

SYLWIA KALIŃSKA
Institut de Linguistique, Université de Szczecin

Revue des recherches universitaires sur Toastmasters International

Review of Academic Research on Toastmasters International

Abstract

Since 1905, Toastmasters International has been the world's best-known organization for the practice of voluntary speaking. At Toastmasters, members learn by studying their manual, doing hands-on exercises, and helping each other. This manual offers ten projects: each of them aims to develop an aspect of oral communication following a well-defined progression. Since there is little academic research regarding the use of the Toastmasters method, we want to present in this article a review of the existing research. The studies described below constitute the most important academic literature as far as Toastmasters International is concerned. The authors' research on Toastmasters encompasses three main themes: (1) Toastmasters International as an educational program, (2) social ease among members, or (3) public speaking anxiety. We will present them in chronological order.

Keywords: Toastmasters International, public speaking, anxiety, academic research

1. Introduction

Toastmasters International a été créée par le Dr. Ralph Smedley en 1924 et près de 14 700 clubs ont été fondés dans 144 pays à travers le monde pour apprendre à parler en public¹.

Toastmasters International (ci-après TI) est une organisation internationale à but non lucratif dédiée à la promotion des compétences en communication, en expression orale et en leadership.

TI est divisé en clubs locaux d'environ 20 à 30 personnes qui se réunissent régulièrement (généralement une fois par semaine) pour des réunions d'environ une heure et demie. Lors des réunions,

1 [Sur:] <https://www.toastmasters.org/abouts> [consulté le 21/12/2022].

les « invités » et les « membres du club (Toastmasters) » sont distingués. N'importe qui peut venir aux réunions, mais seulement après avoir payé la cotisation, on obtient le statut de « Toastmaster », qui donne le droit de faire des discours, d'évaluer les discours d'autres personnes et d'accéder à du matériel pédagogique. Au cours de chaque réunion, il y a plusieurs minutes de discours des membres, l'évaluation des discours et le soi-disant discours improvisés².

Ce qui importe, Toastmasters (ci-après TM) n'est ni une université, ni une école de commerce, ni un cours de prise de parole en public et de leadership. On n'y trouve ni instructeurs, ni professeurs, ni salles de cours. Le travail n'est pas noté, les participants ne passent pas d'examens. Chez TM, les membres, apprennent en étudiant le manuel³, en faisant des exercices pratiques et en s'entraînant.

Ce manuel propose dix projets : chacun d'eux a pour but de développer un aspect de la communication orale en suivant une progression bien définie. Chaque projet part de ce que les membres ont appris dans le précédent. Les « TM » commencent par le « Briser la glace » dont l'objectif est de se présenter. Dans les projets suivants, ils prennent conscience de l'importance de la structure d'un discours, de son objectif, de l'usage d'un vocabulaire adéquat, du langage corporel et de la variété vocale. Ils apprennent également comment faire des recherches documentaires, comment utiliser des supports visuels, comment parler avec persuasion et comment motiver les autres. Avant de préparer chaque discours, il est préconisé de lire attentivement le texte introduisant le projet concerné et le « Guide d'évaluation ».

Le membre du club fait une évaluation orale et écrite de chacun des discours qu'une autre personne prononce. Dans son évaluation, il dit ce qu'il pense de sa prestation, mettant en lumière ses points forts en lui offrant des suggestions pour améliorer son prochain discours. Les évaluations n'ont qu'un but : aider l'orateur à faire des discours encore plus efficaces. Par la suite, l'orateur lui-même, lorsqu'il acquiert un peu d'expérience, évalue les discours des autres.

2. Pourquoi la méthode Toastmasters

Les résultats (Kalińska 2009) ont montré que certains étudiants ne prennent pas la parole soit pour des raisons linguistiques (peur de faire des fautes) ou plus personnelles (timidité). Une des premières nécessités était donc d'amener les étudiants à participer d'eux-mêmes.

Le projet que nous avons fait (Łuszczynska 2018) visait donc à faire travailler les compétences de l'oral grâce à l'utilisation de la méthode TM. Cet atelier a été réalisé en deux semestres et concernait entre autre l'identification et l'appropriation des stratégies de persuasion, l'analyse et la conception de divers genres de discours et l'évaluation critique de ses propres productions orales.

Il est certain que l'ambiance de la classe joue un rôle non négligeable : l'ambiance propice à la communication a plus de chances de faire surmonter aux étudiants leurs petits blocages et leur timidité, et à les faire s'exprimer plus librement sans crainte du jugement d'autrui. Les résultats de nos recherches (Łuszczynska 2018) ont confirmé l'utilité de la méthode inspirée de l'approche TM dans l'augmentation

2 La description plus détaillée de la méthode TM se trouve dans l'article : Kalińska, S. (2013). TM – une approche novatrice d'entraînement à la communication chez les étudiants du FLE. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sec. FF Philologiae, Vol. XXIX (2)*; 45-58.

3 TM International, Inc. (2008) *Savoir communiquer. Un guide pratique pour devenir meilleur orateur*. Santa Ana, Calif. : T.I., Inc.

de la participation de tous les étudiants en diminuant le stress lié à la prise de parole en public et ceci grâce à l'exposition constante aux situations anxiogènes et l'habitude progressive à s'adresser à un groupe.

La méthode offre donc les conditions interactives susceptibles de favoriser le déblocage de certains étudiants qui prennent rarement la parole pendant les cours de conversation en langue étrangère. Il ne s'agit pas d'éviter les obstacles mais de chercher des moyens pour les gérer interactivement (par les stratégies de réalisation de différents objectifs). Le développement des compétences langagières dépendrait donc de la prise de responsabilité, de la part de l'apprenant, dans la gestion du discours (grâce au développement de la métacognition).

Puisqu'il existe peu de recherches universitaires concernant l'utilisation de la méthode TM, nous voulons présenter dans cet article une revue des recherches existantes.

3. Revue des recherches universitaires sur TI

Les études décrites ci-dessous constituent la littérature académique la plus importante en ce qui concerne TI. La recherche des auteurs sur TI englobe trois thèmes principaux : (1) TI comme programme didactique, (2) l'aisance sociale entre les membres, ou (3) l'anxiété de prise de parole en public. Nous allons les présenter dans l'ordre chronologique, des plus anciennes au plus récentes.

En général, très peu de recherches ont été réalisées sur les organisations bénévoles par des personnes n'appartenant pas à ces organisations. Il y a quelques exceptions; plusieurs mémoires et articles ont été écrits en utilisant TI soit comme sujet de l'étude soit comme composante essentielle de l'étude (Levine-Bremen 2000, Chen 2001, Chiang 2001, Chiang 2005, Chou 2003, Guberman 2006, Han 2011, Kuo 2010, Nordin et Shaari 2005, Sun 2008).

En 1949, Porter réalise une étude sur TI pour son mémoire. Dans son étude, dont l'objectif est de déterminer comment les TM ont-ils bénéficié du club, on a demandé aux répondants au questionnaire d'évaluer leur performance sur une échelle de 0 (n'avoir rien appris) à 5 (avoir beaucoup appris). Des informations ont été recueillies auprès de 24 répondants, qui ont été TM entre trois mois et trois ans et demi.

Les scores moyens les plus élevés étaient pour le « courage de parler en public » (4,7) et l'« amitié » (4,3). Les résultats indiquent que de nombreux membres continuant (puisque les répondants sont tous des membres qui ont continué à appartenir au club) sentent avoir acquis de la confiance dans la prise de parole en public et se réjouissent des amitiés nouées aux réunions du club TM. En outre, ils ont appris la communication, le leadership et les compétences de prise de parole en anglais, mais il y a encore de la place pour l'amélioration.

Un an plus tard, en 1950, Porter publie un résumé de sa thèse dans « Western Speech ». Dans son mémoire, il présente l'histoire de TI et une courte biographie de Ralph C. Smedley, fondateur de TI. Il analyse également en détail une réunion d'un club TI type. L'objectif principal de l'enquête (1950 : 3) est de déterminer

comment le club TM répond aux besoins de ses membres par la formation au discours, à la présidence aux réunions et au leadership et comment (ou si) cela diffère du point de vue des autres individus dans le domaine de la prise de parole⁴. (Porter 1950 : 3) [traduction – S.K.]

L'enquête se limite aux clubs TM dans la région de Los Angeles. Environ 240 membres sont soit interviewés par Porter soit invités à répondre à un questionnaire. Les résultats principaux que Porter signale sont :

1. 55% des membres sont dans le groupe d'âge de 26 à 35 ans.
2. 49% des membres ont des professions libérales, de gestion, de bureau ou dans le domaine de la vente.
3. Il y a une baisse marquée de l'appartenance après 18 mois ou lorsque le premier manuel est achevé.
4. 60% des membres a peu de ou aucune formation précédente de prise de parole.
5. Les membres qui ont eu une formation de prise de parole auparavant estiment que ce n'est pas suffisant pour leurs besoins actuels.
6. 45% des membres indiquent que le fait qu'ils ont acquis plus de confiance, plus de calme et de meilleures habitudes d'écoute est plus important que les aspects comme parler de façon concise et une meilleure organisation.
7. Tous les clubs visités ont une ambiance sympathique et informelle.
8. La majorité des clubs n'a pas d'orateurs professionnels agissant comme critiques, mais utilisent à cette fin leurs propres membres.
9. 67% des membres estiment que prononcer un discours de 5 à 10 minutes et les improvisations sont plus importants que la possibilité d'occuper un poste de leader.

Porter (1950 : 30) conclut que :

L'avis des TM sur la prise de parole en public ne semble pas consister à apprendre une série de règles, ni à faire des discours pour s'adapter au goût d'un enseignant; il s'agit plutôt d'apprendre par la pratique comment organiser ses pensées et puis les présenter à d'autres personnes de la façon qui aura les meilleurs résultats. Les TM estiment que l'ambiance amicale informelle d'une réunion sociale est plus favorable à la prise de parole et à la liberté de la parole que l'atmosphère plus formelle de la majorité des salles de classe d'aujourd'hui. Enfin, la formation TM est un projet réalisé tout au long de la vie d'un individu⁵. (Porter 1950 : 3) [traduction – S.K.]

En 1957, Ted Blanding, à l'époque secrétaire exécutif de TI, écrit un article pour « Today's Speech » dans lequel il décrit « une nouvelle approche pour un vieux problème ». Son article présente une description et une courte histoire de TI. En plus de mentionner les avantages que les membres reçoivent

4 how the Toastmasters club meets the needs of its members through training in speech, chairmanship, and leadership, and how or if it differs from the point of view of other people in the field of speech.

5 The Toastmasters' view on public speaking seems to be not learning a set of rules, nor making speeches to suit the taste of a teacher, but, rather, a matter of learning by practice how to arrange one's thoughts and then present them to other people in the way that will get the best results. Toastmasters feel that a friendly, informal atmosphere of a social affair appears to be more conducive to ease and freedom in speech than the more formal atmosphere which the majority of classrooms present. Lastly, Toastmaster training is a life-long project.

de TI, Blanding souligne la croissance des clubs TI parrainés par l'armée et par de grandes entreprises comme Bell Telephone, Douglas Aircraft, Kwikset Locks, Remington Rand, United Air Lines et Western Electric.

Blanding note que (1957 : 18):

Bien que l'objectif original et principal de TI soit de créer un laboratoire pour la formation et la pratique d'une prise de parole efficace, les membres ont trouvé que les bénéfices de l'adhésion dépassent de loin leurs attentes initiales. L'adhésion au Club est l'ouverture aux progrès dans les affaires, à de meilleures possibilités d'emploi, d'avancement et de reconnaissance dans les services communautaires⁶. (Blanding 1957 : 18) [traduction – S.K.]

Blanding conclut son article en soulignant que TI représente une « approche adulte et viable au vieux problème de la communication » (Blanding 1957 : 18).

La suivante mention de TI dans les journaux date de 1965, quand Paul enquête sur une « activité de parole florissante appelée Speakeasy » qui se développe à l'Université d'Omaha. Selon Paul, l'idée de Speakeasy commence en 1959 « lorsque TI fait un vibrant plaidoyer pour le soutien de l'université » (1965 : 126). En raison du coût impliqué, les liens formels avec TI n'ont pas été établis ; cependant, le format et les principes de TI ont été adoptés et une organisation basée sur l'activité des étudiants s'est développée.

Paul conclut que l'organisation Speakeasy est un succès en raison de ses mérites. Selon lui, les deux avantages principaux sont que (1) un étudiant débutant en prise de parole a beaucoup d'occasions d'acquérir une expérience en prise de parole, et que (2) l'organisation est centrée sur les étudiants : elle est organisée, gérée et développée par les étudiants.

Paul estime que l'organisation Speakeasy est « supérieure à TI en raison de la présence d'un observateur critique » (1965 : 128) (c'est-à-dire, un professeur de communication orale). Cependant, il est intéressant de noter que l'idée d'un critique professionnel a été rejetée à plusieurs reprises par les membres de TI. L'inconvénient majeur que Paul trouve dans la conception de Speakeasy est la difficulté à enseigner aux membres l'organisation du contenu et du discours. Toutefois, il estime que les avantages pour les apprenants peuvent l'emporter sur les inconvénients, d'autant plus que ses expériences avec le groupe indiquent que beaucoup de membres de Speakeasy se sont ensuite inscrits à des cours réguliers de communication orale avancés. Paul conclut que (1965 : 128) :

En pensant et en parlant d'une activité de prise de parole de cette nature, il ne faut pas être pédagogue. En fait, il faut considérer que c'est une activité centrée sur les apprenants, agréable, réaliste et pertinente⁷. (Paul 1965 : 128) [traduction – S.K.]

Dans la thèse de doctorat de Knapp (1966), l'association TI est mentionnée à plusieurs reprises en relation avec la formation en prise de parole pour les salariés des grandes entreprises commerciales.

6 Although the original and primary purpose of Toastmasters International is to provide a laboratory for training and practice in effective speech, men have found that the rewards from membership far exceed their original expectations. Club membership has been the opening to advances in business, better job opportunities, advancement and recognition in community services.

7 In thinking and talking about a speech activity of this nature, one must not be a pedagogue. In fact, he must think of it as a student-centered activity, pleasant, realistic, and relevant.

Par exemple, Knapp note que les clubs TM sont la méthode la plus populaire pour les employés d'obtenir une formation de prise de parole en public dans une entreprise sans programme de formation formelle. Knapp souligne que United Air Lines, par exemple, « dépend principalement des clubs TM pour former ses employés à la prise de parole » (1966 : 180).

Dans son étude, TI est mentionné à plusieurs reprises, en relation avec des sujets comme la façon dont les employés suivent une formation en art oratoire, l'endroit où les employés sont plus susceptibles de demander de l'aide pour acquérir des compétences de prise de parole en public, et quels matériels didactiques sont utilisés dans les cours de prise de parole parrainés par les entreprises. TI est également inclus dans les listes de ressources auxquelles les hommes d'affaires peuvent recourir pour améliorer leurs compétences en prise de parole.

En 1973, Preng réalise pour son mémoire une « enquête sur l'effet de la participation à une organisation et de la prise de décision participative aux yeux d'un groupe TM ». Sa thèse porte principalement sur la prise de décision dans une organisation et elle n'est qu'incidemment concernée par TI. Néanmoins, dans la construction de son questionnaire, et en recueillant des données pour son objectif principal, Preng recueille également des données relatives à TI.

Preng limite son étude à 24 membres d'un club TM dont il est lui-même membre et établit deux tendances en ce qui concerne le programme didactique de TI :

1. 83% des répondants disent qu'ils participent aux activités TM pour améliorer leurs compétences en prise de parole.
2. 79,2% des membres déclarent qu'ils ont soit un contrôle complet soit « beaucoup » de contrôle sur leur progression dans le programme didactique en ce qui concerne le type de discours officiel présenté et le temps de présentation du discours. Tous les autres estiment avoir « au moins un certain contrôle ».

En outre, Preng cherche aussi à établir les syllogismes suivants :

1. Plus un membre a avancé dans le Programme de communication et de leadership, plus cette expérience est bénéfique et sa capacité de prise de parole meilleure.
2. En outre, plus on a d'expérience, plus on peut percevoir l'utilité du programme.

Preng constate que ses données ne prouvent pas définitivement que les membres estiment que la participation au Programme de communication et de leadership améliore l'excellence du discours ; mais il observe également que (1973 : 34) :

Il est vrai dans au moins 95% des cas que plus une personne a avancé dans le programme, plus elle estime avoir obtenu d'avantages⁸. (Preng 1973 : 34) [traduction – S.K.]

En 1975, McCanna réalise une étude de TI dans laquelle il démontre que la formation TM est « un moyen efficace grâce auquel il est possible de satisfaire les besoins d'auto-actualisation des individus » (McCanna 1975: 8). L'objectif secondaire de la recherche de McCanna est de « fournir au

8 It is true at least 95% of the time that the more of the program one has completed, the more benefit he (the member) perceives he has received.

gouvernement et à l'industrie des informations supplémentaires sur les multiples facettes de la science du comportement » (McCanna 1975 : 8).

McCanna constate que « la théorie que la formation TM peut être un moyen efficace pour favoriser la croissance personnelle et l'autoréalisation est confirmée » (McCanna 1975: 68). Plus précisément, McCanna dit que (McCanna 1975: 65):

Les répondants ayant une formation TM semblent plus capables de lier le passé et l'avenir au présent dans une continuité significative ; ils sont plus disposés à vivre selon les valeurs de personnes s'auto-actualisant, et s'aiment plus à cause de leurs atouts personnels que les personnes recevant une formation de sensibilisation pendant neuf séances hebdomadaires de quatre heures chacune, les personnes qui reçoivent une formation de sensibilisation marathon pendant 30 heures le week-end, et les personnes recevant douze heures de formation de sensibilisation dans le cadre de leur programme de classe⁹. (McCanna 1975 : 65) [traduction – S.K.]

Dans un article dans « The Speech Teacher » (1975), Boyd discute des méthodes d'évaluation utilisées par TI et Dale Carnegie. Il souligne que TI préconise l'évaluation constructive (contenant une critique à la fois positive et négative) des discours prononcés par les membres du club, tandis que l'approche Dale Carnegie met en relief la critique positive (la critique négative n'est pas autorisée) proposée par les enseignants.

Boyd explique comment chaque groupe opère lors d'une réunion / classe « typique » et souligne les avantages et les désavantages qu'il remarque pour chaque approche. Il conclut que (1975 : 381) :

Comprendre ces approches peut aider les enseignants à clarifier leurs règles respectives d'évaluation et à fournir des commentaires plus bénéfiques aux apprenants prononçant des discours¹⁰. (Boyd 1975 : 381) [traduction – S.K.]

Frischknecht (1977, cité aussi dans Buquiran 2014 : 25) analyse également la façon dont la participation à TI améliore la compétence en production orale et la performance de ses membres. L'auteure analyse la méthode didactique, l'histoire, la croissance et la structure organisationnelle de TI.

Elle conclut que la méthode d'apprentissage par la pratique et le processus d'évaluation par les autres membres est le facteur décisif de la réussite du programme. Les répondants signalent également qu'ils apprécient la nature autonome et la pertinence de TI, le climat d'apprentissage des clubs et les possibilités de participation individuelle aux activités du club. Toutefois, les participants perçoivent certaines faiblesses du programme, notamment une adhésion peu élevée, le manque de formation en leadership et de formation en procédure parlementaire. En ce qui concerne les manuels, les participants signalent également leur désir de projets TM avancés et un besoin de réécriture des manuels élémentaires.

Frischknecht constate que 56% des membres sont « un peu d'accord » avec la constatation que leur appartenance à TI a contribué à leur travail. Plus de la moitié des participants (55%) sont très d'accord qu'ils se sont sentis les bienvenus dans l'organisation. En ce qui concerne la partie du programme

9 Subjects having experienced Toastmasters training seemed better able to tie the past and the future to the present in meaningful continuity ; were more willing to live by the values of self-actualizing people ; and liked themselves better because of their inner strenghts, than did persons receiving sensitivity training for nine weekly sessions of four hours each ; persons receiving marathon sensitivity training for 30 hours over a weekend ; and persons receiving twelve hours of sensitivity training as part of their classroom curriculum.

10 Understanding these approaches may help instructors to clarify their perspective philosophies of evaluation and provide more beneficial feedback to student speakers.

TI trouvée la plus utile, les répondants donnent les trois premières réponses suivantes : prononcer des discours préparés (67%) ; faire des improvisations (46%), et recevoir des évaluations (27%). Les membres comparent aussi le programme didactique TI à un cours formel scolaire. Près de la moitié des participants (47%) déclarent que le programme TI didactique est « beaucoup plus bénéfique » qu'un cours formel à l'école, tandis que d'autres déclarent qu'il est « meilleur » (27%) (1977 : 362).

Les trois raisons principales pour lesquelles les participants ont adhéré à TM sont : (1) surmonter la peur (28%), (2) développer des compétences générales de prise de parole en public (20%), et (3) développer leur compétence en production orale improvisée (19%). Frischknecht conclut que les membres considèrent que le programme TI est un succès et que tous les facteurs importants de ce programme pourraient être incorporés dans les programmes à tous les niveaux universitaires, notamment dans un environnement de laboratoire avec la méthode « apprendre par la pratique ». Elle soutient que, si les enseignants reçoivent une formation adéquate, les classes dans les écoles élémentaires et secondaires pourraient également bénéficier de ces expériences.

Les enseignants de discours académique devraient envisager les « facteurs identifiés comme contribuant à la réussite de TM en planifiant certains aspects de leurs cours ». Cependant, bien que les opinions des membres de TM témoignent des avantages de leurs expériences, les différences entre les apprenants adultes et les enfants doivent être soigneusement analysées avant d'envisager une adaptation des méthodes et des matériels pour une utilisation dans les écoles élémentaires ou secondaires, comme le suggère Frischknecht.

Boland (1981, cité dans Buquiran 2014 : 28) n'inclut aucune analyse de TI. Il préfère créer un projet de doctorat à la place d'une dissertation traditionnelle ; il conçoit des programmes de médias pour des ateliers professionnels d'écoute et de langue. Il cite « 24 années de formation en communication et en leadership en tant que membre de TI » (1981 : iii) qui lui donnent des bases solides pour concevoir ces programmes. Bien que Boland n'ait pas étudié la littérature TI, ses programmes sur les cassettes vidéo, « Techniques of Public Speaking » (« Techniques pour parler en public ») et « The Use of Humor in Public Speaking » (« L'utilisation de l'humour en parlant en public »), ainsi que son programme audiovisuel, « Listening With a Purpose » (« Écouter avec un objectif ») pourra fournir des supports alternatifs et actuels en matière d'enseignement de la communication, similaires à la série de cassettes vidéo TI « Be Prepared » (« Sois prêt »).

Bien que la plupart des travaux présentés ici donnent des informations concernant TI, leurs contenus semblent isolés. Par exemple, l'étude de Frischknecht de 1977 constitue le rapport le plus récent sur l'adhésion au sein de TI. L'étude de Leone-Rundell de 1993 peut offrir une perspective plus actuelle sur les aspects didactiques de TI, elle cite une grande partie du travail de Frischknecht pour présenter une perspective historique.

L'étude de Leone-Rundell (1993, voir Buquiran 2014 : 24) compare les programmes didactiques du Cours Dale Carnegie et de TI pour voir si les participants assimilent ce que les programmes ont à enseigner et si les participants considèrent l'enseignement de ces deux programmes comme efficace ou important pour leur vie.

L'auteur constate que les participants ont assimilé ce que leurs programmes respectifs ont tenté d'enseigner. Le groupe de l'échantillon Dale Carnegie se classe au premier rang en ce qui concerne la précision et la valeur personnelle, par opposition aux autres groupes d'échantillons. L'auteur signale également que les participants ont un « sentiment positif de soi grâce à la participation dans les programmes », et que « 100% des membres des deux groupes recommanderaient les programmes à

d'autres personnes » (Leone-Rundell 1993 : 117). Les participants aux cours de prise de parole répondent également positivement aux questions sur l'effet du cours Carnegie sur leur vie et sur leur confiance en eux pour parler. L'auteur conclut que les participants aux cours de Dale Carnegie et les membres de TI « considèrent que ces programmes ont changé leur vie et les ont rendus des personnes meilleures et plus confiantes en elles-mêmes » et « le sentiment positif de soi, vécu comme le résultat de la participation à ces activités, ne peut être négligé » (Leone-Rundell 1993 : 118). Les deux organisations fournissent une opportunité d'améliorer les compétences en communication et la confiance en soi grâce à des procédures d'enseignement similaires.

L'étude de Baucom (1995, voir Buquiran 2014 : 28) aborde un des aspects de l'aisance sociale : l'anxiété de prise de parole en public en relation avec la familiarité de l'auditoire. Baucom conclut qu'un sous-groupe important d'individus ressent plus d'anxiété en prononçant un discours devant un public familier que devant un public d'étrangers. Les résultats indiquent également que les membres qui ont des sentiments négatifs envers leur public ressentent une anxiété plus élevée que ceux qui se sentent neutres ou positifs à l'égard de leur public. L'auteur ne trouve pas de corrélation entre les répondants dont les antécédents de famille révèlent des sentiments d'anxiété de prise de parole en public élevés ou faibles.

Les autres études en matière d'aisance sociale et d'anxiété de prise de parole en public ne donnent pas beaucoup d'informations sur l'association. Il semble que les auteurs aient utilisé les membres de TI comme un échantillon de population, plutôt que comme un mécanisme à l'aide duquel ils pourraient populariser TI.

Kime (1998, cité dans Buquiran 2014 : 26) analyse le degré d'aisance ou de sécurité ressenti par les membres dans différents types de situations sociales depuis qu'ils ont adhéré à l'organisation.

L'auteur constate que les membres TM déclarent que leur niveau d'aisance de parole en public a augmenté de plus de 34% depuis leur adhésion à l'association, et que leur aisance de parole dans des situations sociales et professionnelles a augmenté de plus de 18%. L'auteur signale aussi que la satisfaction des répondants concernant leur vie sociale a augmenté de plus de 12% depuis leur adhésion à l'association. En plus, les analyses révèlent que l'aisance d'écoute des commentaires positifs a augmenté de plus de 15% et celle d'écoute des commentaires négatifs a augmenté de plus de 19%.

Kime conclut que les résultats d'estime de soi chez les répondants de sexe masculin sont en moyenne de cinq points plus élevés que ceux des femmes, et que plus un individu a participé souvent aux réunions, plus il est devenu compétent et à l'aise socialement.

Afin de combler un vide dans la recherche actuelle, ainsi que de fournir un profil actualisé des membres du TI et leurs raisons d'adhérer, Levine-Bremen (2000) a mené une enquête explicative qui a répondu aux questions de recherche suivantes :

- (1). Qui est le membre typique de TI, en fonction de son niveau d'études, de sa profession et de son âge?
- (2) Pourquoi les gens adhèrent-ils et restent-ils membres de TI ? Cela comprend la moyenne de la durée de l'adhésion et les principaux avantages dont bénéficient les membres en raison de l'adhésion.
- (3) Quel type de formation / expérience en communication les membres ont-ils à l'adhésion à TI, le cas échéant ? Comment les membres de TI évaluent leurs compétences orales avant et depuis qu'ils ont rejoint TI, et quelles recommandations ils ont pour améliorer l'organisation.

La revue de la littérature de la thèse comprend la nature et l'étendue de l'enseignement de la communication au niveau postsecondaire, ainsi que les théories d'affiliation et de loisirs.

L'étude indique que les participants rejoignent TI principalement à des fins professionnelles ou d'épanouissement. Ils restent dans l'organisation pour leur développement personnel et pour les amis. L'auteur conclut que TI reste un domaine de recherche fertile pour les chercheurs en communication, en particulier en ce qui concerne les opinions des enseignants en communication sur l'organisation et les études longitudinales de l'adhésion.

L'étude de Chen, réalisée en 2001, vise à comprendre la façon dont un groupe d'étudiants de premier cycle à Taiwan apprenant l'anglais langue étrangère utilise les ressources disponibles à l'université, c'est-à-dire un club TI, pour travailler sur l'apprentissage autonome et pour développer des compétences en anglais en dehors des cours. Les résultats de cette étude indiquent que ce club fonctionne comme un environnement utile où les membres bénéficient des ressources et des relations sociales pour réaliser un apprentissage autonome de l'anglais. Les participants du groupe focal de cette étude sont conscients de l'accordance de ce club et apprécient la possibilité de participer à ses activités, mais leur degré de participation est influencé par l'engagement individuel et la longueur de l'appartenance au club. Selon les résultats, les membres ayant plus d'ancienneté, étant plus impliqués, ont tendance à participer plus souvent aux activités du club et manifestent des comportements plus autonomes dans le développement de leurs compétences linguistiques. Dans leur participation aux activités du club, les participants rencontrent divers problèmes et conflits. En outre, les membres de la communauté d'apprentissage exercent une influence sur l'apprentissage des autres membres en termes de comportements autonomes et de degré de participation. Les contacts sociaux sont également d'une importance vitale pour le renforcement de la cohésion de la communauté d'apprentissage, qui influence la participation des membres et l'apprentissage futur.

On suggère tout d'abord que les enseignants et les professeurs pourraient encourager la création d'une communauté d'apprentissage, car le soutien social et le support interactif des membres de la communauté est d'une importance vitale pour le développement des compétences linguistiques et de l'autonomie des apprenants. Deuxièmement, les enseignants et les membres expérimentés de la communauté pourraient encourager la recherche d'aide dans la communauté d'apprentissage autonome et accorder plus d'attention au souci des apprenants de ne pas se rendre ridicules. On espère que cette étude pourra démontrer qu'une communauté d'apprentissage autonome des langues pourrait être une structure utile dans l'avenir de l'enseignement de l'anglais à Taïwan.

Chiang (2001) réalise une étude sur la mise en œuvre d'une réunion TM dans ses classes d'anglais (de premier cycle) à l'Université nationale Yang-Ming (ci-après YMU). Les résultats indiquent une réaction positive de ses étudiants. Les étudiants ont eu la possibilité d'interagir et de parler entre eux, améliorant ainsi leurs compétences en communication. De même, cette publication se concentre sur le format d'une réunion type TM réalisée dans une classe de compétences en communication professionnelle à l'Universiti Teknologi Petronas pour évaluer la réceptivité des apprenants et leur opinion sur l'utilité de ces méthodes dans l'acquisition de la compétence en production orale.

En outre, certaines recherches (Chou 2003 ; Chiang 2005 ; Sun 2008 ; Kuo 2010) intègrent l'approche TM dans les classes de langue pour étudier les effets de l'apprentissage. Elles adoptent le calendrier des réunions régulières des clubs TM dans les classes pour former la compétence en production orale en anglais. Les études montrent des résultats bénéfiques de l'application de l'approche TM dans

l'apprentissage en classe et les élèves apprécient ces expériences d'apprentissage tout à fait différentes par rapport à l'apprentissage dans les classes traditionnelles où l'enseignant joue le rôle principal.

Une autre étude, réalisée par Chiang, intitulée « TM clubs in Taiwanese Universities » (date non fournie), décrit comment les clubs universitaires TM sont gérés à Taiwan et analyse comment les enseignants peuvent soutenir ces clubs.

D'après Chiang (p. 9) un club TM efficace n'a pas seulement besoin de nouveaux membres, mais aussi d'un solide bassin de membres avec une ancienneté qui continuent à acquérir des compétences de communication et de leadership et peuvent également guider les nouveaux membres. Les répondants au questionnaire sont des membres permanents ; ils restent dans le club pour deux raisons principales :

1. Ils ont des relations enrichissantes avec les autres membres. Ils aiment leurs clubs qui sont des lieux chaleureux, pleins de vie, conviviaux et positifs. L'un d'entre eux dit, « Mon club est comme une famille. Nous nous soucions les uns des autres ». Un autre dit qu'il veut transmettre son expérience à ses pupilles.
2. Ils sentent qu'ils ont appris quelque chose et veulent apprendre encore plus. Certains ont été invités à agir comme leaders et veulent acquérir plus de compétences en leadership.

Pourquoi de nombreux membres restent pour un seul semestre et pas plus ? Par exemple, le club TM à l'YMU a généralement moins de huit membres qui continuent chaque semestre, bien que le nombre total des membres soit souvent de plus de 20. Les répondants au questionnaire ont énuméré les raisons suivantes qu'ils ont observées :

1. Ils sont trop occupés. Certains sont inscrits à des cours universitaires intensifs ou ont besoin de temps pour se préparer aux examens importants. D'autres appartiennent à plusieurs autres clubs ou sont sous pression pour trouver un emploi.
2. Ils perdent l'intérêt. La nouveauté se fane ou ils n'apprennent pas beaucoup au club.
3. Certains ont terminé leurs études.

L'étude montre aussi comment l'université soutient le club TM. Ainsi, le soutien de l'université est de quatre types :

1. Les enseignants aident à créer un club et assistent aux réunions pour apporter un soutien linguistique.
2. Les membres obtiennent des crédits universitaires en fréquentant le club car en prononçant des discours etc., ils remplissent les exigences du cours d'anglais. YMU a testé cette solution entre 2003 et 2010.
3. Presque toutes les universités permettent aux clubs TM d'utiliser gratuitement les salles de classe.
4. Les universités soutiennent financièrement les activités spéciales.

La question la plus populaire à chaque formation de leaders et d'union universitaire est de savoir comment maintenir la qualité des réunions des clubs TM. Voici quelques suggestions que les répondants ont données dans le questionnaire :

1. Être bien préparé. L'ordre du jour doit être bien organisé et chaque réunion doit avoir un thème principal. Tous les leaders et les membres jouant un rôle doivent savoir ce qu'ils ont à faire et ils doivent bien se préparer à l'avance (par exemple, un chronométrateur doit savoir quand lever le drapeau et il doit assurer un bon contrôle du temps).
2. S'amuser. Faire de l'humour. Créer une ambiance amusante et inciter les membres à être créatifs. Encourager tous les membres à montrer leurs talents. Utiliser des activités intéressantes pour que les membres puissent se détendre. Il peut y avoir de la danse, du chant ou des courts métrages dans la session de variété. Les thèmes de réunion ou les questions pour les improvisations peuvent se rapporter à des événements actuels et aux intérêts communs. Tenir des réunions spéciales de temps en temps, comme des réunions conjointes, des jours d'uniforme, de costume, de Noël, d'Halloween, des anniversaires, des dîners etc.
3. Apprendre efficacement. Inviter des orateurs connus et exceptionnels d'autres clubs pour qu'ils parlent comme orateurs invités ou évaluateurs. Un évaluateur individuel parle à l'orateur avant et après que celui-ci prononce son discours. Les autres membres peuvent également faire des commentaires à un orateur (par exemple, en écrivant sur le bulletin de vote).
4. Avoir un système de mentorat efficace. Par exemple, NCCU (National Chengchi University - Université nationale de Chengchi) a un système de groupe, appelé Système de Famille. Les « parents » de chaque famille encouragent les membres de leur famille à assister aux réunions, à prononcer des discours, à amener des amis et à participer à d'autres activités.
5. Montrer fréquemment son appréciation aux membres et aux leaders.

La thèse de Chou (2003) explore la possibilité de combiner les cours généraux de conversation avec une formation de prise de parole formelle en public par la modification du programme de formation de prise de parole TI, entreprise dans des classes avancées d'anglais langue étrangère. Ce programme propose des activités de conversation peu menaçantes, suivies par un programme de formation avec la conception d'activités à rôles multiples dans lesquels chaque participant est tenu de parler et d'interagir avec les autres. Chaque rôle a sa fonction spécifique pendant la réunion et un objectif de formation qui peuvent contribuer au développement des compétences en leadership et à une communication plus efficace.

Du point de vue des sujets, les activités diversifiées d'interaction intensives, basées sur des tâches, ont activé leur connaissance de la langue et ont renforcé leur compétence en communication à travers une formation stratégique de cette compétence. La forme de la réunion (jeu de rôles) leur a permis de s'immerger dans des rôles-fonctions variés. Ces relations de rôles ont élargi leur connaissance des différents aspects de l'utilisation de la langue en ce que la relation que les individus ont les uns avec les autres dans un acte de communication influence généralement la façon dont on se parle.

Les conclusions tirées des journaux des sujets et de deux observateurs indiquent également que grâce à l'auto-évaluation et à l'auto-réflexion, ces sujets sont devenus des apprenants autonomes et

autogérés, ce qui leur a permis d'être les co-constructeurs de leur contexte d'apprentissage à côté et en plus de l'enseignement donné par leur enseignant. Avec l'aide de l'interaction intensive pendant les sessions de conversation et des jeux de rôles pendant la formation de prise de parole sous forme de réunion, les classes se sont transformées en un groupe cohérent où les sujets se sentaient suffisamment en sécurité pour utiliser leur langue seconde, se soutenant et s'inspirant les uns les autres dans l'apprentissage. Avec l'enseignant à la fois comme enseignant, facilitateur et chef de groupe et avec les sujets comme participants actifs, ces deux cours de langue ont été transformés en groupes avec des liens forts entre leurs membres. Cet esprit d'équipe et la dynamique de groupe ont soutenu la motivation des sujets et les a aidés à demeurer actifs tout au long du semestre (à long terme). Grâce à la tenue de rôles, à l'observation et à la participation, en étant immergés dans ce programme de formation de prise de parole modifié, les sujets ont découvert de nouveaux rôles qu'ils pouvaient bien tenir et ont modifié leur perception d'eux-mêmes en plus d'accroître leur compétence en communication, grâce à quoi leurs présentations en public sont devenues plus réussies et agréables.

L'étude suivante (Nordin et Shaari 2005) a été réalisée dans les classes de compétences en communication professionnelle à l'Universiti Teknologi Petronas sur une base hebdomadaire, tout au long du semestre juillet-décembre 2004. L'étude analyse les questions suivantes :

1. À quel degré les apprenants sont-ils réceptifs à l'égard des réunions TM ?
2. Quelles sont les opinions des apprenants sur les réunions TM ?

Plus de 90% des apprenants estiment que les réunions étaient utiles et intéressantes. Selon eux, les réunions leur ont permis de prendre la parole, d'augmenter leur courage, de se sentir bien et de connaître les expériences fascinantes des autres. Krashen (1985), dans son hypothèse du filtre affectif, prétend qu'un apprenant qui est démotivé, tendu ou qui s'ennuie aura un faible niveau d'acquisition de la langue. Ainsi, l'opinion positive des apprenants sur les réunions TM les aiderait à acquérir des compétences de production orale et à améliorer leur capacité d'utiliser la langue.

Les réunions TM sont considérées comme amusantes et plus de 90% des apprenants reconnaissent qu'ils ont réussi à mieux connaître leurs amis. Les activités mettent l'accent sur la communication significative comme écouter des blagues, en apprendre plus sur les camarades de classe, exprimer ses propres opinions et partager les expériences. Ce qui nous conduit à l'idée que si l'on donne un sens à l'enseignement des langues aux yeux des apprenants, cela aide le processus d'apprentissage.

La réaction positive des apprenants à la question de savoir s'ils voudraient essayer des rôles différents si on leur donne plus de temps est en effet une bonne indication. Comme l'activité était réalisée seulement une heure par semaine pendant le semestre, tout le monde ne pouvait pas jouer tous les rôles. Cependant, l'enseignant a fait en sorte que tout le monde ait pu être orateur. 86 % des apprenants espèrent avoir une autre occasion de participer à des activités similaires. Cela montre clairement que les apprenants se sont amusés pendant ces activités.

71% des répondants observent que tout le monde a participé et a fait de son mieux pendant les réunions. Environ 69% d'entre eux pensent que tout le monde dans la classe se conformait à l'esprit de la participation. Une telle réponse indique que l'activité attire l'attention et l'intérêt des apprenants, ce qui signifie un environnement d'apprentissage plus stimulant.

Selon l'étude, 80% des apprenants estiment que les réunions auraient pu être améliorées en permettant aux participants de faire plus de commentaires et en veillant à ce que tout le monde participe activement aux réunions. Cependant, cela nécessite des classes plus petites en nombre. Dans le même temps, 46% des apprenants pensent que les plaisanteries devraient être améliorées, car ils estiment que certaines blagues n'étaient pas drôles. Cela pourrait être amélioré grâce à un ensemble de lignes directrices données par l'enseignant et grâce à un temps plus long pour la préparation.

Les données montrent également que plus de 70% des participants estiment que les réunions TM les ont aidés à apprendre comment parler anglais à voix haute, leur permettant d'écouter de bonnes opinions et des relations fascinantes. Cette réaction est une indication claire que les réunions TM sont une expérience intéressante et aident à développer des compétences en présentation orale.

Une autre étude, réalisée en 2006 par Chernrungruanghiran, examine l'importance de la prise de parole en public et les facteurs que le club TM utilise pour inciter les gens à rejoindre le club et à développer leur confiance en eux lors de la prise de parole en public. L'objectif de l'étude était de savoir comment les membres maîtrisent la prise de parole en public et développent la confiance en soi.

Les résultats de l'étude embrassent trois sections qui présentent: 1) des informations générales sur les répondants, 2) une analyse des facteurs motivant les membres à rejoindre le club, et 3) une analyse des facteurs développant la confiance en soi des membres du club et leur maîtrise de la prise de parole en public. Nous allons les présenter ci-dessous.

Quant à la première section, selon les questions générales, il a été montré que la plupart des membres, hommes et femmes d'âges et de formations différents, considéraient la prise de parole en public comme importante, en particulier les hommes d'affaires. La plupart d'entre eux sont des employés. On peut sous-entendre que parler en public est un outil essentiel qui améliore leurs performances professionnelles et leur croissance personnelle.

S'il s'agit des facteurs qui motivent les membres à rejoindre le club, ceux-ci sont présentés comme suit.

La plupart des membres étaient fortement d'accord pour dire que les facteurs les motivant à rejoindre le club étaient le développement de la confiance en soi à 56,25 %, la formation aux compétences de communication à 50 %, un emplacement pratique à 43,75 %, une atmosphère conviviale et le développement de la personnalité à 37,50 %, une arène de parole unique et formation en leadership à 34,38 %, amélioration des personnes qui ont rejoint le club à 31,25 %, incitation d'un ami à 25 %, réputation du club et coût bon marché à 18,75 %, méthode d'enseignement/atelier sous forme de réunion de club à 12,50 %, récompenses de prise de parole/ certificats à 9,38 %, magazine mensuel et concours de discours avec les autres branches du club à 6,25 %.

Les réponses de la dernière section indiquaient les éléments offerts par le club TM pour aider ses membres à développer leur confiance en soi et à améliorer leurs compétences de prise de parole en public. C'étaient des sujets de table ou une séance de réflexion rapide, une évaluation de la parole, des rôles dans la conduite de la réunion du club, une séance de discours préparée et un environnement d'apprentissage positif.

L'étude de Sun (2008) rend compte de l'intégration de l'approche TM à la production orale dans une classe d'anglais langue étrangère.

Les résultats de cette étude indiquent que les apprenants voient la prise de parole en public comme une compétence qui s'apprend. Les résultats qui soutiennent cette généralisation sont multiples : après un

semestre d'utilisation de l'approche TM de la prise de parole en public, les apprenants dans cette étude présentent une réaction tout à fait positive à cette approche. Comme elle consiste à réaliser différentes tâches à chaque réunion, les apprenants signalent une amélioration non seulement de leurs compétences de prise de parole en public, mais aussi de leur maîtrise de l'anglais et de leur compétence affective et sociale. Les résultats en ce qui concerne l'amélioration des compétences linguistiques (écouter, parler, lire, écrire, vocabulaire, prononciation et communication) indiquent que les apprenants considèrent l'approche TM comme un facteur facilitant leurs compétences en anglais. Ils rapportent également une amélioration de différentes questions relatives à la prise de parole en public (c'est-à-dire le langage du corps, le trac, l'expression, le développement d'idées, l'organisation et la variété vocale). L'approche TM a également permis aux étudiants de renforcer leur confiance en eux et d'augmenter leur motivation pour la prise de parole en public, en cultivant des relations interpersonnelles amicales et de soutien. Les étudiants ont également développé de meilleures compétences en leadership en agissant comme présidents de réunions ou évaluateurs. Des résultats similaires sont également évidents dans les données qualitatives en ce qui concerne l'attitude des apprenants envers l'approche TM en classe de communication.

A Taiwan, les élèves des écoles élémentaires commencent à apprendre l'anglais en troisième classe depuis 2005. Après avoir appris l'anglais pendant quatre ans, ils entrent à l'école secondaire. Mais beaucoup d'entre eux ne parlent toujours pas anglais, ni en classe ni hors de l'école. Selon le plus récent rapport sur les compétences en anglais langue étrangère, en 2006 et 2007, Taiwan était 18^e sur 30 pays asiatiques au test TOEFL et 13^e sur 14 pays au test IELTS. Les résultats indiquent une baisse d'efficacité de l'apprentissage de l'anglais, parce que le nouveau système de test comprend des sections d'écoute et de prise de parole, tandis que les tests traditionnels consistaient uniquement en examens de lecture et d'écriture. Les parents et les autorités éducatives font de nombreux efforts dans le domaine de l'enseignement de l'anglais à Taiwan ; malgré cela, les compétences d'expression orale et d'écoute des apprenants taiwanais sont, pour la plupart, faibles.

Ainsi l'objet de l'étude de Kuo (2010) était d'aider les élèves de premier cycle du secondaire à prendre l'habitude d'utiliser l'anglais comme un outil d'expression au moyen du Modified Toastmasters Program, en classe, une fois par semaine.

Les principales conclusions sont les suivantes : (1) il est possible de développer un modèle idéal d'enseignement en utilisant le MTP pour améliorer les compétences en langue anglaise au premier cycle de l'école secondaire, s'il est soigneusement planifié à l'avance ; (2) ce programme peut réduire l'anxiété de parler et améliorer la motivation dans les classes d'anglais langue étrangère ; (3) il peut améliorer la différenciation dans les épreuves écrites ; (4) il aide à apprendre l'autonomie.

L'étude de Han (2011) se concentre aussi sur une communauté d'apprentissage du club TM. Afin d'étudier les raisons qui amènent les Taïwanais à participer régulièrement à l'activité d'un club, quatre orientations (la connaissance, l'outil, le voyage et l'amitié) de Kruidenier et Clément (1986) ont été utilisés pour comprendre la motivation des membres de TM. Ceux-ci ont également évalué leurs progrès après les réunions de TM ; les zones d'améliorations ont été classées selon les composants de compétence de production orale (Shumin 2002 : 207) et les objectifs fixés par TI. Finalement, l'opinion générale des membres à l'égard de la valeur du club TM a été analysée en ce qui concerne la confiance en soi, l'apprentissage de l'autonomie, le sentiment d'appartenance et les avantages d'apprentissage perçus.

Les résultats révèlent que les membres de TM se sont inscrits au club essentiellement pour apprendre l'anglais et la prise de parole en public ; l'amitié était le deuxième facteur important pour

le développement des relations interpersonnelles. En outre, une appartenance plus longue à TM est considérée comme bénéfique aux progrès des membres (tels qu'ils les perçoivent). Les membres qui consacrent leur temps à participer régulièrement aux réunions TM estiment qu'ils font de plus grands progrès en anglais. Enfin, les membres pensent que le club TM est un environnement d'apprentissage agréable et ont un sentiment d'appartenance à TM, ce qui montre qu'un club TM est une communauté d'apprentissage avec de nombreux avantages. En outre, il s'avère qu'une appartenance à long terme à TM contribue à la confiance en soi et à l'autonomie d'apprentissage ; cependant, il n'existe aucune garantie.

L'objectif principal de l'étude suivante (Hsu 2012) est d'analyser les effets de 20 clubs TM d'université à Taiwan, menant à l'amélioration de la conscience générale de ses membres. Dans le concept d'apprentissage coopératif, on utilise des stratégies comme la promotion des opinions globales en partageant différents concepts culturels au sein du programme de réunions TM, des ateliers de groupe comme une interaction structurée, des activités de communication et des activités individuelles d'expression orale, sans se soucier des erreurs grammaticales. En utilisant le paradigme de la recherche qualitative en termes de groupe de discussion et des entretiens individuels, la présente étude recueille les opinions générales des étudiants de premier cycle ainsi que leurs observations perspicaces pour comprendre les implications de ces stratégies coopératives. Les résultats indiquent que les programmes parascolaires dans le cadre des activités universitaires existantes, comme les clubs universitaires TM, sont capables de développer les opinions générales des étudiants et / ou peuvent aider à diminuer le choc culturel au sein d'une éducation supérieure compétitive avec des membres très divers.

Compte tenu de la croissance rapide et des contributions perçues des clubs TM dans les écoles, une autre étude de Hsu (2013) cherche à fournir une analyse empirique des divers facteurs qui soutiennent les contributions et l'influence des clubs de langues en milieu scolaire à Taiwan. Les résultats indiquent que les apprenants sont aidés par les méthodes de ces clubs, consistant à *combler le fossé* entre les connaissances acquises et l'application effective des compétences en communication. Enfin, l'adaptation des clubs de langues dans les écoles révèle de nouvelles idées intéressantes dans la didactique des langues.

Le but de l'étude de Buquiran (2014) était d'explorer les facteurs de rétention parmi les membres inscrits à TI et d'enquêter sur les caractéristiques ou les tendances liées à la rétention et à l'attrition des membres de TI.

Les résultats ont révélé que les membres rejoignent TI pour l'auto-amélioration et le développement de l'expression orale : le but du programme de TI. Les sondages ont révélé que 45 % des membres rejoignent TI pour améliorer leurs compétences en communication et faire progresser leur carrière. 56% ont indiqué que la participation et l'assiduité constantes aux réunions de TI les avaient aidés à surmonter leur peur de parler en public. 57 % des membres ont déclaré qu'ils restaient membres de TI pour diminuer leur peur de parler en public, améliorer leur communication et participer à des concours de discours.

Le sondage a indiqué que 64 % des membres ont apprécié les activités qui leur ont permis de prendre la parole lors des réunions du club. 39% des membres interrogés ont pu obtenir leurs prix de communicateur compétent et de leader compétent.

La commodité et l'emplacement du club étaient importants pour les membres en termes de fréquentation. Les membres assistaient aux réunions lorsqu'il y avait suffisamment de places de stationnement, le club était situé au centre et accessible aux transports en commun, et le club était confortable et propice aux réunions de club.

L'étude la plus récente, réalisée en 2020 par Suryani, visait à déterminer si TM peut améliorer les compétences orales des étudiants et sa contribution au score d'expression orale et la différence significative entre le groupe expérimental et le groupe témoin. La recherche a impliqué 20 étudiants de l'école secondaire à Palembang en Indonésie en tant que groupe expérimental. Ils ont reçu des cours d'anglais via TM.

D'après les résultats, on peut conclure qu'il existe une différence significative dans les compétences d'expression orale des élèves entre le groupe expérimental et le groupe témoin dans toutes les variables de la parole après le traitement.

De plus, la session d'évaluation lors de la réunion TM a aidé les étudiants à évaluer leur grammaire et leur vocabulaire. « La meilleure façon d'améliorer vos compétences en expression orale est par l'évaluation » (Slutsky et Aun 1997 : 153, cité dans Suryani 2020 : 55). À son tour, cela pourrait améliorer leur grammaire et enrichir leur vocabulaire. TM offre de nombreux avantages et impacts sur l'amélioration des compétences en anglais, y compris ses variables telles que la compréhension, la prononciation, la grammaire, le vocabulaire et le rythme. Le chercheur propose d'appliquer cette méthode dans une classe de 20 à 30 élèves.

Conclusions

Dans cet article nous avons présenté une revue des recherches universitaires sur l'utilisation de la méthode TM dans les cours de LE.

Les réunions TM sont des activités d'« apprentissage par la pratique » pendant lesquelles chaque apprenant doit parler. En prenant des rôles spécifiques, le processus d'apprentissage montre l'apprentissage actif comme une attitude opposée à l'approche centrée sur l'enseignant. En s'appuyant sur l'hypothèse d'input compréhensible de Krashen (1985) et l'hypothèse d'output de Swain (1985), cette activité favorise le développement de toutes les compétences : parler, écouter, écrire et lire. Les apprenants doivent lire attentivement les documents pour comprendre les règles et les rôles qui leur sont assignés. Ils doivent également faire des lectures et planifier les détails avant de parler. Les apprenants doivent écouter attentivement les présentations quel que soit leur rôle : celui du public, des évaluateurs ou de l'orateur. Par conséquent, les quatre compétences prennent part à cette activité.

Les clubs TM universitaires deviennent de plus en plus populaires car de nombreux étudiants trouvent que ces clubs sont de bons endroits pour améliorer leur langue étrangère. Le succès de ces clubs peut être attribué en partie au fait qu'au moins deux importantes approches d'enseignement des langues sont utilisées pendant les réunions : l'approche communicative et l'apprentissage centré sur l'apprenant.

Lors d'une réunion typique d'un club TM, la langue est utilisée pour la communication réelle et il y a beaucoup d'interactions entre les membres. Par exemple, le maître de cérémonie présente ses assistants et les orateurs ; ensuite, le meneur de session de loisirs raconte des blagues ou introduit un jeu pour divertir les membres. Ensuite, les orateurs prononcent les discours préparés pour informer, divertir, convaincre ou inspirer le public, illustrant souvent leurs arguments d'anecdotes personnelles. Lors des improvisations, le meneur pose des questions qui intéressent les membres et les improvisateurs répondent immédiatement avec leurs propres opinions ou idées. Ensuite, les évaluateurs individuels et

l'évaluateur général commentent les discours des orateurs et font des suggestions constructives. Enfin, l'évaluateur de la langue suggère comment les orateurs pourraient améliorer la précision de leur langue.

Le programme TM accorde une très grande importance aux évaluations (toujours objectives et encourageantes), car c'est grâce à elles que les étudiants progressent. Une fois l'évaluation orale présentée, le rôle de l'évaluateur n'est pas encore fini. Le formulaire du manuel servira non seulement à exprimer de manière plus détaillée les idées de l'évaluation orale, et d'y noter d'autres points non mentionnés oralement, qui peuvent néanmoins être utiles à l'orateur, mais il sera également utilisé comme base à l'évaluation des projets.

Les évaluations sont riches d'enseignement. Chaque évaluateur apporte des suggestions précises en ayant à sa disposition de nombreux formulaires telles que : les rapports de chronométrage, les bulletins d'évaluation des discours préparés et les cartables des évaluateurs. Si un évaluateur n'est pas satisfait de la performance d'un membre, il peut demander que le membre réalise cette tâche (un discours sur un sujet donné) encore une fois. Les membres n'ont pas de délai spécifique dans lequel ils doivent prononcer les discours qui leur sont assignés.

Certes, un club TM offre un environnement d'apprentissage centré sur l'apprenant. Le contenu de la plupart des discours correspond aux expériences, origines, intérêts, besoins etc. de l'orateur. En outre, l'apprenant apprend par la pratique (c'est-à-dire, en parlant pendant chaque réunion) et fait des choix relatifs au sujet qu'il veut apprendre, quand il veut l'apprendre etc. Quand il termine les dix discours de base, il peut choisir deux des 16 manuels avancés pour se préparer à ses dix discours suivants. Ces manuels avancés couvrent les sujets suivants : les discours de persuasion, savoir divertir, la présentation technique, parler pour informer, parler avec humour, le leader de discussion etc. L'orateur peut choisir ce qu'il préfère pour améliorer les compétences qu'il a le plus besoin de développer. Par exemple, s'il veut parler pour présenter des informations, il a la liberté complète de choisir un sujet et de le rechercher. En outre, un membre de TM peut imposer son propre rythme d'apprentissage. Certains membres terminent leur dix premiers discours en trois mois, d'autres en trois ans.

Qui plus est, dans une classe de prise de parole basée sur les méthodes TI, les apprenants travaillent ensemble en tenant des rôles différents pendant une réunion. Cette coopération conduit à la création d'un environnement d'apprentissage qui est plus positif et facilite l'apprentissage plus que l'environnement d'apprentissage dans les classes traditionnelles de prise de parole. Dans une classe de prise de parole basée sur les méthodes TM, cette coopération favorise des relations sociales qui sont plus positives que celles qui sont caractéristiques des classes traditionnelles de prise de parole.

Finalement, pendant une réunion TM, les apprenants doivent réfléchir tous seuls comment tenir leur rôle et doivent même réaliser des recherches qui renforcent le contenu de leurs discours. L'apprentissage autogéré renforce la motivation des apprenants, mais cet apprentissage n'est pas caractéristique des classes traditionnelles de prise de parole. L'enseignement basé sur les méthodes TM permet aux apprenants de devenir des apprenants indépendants alors que les classes traditionnelles de prise de parole transforment l'apprentissage en un résultat qui dépend principalement de l'enseignant ou d'un texte unique. En effet, par des vidéos de discours enregistrés en classe, l'approche TM peut transformer les apprenants en leurs propres enseignants en leur permettant d'évaluer leurs propres forces et faiblesses. Ces transformations sont absentes de la plupart des classes traditionnelles de prise de parole.

Références

- Blanding, Ted (1957) « A New Approach to an Old Problem. » [Dans:] *Today's Speech*. Volume 5; 16–18.
- Boyd, Stephen D. (1975) « Insights on Speech Evaluation from Toastmasters and Dale Carnegie. » [Dans:] *Speech Teacher*. Volume 24/4; 379–381.
- Buquiran, Elueterio S. (2014) *Factors Affecting Members' Retention in Toastmasters International*. Thèse de doctorat non publiée. Californie, Malibu, CA : Pepperdine University.
- Chen, Chieh-Feng (2001) *The Relationship Between English Learning Experience, English Anxiety and English Comprehension Ability of the Junior High School Student*. Mémoire de maîtrise non publié. Taiwan : National Kaohsiung Normal University.
- Chernrungruanghiran, Salin (2006) *A Study of Toastmasters Speaking Club's Members in Developing Self-Confidence by Overcoming Fear of Public Speaking*. Mémoire de maîtrise non publié. Taïland : Srinakharinwirot University.
- Chiang, Freda (2001) « Implementing the Toastmaster Tradition in the University Language Classroom Setting. » [Dans:] *Hwa Kang Journal of TEFL*. Volume 7; 99–116.
- Chiang, Freda (2005) « Toasting Our Learning: Introducing Yang Ming University Toastmasters Club. » [Dans:] *Journal of General Education*. Volume 8; 147–161.
- Chiang, Freda (n.d.) *Toastmasters Clubs in Taiwanese Universities*. [Sur:] https://gecweb.ttu.edu.tw/image/doc/TTUGEC_Journal/7th_5.pdf [consulté le 10/06/2022].
- Chou, Pauline (2003) *English Speech Teaching through Group Dynamics and the Modified Toastmasters International Speech Training Program*. Mémoire de maîtrise non publié. Taiwan: National Tsing Hua University.
- Guberman, Ainat (2006) *Increasing the Quality of Feedback within a Toastmasters Club*. Mémoire de maîtrise non publié. United States of America, Washington: Bastyr University.
- Han, Pei-Chen (2011) *An Exploration Study of Toastmasters Clubs in Taiwan: Members' Motivation, Self-Perceived Improvement, and Overall Perception*. Mémoire de maîtrise non publié. Taiwan: National Chiao Tung University.
- Hsu, Tsu-Chia (2012) « Enhancing College Students' Global Awareness through Campus Toastmasters Clubs. » [Dans:] *International Journal of Research Studies in Education*. Volume 1/1; 21–34.
- Hsu, Tsu-Chia (2013) « Analysis of Contributions of In-School Language Clubs in Taiwan. » [Dans:] *The Asian EFL Journal Quarterly*. Volume 15/1; 165–189.
- Kalińska, Sylwia (2013) « TM – une approche novatrice d'entraînement à la communication chez les étudiants du FLE. » [Dans:] *Annales Universitatis Mariae Curie-Sklodowska, sec. FF Philologiae*. Volume 29/2 ; 45–58.
- Kalińska, Sylwia (2009) « Méthodes de diagnose des échecs scolaires des étudiants des langues étrangères : Pourquoi est-ce si difficile pour les étudiants de parler ? » [Dans:] Zofia Jancewicz (éd.) *W dialogu języków i kultur*. Warszawa : LSW w Warszawie; 135–145.
- Krashen, Stephen (1985) *The Input Hypothesis: Issues and Implications*. London: Longman.
- Kruidenier, Bastian, Clément Richard (1986) *The Effect of Context on the Composition and Role of Orientations in Second Language Learning*. Québec: International Center for Research on Bilingualism, Québec City.
- Kuo, Lichin (2010) *Using Modified Toastmasters Program in Junior High School English Classroom to Enhance Student's Speaking Abilities*. Mémoire de maîtrise non publié. Taiwan: Southern Taiwan University.
- Levine-Bremen, Ellen B. (2000) *'Welcome, Fellow Toastmasters': The History and Membership of a Public Speaking Phenomenon*. Mémoire de maîtrise non publié. Las Vegas: University of Nevada.

- Łuszczynska, Sylwia (2018) *Approche TM, réduction de l'anxiété langagière et développement des compétences de prise de parole en public chez les étudiants de FLE*. Szczecin: Uniwersytet Szczeciński.
- McCanna, E.S. (1975) *Changes in Self-Actualization as Effected by Providing Toastmasters Training to Employers of a Government Agency*. Mémoire de maîtrise non publié. Los Angeles : University of Southern California.
- Nordin, Shahrina M., Zullina H. Shaari (2005) « Implementing the Toastmasters Tradition in the L2 Classroom. » [Dans:] *The English Teacher*. Volume 34; 60–66.
- Paul, Aldrich K. (1965) « An Old Idea Made New – Speakeasy. » [Dans:] *Central States Speech Journal*. Volume 16; 126–128.
- Porter, Wyne W. (1950) « Toastmasters International. » [Dans:] *Western Speech*. Volume 14; 28–30.
- Porter, Wyne W. (1949) *Toastmasters International Organization as an Agency for Meeting Certain Oral Communicative Needs of its Members*. Mémoire de maîtrise non publié. Whitter, California, United States: Whitter College.
- Preng, David E. (1973) *An Investigation into the Effect of Organizational Participation and Participatory Decision-Making as Perceived by a Group of Toastmasters*. Mémoire de maîtrise non publié, Chicago: DePaul University.
- Shumin, Kang (2002) « Factors to Consider: Developing Adult EFL Student's Speaking Ability » [Dans:] Jack C. Richards, Willy A. Renandya (éds) *Methodology in Language Teaching : an Anthology of Current Practice*. New York: Cambridge University Press; 204–211.
- Slutsky, Jeff, Aun Michael (1997) *The Toastmasters International Guide to Successful Speaking*. Chicago, Illinois: Dearborn Financial Publishing, Inc.
- Smedley, Ralph C. (1959) *The Story of Toastmasters*. Rancho Santa Margarita, California: Toastmasters International, Inc.
- Sun, Yu- Chih (2008) « The Toastmasters Approach: An Innovative Way to Teach Public Speaking to EFL Learners in Taiwan. » [Dans:] *RELC Journal*. Volume 39/1; 113–130.
- Suryani, Lusi (2020) « Enhancing Students' English Speaking Skills through Toastmaster Program ». [Dans:] *Lingua Jurnal Bahasa & Sastra*. Volume 21/1 ; 51-57.
- Swain, Merrill (1985) « Communicative Competence: Some Roles of Comprehensible Input and Comprehensible Output in its Development. » [Dans:] Susan Gass, Carolyn Madden (éds) *Input in Second Language Acquisition*. New York: Newbury House; 235–256.
- TM International, Inc. (2008) *Savoir communiquer. Un guide pratique pour devenir meilleur orateur*. Santa Ana, California : T.I., Inc.