

LES ADJECTIFS DÉCRIVANT LES COMPÉTENCES
DANS LES OFFRES D'EMPLOI SUR INTERNET

Romaanisen filologian pro gradu -tutkielma
Tita Hankala
Jyväskylän yliopisto
lokakuu 2011

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty Humanistinen tiedekunta	Laitos – Department Kielten laitos
Tekijä – Author Tita Hankala	
Työn nimi – Title Les adjectifs décrivant les compétences dans les offres d’emploi sur Internet	
Oppiaine – Subject Romaaninen filologia	Työn laji – Level Pro gradu
Aika – Month and year Lokakuu 2011	Sivumäärä – Number of pages 69 + liite
<p>Tiivistelmä – Abstract</p> <p>Työpaikkailmoitusten avulla yritykset etsivät itselleen sopivia työntekijöitä. Ilmoituksissa käytetään adjektiiveja kuvailemaan halutun työntekijän ominaisuuksia eli kompetensseja. Tutkin pro gradu -työssäni millaisia nämä adjektiivit ovat; viittaavatko ne hakijan persoonaan, koulutukseen vai kokemukseen. Analysoin myös ovatko adjektiivit subjektiivisia vai objektiivisia.</p> <p>Aineistonani käytän ranskalaisen <i>ParisJob</i>-Internet-portaalin ilmoituksia, joilla haettiin markkinoinnin, viestinnän ja graafisen alan työntekijöitä. Analyysissa hyödynnän Pottierin semanttisia kenttiä sekä Katzin ja Dejoux’n määritelmiä työntekijöiden kompetensseista. Aineistoni adjektiivien luokittelun pohjana on Kerbrat-Orecchionin adjektiivien semanttinen luokittelu.</p> <p>Tutkimuksestani selviää, että suurin osa työpaikkailmoituksissa käytetyissä adjektiiveista on subjektiivisia aksiologisia adjektiiveja. Objektiivisten ja ei-aksiologisten adjektiivien osuus on keskenään yhtä suuri. Lähes puolet ilmoituksissa esiintyneistä adjektiiveista viittasivat hakijan persoonaan ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kuten tarkkuuteen ja täsmällisyyteen sekä ihmissuhdetaitoihin. Reilu kolmannes adjektiiveista viittasi koulutukseen ja vain 15 % kokemukseen. Adjektiivit korostivat myös työntekijän kieli- sekä tietojenkäsittelytaitojen tärkeyttä.</p>	
Asiasanat – Keywords	Adjektiivi – kompetenssi – semantiikka – työpaikkailmoitus
Säilytyspaikka – Depository	Kielten laitos
Muita tietoja – Additional information	

TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION	7
1.1.	But, corpus et méthode	7
1.2.	Le portail <i>ParisJob</i>	8
1.3.	Recrutement	8
1.4.	Le marché du travail français	10
1.5.	Compétences.....	10
1.5.1.	Définition du terme <i>compétence</i>	10
1.5.2.	Catégorisation des compétences.....	12
1.6.	Définition du terme <i>champ sémantique</i>	14
1.7.	L'adjectif	17
1.7.1.	La définition de l'adjectif.....	17
1.7.2.	La classification sémantique des adjectifs selon Kerbrat-Orecchioni.....	17
1.7.2.1.	Adjectifs objectifs.....	18
1.7.2.2.	Adjectifs subjectifs	18
1.7.2.2.1.	Adjectifs affectifs	18
1.7.2.2.2.	Adjectifs évaluatifs.....	19
1.8.	Classification du corpus.....	19
1.8.1.	Groupes et champs sémantiques.....	19
2.	ANALYSE	22
2.1.	Analyse générale des adjectifs.....	22
2.1.1.	Remarques préliminaires	22
2.1.2.	Les responsables	23
2.1.3.	Les stagiaires	25
2.1.4.	Les autres employés.....	26
2.1.5.	Conclusion intermédiaire.....	26
2.2.	Analyse sémantique des adjectifs.....	27
2.2.1.	Remarques préliminaires	27
2.2.2.	Groupe 1 : Les responsables	28
2.2.3.	Groupe 2 : Les stagiaires	30

2.2.4.	Groupe 3 : Les autres employés.....	31
2.2.5.	Conclusion intermédiaire.....	32
2.2.6.	Adjectifs objectifs.....	33
2.2.6.1.	Remarques préliminaires.....	33
2.2.6.2.	Groupe 1 : Les responsables.....	35
2.2.6.3.	Groupe 2 : Les stagiaires.....	37
2.2.6.4.	Groupe 3 : Les autres employés	39
2.2.6.5.	Conclusion intermédiaires.....	42
2.2.7.	Adjectifs subjectifs	42
2.2.7.1.	Adjectifs affectifs	42
2.2.7.1.1.	Groupe 1 : Les responsables.....	42
2.2.7.1.2.	Groupe 2 : Les stagiaires.....	43
2.2.7.1.3.	Groupe 3 : Les autres employés	43
2.2.7.2.	Adjectifs évaluatifs axiologiques	43
2.2.7.2.1.	Remarques préliminaires.....	43
2.2.7.2.2.	Groupe 1 : Les responsables.....	45
2.2.7.2.3.	Groupe 2 : Les stagiaires.....	47
2.2.7.2.4.	Groupe 3 : Les autres employés	49
2.2.7.3.	Conclusions intermédiaires	52
2.2.7.1.	Adjectifs évaluatifs non axiologiques	53
2.2.7.1.1.	Remarques préliminaires.....	53
2.2.7.1.2.	Groupe 1 : Les responsables.....	54
2.2.7.1.3.	Groupe 2: Les stagiaires.....	56
2.2.7.1.4.	Groupe 3 : Les autres employés	59
2.2.7.2.	Conclusions intermédiaires	61
2.3.	Conclusions intermédiaires.....	62
3.	CONCLUSION.....	65
	BIBLIOGRAPHIE	67
	ANNEXE	71

1. INTRODUCTION

1.1. But, corpus et méthode

Le but de ce travail est d'examiner les adjectifs référant aux qualités et compétences de l'employé à la lumière des annonces d'offres d'emploi d'un portail Internet français. Le corpus est constitué par 107 annonces (28 300 mots environ) relatives à des offres d'emploi du portail *ParisJob*. Seules ont été incluses les annonces repérées au moyen d'une recherche, effectuée le 22 novembre 2010, par le terme *Fonction : Marketing / Communication / Graphisme*. Nous en analyserons les 245 adjectifs référant aux qualités et compétences personnelles de l'employé ainsi que les 173 adjectifs référant à la formation et les 73 adjectifs référant à l'expérience. Le nombre total des adjectifs est ainsi de 491. D'abord, nous classerons les adjectifs en champs sémantiques et ensuite, nous les répartirons en catégories sémantiques selon le classement de la subjectivité des adjectifs de Catherine Kerbrat-Orecchioni¹.

Nous nous intéressons aux annonces d'offres d'emploi parce que le recrutement fait partie de nos fonctions depuis 15 ans. Comme nous sommes également diplômée en marketing, nous avons choisi les annonces de ce domaine. Notre hypothèse de départ est la suivante : les adjectifs du corpus référeront aux qualités et aux compétences personnelles plutôt qu'à la formation et à l'expérience de l'employé. Malgré l'importance accordée à la formation, les compétences extra-scolaires, différentes des connaissances acquises dans les formations traditionnelles, sont de plus en plus prisées par les recruteurs d'aujourd'hui². En outre, il est vraisemblable que ce contexte, où les énonciateurs représentent les recruteurs à la recherche de bons employés, exercera une forte influence sur le degré de subjectivité des adjectifs utilisés.

¹ Kerbrat-Orecchioni, C. *L'Énonciation*. De la subjectivité dans le langage⁴. Collection U linguistique. Paris 1999 (2009).

² Lévy-Leboyer, C. *La gestion des compétences*². Collection Ressources humaines. Paris 2009, 9.

1.2. Le portail *ParisJob*

ParisJob est un portail Internet français servant à faciliter la recherche de l'emploi en Ile-de-France. *ParisJob* fait parti du groupe *RegionsJob* [sic] qui est un réseau de huit sites de recherche d'emploi : *EstJob*, *NordJob*, *OuestJob*, *PacaJob*, *RhoneAlpesJob* [sic], *CentreJob*, *ParisJob* et *SudOuestJob*. Ils s'adressent à tous les candidats des niveaux Bac à Bac +5 dans tous les secteurs d'activité.³

Les actionnaires de *RegionsJob SAS*, fondé en 2000, sont, depuis novembre 2003, *Le Télégramme* (un groupe multimédia) ainsi que les journaux *Le Monde* et *Le Nouvel Observateur*. En septembre 2007, *RegionsJob SAS* créa *ParisJob* en collaboration avec le groupe de presse *Groupe Amaury*.⁴ *RegionsJob* est le premier réseau de gestion de carrière et de parcours professionnel français avec plus de 4,5 millions de visites et 2,7 millions de visiteurs uniques chaque mois. Les candidats peuvent accéder gratuitement à plus de 25 000 offres d'emploi proposées en ligne.⁵

1.3. Recrutement

Le personnel est parmi les biens les plus importants d'une organisation. Recruter, autrement dit engager du personnel pour un emploi⁶, est crucial parce que les employés accompagnent la création de l'image de marque de l'entreprise. Si une opération de recrutement bien réussie peut améliorer l'efficacité et le résultat de l'organisation, une

³ Anonyme, 'Nouvelle édition de l'enquête Emploi & Réseaux sociaux',
http://entreprise.regionsjob.com/info/communique.aspx?fichier=communique_25112010.inc, le 11 janvier 2011.

⁴ Anonyme, 'Dossier de presse',
<http://entreprise.regionsjob.com/info/documents/DPRRegionsJob.pdf>, le 11 janvier 2011, <2>.

⁵ Anonyme, 'Nouvelle édition de l'enquête Emploi & Réseaux sociaux',
http://entreprise.regionsjob.com/info/communique.aspx?fichier=communique_25112010.inc, le 26 octobre 2011.

⁶ Dendien, J., éd. P. Imbs – B. Quemada, éd. Trésor de la langue française informatisé, s.v. 'recruter',
<http://atilf.atilf.fr/dendien/scripts/tlfiv5/advanced.exe?8;s=2389793190>, le 30 octobre 2010.

opération mal conduite peut les endommager. L'acte de recrutement commence par la définition des compétences concernant l'organisation, l'équipe et la fonction en question. Ensuite, l'organisation fait un choix entre le recrutement interne et le recrutement externe, autrement dit le choix de recruter soit quelqu'un qui est déjà membre du personnel, soit quelqu'un en dehors de l'organisation.⁷

Selon une enquête ordonnée par l'Association pour l'Emploi des Cadres (l'APEC)⁸, les entreprises utilisent, en général, plusieurs moyens pour attirer des candidatures : la diffusion d'une offre (81 % des entreprises interrogées), l'examen des candidatures spontanées (52 %) et l'utilisation du réseau de contact (48 %) sont les trois les plus courants. L'offre peut être diffusée soit directement par l'entreprise, soit à travers un tiers, par exemple un conseil en recrutement. Le plus souvent, elle a été diffusée soit seulement sur Internet (64 %) soit couplée avec une offre presse (14 %)⁹. La publication d'une offre presse est rare, ne représentant pas plus de 3 %.¹⁰

⁷ Viitala, R. *Henkilöstöjohtaminen*. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki 2007, 104 - 106.

⁸ Une enquête ordonnée par l'APEC fut réalisée par téléphone en janvier 2009, auprès de 1 000 entreprises ayant recruté au moins un cadre en externe depuis janvier 2008, Lhermitte, F. – Bouron, G. – Peureux, H. – Pronier, R. *Comment les entreprises recrutent leurs cadres*. Recrutement cadre, un marché transparent. Enquête auprès de 1000 entreprises, <http://jd.apec.fr/Emploi-stage/Marche-Emploi/Enquetes-Apec/Enquetes-2009/Comment-les-entreprises-recrutent-leurs-cadres/Le-marche-de-l-emploi-cadre-de-plus-en-plus-transparent/%28linked%29/53426>, le 4 février 2011.

⁹ L'Internet est un moyen accessible à presque tous dans les pays industriels. En 2010, le taux de l'utilisation de l'Internet était de 79 % en France. La majorité des utilisateurs, soit 62 %, s'en est servie tous les jours et 13 % au moins une fois par semaine mais non pas tous les jours, Seybert, H. – Löff, A. *Internet usage in 2010 – Households and individuals*. Industry, trade and services. Eurostat Data in focus 50/2010, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-10-050/EN/KS-QA-10-050-EN.PDF, le 7 février 2011, <2>.

¹⁰ Lhermitte *et al.* 12 – 14.

1.4. Le marché du travail français

En France et aux DOM¹¹, le taux de chômage était de 9,6 % au deuxième trimestre 2011¹². Dans l'ensemble de l'Union européenne le chiffre correspondant était de 9,5 %, c'est-à-dire à peu près identique.¹³ Si le taux de chômage de la France métropolitaine montait alors à 9,1 %, soit à 2,6 millions de personnes¹⁴, la situation de l'Île-de-France était légèrement meilleure, avec 8,1 % de chômeurs par rapport à la population active¹⁵.

1.5. Compétences

1.5.1. Définition du terme *compétence*

Le mot *compétence*, emprunt au bas latin *competentia* 'proportion, juste rapport' est attesté pour la première fois en moyen français en 1468 dans la locution *en competence de* 'par rapport à'. Dès 1594 il est utilisé au sens 'aptitude d'un tribunal', en 1694 le sens s'en étendit à 'capacité de quelqu'un en telle ou telle matière', et en 1903 le mot se rencontre au sens métonymique de 'personne compétente'. En linguistique transformationnelle-générative, prédominante aux années 1960, le terme *compétence* présente un sens technique emprunté à l'anglais américain.¹⁶

¹¹ Les DOM = Les départements d'outre-mer, Guadeloupe, Martinique, Guyane et La Réunion, ont été créés par la loi du 19 mars 1946, Anonyme, 'Qu'est-ce qu'un département d'outre-mer et une région d'outre-mer ?',

<http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/institutions/collectivites-territoriales/outre-mer/qu-est-ce-qu-departement-outre-mer-region-outre-mer.html>, le 31 janvier 2011.

¹² Anonyme, 'Le taux de chômage baisse au deuxième trimestre 2011',

<http://www.insee.fr/fr/themes/info-rapide.asp?id=14>, le 26 octobre 2011.

¹³ Anonyme, 'Enquête sur la population active (PIE) : Taux et niveau de chômage harmonisés',

<http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryName=251&QueryType=View&Lang=fr>, le 26 octobre 2011.

¹⁴ Anonyme, 'Le taux de chômage baisse au deuxième trimestre 2011',

<http://www.insee.fr/fr/themes/info-rapide.asp?id=14>, le 26 octobre 2011.

¹⁵ Anonyme, Taux de chômage localisés trimestriels par région (en moyenne trimestrielle – données CVS),

http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=99&ref_id=CMRSOS03311, le 26 octobre 2011.

¹⁶ Dendien, s.v. 'compétence', <http://atilf.atilf.fr/dendien/scripts/tlfiv5/advanced.exe?8;s=2022153060>, le 24 janvier 2011 ; cf. p. 8 et n. 17.

Aujourd'hui, le terme *compétence* est utilisé en référence au droit (ex. 1), à la vie professionnelle (ex. 2) et à la linguistique (ex. 3) :

- 1) 'pouvoir d'une juridiction de connaître d'un procès', ex. *compétences des tribunaux administratifs*¹⁷
- 2) 'la capacité que possède une personne de porter un jugement de valeur dans un domaine dont elle a une connaissance approfondie', ex. *compétence professionnelle*¹⁸
- 3) 'système de règles intériorisé par les sujets parlants et constituant leur savoir linguistique, grâce auquel ils sont capables de prononcer ou de comprendre un nombre infini de phrases inédites', ex. *compétence linguistique*¹⁹.

La compétence d'un individu lui est donc attribuée par le droit ou par le savoir²⁰.

En France, trois étapes récentes ont concrétisé l'évolution du concept de compétence dans le domaine de l'emploi : 1) la loi de 1991 sur le bilan de compétence(s)²¹, 2) le lancement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en 2002²² et 3) la loi de

¹⁷ Dendien, s.v. 'compétence', A. - *Spéc.*,
<http://atilf.atilf.fr/dendien/scripts/tlfiv5/advanced.exe?8;s=2022153060>, le 24 janvier 2011.

¹⁸ Dendien, s.v. 'compétence', B. - *P. ext.*,
<http://atilf.atilf.fr/dendien/scripts/tlfiv5/advanced.exe?8;s=2022153060>, le 24 janvier 2011.

¹⁹ Dendien, s.v. 'compétence', C. - *LING.*,
<http://atilf.atilf.fr/dendien/scripts/tlfiv5/advanced.exe?8;s=2022153060>, le 24 janvier 2011 ; *Compétence linguistique* désigne la connaissance implicite qu'une personne possède sur sa langue, Mounin, G. éd. *Dictionnaire de la linguistique*⁴. Paris 2004 (2006), 75.

²⁰ Dendien, s.v. 'compétence', <http://atilf.atilf.fr/dendien/scripts/tlfiv5/advanced.exe?8;s=2022153060>, le 24 janvier 2011.

²¹ La loi de décembre 1991 sur le bilan de compétences concerne les individus qui cherchent à identifier leurs compétences pour la gestion de la carrière. Le bilan de compétences peut être demandé par tout membre d'une entreprise. Chaque employé peut réfléchir à son orientation et faire évoluer sa vie professionnelle, Lévy-Leboyer 7 - 8 ; cf. Anonyme, 'Le bilan de compétences', http://www.cibc.net/contenus/article-103-5-SR-Le_bilan_de_compétences.html, le 31 janvier 2011.

²² Cf. Anonyme, 'Comment se déroule une démarche de VAE ?',
http://www.vae.gouv.fr/VOUS_ETES_UN_PARTICULIER/COMMENT_SE_DERoule_UNE_DEMARCHE/643.htm, le 31 janvier 2011.

2005²³ imposant la démarche de la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)²⁴.

Compétences et *savoir-être* sont les termes utilisés dans le langage du recrutement moderne pour référer aux capacités²⁵ de l'individu²⁶. Définir les compétences ne touche pas seulement le champ des ressources humaines (compétences individuelles) mais aussi ceux du management (compétences collectives), de la stratégie (compétences clés) et de l'économie (compétences territoriales)²⁷. Selon Fourez, la définition la plus courante de *compétence*, dans le domaine de l'emploi, serait aujourd'hui 'être capable de mettre ensemble savoirs, savoir-faire et savoir être pour aborder une situation concrète'²⁸.

1.5.2. Catégorisation des compétences

La compétence, dans le domaine de l'emploi, peut être divisée en différentes catégories. Nous présenterons ici celles de Katz²⁹ et de Dejoux³⁰ dont les catégorisations seront utilisées dans l'analyse.

²³ La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 élargit considérablement le rôle des compétences dans la gestion des organisations. Ils doivent recueillir information sur les compétences requises par les métiers et les emplois futurs, sur les compétences présentes actuellement, sur l'évolution prévue des âges, Lévy-Leboyer 10 - 11.

²⁴ Lévy-Leboyer 7.

²⁵ Dendien, s.v. 'capacité', <http://atilf.atilf.fr/dendien/scripts/tlfiv5/advanced.exe?33;s=2389793190>, le 29 novembre 2010.

²⁶ Zarifian, P. *Le modèle de la compétence*. Trajectoire historique, enjeux actuels et propositions². Entreprise & Carrières. Paris 2004, 8.

²⁷ Dejoux, C. *Gestion des compétences et GPEC*. Les Topos. Paris 2008, 6.

²⁸ Fourez, G. 'Controverses autour de diverses conceptualisations (modélisations) des compétences transversales', *Canadian Journal of Science, Mathematics and Technology Education* 3/2005, 401 – 412.

²⁹ En 1955, Robert L. Katz publia dans la revue américaine *Harvard Business Review* l'article 'Skills of an Effective Administrator'. Cet article influent qui présente les trois compétences qui sont toujours actuelles dans les affaires et dans la gestion, fut republié en 1974, Anonyme, 'Skills of an effective administrator: an HBR Classic',

En 1974, Katz distingua trois catégories de compétence :

- 1) les compétences conceptuelles (analyser, comprendre et agir de manière systématique),
- 2) les compétences techniques (ex. méthodes et procédures) et
- 3) les compétences humaines.³¹

Même si le but original de ce classement est de fournir un instrument de travail aux administrateurs, les catégories de Katz peuvent être utilisées pour définir les compétences de chaque employé de l'organisation. Selon Katz, l'importance relative de chaque compétence varie effectivement en fonction du niveau de la responsabilité de l'administrateur. Les compétences conceptuelles sont indispensables au niveau supérieur tandis que les compétences techniques sont plus importantes à un niveau plus bas.³²

Dejoux, pour sa part, propose une division quadripartite :

- 1) compétences individuelles,
- 2) compétences collectives,
- 3) compétences clés et le cœur du métier
- 4) compétences territoriales.³³

Les compétences individuelles, selon Dejoux, se composent de cinq volets :

- a) les savoirs (ex. connaissances théoriques, les diplômes),
- b) le savoir-faire (ex. aptitudes pratiques),

http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=EJ104214&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=EJ104214, le 16 février 2011.

³⁰ Cécile Dejoux est maître de conférences en sciences de gestion au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) à Paris, Anonyme, 'Cécile Dejoux; Maître de conférences', <http://mip-ms.cnam.fr/equipes-professorales/cecile-dejoux-407697.kjsp?RH=1300891247038>, le 19 juillet 2011.

³¹ Katz, R. L. *Skills of an effective administrator*. Harvard Business Review Classics. Boston 1974 (2009) 6 - 10, 18 - 19, cf. Anonyme, 'Pour aller plus loin sur la notion des compétences', <http://www.educnet.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf>, le 14 janvier 2011.

³² Katz 59, 36.

³³ Pour les compétences en général, voir Dejoux 6. Les compétences qui peuvent s'avérer efficaces dans des environnements plus larges que ceux de l'entreprise sont appelées compétences territoriales, par ex. dans le cadre de la coopération entre organisations privées, publiques et l'état, Dejoux 27.

- c) le savoir être (ex. aptitudes sociales),
- d) les compétences émotionnelles (ex. conscience sociale et de soi) et
- e) les compétences « savoir résoudre » (ex. capacités cognitives).³⁴

D'après Dejoux, avec les compétences gestionnaires et techniques, ces compétences individuelles sont les compétences les mieux connues par les entreprises et les recruteurs, parce qu'elles se retrouveront dans toutes les fonctions même si les contenus sont spécifiques aux métiers³⁵.

Comme la liste ci-dessus l'indique, l'individualité et les qualités personnelles, d'une part, et les relations interpersonnelles, de l'autre, sont soulignées dans la liste des compétences de Dejoux. Katz, pour sa part, insiste sur les compétences techniques et sur les connaissances scolaires. Les deux réfèrent pourtant aussi à l'expérience influant sur les compétences. D'après Dejoux la compétence nécessite la combinaison des connaissances et des expériences³⁶. Katz souligne *learning by doing* ('apprentissage par la pratique')³⁷.

1.6. Définition du terme *champ sémantique*

La sémantique³⁸ étudie le sens ou le signifié des unités lexicales³⁹. Par exemple, la phrase *Le chat boit du lait* est une phrase sémantique, mais **Le lait boit du courage* est une phrase asémantique parce qu'il est soit très difficile, soit impossible de l'interpréter⁴⁰.

³⁴ Dejoux 6, 14 - 15.

³⁵ Dejoux 103.

³⁶ Dejoux 15.

³⁷ Katz 47.

³⁸ *Sémantique* est emprunté au grec σημαντικός, -ή, -όν, adjectif dérivé du verbe σημαίνω, qui veut dire 'signifier'. Dendien, s.v. 'sémantique', <http://atilf.atilf.fr/dendien/scripts/tlfiv5/visusel.exe?139;s=1470687510;r=5;nat=;sol=1>, le 3 mars 2011. Le terme fut créé par M. Bréal, *Essai de sémantique*. Science des significations. Paris 1897, 109, <http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k50474n/f6.image.pagination>, le 14 février 2011.

³⁹ Mounin 293.

Le concept de champ sémantique (all. *Wortfeld*) fut introduit en linguistique par le linguiste allemand Jost Trier (1894 – 1970) en 1931⁴¹. Les champs sémantiques présentent le lexique de la langue, ou plus exactement l’aspect sémantique du lexique, sous forme de système. Le contenu sémantique du mot ne peut pas être conçu en isolation mais toujours en relation aux autres mots du même champ.⁴² Les limites des champs sont ambiguës : les champs sémantiques sont inclus et imbriqués les uns dans les autres⁴³. Les mots du même champ sémantique peuvent être soit synonymes, soit antonymes⁴⁴, soit hypéronymes⁴⁵.⁴⁶

Nous présenterons ici l’exemple classique du champ sémantique proposé par Bernard Pottier en 1963. Le français présente une série de mots qui désignent des meubles pour s’asseoir : *chaise, fauteuil, tabouret* et *canapé*, par exemple. Chaque mot a un sens différent composé des traits qui l’opposent aux autres mots du même domaine, soit champ.⁴⁷

⁴⁰ Dubois, J. – Dubois-Charlier, F. *Éléments de linguistique française*. Syntaxe. Langue et langage. Paris 1970, 13.

⁴¹ Picoche, J. *Précis de lexicologie française*. L’étude de l’enseignement du vocabulaire². Paris 2010, 22 ; il s’agit de Trier, J. *Der deutsche Wortschatz im Sinnbezirk des Verstandes*. Von den Anfängen bis zum Beginn des 13. Jahrhunderts. Heidelberg 1931.

⁴² Apresjan, J. ‘Analyse distributionnelle des significations et champs sémantiques structurés’, *Langages* 1.1/1966, 44 - 45, http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/lgge_0458-726x_1966_num_1_1_2865, 26 janvier 2011.

⁴³ Kerbrat-Orecchioni, C. ‘Sémantique’, *Encyclopædia Universalis*, <http://www.universalis.fr/encyclopedie/semantique>, le 3 mars 2011.

⁴⁴ Les mots substituables les uns aux autres sans qu’en change le sens dénotatif sont appelés synonymes (ex. *cher – aimé* ou *couteux*). Les mots de sens contraire sont des antonymes (ex. *cher – détesté* ou *bon marché*), Picoche 72, 52, 50.

⁴⁵ Un terme général dont le sens inclut le sens d’autres termes. Ainsi, *siège* est un hypéronyme de par ex. *chaise*, Picoche 52.

⁴⁶ Mazière, F. *L’analyse de discours*. Histoire et pratique. Que sais-je ? 3735. Paris 2005, 23.

⁴⁷ Pottier, B. *Linguistique générale*. Théorie et description. Initiation à la linguistique série B. Paris 1974, 63.

Sémème ⁴⁹ \ Sème ⁴⁸	pour s'asseoir	pour une personne	avec dossier	avec bras
chaise	+	+	+	-
fauteuil	+	+	+	+
tabouret	+	+	-	-
canapé	+	-	+	+ / -

Tableau 1 Champ sémantique selon Pottier⁵⁰

Nous présenterons ici un autre exemple d'un champ sémantique constitué d'après des habitudes combinatoires⁵¹. Les mots ont des affinités sémantiques sans être de la même catégorie grammaticale.

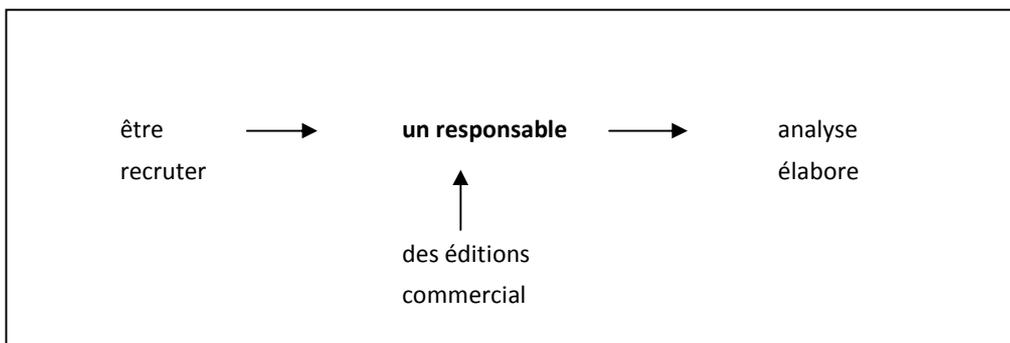


Tableau 2 Champ sémantique selon Pottier⁵²

Comme notre recherche sera sur les adjectifs, c'est-à-dire sur une seule catégorie grammaticale, l'exemple classique du champ sémantique (v. tableau 1) sera utilisé dans notre analyse.

⁴⁸ Un sème est l'unité sémantique minimale faite pour analyser le signifié, Mounin 294.

⁴⁹ Équivalent du *signifié*, Mounin 294.

⁵⁰ Pottier 63, 99.

⁵¹ Les habitudes combinatoires sont établies par les attitudes socioculturelles, Pottier 97, 103.

⁵² Pottier 97, 103.

1.7. L'adjectif

1.7.1. La définition de l'adjectif

L'adjectif est un mot joint au nom qui exprime une manière d'être, une qualité de l'être ou de la chose désignés par le nom auquel il se rapporte. Il peut se rattacher soit directement, soit indirectement, au substantif, avec lequel il s'accorde. Les adjectifs peuvent être répartis en adjectifs qualificatifs et en adjectifs déterminatifs.⁵³

1.7.2. La classification sémantique des adjectifs selon Kerbrat-Orecchioni

La linguiste Catherine Kerbrat-Orecchioni classe les adjectifs selon des critères sémantiques en deux catégories principales: 1) les adjectifs objectifs et 2) les adjectifs subjectifs. Ceux-ci peuvent encore être répartis en adjectifs affectifs et en adjectifs évaluatifs. Les adjectifs évaluatifs sont encore répartis en deux sous-catégories : les adjectifs axiologiques⁵⁴ et non axiologiques.⁵⁵

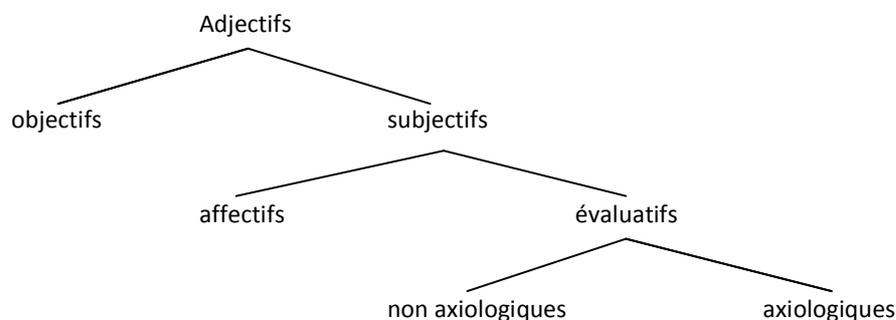


Tableau 3 Catégorisation des adjectifs selon Kerbrat-Orecchioni⁵⁶

⁵³ Grevisse, M – Goosse, A. *Le bon usage*. Grammaire française¹⁴. Bruxelles 2008, 701.

⁵⁴ *Axiologique* est un adjectif qui concerne les valeurs en général. Dendien, s.v. 'axiologique', <http://atilf.atilf.fr/dendien/scripts/tlfiv5/advanced.exe?58;s=2389793190>, le 6 décembre 2010 ; *Axiologie* = 'Science des valeurs morales', du grec ἀξίολογος *axios* 'qui vaut' et du suffixe *-logie*, Dendien, s.v. 'axiologie', <http://atilf.atilf.fr/dendien/scripts/tlfiv5/advanced.exe?48;s=1855025550>, le 27 septembre 2011.

⁵⁵ Kerbrat-Orecchioni 94 - 95.

⁵⁶ Kerbrat-Orecchioni 94.

1.7.2.1. Adjectifs objectifs

Les adjectifs objectifs ne sont pas susceptibles de varier en degrés (ex. *mâle / femelle*), ni ne présupposent quelque évaluation que ce soit de la part de l'énonciateur. Néanmoins, l'opposition objectif – subjectif n'est pas dichotomique, mais graduel.⁵⁷

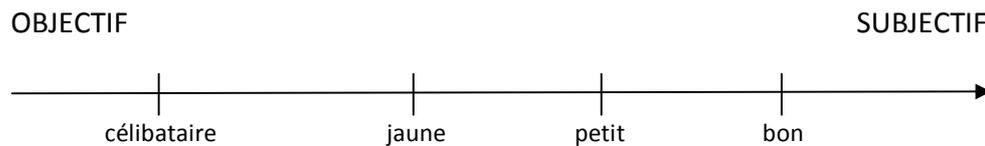


Tableau 4 Subjectivité des adjectifs selon Kerbrat-Orecchioni⁵⁸

Célibataire est un adjectif objectif parce qu'il ne présuppose aucune évaluation de la part de l'énonciateur (une personne est célibataire ou non). *Bon*, puisqu'il présuppose une évaluation, est par contre chargé d'une dose plus forte de subjectivité.⁵⁹

1.7.2.2. Adjectifs subjectifs

1.7.2.2.1. Adjectifs affectifs

Les adjectifs affectifs (ex. *poignant, drôle*) énoncent une réaction affective de l'énonciateur en relation avec le sujet en question.⁶⁰

⁵⁷ Kerbrat-Orecchioni 94, 81.

⁵⁸ Kerbrat-Orecchioni 81.

⁵⁹ Kerbrat-Orecchioni 81.

⁶⁰ Kerbrat-Orecchioni 94 - 95.

1.7.2.2. Adjectifs évaluatifs

Les adjectifs évaluatifs sont répartis en deux sous-catégories : les adjectifs axiologiques et non axiologiques.

Les adjectifs **non axiologiques** (ex. *grand, chaud*) présupposent une évaluation qualitative ou quantitative de l'objet. L'évaluation est liée à l'objet et à l'énonciateur, par exemple dans la phrase *cette maison est grande*, c'est l'énonciateur qui l'estime sur son expérience personnelle des maisons. Cependant, les adjectifs non axiologiques n'énoncent aucun jugement ni de valeur, ni d'engagement affectif du l'énonciateur. De plus, ils ont un caractère graduable (ex. *assez large, très large, plus large que*).⁶¹

Les adjectifs **axiologiques** (ex. *bon, beau*) présupposent une évaluation et un jugement soit positif soit négatif de la part de l'énonciateur. Ils peuvent également être utilisés de façon ironique.⁶²

1.8. Classification du corpus

1.8.1. Groupes et champs sémantiques

Nous classerons les 107 annonces en trois groupes principales selon le titre du poste : 1) les responsables, 2) les stagiaires et 3) les autres employés.

Les adjectifs seront répartis en quatre champs sémantiques. Nous nous y inspirerons des compétences distinguées par Katz et Dejoux (v. p. 13 - 14) :

- 1) compétences gestionnaires
- 2) compétences techniques et savoirs
- 3) compétences humaines et le savoir-être
- 4) expérience.

⁶¹ Kerbrat-Orecchioni 94, 96 - 97.

⁶² Kerbrat-Orecchioni 94 - 95, 87.

Même si ni Katz ni Dejoux ne mentionnent l'expérience parmi les compétences, ils y réfèrent (v. p. 14). De plus, nous la considérons comme essentielle dans l'opération de recrutement. C'est pourquoi *expérience* constitue l'un des quatre champs de notre analyse.

Le classement se présentera donc comme suit :

1. Groupe 1 : les responsables

- 1.1 compétences gestionnaires
- 1.2 compétences techniques et savoirs
- 1.3 compétences humains et le savoir-être
- 1.4 expérience

2. Groupe 2 : les stagiaires

- 2.1 compétences gestionnaires
- 2.2 compétences techniques et savoir
- 2.3 compétences humains et le savoir-être
- 2.4 expérience

3. Groupe 3 : les autres employés

- 3.1 compétences gestionnaires
- 3.2 compétences techniques et savoirs
- 3.3 compétences humaines et le savoir-être
- 3.4 expérience

Nous présentons ici le classement des compétences plus détaillé. Nous nous y inspirerons des classements de Katz et Dejoux.

Sémestre Sème	compétences gestionnaires	compétences techniques et savoirs	compétences humains et le savoir-être	expérience
aptitudes pratiques	-	-	-	+
aptitudes sociales	-	-	+	-
conduite d'équipe	+	-	-	-
connaissance des méthodes et procédures	-	+	-	-
connaissances théoriques	-	+	-	-
conscience sociale et de soi	-	-	+	-
capacités cognitives	-	+	-	-

Tableau 5 Les compétences selon l'analyse componentielle

2. ANALYSE

2.1. Analyse générale des adjectifs

2.1.1. Remarques préliminaires

Nous avons classé les 107 annonces en trois groupes principaux d'après le titre de la fonction : 1) les responsables, 2) les stagiaires et 3) les autres employés.

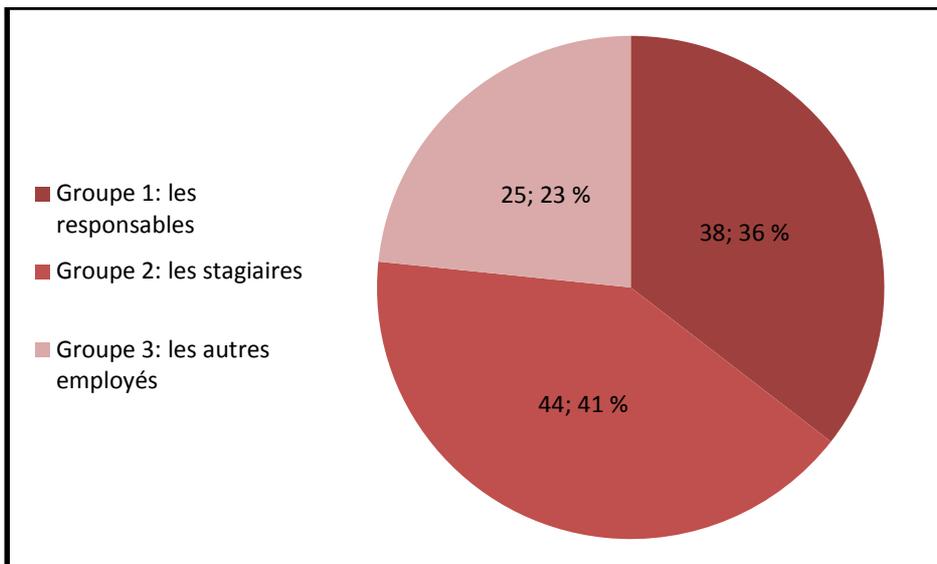


Diagramme 1 Les titres des annonces d'offres d'emploi

La majorité des fonctions, 44 occurrences, soit de 41 %, renvoie aux stagiaires. Dans 38 annonces (36 %) les recruteurs cherchent des responsables. Le nombre des fonctions du groupe 3 est le moins élevé, c'est-à-dire de 25 annonces, soit de 23 %.

Dans les 107 annonces d'offres d'emploi nous avons rencontré 92 adjectifs différents. Voici la distribution des adjectifs du corpus par catégorie.

NOMBRE D'ADJECTIFS	différents	occurrences	nombre moyen d'adjectifs par annonce
Total des adjectifs	92	491	4,6
Groupe 1 : les responsables	57	169	4,4
Groupe 2 : les stagiaires	52	222	5,0
Groupe 3 : les autres employés	35	100	4,0

Tableau 6 Distribution des adjectifs par catégorie

Comme nous pouvons le constater, la moyenne des adjectifs par annonce est la plus élevée dans les annonces relatives aux stagiaires. Les fonctions de ces derniers sembleraient donc a priori qualifiées de façon plus détaillée que celles des autres deux groupes. Notons cependant qu'en plus des adjectifs, objet de notre recherche, les compétences peuvent être décrites au moyen de substantifs (ex. 1) et les verbes (ex. 2).

1. Autonome, rigoureux (se), logique, votre **sens de la communication** et votre **diplomatie** vous permettent d'arriver facilement à un consensus avec vos interlocuteurs.⁶³

2. Vous **maîtrisez** l'anglais et **aimez travailler** en équipe.⁶⁴

2.1.2. Les responsables

Sur 107 annonces, 38 réfèrent à un(e) responsable de différents types de fonctions. Six termes différents y sont employés pour spécifier le type de *responsable* recherché:

- 1) chef (17 occurrences),
- 2) responsable (12),
- 3) chargé (4),
- 4) manager (4),
- 5) directeur (1) et

⁶³ Anonyme, 'Deputy Product Manager – Responsable Gestion Produit H/F', http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010

⁶⁴ Anonyme, 'Ingénieur Produit Médecine Nucléaire – Imagerie Moléculaire H/F', http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

6) gestionnaire (1).

Les titres utilisés sont par exemple *Chef de Produit*⁶⁵, *Responsable de Trafic*, *Chargé de Communication Corporate et Financière*, *Account Manager* et *Directeur Adjoint des Offres et Services* et *Gestionnaire des Données*. Dans une annonce, le titre est aussi bien en anglais qu'en français : *Deputy Product Manager – Responsable Gestion Produit*.

RESPONSABLES (38 annonces)	compétences gestionnaires	compétences techniques et savoirs	compétences humaines et le savoir-être	expérience
Nombre des annonces (pourcentage sur les 38 annonces)	5 (17,6 %)	32 (84,2 %)	28 (73,7 %)	25 (65,8 %)
Nombre des adjectifs différents	5	15	32	15
Nombre total des occurrences des adjectifs	8	56	73	36
Moyenne des adjectifs par annonce	1,6	1,8	2,4	1,4

Tableau 7 Les annonces relatives aux responsables

Les compétences techniques et savoirs sont les qualités les plus recherchées, vu qu'ils se rencontrent dans 32 annonces (84,2%). Les compétences humaines et le savoir-être sont également importants (28 d'annonces, soit de 73,7 %). Le nombre des adjectifs différents est pourtant beaucoup plus élevé. Enfin, le nombre moyen des adjectifs est lui aussi plus élevé, soit de 2,4.

⁶⁵ Tous les titres sont écrits avec initiales majuscules sur le portail *ParisJob*.

Ce qui est étonnant, c'est le nombre des annonces comportant des adjectifs qui réfèrent aux compétences gestionnaires (5 seulement, soit de 17,6 %). Toutefois, comme nous l'avons constaté auparavant (p. 23), les adjectifs ne sont pas le seul moyen de description des compétences voulues.

2.1.3. Les stagiaires

Sur les 107 annonces, 44 réfèrent à un(e) stagiaire. Les postes de stagiaire sont intitulés par ex. *Stagiaire Assistant Chef de Produit Marketing*, *Stagiaire Communication* et *Stagiaire Relations Presse*.

STAGIAIRES (44 annonces)	compétences gestionnaire	compétences techniques et savoirs	compétences humaines et le savoir-être	expérience
Nombre des annonces (pourcentage sur les 44 annonces)	0	36 (81,8 %)	42 (95,5 %)	7
Nombre des adjectifs différents	0	20	33	2
Nombre total des adjectifs	0	84	126	8
Moyenne des adjectifs par annonce	0	2,3	3,0	1,1

Tableau 8 Les annonces relatives aux stagiaires

Les compétences humaines est le savoir-être sont les qualités les plus demandées en ce qui concerne les stagiaires par les entreprises, vu que jusqu'à 95,5 % des annonces y renvoient. Les compétences techniques et savoirs sont également importants (36 annonces, soit de 81,8 %). Nous n'avons repéré aucun adjectif référant aux compétences gestionnaires, ce qui est légèrement surprenant dans le cas de stagiaires.

2.1.4. Les autres employés

Les titres des annonces d'offres d'emploi relatives à catégories autres que celles des responsables et des stagiaires renvoient à des fonctions comme *Modéliste Toiliste*, *Analyste Stratégique*, *Maquettiste*, *Graphiste* et *Styliste Bébé*. Nous en avons rencontré dans 25 annonces sur 107.

AUTRES EMPLOYÉS (25 annonces)	compétences gestionnaire	compétences techniques et savoirs	compétences humaines et le savoir-être	expérience
Nombre des annonces (pourcentage sur les 25 annonces)	1 (4 %)	18 (72 %)	14 (56 %)	15 (60 %)
Nombre des adjectifs différents	1	14	21	9
Nombre total des adjectifs	1	33	37	29
Moyenne des adjectifs par annonce	1	1,8	2,6	1,9

Tableau 9 Les annonces relatives aux autres employés

Les compétences techniques et savoirs sont les qualités les plus recherchées dans ce groupe (18 annonces, soit de 72 %). L'expérience est également importante (15 annonces, soit de 60 %).

2.1.5. Conclusions intermédiaires

Comme les tableaux 7, 8 et 9 (v. p. 24 – 26) l'indiquent, les compétences techniques et savoirs sont les qualités les plus demandées en ce qui concerne les groupes 1 et 3, c'est-à-dire les responsables et les autres employés. Les compétences humaines est le savoir-être sont les qualités les plus recherchées dans le groupe 2 : les stagiaires.

Quant au nombre moyen des adjectifs par annonce, il est le plus élevé dans la catégorie *compétences humaines et le savoir-être* dans tous les groupes 1, 2 et 3.

2.2. Analyse sémantique des adjectifs

2.2.1. Remarques préliminaires

Voici un diagramme relatif à l'ensemble des 92 adjectifs différents du corpus analysés selon le classement de Kerbrat-Orecchioni.

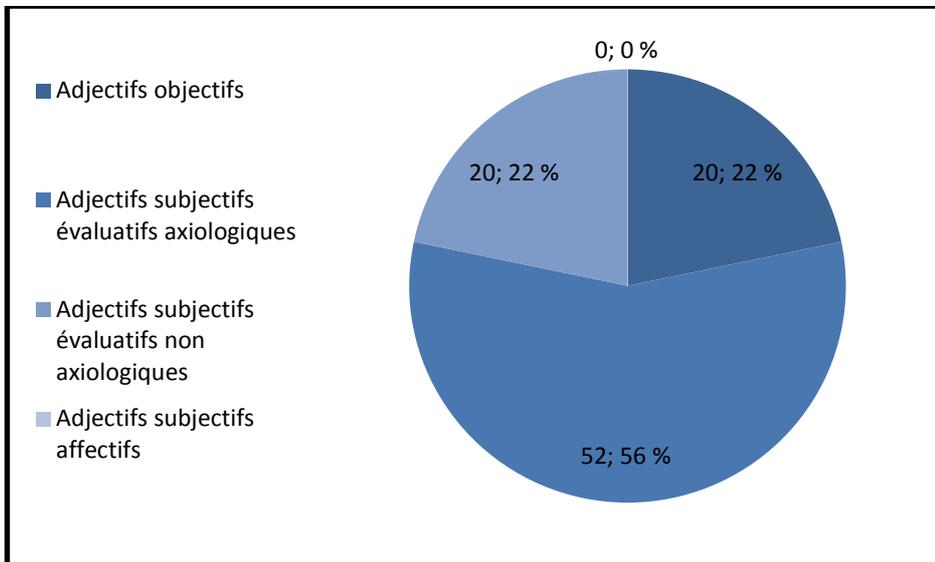


Diagramme 2 Les 92 adjectifs du corpus selon le classement de Kerbrat-Orecchioni

Comme nous pouvons le constater, la majorité, soit de 56 % des adjectifs du corpus, peut être caractérisé comme subjectifs évaluatifs axiologiques. Les adjectifs objectifs et les adjectifs subjectifs évaluatifs non axiologiques sont représentés à égalité, soit de 22 %. La catégorie des adjectifs affectifs est absente.

Le diagramme 3 (v. p. 28) démontre que les occurrences des adjectifs subjectifs évaluatifs non axiologiques est plus élevée, soit de 126 que celles des adjectifs objectifs, soit de 88, même si le nombre des adjectifs différents de ces deux catégories est identique (v. diagramme 2).

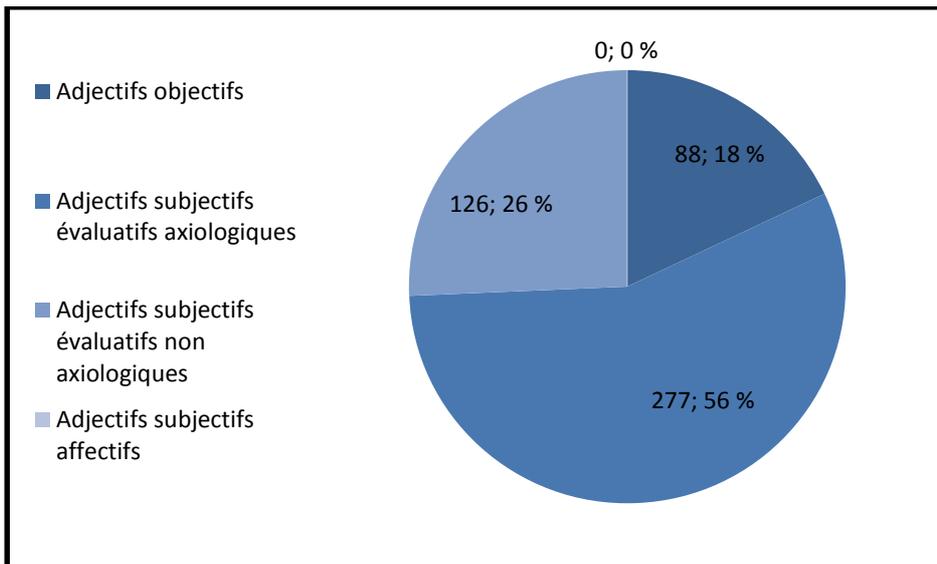


Diagramme 3 Les 491 occurrences des adjectifs du corpus selon le classement de Kerbrat-Orecchioni

2.2.2. Groupe 1 : Les responsables

Nous présenterons ici un diagramme relatif à l'ensemble des 56 adjectifs référant aux responsables analysés selon le classement de Kerbrat-Orecchioni.

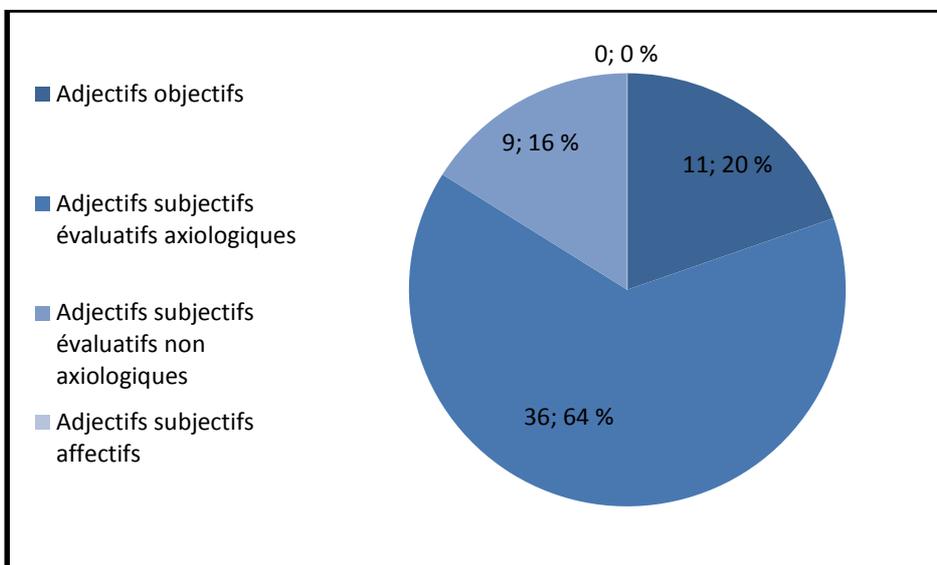


Diagramme 4 Les 56 adjectifs référant aux responsables selon le classement de Kerbrat-Orecchioni

La majorité, soit de 64 %, des adjectifs référant aux responsables sont subjectifs évaluatifs axiologiques, un cinquième sont des adjectifs objectifs, tandis que 16 % sont subjectifs évaluatifs non axiologiques.

Même si le nombre des adjectifs subjectifs évaluatifs non axiologiques est inférieur à celui des adjectifs objectifs (v. p 28 diagramme 4), le nombre de ces occurrences est beaucoup plus élevé, soit de 45 contre 22.

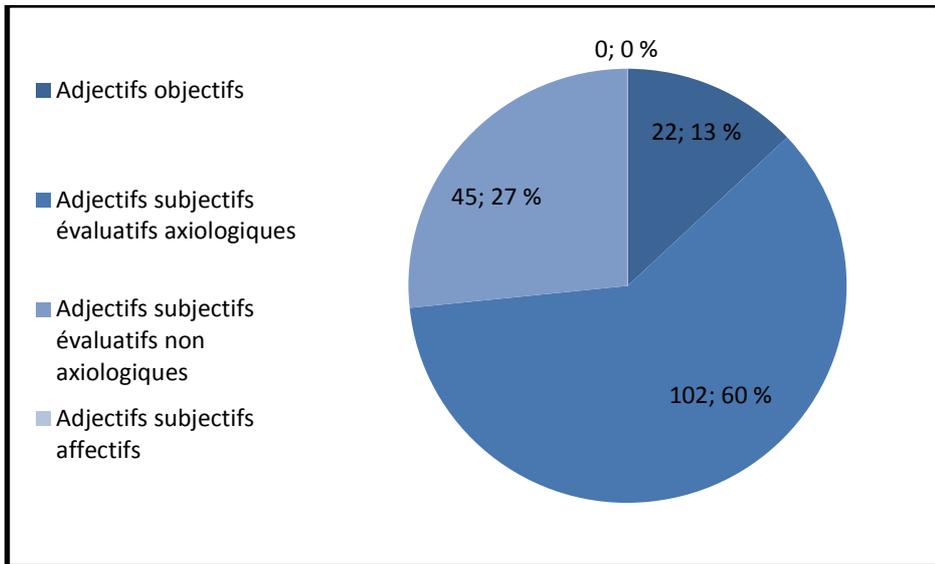


Diagramme 5 Les 169 occurrences des adjectifs référant aux responsables selon le classement de Kerbrat- Orecchioni

2.2.3. Groupe 2 : Les stagiaires

Voici un diagramme relatif à l'ensemble des 51 adjectifs référant aux stagiaires analysés selon le classement de Kerbrat-Orecchioni.

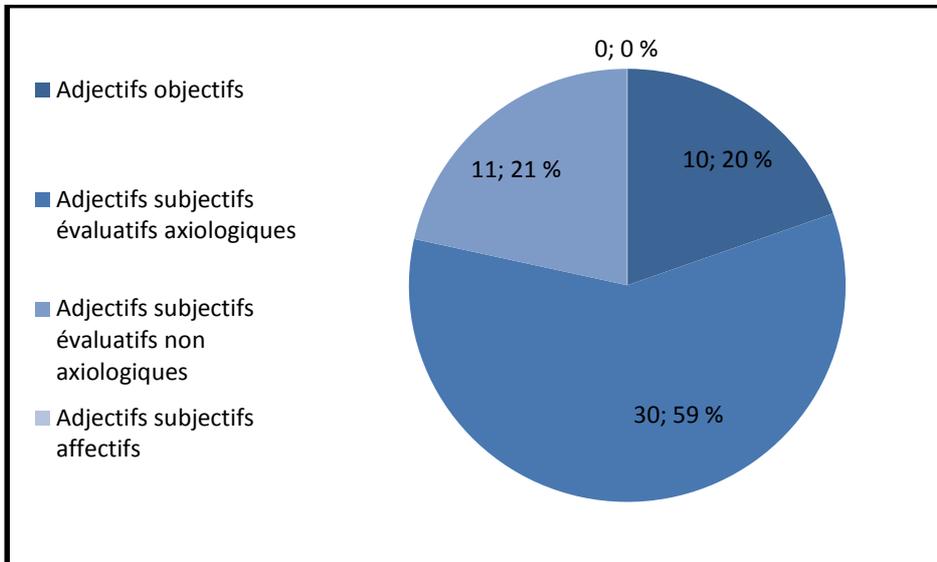


Diagramme 6 Les 51 adjectifs référant aux stagiaires selon le classement de Kerbrat- Orecchioni

Comme nous pouvons le constater, la majorité, soit de 59 % des adjectifs du corpus, peut être caractérisé comme subjectif évaluatif axiologique. Le nombre des adjectifs objectifs et des adjectifs subjectifs évaluatifs non axiologiques est presque le même, étant environ 20 %. La catégorie des adjectifs affectifs est absente.

Le diagramme 7 (v. p. 31) indique que la proportion des occurrences des adjectifs subjectifs évaluatifs non axiologiques est plus élevée, soit de 23 %, que celle des adjectifs objectifs, soit 18 %, même si les nombres des adjectifs différents de ces deux catégories sont presque identiques (v. diagramme 6).

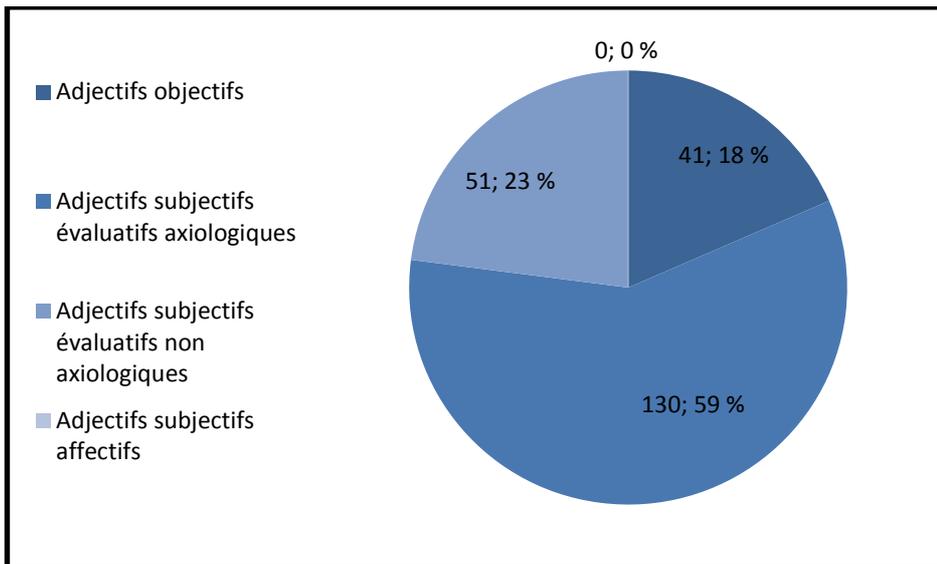


Diagramme 7 Les 222 occurrences des adjectifs référant aux stagiaires selon le classement de Kerbrat-Orecchioni

2.2.4. Groupe 3 : Les autres employés

Nous présenterons ici un diagramme relatif à l'ensemble des 39 adjectifs référant aux autres employés analysés selon le classement de Kerbrat-Orecchioni.

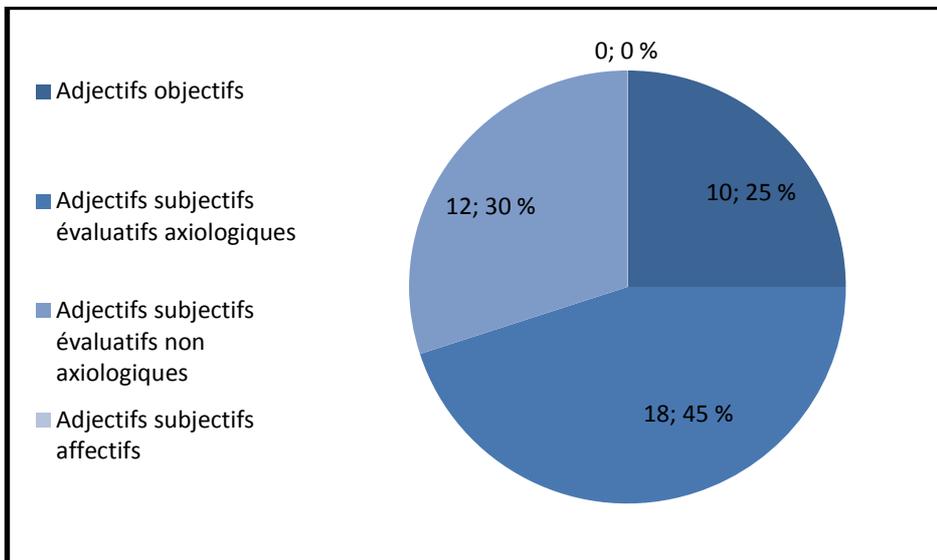


Diagramme 8 Les 39 adjectifs référant aux autres employés selon le classement de Kerbrat-Orecchioni

La majorité, soit de 45 %, des adjectifs référant aux autres employés sont subjectifs évaluatifs axiologiques, un quart sont objectifs, tandis que 30 % sont des adjectifs subjectifs évaluatifs non axiologiques.

Comme nous pouvons le constater, les taux des 100 occurrences des adjectifs sont identiques à ceux des 39 adjectifs (v. diagramme 9).

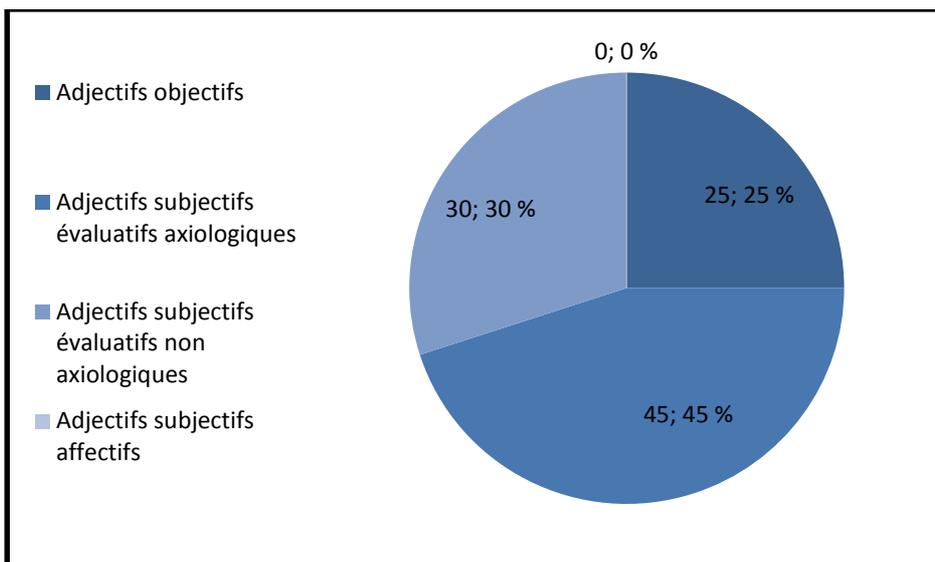


Diagramme 9 Les 100 occurrences des adjectifs référant aux autres employés selon le classement de Kerbrat-Orecchioni

2.2.5. Conclusions intermédiaires

Comme les diagrammes 4, 6 et 8 (v. p. 28, 30, 31) l'indiquent, la proportion des adjectifs subjectifs évaluatifs axiologiques est la proportion la plus grande dans tous les groupes 1, 2 et 3 ainsi que les occurrences des adjectifs (v. diagrammes 5, 7 et 9, p. 29, 31 et 32).

2.2.6. Adjectifs objectifs

2.2.6.1. Remarques préliminaires

Dans les 107 annonces d'offres d'emploi nous avons rencontré 26 adjectifs objectifs référant aux compétences d'un employé. Le nombre des occurrences est de 88. Les adjectifs objectifs les plus courants sont *relationnel* avec 23 occurrences et *indispensable*, 19 occurrences.

Voici un diagramme relatif à l'ensemble des 26 adjectifs objectifs répartis en quatre champs sémantiques (v. p. 19).

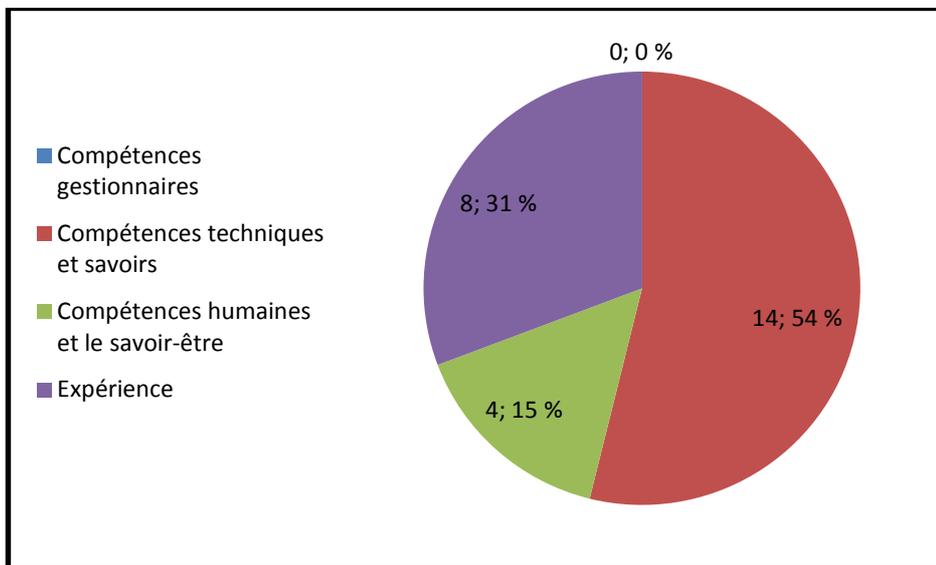


Diagramme 10 Les 26 adjectifs objectifs

Comme le diagramme 10 l'indique, la majorité, soit 54 % des adjectifs objectifs, réfère aux compétences techniques et savoirs. Près d'un tiers, soit 31, % réfère à l'expérience et 15 % aux compétences humaines et au savoir-être. Nous n'avons rencontré aucun adjectif objectif référant aux compétences gestionnaires.

Même si le nombre des adjectifs objectifs référant aux compétences humaines et le savoir-être est inférieur à celui de l'expérience (v. diagramme 10), le nombre des

occurrences des adjectifs objectifs est beaucoup plus élevé, soit de 35 contre 14 (v. diagramme 11).

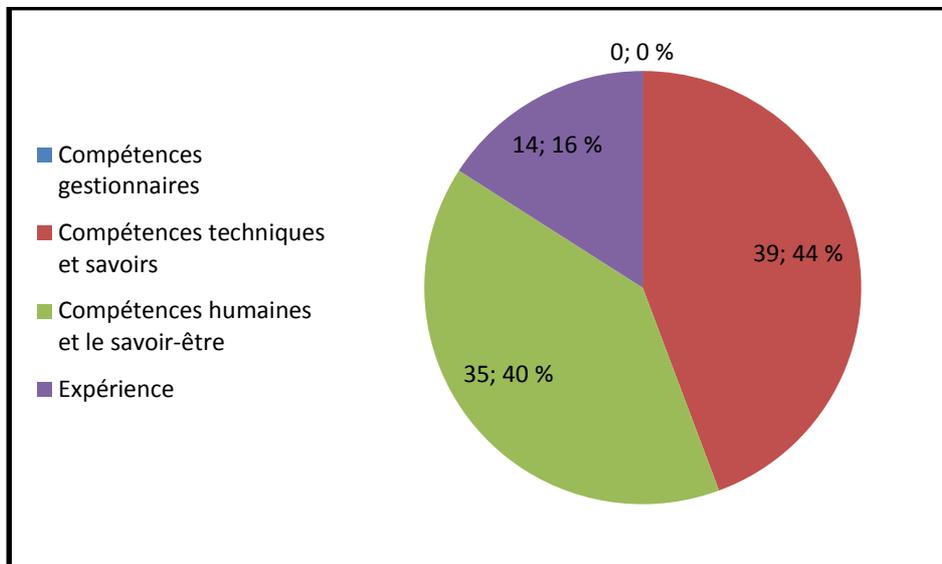


Diagramme 11 Les 88 occurrences des adjectifs objectifs

2.2.6.2. Groupe 1 : Les responsables

Le corpus présente 15 adjectifs objectifs référant aux compétences des responsables. Le nombre des occurrences est de 22. Voici un diagramme relatif à l'ensemble des 15 adjectifs objectifs référant aux responsables.

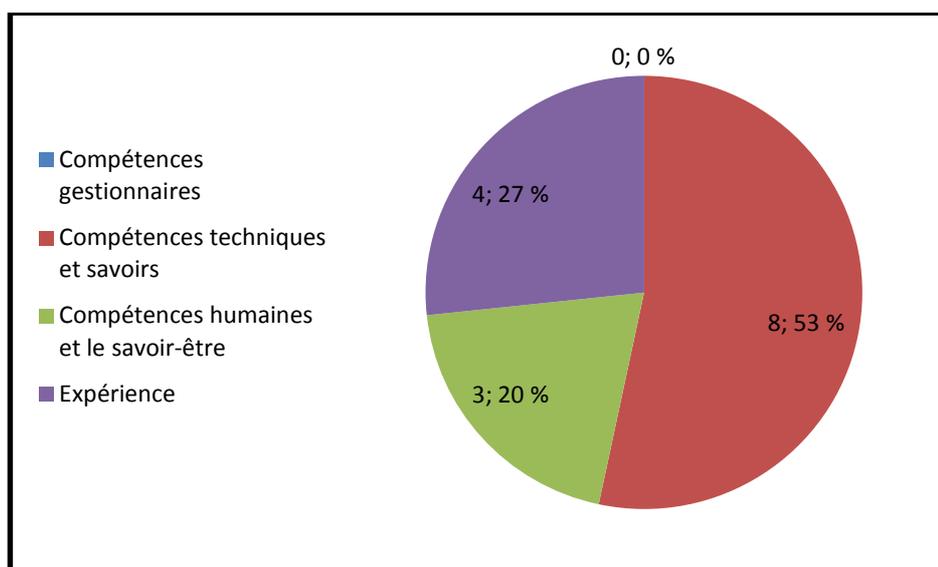


Diagramme 12 Les 15 adjectifs objectifs référant aux responsables

La majorité, soit de 53 % des adjectifs objectifs, réfère aux compétences techniques et savoirs. Un peu plus d'un quart, soit de 27 %, réfère à l'expérience et 20 % aux compétences humaines et au savoir-être. Nous n'avons rencontré aucun adjectif objectif référant aux compétences gestionnaires.

Même si le nombre des adjectifs objectifs référant aux compétences humaines et le savoir-être est inférieur à celui des compétences techniques et savoirs (v. diagramme 12), le nombre des occurrences des deux groupes d'adjectifs est identique, soit de 9 (v. p. 36 diagramme 13).

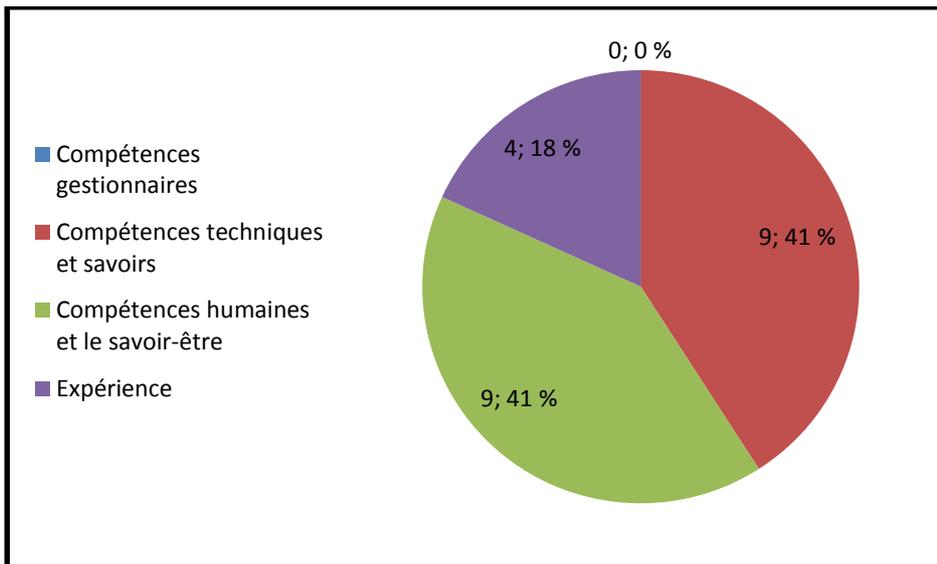


Diagramme 13 Les 22 occurrences des adjectifs objectifs référant aux responsables

Les adjectifs objectifs les plus courants référant aux compétences des responsables sont *relationnel* avec 6 occurrences et *demandé* avec 3 occurrences. *Relationnel* réfère toujours aux compétences humaines et au savoir-être ; il est accompagné le plus souvent des substantifs *qualité* (ex. 1) ou *aisance* (ex. 2).

1. [...], vous êtes rigoureux(se), organisé(e) et doté(e) d'excellentes qualités **relationnelles**.⁶⁶
2. Vous avez une aisance **relationnelles**, convaincant(e), impliqué(e) et rigoureux(se).⁶⁷

L'adjectif *demandé* réfère aussi bien aux compétences techniques et savoirs (ex. 3 et 4) qu'à l'expérience (ex 5).

3. L'anglais courant est **demandé** à l'oral et à l'écrit.⁶⁸

⁶⁶ Anonyme, 'Responsable Marketing – Edition H/F', http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

⁶⁷ Anonyme, 'Responsable Affiliations et Partenariats H/F', http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010

4. Une excellente maîtrise d'Excel est **demandée**.⁶⁹
5. Une expérience en ingénierie [...] est **demandée** pour répondre aux attentes du client.⁷⁰

2.2.6.3. Groupe 2 : Les stagiaires

Le corpus présente 12 adjectifs objectifs référant aux compétences des stagiaires. Le nombre des occurrences est de 41. Voici un diagramme relatif à l'ensemble des 12 adjectifs objectifs référant aux stagiaires.

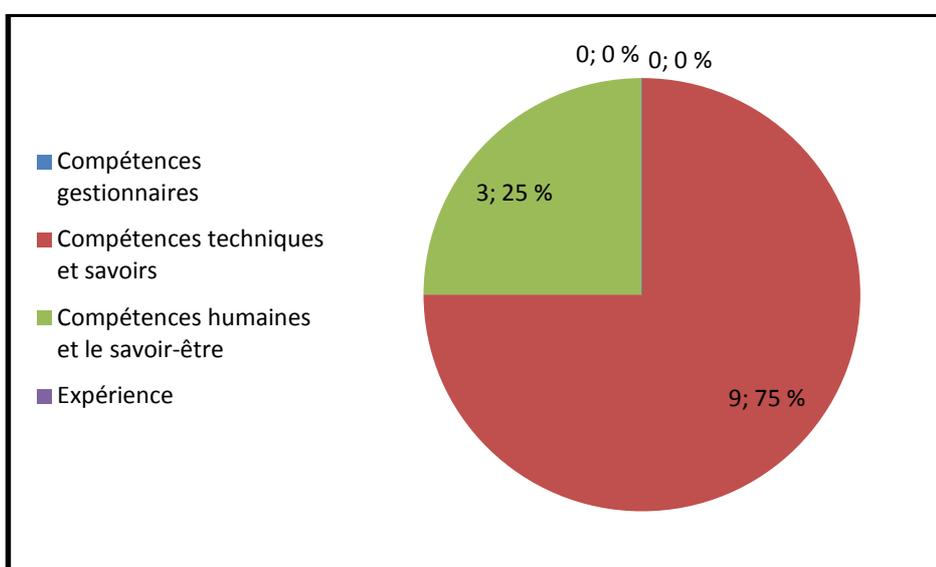


Diagramme 14 Les 12 adjectifs objectifs référant aux stagiaires

La majorité, soit de 75 % des adjectifs objectifs, réfère aux compétences techniques et savoirs. Un quart des adjectifs objectifs réfère aux compétences humaines et au savoir-

⁶⁸ Anonyme, 'Chargé de Communication Corporate et Financière H/F', [http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1](http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v=Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1), le 22.11.2010.

⁶⁹ Anonyme, 'Gestionnaire de Données H/F', [http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1](http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v=Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1), le 22.11.2010.

⁷⁰ Anonyme, 'Directeur Adjoint des Offres et Services H/F', [http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1](http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v=Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1), le 22.11.2010.

être. Nous n'avons rencontré aucun adjectif objectif référant ni aux compétences gestionnaires ni à l'expérience.

Même si le nombre des adjectifs objectifs référant aux compétences humaines et au savoir-être est inférieur à celui des compétences techniques et savoirs (v. p. 37 diagramme 14), le nombre de ces occurrences des deux groupes d'adjectifs est presque identique, soit de 20 contre 21 (v. diagramme 15).

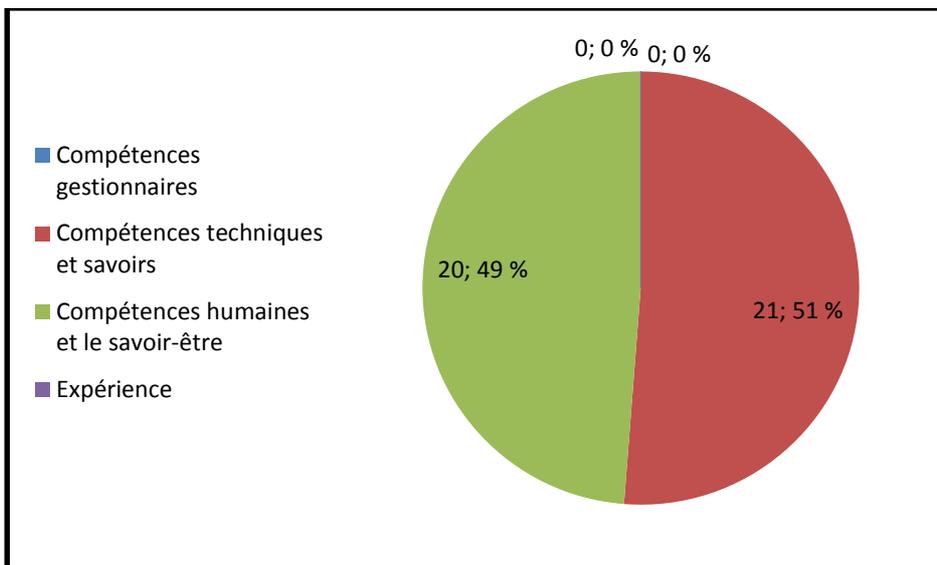


Diagramme 15 Les 41 occurrences des adjectifs objectifs référant aux stagiaires

Les adjectifs objectifs les plus courants référant aux compétences des stagiaires sont *relationnel* avec 12 occurrences et *indispensable* avec 8 occurrences.

Relationnel réfère toujours aux compétences humaines et au savoir-être ; il est accompagné le plus souvent (9 fois sur 12) du substantif *qualité* (ex. 6 et 7). De plus, l'adjectif *relationnel* se rencontre très souvent en binôme avec un autre adjectif, à savoir *réductionnel* (ex. 7 et 8).

6. Vos qualités **relationnelles** et votre rigueur contribueront à la réussite de votre stage.⁷¹
7. Autonome, rigoureux(se), créatif(ve), vous êtes doté(e) de réelles qualités **relationnelles** et rédactionnelles.⁷²
8. [...] ainsi que de bonnes aptitudes rédactionnelle et **relationnelle**.⁷³

L'adjectif *indispensable* réfère toujours aux compétences techniques et savoirs. En fait, il s'agit le plus souvent de la connaissance de l'anglais (ex. 9).

9. Une bonne maîtrise de l'anglais et du Pack Office (Powerpoint, Excel, Word) est **indispensable**.⁷⁴

2.2.6.4. Groupe 3 : Les autres employés

Le corpus présente 11 adjectifs objectifs référant aux compétences des autres employés. Le nombre des occurrences est de 25. Voici un diagramme relatif à l'ensemble des 11 adjectifs objectifs référant aux autres employés.

⁷¹ Anonyme, 'Stagiaire Marketing H/F', http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

⁷² Anonyme, 'Stagiaire Assistant Chef de Produits France H/F', http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

⁷³ Anonyme, 'Stagiaire Communication H/F', http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010

⁷⁴ Anonyme, 'Stagiaire Chargé de Mission Hôtels H/F', http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010

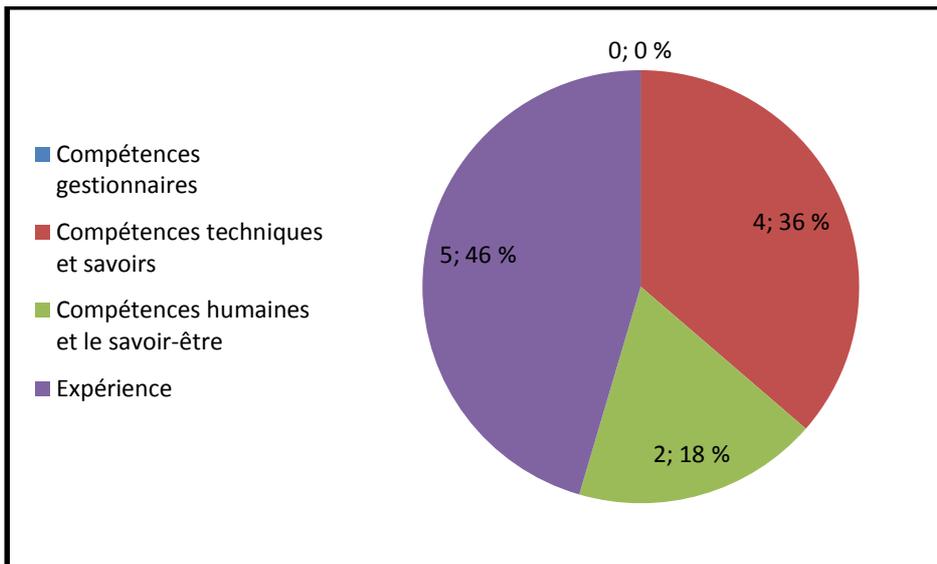


Diagramme 16 Les 11 adjectifs objectifs référant aux autres employés

Presque la moitié, soit de 46 % des adjectifs objectifs, réfère à l'expérience. Un peu plus d'un tiers, soit de 36 %, réfère aux compétences techniques et savoirs et 18 % aux compétences humaines et au savoir-être. Le corpus ne présente aucun adjectif objectif référant aux compétences gestionnaires.

Comme nous pouvons le constater, les taux des 25 occurrences des adjectifs sont presque identiques à ceux des 11 adjectifs (v. p. 41 diagramme 17).

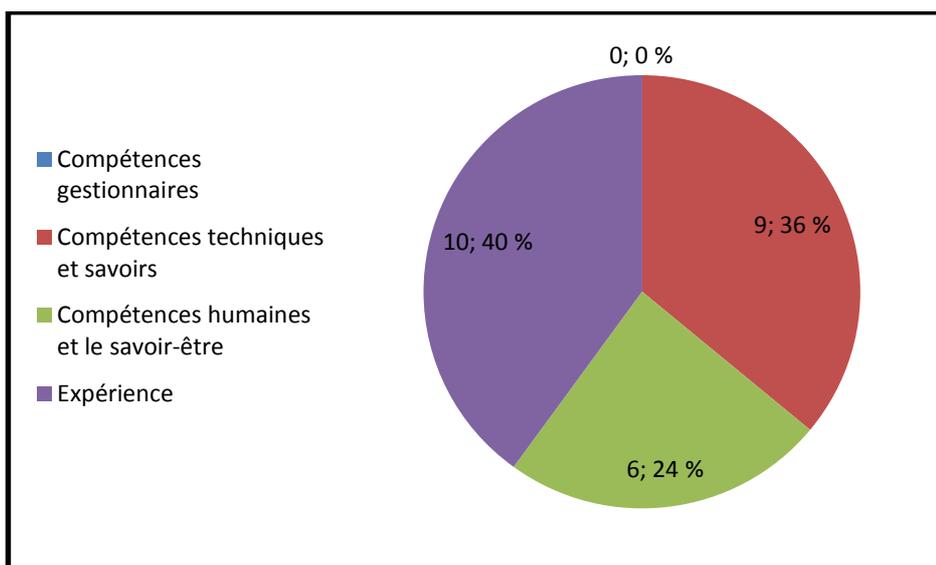


Diagramme 17 Les 25 occurrences des adjectifs objectifs référant aux autres employés

Les adjectifs objectifs les plus courants référant aux compétences des autres employés sont *indispensable* avec 10 occurrences et *relationnel* avec 5 occurrences.

L'adjectif *indispensable* réfère aussi bien aux compétences techniques et savoirs (ex. 10) qu'à l'expérience (ex. 11). Quand il s'agit des compétences techniques et savoirs, *indispensable* réfère toujours à la maîtrise de l'anglais (ex. 10).

10. La maîtrise de l'anglais, à l'écrit et à l'oral, est **indispensable**.⁷⁵

11. Une première expérience sur un poste similaire est **indispensable**.⁷⁶

Relationnel réfère toujours aux compétences humaines et au savoir-être ; il est accompagné les plus souvent soit du substantif *qualité* (ex. 12) soit du substantif *sens* (ex. 13).

⁷⁵ Anonyme, 'Attaché de Presse Senior H/F',
http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

⁷⁶ Anonyme, 'Modéliste Toiliste H/F',
http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

12. [...] si vous êtes doté(e) de réelles qualités **relationnelles** et organisationnelles [...] ⁷⁷

13. Aisance oral et sens **relationnel**. ⁷⁸

2.2.6.5. Conclusion intermédiaires

Selon les diagrammes 12 – 17 (v. p. 35 – 41), les adjectifs objectifs ainsi que les occurrences de ces adjectifs réfèrent le plus souvent aux compétences techniques et savoirs dans les groupes des responsables et des stagiaires. Quant au groupe 3, les autres employés, les adjectifs objectifs réfèrent le plus souvent à l'expérience.

Les adjectifs objectifs les plus courants référant aux compétences des stagiaires et des autres employés sont *relationnel* et *indispensable*, tandis que les adjectifs objectifs les plus courants référant aux compétences des responsables sont *relationnel* et *demandé*. Notons que la maîtrise de l'anglais est très prisée par les recruteurs, vu que plusieurs adjectifs y réfèrent.

2.2.7. Adjectifs subjectifs

2.2.7.1. Adjectifs affectifs

2.2.7.1.1. Groupe 1 : Les responsables

Nous n'avons repéré aucun adjectif affectif référant aux responsables.

⁷⁷ Anonyme, 'Analyste H/F',

http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

⁷⁸ Anonyme, 'Assistant Marketing International en Contrat de Professionalisation H/F',

http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

2.2.7.1.2. Groupe 2 : Les stagiaires

Le corpus ne présente aucun adjectif affectif référant aux stagiaires.

2.2.7.1.3. Groupe 3 : Les autres employés

Nous n'avons rencontré aucun adjectif affectif référant aux autres employés.

2.2.7.2. Adjectifs évaluatifs axiologiques

2.2.7.2.1. Remarques préliminaires

Dans les 107 annonces d'offres d'emploi nous avons rencontré 62 adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux compétences d'un employé. Le nombre des occurrences est de 277. Les adjectifs objectifs les plus courants sont *bon* avec 62 occurrences et *rigoureux*, 27 occurrences.

Voici un diagramme relatif à l'ensemble des 62 adjectifs évaluatifs axiologiques répartis en quatre champs sémantiques (v. p. 19).

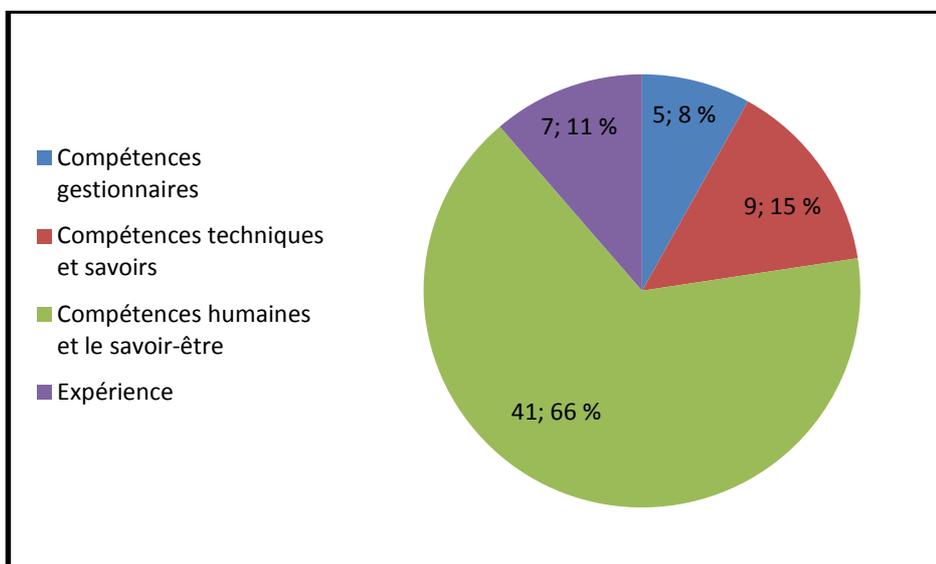


Diagramme 18 Les 62 adjectifs évaluatifs axiologiques

Comme le diagramme 18 (v. p. 43) l'indique, la majorité, soit de 66 % des adjectifs évaluatifs axiologiques réfère aux compétences humaines et au savoir-être. 15 % réfèrent aux compétences techniques et savoirs, 11 % à l'expérience et 8 % aux compétences gestionnaires.

Selon le diagramme 19 les occurrences des adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux compétences techniques et savoirs sont beaucoup plus nombreuses, soit de 74, que celles des adjectifs évaluatifs référant à l'expérience, qui sont au nombre de 34. Notons pourtant que le nombre des adjectifs différents de ces deux catégories est presque identique (v. p. 43 diagramme 18).

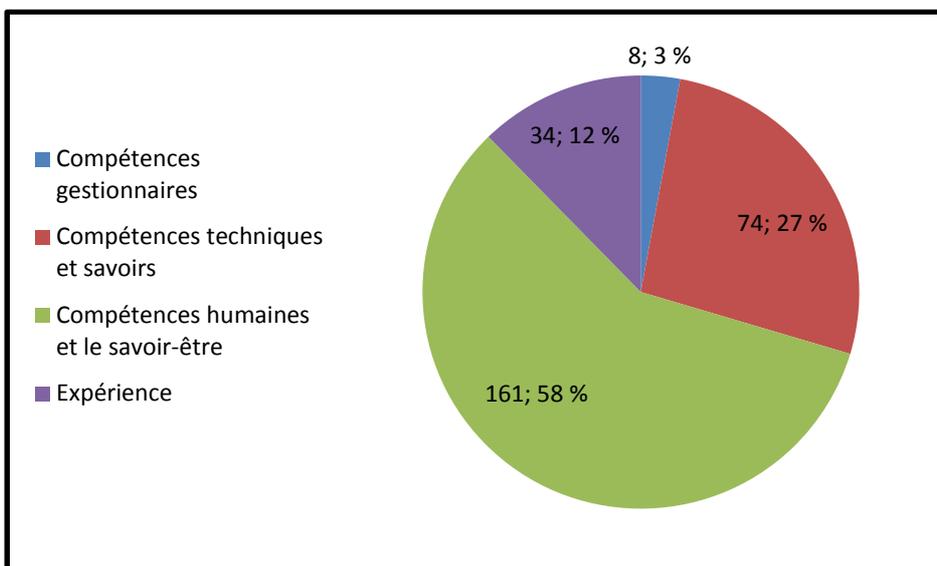


Diagramme 19 Les 277 occurrences des adjectifs évaluatifs axiologiques

2.2.7.2.2. Groupe 1 : Les responsables

Le corpus présente 43 adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux compétences des responsables. Le nombre des occurrences est de 102. Voici un diagramme relatif à l'ensemble des 43 adjectifs objectifs référant aux responsables.

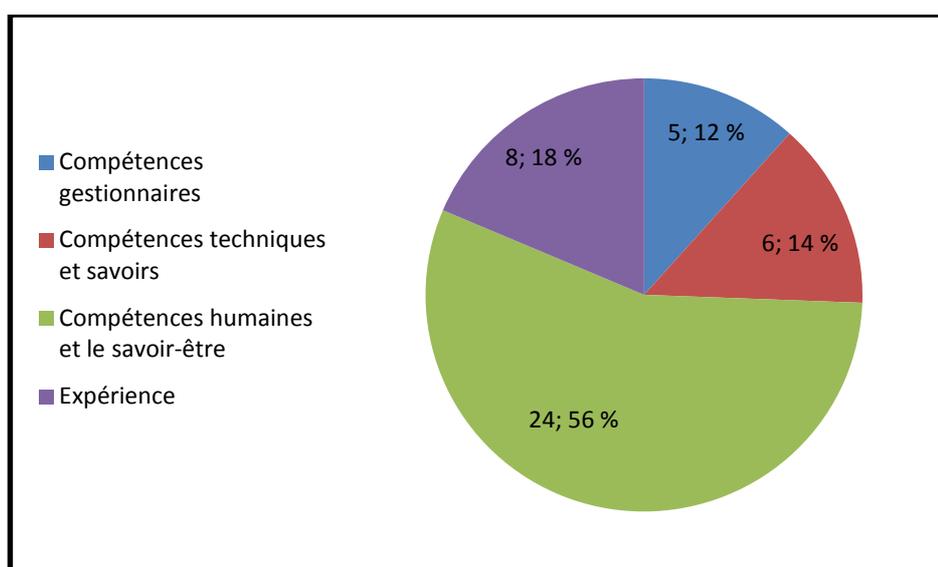


Diagramme 20 Les 43 adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux responsables

La majorité, soit de 56 % des adjectifs évaluatifs axiologiques, réfère aux compétences humaines et au savoir-être. Les proportions des adjectifs évaluatifs référant aux compétences techniques et savoirs, à l'expérience et aux compétences gestionnaires sont presque identiques (v. diagramme 20).

Comme le diagramme 21 (v. p. 46) l'indique, le nombre des occurrences des adjectifs évaluatifs axiologiques référant à l'expérience est cependant nettement inférieur au nombre des adjectifs référant aux autres groupes de compétences.

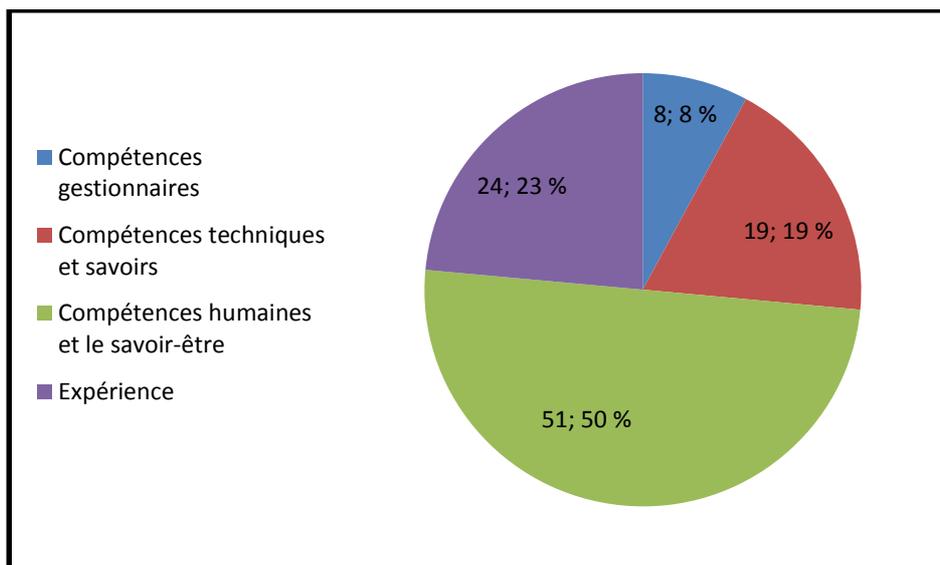


Diagramme 21 Les 102 occurrences des adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux responsables

Les adjectifs évaluatifs axiologiques les plus courants référant aux compétences des responsables sont *bon* avec 14 occurrences et *significatif* avec 12 occurrences.

L'adjectif *bon* réfère aussi bien aux compétences humaines et au savoir-être (ex. 14), aux compétences techniques et savoirs (ex. 15), à l'expérience (ex. 16) qu'aux compétences gestionnaires (ex. 17).

14. Vous disposez d'une **bonne** culture générale vous permettant de faire face aux évolutions technologiques.⁷⁹

15. [...], vous avez une **bonne** connaissance des polymères [...]⁸⁰

16. Vous avez, si possible une **bonne** expérience de Navision et êtes très à l'aise avec l'informatique de bureau (Excel, Word, OpenOffice).⁸¹

⁷⁹ Anonyme, 'Responsable des Editions H/F', http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

⁸⁰ Anonyme, 'Deputy Product Manager – Responsable Gestion Produit H/F', http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

⁸¹ Anonyme, 'Chef deProduit H/F', http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

17. Vos atouts sont : la combativité, la diplomatie, une **bonne** capacité d'écoute, autonomie [...] ⁸²

L'adjectif *significatif* réfère toujours à l'expérience (ex. 18).

18. De formation Bac +2 à Bac +5, vous avez une première expérience **significative** en grande surface de bricolage ou grande surface alimentaire [...] ⁸³

2.2.7.2.3. Groupe 2 : Les stagiaires

Le corpus présente 32 adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux compétences des stagiaires. Le nombre des occurrences est de 130. Nous présenterons ici un diagramme relatif à l'ensemble des 32 adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux stagiaires.

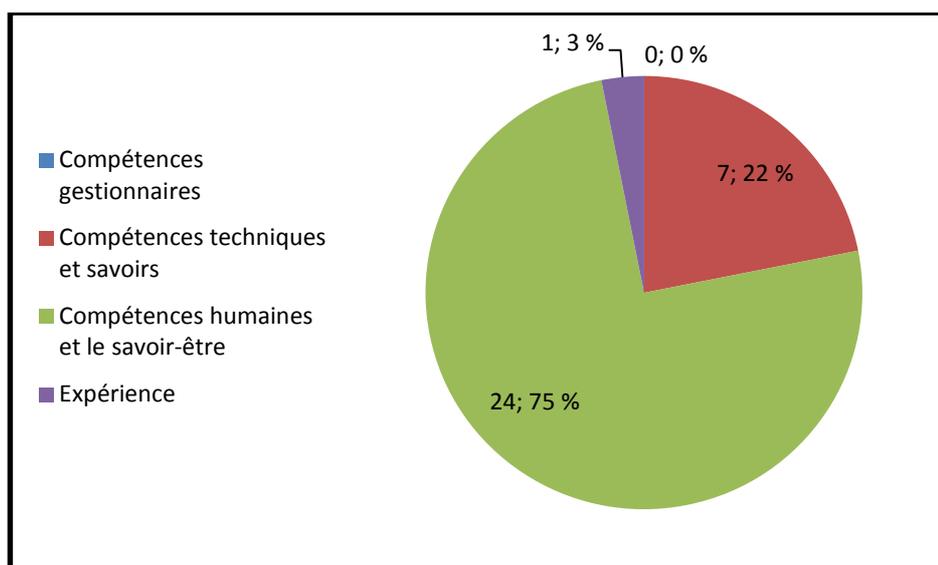


Diagramme 22 Les 32 adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux stagiaires

⁸² Anonyme, 'Chef de Projet Junior H/F',
[http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1](http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v=Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1), le 22.11.2010.

⁸³ Anonyme, 'Chef de Projet Marketing – Libre-Service Outillage H/F',
[http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1](http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v=Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1), le 22.11.2010.

Comme nous pouvons le constater, la majorité, soit 75 % des adjectifs évaluatifs axiologiques, réfère aux compétences humaines et au savoir-être. Un peu plus d'un cinquième, soit 22 %, réfère aux compétences techniques et savoirs et 3 % à l'expérience. Le corpus ne présente aucun adjectif évaluatif axiologique référant aux compétences gestionnaires.

Même si la proportion des adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux compétences techniques et savoirs est seulement un cinquième (v. diagramme 22), la proportion de ces occurrences est presque un tiers (v. p. 49 diagramme 23).

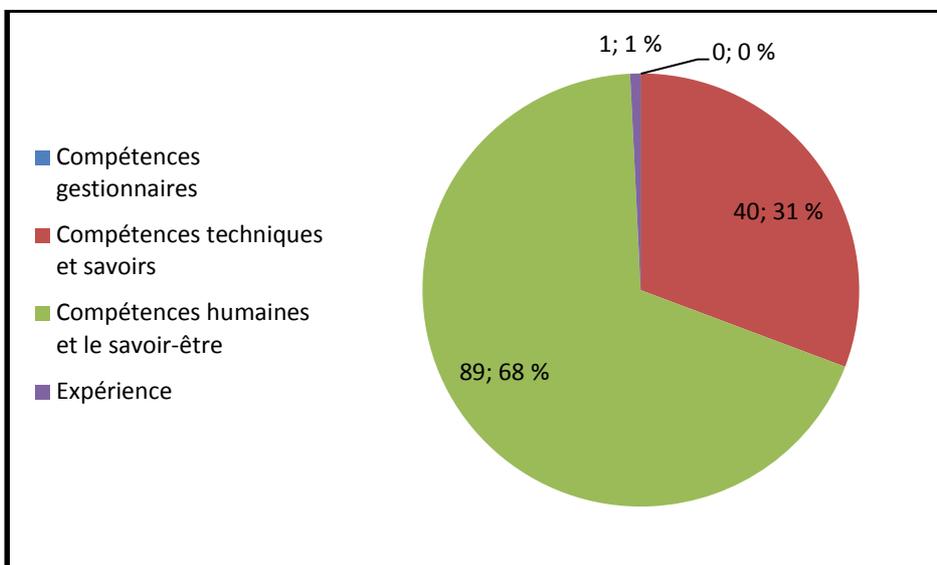


Diagramme 23 Les 130 occurrences des adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux stagiaires

Les adjectifs évaluatifs axiologiques les plus courants référant aux compétences des stagiaires sont *bon* avec 40 occurrences et *rigoureux* avec 18 occurrences.

L'adjectif *bon* réfère le plus souvent aux compétences techniques et savoirs, en particulier à la maîtrise soit de l'anglais (ex. 19) soit de l'informatique (ex. 20). *Bon* réfère aussi aux compétences humaines et au savoir-être (ex. 21).

19. Un **bon** niveau linguistique en anglais serait apprécié.⁸⁴
20. Une **bonne** culture sur l'univers du jeu vidéo et un réel intérêt pour ce marché sont indispensables, ainsi qu'une **bonne** connaissance du Web.⁸⁵
21. Aptitudes personnelles : **bon** sens relationnel.⁸⁶

Rigoureux réfère toujours aux compétences humaines et au savoir-être (ex. 22).

22. Vous êtes **rigoureux**(se), vous avez le sens du travail d'équipe [...] ⁸⁷

2.2.7.2.4. Groupe 3 : Les autres employés

Le corpus présente 20 adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux compétences des autres employés. Le nombre des occurrences est de 45. Voici un diagramme relatif à l'ensemble des 20 adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux autres employés.

⁸⁴ Anonyme, 'Stagiaire Communication H/F',
http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v=Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

⁸⁵ Anonyme, 'Stagiaire Assistant Community Manager H/F',
http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v=Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

⁸⁶ Anonyme, 'Stagiaire Commercial H/F',
http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v=Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

⁸⁷ Anonyme, 'Stagiaire Relations Presse H/F',
http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v=Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

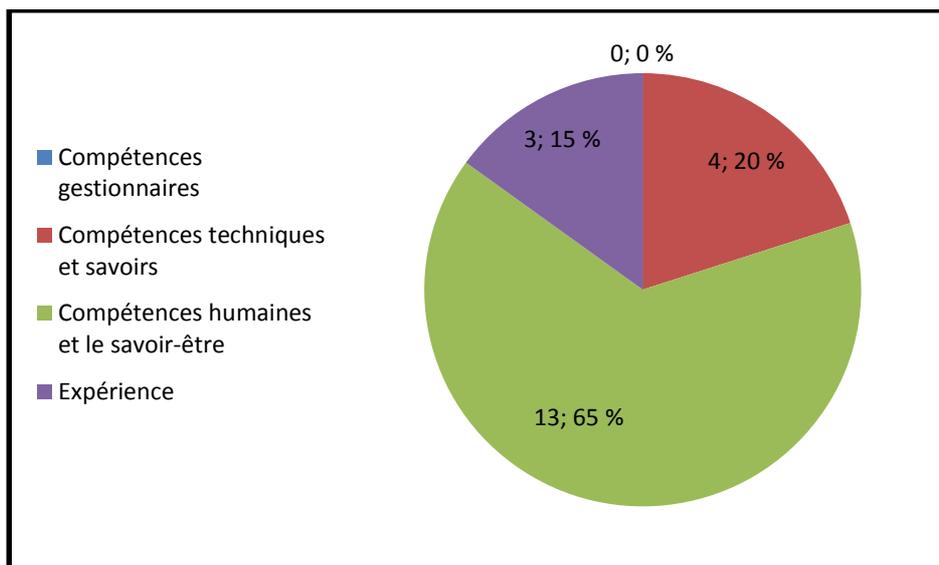


Diagramme 24 Les 20 adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux autres employés

La majorité, soit 65 % des adjectifs évaluatifs axiologiques, réfère aux compétences humaines et au savoir-être. Un cinquième réfère aux compétences techniques et savoirs et 15 % à l'expérience. Le corpus ne présente aucun adjectif évaluatif axiologique référant aux compétences gestionnaires.

Même si la proportion des adjectifs évaluatifs axiologiques renvoyant aux compétences techniques et savoirs n'est qu'un cinquième (v. diagramme 24), la proportion de ces occurrences est un tiers (v. p. 51 diagramme 25).

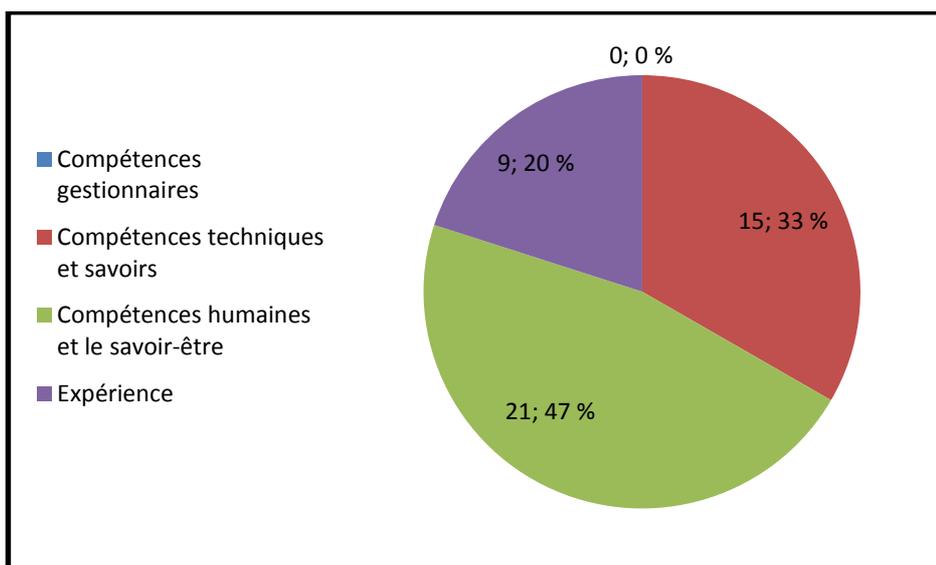


Diagramme 25 Les 45 occurrences des adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux autres employés

Les adjectifs évaluatifs axiologiques les plus courants référant aux compétences des autres employés sont *bon* avec 8 occurrences et *similaire* avec 6 occurrences.

L'adjectif *bon* réfère aussi bien aux compétences humaines et au savoir-être (ex. 23) qu'aux compétences techniques et savoirs où il réfère toujours à la connaissance de l'informatique (ex. 24).

23. [...], vous avez le sens de l'équipe et l'art de faire de **bonnes** présentations.⁸⁸

24. Vous avez une **bonne** connaissance des logiciels Microsoft Office.⁸⁹

Similaire réfère toujours à l'expérience. De plus, il se rencontre le plus souvent en trinôme avec un substantif, à savoir *poste* et un autre adjectif, à savoir *indispensable* (ex. 25).

⁸⁸ Anonyme, 'Ingénieur Produit Médecine Nucléaire – Imagerie Moléculaire H/F', http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

⁸⁹ Anonyme, 'Maquettiste H/F', http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

25. Une première expérience sur un poste **similaire** est indispensable.⁹⁰

2.2.7.3. Conclusions intermédiaires

Selon les diagrammes 20 – 24 (v. p. 45 – 51), les adjectifs évaluatifs axiologiques ainsi que les occurrences de ces adjectifs réfèrent le plus souvent aux compétences humaines et au savoir-être dans tous les groupes.

L'adjectif évaluatif axiologique le plus courant est *bon* dans tous le groupes. Les deuxième adjectifs sont *significatif* qui réfère aux compétences des responsables, *rigoureux* référant aux compétences des stagiaires et *similaire* référant aux compétences des autres employés.

Ce qui est étonnant, c'est l'absence de l'adjectif *motivé* que nous aurions classé comme adjectif évaluatif axiologique. Selon une enquête ordonnée par l'AFPA⁹¹, la motivation est le premier critère de recrutement (selon 67 % des directeurs des ressources humaines⁹²) même avant la formation ou le diplôme⁹³.

⁹⁰ Anonyme, 'Modéliste Technicien Produit sur Vetu Expert H/F',
http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

⁹¹ Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

⁹² Une enquête ordonnée par l'AFPA fut réalisée du 7 au 21 septembre 2010, auprès de 1 018 directeurs des ressources humaines ou chefs d'entreprise de 1 salarié ou plus par téléphone. Anonyme, 'Les savoir-être professionnels, une priorité des recruteurs sous-estimée par les jeunes',
http://www.afpa.fr/no_cache/accueil-afpa/l-afpa/espace-presse/details-archive/article/les-savoir-etre-professionnels-une-priorite-des-recruteurs-sous-estimee-par-les-jeunes-1.html, le 29 novembre 2010.

⁹³ Anonyme, 'Les savoir-être professionnels, une priorité des recruteurs sous-estimée par les jeunes',
http://www.afpa.fr/no_cache/accueil-afpa/l-afpa/espace-presse/details-archive/article/les-savoir-etre-professionnels-une-priorite-des-recruteurs-sous-estimee-par-les-jeunes-1.html, le 29 novembre 2010.

2.2.7.1. Adjectifs évaluatifs non axiologiques

2.2.7.1.1. Remarques préliminaires

Le corpus présente 24 adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux compétences d'un employé. Le nombre des occurrences est de 126. Les adjectifs évaluatifs non axiologiques les plus courants sont *supérieur* avec 34 occurrences et *premier* avec 22 occurrences.

Voici un diagramme relatif à l'ensemble des 24 adjectifs évaluatifs non axiologiques répartis en quatre champs sémantiques (v. p. 19).

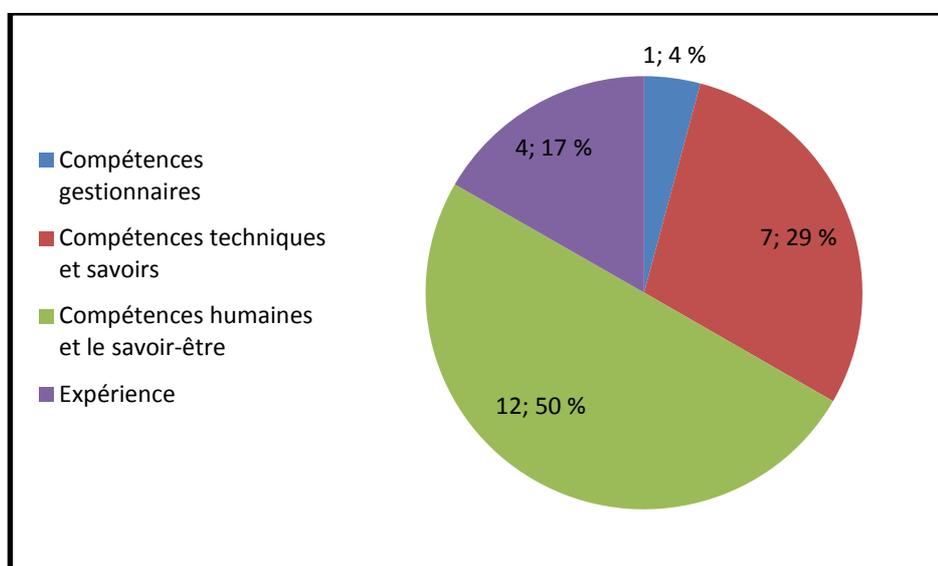


Diagramme 26 Les 24 adjectifs évaluatifs non axiologiques

Comme nous pouvons le constater, la moitié des adjectifs évaluatifs non axiologiques, réfère aux compétences humaines et au savoir-être. Près d'un tiers, soit de 29 %, réfère aux compétences techniques et savoirs, 17 % à l'expérience et 4 % aux compétences gestionnaires.

Même si le nombre des adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux compétences techniques et savoirs est inférieur à celui renvoyant aux compétences humaines et au savoir-être (v. diagramme 26), le nombre des occurrences des adjectifs évaluatifs non axiologiques est beaucoup plus élevé, soit de 60 contre 40 (v. p. 54 diagramme 27).

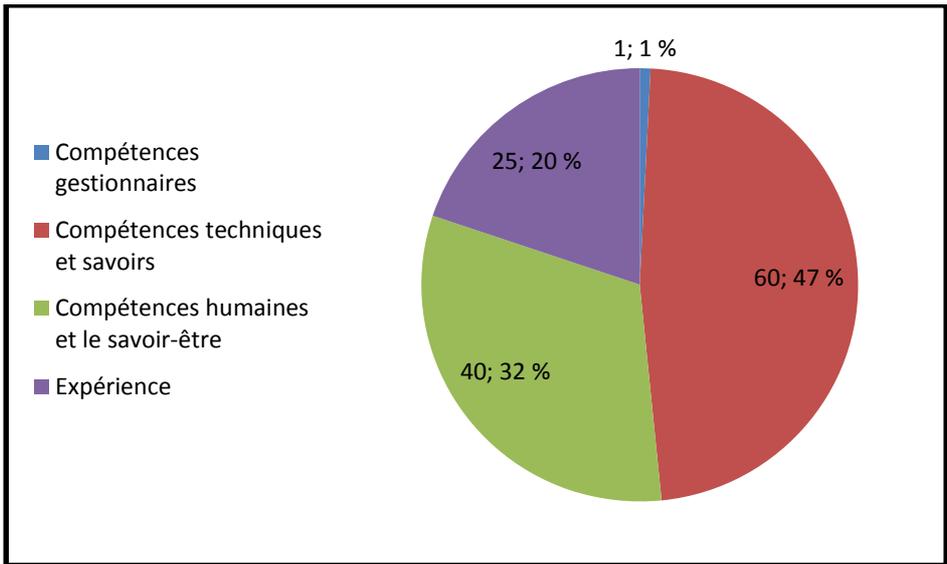


Diagramme 27 Les 126 occurrences des adjectifs évaluatifs non axiologiques

2.2.7.1.2. Groupe 1 : Les responsables

Le corpus présente 17 adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux compétences des responsables. Le nombre des occurrences est de 45. Voici un diagramme relatif à l'ensemble des 17 adjectifs objectifs référant aux responsables.

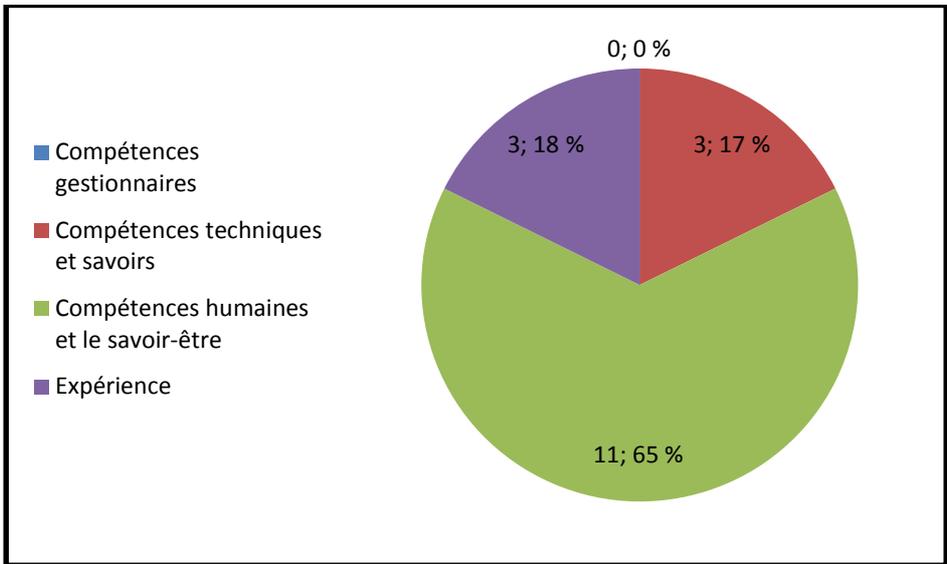


Diagramme 28 Les 17 adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux responsables

Selon le diagramme 28 (v. p. 54), la majorité, soit 65 % des adjectifs évaluatifs non axiologiques, réfère aux compétences humaines et au savoir-être. Les proportions des adjectifs évaluatifs non axiologiques référant à l'expérience et aux compétences techniques et savoirs sont identiques. Nous n'avons rencontré aucun adjectif évaluatif non axiologique référant aux compétences gestionnaires.

Même si le nombre des adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux compétences techniques et savoirs est inférieur à celui des adjectifs renvoyant aux compétences humaines et au savoir-être (v. p. 54 diagramme 28), le nombre des occurrences des adjectifs évaluatifs non axiologiques est beaucoup plus élevé, soit de 24 contre 13 (v. diagramme 29).

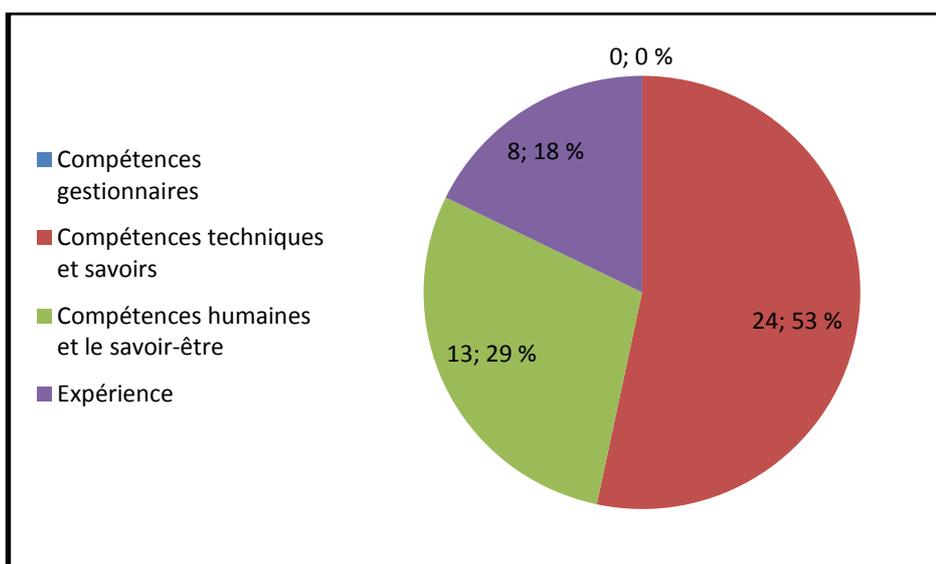


Diagramme 29 Les 45 occurrences des adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux responsables

Les adjectifs évaluatifs non axiologiques les plus courants référant aux compétences des responsables sont *supérieur* avec 21 occurrences et *premier* avec 5 occurrences.

L'adjectif *supérieur* réfère toujours aux compétences techniques et savoirs. De plus, il est toujours (sauf une fois, ex. 26) accompagné d'un substantif, à savoir *formation* (ex. 27).

26. Diplômé(e) de l'enseignement **supérieur**, vous avez acquis une expérience de la vente [...] ⁹⁴
27. Vous disposez au minimum d'une formation **supérieure** Bac +4/5 de type école de commerce. ⁹⁵

L'adjectif *premier* réfère toujours à l'expérience (ex. 28). Il est le plus souvent accompagné d'un autre adjectif, à savoir *significatif* (ex. 29).

28. Homme / femme de formation supérieur, vous possédez une **première** expérience de minimum 3 années de marketing / produits dans l'univers des télécoms / Internet. ⁹⁶
29. [...] vous avez une **première** expérience significative en grande surface de bricolage [...] ⁹⁷

2.2.7.1.3. Groupe 2: Les stagiaires

Le corpus présente 11 adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux compétences des stagiaires. Le nombre des occurrences est de 51. Voici un diagramme relatif à l'ensemble des 11 adjectifs évaluatifs axiologiques de cette catégorie.

⁹⁴ Anonyme, 'Account Manager H/F',
http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v=Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

⁹⁵ Anonyme, 'Responsable Affiliations et Partenariats H/F',
http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v=Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

⁹⁶ Anonyme, 'Chef de Produits H/F',
http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v=Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

⁹⁷ Anonyme, 'Chef de Projet Marketing – Libre-Service Outillage H/F',
http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v=Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

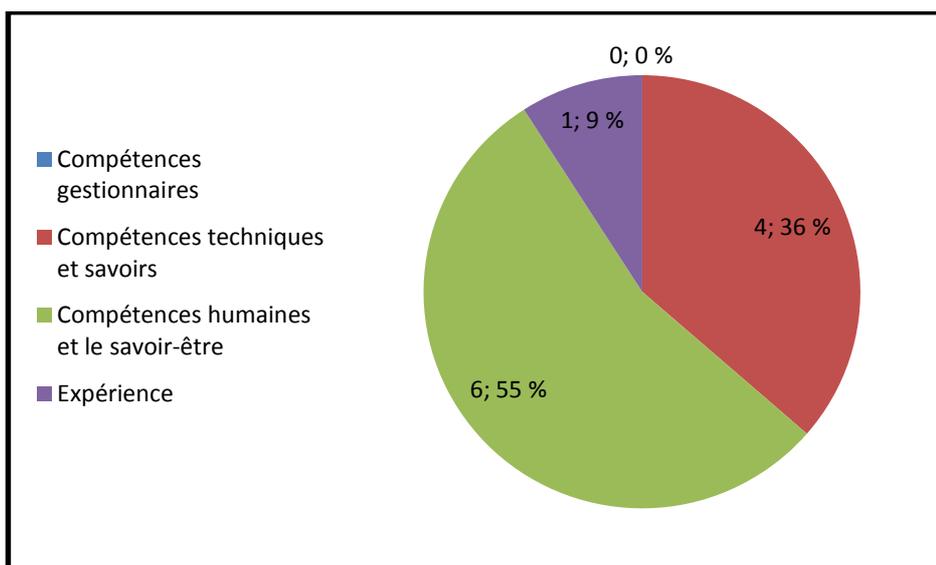


Diagramme 30 Les 11 adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux stagiaires

La majorité, soit de 55 % des adjectifs évaluatifs axiologiques, réfère aux compétences humaines et au savoir-être. Plus d'un tiers, soit de 36 % réfère aux compétences techniques et savoirs et 9 % à l'expérience. Le corpus ne présente aucun adjectif évaluatif axiologique référant aux compétences gestionnaires.

Même si le nombre des adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux compétences techniques et savoirs est inférieur à celui des adjectifs renvoyant aux compétences humaines et au savoir-être (v. diagramme 30), le nombre des occurrences des adjectifs évaluatifs non axiologiques est beaucoup plus élevé, soit de 27 contre 17 (v. p. 58 diagramme 31).

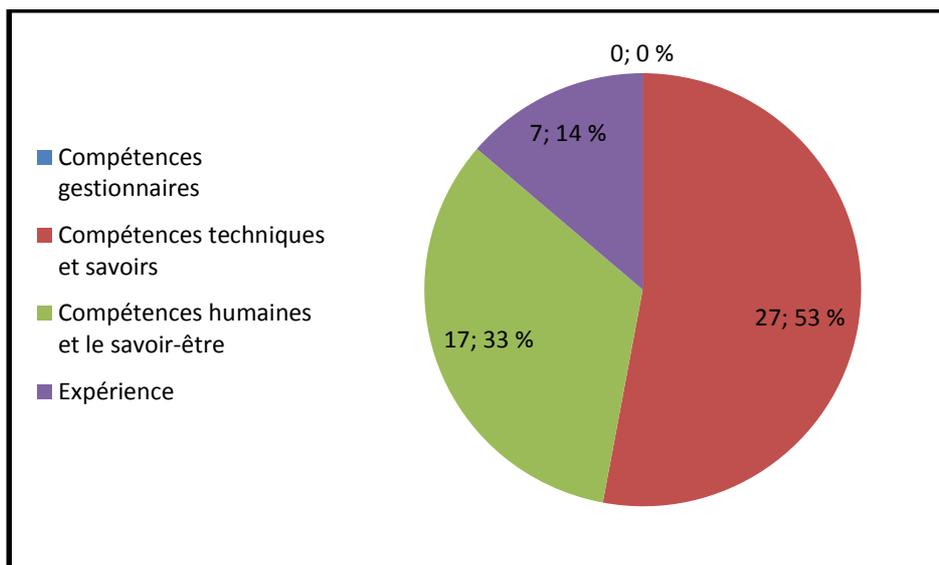


Diagramme 31 Les 51 occurrences des adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux stagiaires

Les adjectifs évaluatifs non axiologiques les plus courants référant aux compétences des stagiaires sont *redactionnel* avec 12 occurrences et *premier* avec 7 occurrences.

L'adjectif *redactionnel* réfère toujours aux compétences techniques et savoirs (ex. 30). De plus, il détermine le plus souvent (8 occurrences sur 12) le substantif *qualité* (ex. 31).

30. Très rigoureux, vous faites valoir de bonnes capacités **redactionnelles** (niveau en orthographe et syntaxe irréprochable).⁹⁸

31. Vous êtes curieux(se), autonome, rigoureux(se) et possédez de réelles qualités **redactionnelles** et relationnelles.⁹⁹

L'adjectif *premier* réfère toujours à l'expérience ; il détermine toujours le substantif *expérience* (ex. 32).

⁹⁸ Anonyme, 'Stagiaire Communication H/F', http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

⁹⁹ Anonyme, 'Stagiaire Assistant Chef de Produits Web H/F', http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

32. **Premier** expérience (même courte) de l'entreprise (stage vente, job d'été).¹⁰⁰

2.2.7.1.4. Groupe 3 : Les autres employés

Le corpus présente 14 adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux compétences des autres employés. Le nombre des occurrences est de 30. Voici un diagramme relatif à l'ensemble des 14 adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux autres employés.

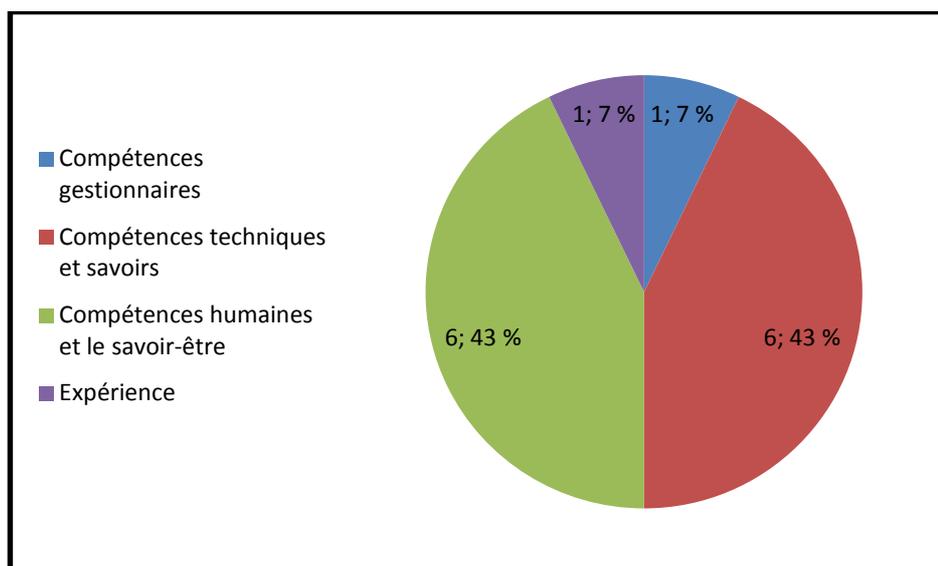


Diagramme 32 Les 14 adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux autres employés

Comme nous pouvons le constater, les proportions des adjectifs subjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux compétences humaines et au savoir-être, d'une part, et celles des adjectifs du même groupe référant aux compétences techniques et savoirs, de l'autre, sont identiques, soit de 43 %. De même, les proportions des adjectifs de ce groupe référant à l'expérience et de ceux renvoyant aux compétences gestionnaires sont identiques, soit de 7 % (v. diagramme 32).

¹⁰⁰ Anonyme, 'Stagiaire Assistant à la Direction des Services aux Exploitants/Marketing H/F', http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

Enfin, comme l'indique le diagramme 33 les champs *expérience*, *compétences techniques et savoirs* ainsi que *compétences humaines et le savoir-être* sont représentés à quasi-égalité (10 %, 10 % et 9 % respectivement).

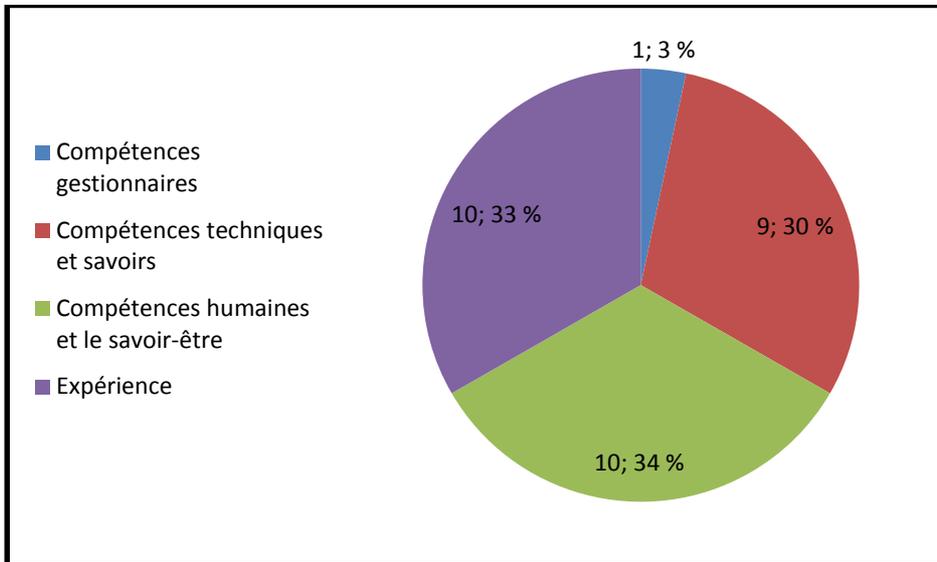


Diagramme 33 Les 30 occurrences des adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux autres employés

Les adjectifs évaluatifs non axiologiques les plus courants référant aux compétences des autres employés sont *premier* avec 10 occurrences et *supérieur* avec 4 occurrences.

Premier réfère toujours à l'expérience ; c'est également ce substantif qu'il détermine (ex. 33).

33. Une **première** expérience sur un poste similaire est indispensable.¹⁰¹

L'adjectif *supérieur* réfère toujours aux compétences techniques et savoirs et de plus, il détermine toujours le substantif *formation* (ex. 33).

¹⁰¹ Anonyme, 'Modéliste Technicien Produit sur Vetu Expert H/F', http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

34. De formation **supérieure** Bac +5 (Ecole de Commerce, Sciences Politiques, Universitaires), spécialisée en journalisme et/ou communication, vous justifiez [...] ¹⁰²

2.2.7.2. Conclusions intermédiaires

Selon les diagrammes 28 – 33 (v. p. 54 – 60), les adjectifs évaluatifs non axiologiques réfèrent le plus souvent aux compétences humaines et au savoir-être dans les groupes des responsables et des stagiaires. Quant au groupe 3 (les autres employés), les adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux compétences humaines et au savoir-être et ceux renvoyant aux compétences techniques et savoirs sont représentés à égalité.

Quant aux occurrences des adjectifs évaluatifs non axiologiques, ils réfèrent le plus souvent aux compétences techniques et savoirs dans les groupes 1 et 2 tandis que dans le groupe 3 (les autres employés), ils réfèrent le plus souvent aux compétences humaines et au savoir-être.

L'un des adjectifs évaluatifs non axiologiques les plus courants est *premier* qui réfère toujours à l'expérience dans tous les groupes. Les autres sont *supérieur* référant aux responsables et aux autres employés, et *redactionnel* référant aux compétences des stagiaires. Ces deux adjectifs réfèrent toujours aux compétences techniques et savoirs.

¹⁰² Anonyme, 'Attaché de Presse Senior H/F',

http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22.11.2010.

2.3. Conclusions intermédiaires

Nous présenterons ici les occurrences des adjectifs par catégorie selon la classification de Kerbrat-Orecchioni.

	Groupe 1 : RESPONSABLES	Groupe 2 : STAGIAIRES	Groupe 3: AUTRES EMPLOYÉS	TOTAL
Adjectifs objectifs référant aux compétences gestionnaires	-	-	-	-
Adjectifs objectifs référant aux compétences techniques et savoirs	9	21	9	39
Adjectifs objectifs référant aux compétences humaines et le savoir-être	9	20	6	35
Adjectifs objectifs référant à l'expérience	4	-	10	14
Adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux compétences gestionnaires	8	-	-	8
Adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux compétences techniques et savoirs	19	40	15	74
Adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux compétences humaines et le savoir-être	51	89	21	161
Adjectifs évaluatifs axiologiques référant à l'expérience	24	1	9	34
Adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux compétences gestionnaires	-	-	1	1
Adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux compétences techniques et savoirs	24	27	9	60
Adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux compétences humaines et le savoir-être	13	17	10	40
Adjectifs évaluatifs non axiologiques référant à l'expérience	8	7	10	25
TOTAL	169	222	100	491

Tableau 10 Les occurrences des adjectifs par catégorie selon la classification de Kerbrat-Orecchioni

Comme nous pouvons le constater, les adjectifs objectifs, les adjectifs évaluatifs axiologiques et non axiologiques réfèrent tous aussi bien aux compétences techniques et savoirs qu'aux compétences humaines et au savoir-être de tous les groupes, c'est-à-dire des responsables, des stagiaires et des autres employés.

L'expérience des responsables et des autres employés est décrite par toutes les classes d'adjectifs. Un certain nombre d'adjectifs évaluatifs axiologiques et non axiologiques renvoient aussi à l'expérience des stagiaires, tandis que les compétences de ceux-ci sont décrites au moyen d'adjectifs évaluatifs axiologiques. Enfin, un certain nombre d'adjectifs évaluatifs non axiologiques renvoient aux compétences gestionnaires des autres employés

Quant aux occurrences des adjectifs du corpus, voici un diagramme relatif à l'ensemble des 491 occurrences des adjectifs du corpus répartis en quatre champs sémantiques.

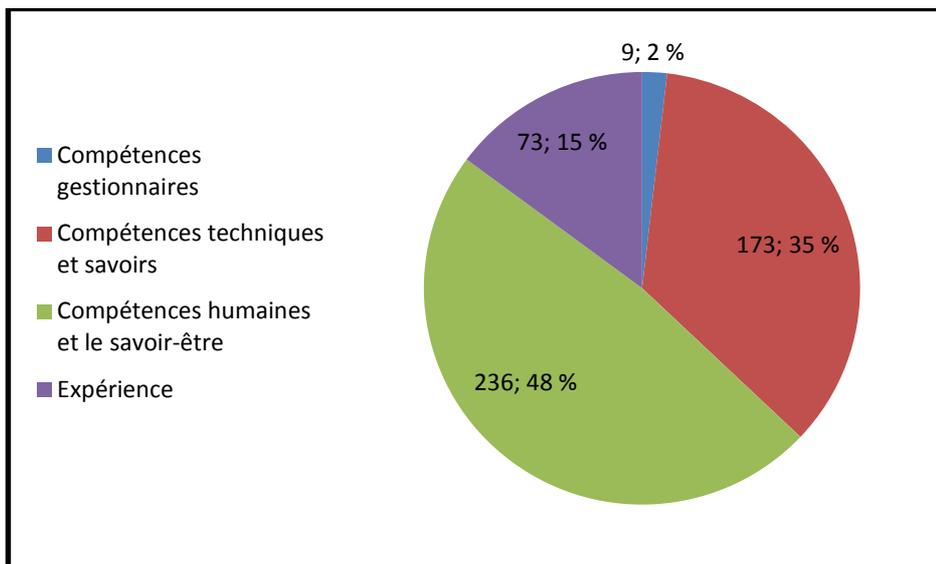


Diagramme 34 Les 491 occurrences des adjectifs du corpus

Comme le diagramme 34 l'indique, environ la moitié (48 %) des occurrences des adjectifs du corpus réfèrent aux compétences humaines et au savoir-être. Plus d'un tiers, soit de 35 %, réfère aux compétences techniques et savoirs, 15 % à l'expérience et 2 % aux compétences gestionnaires.

On peut en tirer la conclusion que malgré l'importance accordée à la formation, les qualités et les compétences personnelles ainsi que le savoir-être sont de plus en plus prisées par les recruteurs d'aujourd'hui. Ce qui est étonnant c'est l'importance modeste des compétences gestionnaires. Toutefois, comme nous l'avons constaté auparavant (p. 23), les adjectifs ne sont pas le seul moyen de description des compétences voulues.

3. CONCLUSION

Le but de ce travail a été d'examiner les adjectifs référant aux qualités et compétences de l'employé à la lumière des annonces d'offres d'emploi d'un portail Internet français. Nous avons analysé 107 annonces d'offres d'emploi du portail *ParisJob*. Nous en avons étudié les 491 adjectifs référant aux qualités et compétences personnelles ainsi que à la formation et à l'expérience de l'employé. Ces adjectifs ont d'abord été classés en champs sémantiques et ensuite, ils ont été répartis en catégories sémantiques selon le classement de la subjectivité des adjectifs de Catherine Kerbrat-Orecchioni.

La majorité, soit 56 % des adjectifs du corpus, peut être caractérisée comme appartenant à la catégorie des adjectifs subjectifs évaluatifs axiologiques. Les adjectifs objectifs et les adjectifs subjectifs évaluatifs non axiologiques sont représentés à égalité, soit 22 %. La catégorie des adjectifs affectifs est absente.

Quant aux occurrences des adjectifs du corpus, la majorité, soit 56 % des occurrences des adjectifs du corpus sont subjectifs évaluatifs axiologiques. Les occurrences des adjectifs subjectifs évaluatifs non axiologiques est plus élevée, soit de 126 que celles des adjectifs objectifs, soit de 88, même si le nombre des adjectifs différents de ces deux catégories est identique. Par conséquent, notre hypothèse de départ selon laquelle ce contexte, où les énonciateurs représentent les recruteurs à la recherche de bons employés, exercera une forte influence sur le degré de subjectivité des adjectifs utilisés, s'est validée.

Dans les 107 annonces d'offres d'emploi nous avons rencontré 26 adjectifs objectifs référant aux compétences d'un employé. Le nombre des occurrences en est de 88. Les adjectifs objectifs les plus courants sont *relationnel* avec 23 occurrences et *indispensable*, 19 occurrences. La majorité, soit 54 % des adjectifs objectifs réfèrent aux compétences techniques et savoirs. Près d'un tiers, soit 31 % réfèrent à l'expérience et 15 % aux compétences humaines et le savoir-être. Nous n'avons rencontré aucun adjectif objectif référant aux compétences gestionnaires.

Dans le corpus nous avons rencontré 62 adjectifs évaluatifs axiologiques référant aux compétences d'un employé. Le nombre des occurrences en est de 277. Les adjectifs objectifs les plus courants sont *bon* avec 62 occurrences et *rigoureux*, 27 occurrences. La majorité, soit 66 % des adjectifs évaluatifs axiologiques réfèrent aux compétences humaines et au savoir-être. 15 % réfèrent aux compétences techniques et savoirs, 11 % à l'expérience et 8 % réfèrent aux compétences gestionnaires.

Dans les 107 annonces d'offres d'emploi nous avons rencontré 24 adjectifs évaluatifs non axiologiques référant aux compétences d'un employé. Le nombre des occurrences en est de 126. Les adjectifs évaluatifs non axiologiques les plus courants sont *supérieur* avec 34 occurrences et *premier* avec 22 occurrences. La moitié des adjectifs évaluatifs non axiologiques réfèrent aux compétences humaines et au savoir-être. Près d'un tiers, soit 29 % réfère aux compétences techniques et savoirs, 17 % à l'expérience et 4 % réfèrent aux compétences gestionnaires.

Quant aux occurrences des adjectifs du corpus, 48 % réfèrent aux compétences humaines et au savoir-être. Plus d'un tiers, soit de 35 % réfèrent aux compétences techniques et savoirs, 15 % à l'expérience et 2 % aux compétences gestionnaires. On peut en tirer la conclusion que les qualités et les compétences personnelles ainsi que le savoir-être sont de plus en plus prisées par les recruteurs d'aujourd'hui. Par conséquent, notre hypothèse de départ selon laquelle les adjectifs du corpus référeront aux qualités et aux compétences personnelles plutôt qu'à la formation et à l'expérience de l'employé, s'est validée.

La recherche pourrait être poursuivie soit en élargissant le corpus, soit en tenant aussi compte des substantifs et des verbes.

BIBLIOGRAPHIE

- Anonyme, 'Cécile Dejoux ; Maître de conférences',
<http://mip-ms.cnam.fr/equipes-professorales/cecile-dejoux-407697.kjsp?RH=1300891247038>, le 19 juillet 2011.
- Anonyme, ' Comment se déroule une démarche de VAE ?',
http://www.vae.gouv.fr/VOUS_ETES_UN_PARTICULIER/COMMENT_SE_DEROULE_UNE_DEMARCHE/643.htm, le 31 janvier 2011.
- Anonyme, 'Dossier de presse',
<http://entreprise.regionsjob.com/info/documents/DPRRegionsJob.pdf>, le 11 janvier 2011.
- Anonyme, 'Offres d'emploi',
http://www.parisjob.com/offre_emploi/index.aspx?v= Marketing-Communication-Graphisme_0_16_0_0_0_0&page=1, le 22 novembre 2010.
- Anonyme, 'Enquête sur la population active (PIE) : Taux et niveau de chômage harmonisés',
<http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryName=251&QueryType=View&Lang=fr>, le 26 octobre 2011.
- Anonyme, 'Le bilan de compétences', http://www.cibc.net/contenus/article-103-5-SR-Le_bilan_de_compences.html, le 31 janvier 2011.
- Anonyme, 'Les savoir-être professionnels, une priorité des recruteurs sous-estimée par les jeunes',
http://www.afpa.fr/no_cache/accueil-afpa/l-afpa/espace-presse/details-archive/article/les-savoir-etre-professionnels-une-priorite-des-recruteurs-sous-estimee-par-les-jeunes-1.html, le 28 novembre 2010.
- Anonyme, 'Nouvelle édition de l'enquête Emploi & Réseaux sociaux',
http://entreprise.regionsjob.com/info/communique.aspx?fichier=communique_25112_010.inc, le 26 octobre 2011.
- Anonyme, 'Pour aller plus loin sur la notion de compétences',
<http://www.educnet.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf>, le 14 janvier 2011.

- Anonyme, 'Qu'est-ce qu'un département d'outre-mer et une région d'outre-mer ?',
<http://www.vie-publique.fr/decouverte-institutions/institutions/collectivites-territoriales/outre-mer/qu-est-ce-qu-departement-outre-mer-region-outre-mer.html>,
 le 31 janvier 2011.
- Anonyme, 'Skills of an effective administrator: an HBR Classic',
http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=EJ104214&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=EJ104214,
 le 16 février 2011.
- Anonyme, 'Le taux de chômage baisse au deuxième trimestre 2011',
<http://www.insee.fr/fr/themes/info-rapide.asp?id=14>, le 26 octobre 2011.
- Anonyme, 'Taux de chômage localisés trimestriels par région (en moyenne trimestrielle – données CVS)',
http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=99&ref_id=CMRSOS03311, le 26 octobre 2011.
- Aprèsjan, J. 'Analyse distributionnelle des significations et champs sémantiques structurés',
Langages, 1.1/1966, 44 – 74,
http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/lgge_0458-726x_1966_num_1_1_2865, le 26 janvier 2011.
- Bréal, M. *Essai de sémantique*. Science des significations. Paris 1897,
<http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k50474n/f6.image.pagination>, le 14 février 2011.
- Dejoux, C. *Gestion des compétences et GPEC*. Les Topos. Paris 2008.
- Dendien, J. éd. P. Imbs – B. Quemada, éd. *Trésor de la langue française informatisé*,
<http://atilf.atilf.fr/tlf.htm>, le 30 octobre 2010.
- Dubois, J. – Dubois-Charlier, F. *Éléments de linguistique française*. Syntaxe. Langue et langage. Paris 1970.
- Fourez, G. 'Controverses autour de diverses conceptualisations (modélisations) des compétences transversales', *Canadian Journal of Science, Mathematics and Technology Education* 3/2005, 401 – 412.

- Greivise, M. – Goose, A. *Le bon usage*. Grammaire française¹⁴. Bruxelles 2008.
- Katz, R. L. *Skills of an effective administrator*. Harvard Business Review Classics. Boston 1974 (2009).
- Kerbrat-Orecchioni, C. *L'Énonciation*. De la subjectivité dans le langage⁴. Collection U linguistique. Paris 1999 (2009).
- Kerbrat-Orecchioni, C. 'Sémantique', *Encyclopædia Universalis*, <http://www.universalis.fr/encyclopedie/semantique>, le 3 mars 2011.
- Lévy-Leboyer, C. *La gestion des compétences*². Collection Ressources humaines. Paris 2009.
- Lhermitte, F. – Bouron, G. – Peureux, H. – Pronier, R. *Comment les entreprises recrutent leurs cadres*. Recrutement cadre, un marché transparent. Enquête auprès de 1000 entreprises, <http://jd.apec.fr/Emploi-stage/Marche-Emploi/Enquetes-Apec/Enquetes-2009/Comment-les-entreprises-recrutent-leurs-cadres/Le-marche-de-l-emploi-cadre-de-plus-en-plus-transparent/%28linked%29/53426>, le 4 février 2011.
- Mazière, F. *L'analyse de discours*. Histoire et pratique. Que sais-je ? ; 3735. Paris 2005.
- Mounin, G. éd. *Dictionnaire de la linguistique*⁴. Paris 2004 (2006).
- Picoche, J. *Précis de lexicologie française*. L'étude de l'enseignement du vocabulaire². Paris 1989 (2010).
- Pottier, B. *Linguistique générale*. Théorie et description. Initiation à la linguistique série B. Paris 1974.
- Seybert, H. – Löf, A. 'Internet usage in 2010 – Households and individuals', http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-10-050/EN/KS-QA-10-050-EN.PDF, le 7 février 2011.
- Viitala, R. *Henkilöstöjohtaminen*. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki 2007.
- Zarifian, P. *Le modèle de la compétence*. Trajectoire historique, enjeux actuels et propositions². Entreprise & Carrières. Paris 2004.

ANNEXE

Liste des adjectifs analysés

analytique	désireux	mobile
appréciable	déterminé	motivé
apprécié	développé	nécessaire
artistique	diplômé	oral
attendu	doté	organisationnel
attentif	dynamique	organisé
attiré	efficace	orienté
autonome	enjoué	orienté résultat
avancé	excellent	ouvert
avéré	exigé	parfait
bienvenu	familier	particulier
bilingue	fiable	passionné
bon	fort	polyvalent
capable	général	positive
certifié	grand	pragmatique
central	impératif	précédent
charismatique	impliqué	premier
commercial	indispensable	proactif
complété	intellectuel	professionnel
confiant	investi	rapide
confirmé	intéressé	réactif
convaincant	international	reconnu
convivial	jalonné	réductionnel
courant	linguistique	réel
créatif	logique	relationnel
curieux	managérial	réussi
demandé		

rigoureux
sensible
significative
similaire
solide
souhaitable
spécialisé
structuré
supérieur
supplémentaire
synthétique
véritable
volontaire