value = 0,018.

¹⁵Le présent travail n'entend pas évaluer la complémentarité entre la capacité à parler l'anglais et les autres composantes non-linguistiques du capital humain comme le niveau d'étude et l'expérience professionnelle. Il ne vérifie que l'effet des composantes non-linguistiques du capital humain sur la corrélation à l'étude. Une

que le niveau d'étude et l'expérience professionnelle exercent un effet négatif sur la corrélation entre la capacité à parler l'anglais et le sentiment de satisfaction face à l'emploi actuel. Cependant, cet effet n'est pas si grand. D'où le fait que la corrélation PARANG-1_SATEM-1 soit restée positive et qu'elle n'ait pas connu une grande variation (différence OR = 0,6). Nous pensons donc que l'incidence observée ici reste bien celle de la capacité à parler l'anglais.

La corrélation estimée est statistiquement significative ; car son Intervalle de Confiance (IC) est strictement supérieure à 1. Nous pouvons donc rejeter l'Hypothèse Nulle (H0) et confirmer que la différence observée entre travailleurs PARANG-1_SATEM-1 et PARANG-0_SATEM-1 n'est pas due au hasard. Il y a bel et bien un surcroît de chances de SATEM-1 pour les travailleurs PARANG-1. Avec une valeur estimée à 0,007 (soit 0,7% pour un seuil de 5%), la **p-value** confirme à son tour la significativité statistique de l'OR tout en suggérant 0,7 % de chances de rejet à tort de H0 (soit une certitude de 99,3%). La valeur de la p-value estimée ici reste éloignée du seuil conventionnel de 5%. Cela confirme bien le niveau de fiabilité de l'estimation.

Nous retenons que *les résultats de la prédiction attestent que la capacité à parler l'anglais exerce un effet positif sur le sentiment de satisfaction face à l'emploi actuel ; toutefois, cet effet devrait diminuer légèrement en tenant compte du niveau d'étude et de l'expérience professionnelle du travailleur. Parler l'anglais accroît réellement les chances de satisfaction des travailleurs vis-à-vis de leurs emplois actuels. Contrairement aux travailleurs PARANG-0, les travailleurs PARANG-1 ont 4,25 fois plus de chances d'être SATEM-1.* Une illustration de ce surcroît de chances est proposée sur la figure 2 ci-après.

Tableau 4 : Le surcroît de chances de satisfaction face à l'emploi pour le groupe de travailleurs qui parlent l'anglais

VARIABLES	OR	IC (95%)	p-value (5%)
PARANG-0_SATEM-1	Ref.		
PARANG-1_SATEM-1	4,25	[1,50; 12,4]	0,007

Tableau 5 : Effet du niveau d'étude et l'expérience professionnelle sur le surcroît de chances de satisfaction face à l'emploi pour le groupe de travailleurs qui parlent l'anglais

VARIABLES	OR	IC (95%)	p-value (5%)
PARANG-0_SATEM-1	Ref.		

telle démarche permet d'éviter certains biais susceptibles d'entacher la crédibilité des résultats. D'autres études pourront certainement approfondir ces questions.

PARANG-1_SATEM-1	3,65	[1,25; 10,9]	0,018
------------------	------	--------------	-------

Figure 2: Représentation du surcroît de chances de satisfaction face à l’emploi actuel pour le groupe de travailleurs qui parlent l’anglais.



Les travailleurs enquêtés sont, en général, satisfaits de leurs emplois actuels. Et pour ceux d’entre eux qui parlent l’anglais, cette aptitude accroît leurs chances de satisfactions. Cela a été suggéré lors des analyses descriptives et avéré dans les estimations du modèle logit. L’hypothèse sous-tendant le présent article se trouve ainsi vérifiée. La section qui suit prévoit discuter les résultats exposés ici.

3.3 Capacité à parler l’anglais, sentiment de satisfaction et emploi actuel : incidence d’une composante linguistique du capital humain sur le succès professionnel vu subjectivement

Dans le présent article, nous avons procédé à l’évaluation du rapport entre l’anglais, notamment *la capacité à parler* cette langue, et une dimension subjective du succès professionnel comme *le sentiment de satisfaction éprouvé par le travailleur vis-à-vis de son emploi actuel*. Nous avons surtout voulu savoir si *la capacité à parler l’anglais accroît les chances de satisfaction du travailleur vis-à-vis de l’emploi exercé actuellement*. Nous avons, pour ce faire, retenu l’hypothèse selon laquelle *contrairement aux travailleurs qui ne parlent pas l’anglais, ceux qui parlent cette langue ont plus de chances de ressentir une satisfaction face à l’emploi qu’ils exercent présentement*. Après analyses, il s’est avéré que les travailleurs qui parlent l’anglais ont **4,25 fois plus de chances d’être satisfaits vis-à-vis de leurs emplois actuels**. Un tel résultat montre que la capacité à parler l’anglais accroît les chances de satisfaction des travailleurs face à leurs emplois actuels, et qu’il existe effectivement une corrélation positive entre *le fait de pouvoir parler l’anglais* et *celui*

d'exprimer un sentiment de satisfaction face à la question de l'emploi actuel. Cette corrélation est fiable, car significative du point de vue statistique.

Nous inscrivons la pertinence de nos résultats dans le contexte de l'incidence positive des compétences individuelles du travailleur sur son succès professionnel, tel que proposé par le concept théorique du capital humain. Ici, la *capacité à parler l'anglais* est vue comme une composante linguistique du capital humain qui influence positivement le sentiment de satisfaction du travailleur face à la question de l'emploi exercé actuellement. Nous savons que les travaux de recherche sur l'anglais et le succès professionnel présentent cette compétence linguistique comme une composante du capital humain qui prédispose à l'accès à des emplois plus qualifiés ou de prestige (A. Di Paolo et D. Tansel 2013, A. Kahn, N. Branson, et M. Leibbrandt 2019, et T. Chakraborty et S. K. Bakshi 2016). Le sentiment de satisfaction face à la question de l'emploi naît certainement de cet avantage. On comprend que le lien positif entre la capacité à parler l'anglais et le sentiment de satisfaction face à la question de l'emploi actuel ne peut être tout à fait direct. Il transite par la qualité ou le prestige de l'emploi exercé. Ainsi, les travailleurs qui parlent l'anglais ont plus de chances de satisfaction face à la question de l'emploi actuel parce que, en amont, cette compétence linguistique leur permet d'accéder aux emplois les plus qualifiés ou les plus prestigieux.

À l'exception de A. Di Paolo et A. Tansel (2013), qui ont travaillé en contexte turc et ont évalué l'anglais comme une langue étrangère non-coloniale, les autres travaux de recherche présentent un environnement sociolinguistique différent du nôtre. Outre la question de l'environnement sociolinguistique, le *sentiment de satisfaction face à l'emploi* aura également été une autre caractéristique majeure de notre évaluation.

CONCLUSION

Le présent article a évalué le lien entre la capacité à parler l'anglais et les chances de satisfaction des travailleurs face à la question de l'emploi actuel. Il applique des analyses statistiques descriptives et de prédictions à des données d'enquêtes collectées auprès de certains travailleurs abidjanais prestataires de services. Il révèle que la capacité à parler l'anglais accroît les chances de satisfactions des travailleurs face à la question de l'emploi actuel et que *contrairement à ceux des leurs qui ne parlent pas la langue anglaise, les travailleurs qui parlent cette langue ont plus de chances de ressentir une satisfaction face à l'emploi qu'ils exercent présentement.* La pertinence des résultats de cette évaluation s'inscrit dans le cadre de l'incidence positive des composantes linguistiques du capital humain sur le succès professionnel.

Références bibliographiques

AZAM, Mehtabul, CHIN, Aimee & PRAKASH, Nishith, 2013, “The Returns to English-Language Skills in India”, *Economic Development and Cultural Change*, vol. 61, n°2, pp.335-367.

BECKER, Gary S., 1975, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (2nde éd.), USA, NBER, 268 p.

CASALE, Daniela & POSEL, Dorrit, 2011, “English language proficiency and earnings in a developing country: The case of South Africa,” *Journal of Behavioral and Experimental Economics (formerly The Journal of Socio-Economics)*, Elsevier, vol. 40, n°4, pp.385-393.

CHAKRABORTY, Tanika & BAKSHI, Shilpi K., 2016, “English language premium: Evidence from a policy experiment in India,” *Economics of Education Review*, vol. 50, n°1, pp.1-16.

CHISWICK, Barry R. & MILLER, Paul W., 2003, “The complementarity of language and other human capital: immigrant earnings in Canada,” *Economics of Education Review*, vol. 22, n°5, pp.469-480.

CONNELL, Hannah & HOWSON, Paul, 2013, *The English Effect: The impact of English, what it's worth to the UK and why it matters to the world*, London, British Council, 24 p.

DI PAOLO, Antonio & TANSEL, Aysit, 2013, “Returns to Foreign Language Skills in a Developing Country: The Case of Turkey”, *IZA Discussion Paper*, n° 7724, pp.1-61.

DU-BABCOCK, Bertha, 2013, “English as Business Lingua Franca: A comparative analysis of communication behavior and strategies in Asian and European contexts”, *Ibérica*, n°26, pp.99-130.

DUSTMANN, Christian & FABBRI, Fabbri, 2003, “Language Proficiency and Labour Market Performance of Immigrants in the UK”, *The Economic Journal*, vol. 113, n°489, pp.695–717.

EL OUESDADI, Nadia, 2016, « Capital humain et outils linguistiques et communicationnels : Approche anticipative », *Dossiers de Recherches en Economie et Gestion*, Dossier spécial n°3, pp.147-176.

FREDERIKSEN, Anders & KATO, Takao, 2018, “Human Capital and Career Success: Evidence from Linked Employer-Employee Data”, *Economic Journal, Royal Economic Society*, vol. 128, n°613, pp.1952-1982.

- GRADDOL, David, 2000, *The Future of English*, London, British Council, 66 p.
- GREENHAUS, Jeffrey H., PARASURAMAN, Saroj & WORMLEY, Wayne M., 1990, "Effects of Race on Organizational Experience, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes", *The Academy of Management Journal*, vol.33, n°1, pp.64-86.
- ISHAK, Shahibudin, 2015, "Career Success Studies: An Examination of Indicators, Approach and Underlying Theories in Literature", *Science Journal of Business and Management*, vol. 3, n°6, pp.251-257.
- JUDGE, Timothy A. et al., 1995, "An empirical investigation of the predictors of executive career success", *personnel psychology*, vol. 48, n°3, pp.485-519.
- KAHN, Amy, BRANSON, Nicola & LEIBBRANDT, Murray, 2019, "Returns to English skills in the South African labour market", *SALDRU Working Paper*, n° 251, pp.1-44.
- LOCKE, Edwin A., 1976, "The nature and causes of job satisfaction", in (DUNNETTE, Marvin D. ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago, Rand McNally, pp.1297-1343.
- SEIBERT, Scott E., KRAIMER, Maria L. & LIDEN, Robert C., 2001, "A Social Capital Theory of Career Success", *The Academy of Management Journal*, vol. 44, n°2, pp.219-237.
- TOBIAS, Stöhr, 2015, "The returns to occupational foreign language use: Evidence from Germany", *Labour Economics*, vol. 32, pp.86-98.
- WAYNE, Sandy J. et al., 1999, "The Role of Human Capital, Motivation and Supervisor Sponsorship in Predicting Career Success", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 20, n° 5, pp.577-595.