

La gestion du plurilinguisme au sein de l'entreprise et la formation à la traduction à des fins professionnelles

Mohammed Zakaria ALI-BENCHERIF
Université de Tlemcen / CRASC Oran

*« Le traducteur n'est pas né communicateur, il l'est devenu sous l'effet de l'évolution technologique et socioculturelle. Mais avec l'essor de l'Internet et de la société de l'information, il a été amené à intégrer dans son travail une part de plus en plus grande de communication. »
Mathieu GUIDERE (2009: 17).*

Mots-clés: *entreprise et plurilinguisme, formation de traducteurs, communication professionnelle, langue de spécialité, traduction de spécialité, langues étrangères appliquées.*

Résumé: *Cet article propose de s'interroger sur l'importance de la traduction au sein de l'entreprise à une époque où le plurilinguisme, la mobilité des individus, la délocalisation des entreprises sont inhérentes aux règles imposées par la mondialisation. Nous voudrions plus précisément mettre l'accent sur l'offre de formation à la traduction à des fins professionnelles. Pour ce faire nous tenterons de mettre en relief les particularités du paysage socioéconomique algérien ainsi que les questions relatives aux langues*

en présence et au rôle de la traduction pour le développement.

Introduction

Nous nous proposons à travers notre contribution de mettre l'accent sur l'offre de formation linguistique à des fins professionnelles pour les traducteurs de métier et ceux maîtrisant plusieurs langues. En nous penchant sur le rôle que joue la traduction à l'heure de la mondialisation (BRUNETTE & CHARRON, 2006) et du pluralisme linguistique qui la soutient, nous constatons que les chefs d'entreprise s'efforcent d'améliorer leurs activités et de les adapter à la réalité socioéconomique. Ils cherchent en effet des moyens efficaces pour gérer au mieux les besoins de l'entreprise en matière de traduction. De ce fait, la formation des professionnels en traduction s'impose et impose une politique linguistique de l'entreprise. L'examen de cet état de fait, nous a amené à poser les questions de recherche suivantes: Quels sont les besoins de l'entreprise en traduction pour gérer la communication professionnelle pluri-lingue? Quels sont les besoins des professionnels (salariés) en matière de formation en traduction? Quels plans de formation sont proposés sur le marché? S'agit-il d'une formation en *traduction sur objectifs spécifiques*?¹

La gestion du plurilinguisme au sein de l'entreprise et la formation à la traduction à des fins professionnelles

Nous émettons l'hypothèse que les besoins en matière de formation en traduction pour les professionnels de l'entreprise algérienne, caractérisée par le plurilinguisme, sont grandissants et les moyens techniques, pédagogiques et didactiques qui existent² déjà semblent peu efficaces.

De prime abord, on se demande s'il y a vraiment des services internes de traduction au sein de l'entreprise ou il s'agit de bureaux de sous-traitance (service de traduction externe) qui traduisent pour le compte des entreprises (GOUADEC, 1989), sachant que l'économie de marché et la compétitivité exigent la maîtrise des langues car ces dernières sont considérées comme un vecteur de productivité et de compétence. Former le personnel de l'entreprise aux langues de travail et à la traduction est une nécessité pour assurer une qualité professionnelle aux plans de la communication de l'entreprise et du métier exercé par les employés. En effet, le contexte social, les activités professionnelles d'un pays et la situation sociolinguistique sont autant d'éléments qui font que certaines langues sont présentes plus que d'autres. En outre, l'évolution des mass médias, l'omniprésence des nouvelles technologies de l'information et la communication (NTIC) supposent une communication orientée (GUIDERE, 2009) et « une veille multilingue » (GUIDERE, 2008) dans les différents domaines de la vie sociale.

1. Méthodologie: *outils, terrain et population d'enquête*

Pour mener à bien cette recherche, nous avons mené une enquête de terrain auprès de chefs d'entreprise et d'employés chargés de la communication professionnelle. Pour ce faire, nous avons choisi comme outils méthodologiques l'entretien semi-directif à visée exploratoire, et ce dans le but d'analyser les besoins langagiers³ des professionnels de la communication de l'entreprise qui sont appelés à traduire.

Le terrain professionnel ne cesse de susciter de l'intérêt dans le domaine des sciences du langage en tant que terrain où la communication présente des spécificités que l'on doit observer de près pour comprendre ses contours. Ainsi, l'accès au terrain professionnel nécessite des outils spécifiques pour observer les pratiques langagières et recueillir des données pour l'analyse. Notre protocole d'enquête est basé sur deux étapes: l'observation par le biais d'entretiens semi-directifs ainsi l'examen des documents écrits utilisés au sein de l'entreprise. Pour des raisons de confidentialité (relatives au secret professionnel) nous ne donnerons pas les détails sur l'identité des personnes interrogées et sur l'entreprise; ce qui a été exigé par certains enquêtés. Pour assurer l'anonymat nous utiliserons respecti-

vement enquêté et le nom de l'entreprise dans laquelle il travaille.

2. La réalité plurilingue de l'entreprise algérienne: *contexte sociolinguistique et contexte socioéconomique*

Le contexte socioéconomique algérien a connu des changements considérables depuis plus d'une vingtaine d'années. Les réformes économiques, la restructuration des entreprises, l'émergence des entreprises privées et l'ouverture du marché à la compétitivité imposent une nouvelle vision quant à la communication de l'entreprise.⁴ Celle-ci est sous la dépendance des langues en présence et du rôle qu'elles peuvent jouer en tant que langues de l'économie. Nul ne peut nier l'importance des langues dans le secteur du travail (BOUTET, 1995; 2001) à une époque où plurilinguisme et mondialisation riment ensemble. L'Algérie, en tant que pays plurilingue, s'inscrit bien dans la logique de la mondialisation qui exige à toute nation une existence réelle en tant qu'entité ayant ses propres caractéristiques: linguistiques, culturelles, économiques, technologiques et politiques.

Le besoin de l'entreprise algérienne en matière de traduction est grandissant. Beaucoup de chefs d'entreprise font appel aux services de traduction (bureaux externes de traduction ou traducteurs

libéraux) pour traduire les documents internes (imprimés, factures, rapports, fascicules, modes d'emploi, etc.) ou encore pour assurer la traduction dans le cadre d'une communication orientée (GUIDERE, 2009) lors de rencontres avec les fournisseurs de produits importés de l'étranger. Ceci étant, la traduction est considérée comme moyen de communication orientée (FRANJIE, 2008).

Aujourd'hui, certaines entreprises lancent des appels d'offre pour embaucher du personnel diplômé en traduction en mettant l'accent sur la connaissance de telles ou telles langues étrangères. Le niveau de qualification demandé repose essentiellement sur la maîtrise des langues et non pas sur la traduction en elle-même. Dans le même temps, ils exigent à ce que ce traducteur apporte sa contribution à l'entreprise en tant que professionnel. A l'exception de certaines entreprises⁵, la question de la traduction en tant stratégie de développement économique semble être ignorée. Sur le terrain, on voit bien que la demande de formation en langues étrangères s'accroît chez les travailleurs dans les deux secteurs public et privé. Ils se dirigent souvent vers les centres de langues pour apprendre non seulement la langue pour la communication ordinaire mais aussi à des fins professionnelles. Dans ce sens, certaines entreprises ont signé des contrats avec les centres intensifs de l'enseignement des langues ou les centres culturels français pour former leur personnel en langues. A

côté de cette réalité, beaucoup de diplômés en traduction exercent au sein des entreprises en tant que traducteurs⁶ ou interprètes mais sans qualifications en tant que « traducteurs de métier » formés en traduction spécialisées et possédant un savoir-faire spécifique (ADAMI, 2007).

3. Analyse des données du terrain: *besoins du marché, besoins de l'entreprise et besoins des professionnels?*

Les résultats de l'enquête révèlent plusieurs choses à la fois. Une forte demande de formation à la traduction est aujourd'hui à l'œuvre dans certaines entreprises pour le personnel déjà qualifié en langues étrangères. Mais en l'absence d'établissements spécialisés, les demandeurs font appel dans certains cas à des traducteurs pour compléter le travail fait par le personnel de l'entreprise. Il s'agit le plus souvent d'un travail d'expertise et/ou de révision. Dans le cas échéant, ce travail d'expertise doit répondre à un besoin particulier immédiat qui est censé orienter la communication. Ce type de communication désigne selon Mathieu GUIDERE (2009: 14): « ... le sens dans lequel le (s) locuteur (s) souhaite (nt) que soit interprété son/leur messages ». Ainsi, on note que le besoin en traduction est tout à la fois communicationnel et informationnel puisque l'accès à la communication est une nécessité qui peut être considérée comme une valeur ajoutée pour marquer la crois-

sance économique. De ce fait, la veille multilingue s'impose comme stratégie économique et impose de nouvelles pratiques pour acquérir et/ou traduire l'information. La veille au multilinguisme est considérée comme « ... l'activité du suivi informationnel effectué parallèlement en deux ou plusieurs langues concernant un sujet spécifique ou domaine particulier » (GUIDERE, 2008: 7).

La réalité du terrain est toute à la fois complexe et paradoxale puisque la demande y est au même moment où l'offre de formation fait défaut. Outre la formation qu'offre l'université, on ne trouve pas d'écoles de traduction spécialisées ou assurant des formations à la carte. A côté de ces considérations, beaucoup de chefs d'entreprise ne mesurent pas l'impact de la traduction sur le développement. Ils font donc appel, comme il a été signalé plus haut, soit aux locuteurs/scripteurs plurilingues soit aux diplômés en traduction⁽⁷⁾ qui n'ont aucune pratique professionnelle en traduction en amont. C'est ce qu'affirment certains enquêtés:

« Nous recrutons des diplômés en langues étrangères ou en traduction sans pour autant nous demander s'il ont suivi une formation à caractère académique ou professionnel ».

Cependant, les diplômés en traduction eux-mêmes sont demandeurs de formation ou de stages

pour améliorer leur compétence et prestation. Pour revenir sur l'attitude des entrepreneurs et des chefs d'entreprise envers le rôle de la traduction dans ce siècle de l'information et du pluralisme linguistique, nous dirons qu'ils sont conscients de l'ampleur de la traduction pour gérer la communication au sein de l'entreprise moderne. Toutefois, ils semblent peu informés de ce que traduire pour l'entreprise veut dire. Ils ignorent également tous les métiers qui lui sont associés: de terminologues, de documentalistes, d'interprètes, etc. Le sujet de la traduction dans le domaine professionnel mérite des enquêtes plus larges pour analyser les besoins en matière de langues de travail et de traduction, et par là gérer au mieux le plurilinguisme au sein de l'entreprise.

4. Offres de formation en langues de spécialité et en traduction: *une formation à la carte?*

Existe-t-il une offre de formation à la traduction à des fins professionnelles? La réponse ne peut être que non puisqu'il n'y a pas de demande à proprement parler qui fait appel aux formateurs offrant des formations à la carte (à des fins professionnelles). On remarque qu'au sein des entreprises les gens ont besoin d'être formés en langues et en traduction. Mais cette demande reste motivée par des besoins immédiats et elle n'est pas conforme aux principes du développement durable. Actuellement, le véritable besoin est assujéti aux règles socioéco-

nomiques, celles de l'économie du marché où la production et la distribution d'un produit exigent une langue de communication plutôt qu'une autre.

La question de l'offre et de la demande de formation n'est pas encore rentrée dans les mœurs économiques algériennes comme moteur de développement. Dans ces conditions, une étude détaillée du terrain est nécessaire pour analyser les besoins des entreprises en matière de traduction et de formation en traduction spécialisée pour ainsi aspirer à créer des services de traduction internes, et par là arriver à envisager un type de formation selon les domaines d'intérêt de chaque entreprise. De plus en plus, on considère l'enseignement des langues de spécialité sous l'évolution des métiers qui nécessitent la maîtrise de certaines langues locales ou étrangères présentes dans le paysage socioéconomique en tant que moyen de communication et de développement comme le montrent les propos de Guilhène MARATIER-DECLÉTY (2007: 8-9) pour ce qui est la langue française en France (considérée comme pays multilingue):

« L'évolution des métiers nécessite en outre une bonne connaissance du français pour appréhender les techniques et les procédures de qualité et de sécurité qui sont en perpétuelle évolution. Pour l'entreprise, l'absence de maîtrise entraîne une productivité et une performance moindres. Les deux enjeux, pour le salarié et pour l'entreprise, sont très proches. En effet,

La gestion du plurilinguisme au sein de l'entreprise et la formation à la traduction à des fins professionnelles

celui qui ne maîtrise pas le français génère une productivité moins importante, il peut donc être licencié plus facilement et aura beaucoup plus de mal qu'un autre à retrouver un emploi s'il n'a pas la compétence du français ».

A côté de la maîtrise inéluctable des langues⁸, la traduction s'impose de fait dans le secteur économique. Il faut admettre que nous ne sommes pas dans la même logique que celle de certains pays du monde développé car ni les besoins, ni les stratégies de développement ne se ressemblent. Seulement, nous avons plus que jamais besoin de traducteurs qualifiés et formés par rapport aux particularités économiques de notre pays. En fait, ces traducteurs professionnels sont censés apporter des solutions aux problèmes économiques liés à la dimension linguistique du développement, notamment dans la communication. En ce sens, une formation à la carte pourrait offrir aux entreprises algériennes ou les filiales des entreprises étrangères ce dont elles ont besoin. Traduire de l'arabe, traduire vers l'arabe, traduire des documents écrits; traduction simultanée, traducteurs permanents, traducteurs professionnels et terminologues, telles sont les besoins et les aspirations des entreprises souhaitant avoir un service interne de traduction. Toutefois, l'orientation de l'étude vers l'identification de la nature de l'activité et la délimitation des besoins en matière de communication et de traduction semblent indispensables car

pour l'acte traduisant il faut disposer d'une bonne connaissance du récepteur et de ses conduites socio-langagières et culturelles comme le révèlent les propos de Richard THIEBERGER (1972: 77):

« Le traducteur en tant qu'émetteur B se substitue à l'émetteur A. Pour bien jouer ce rôle, il est obligé de l'étudier. Disposant ainsi d'une information aussi complète que possible sur les conditions de départ de l'énoncé original, il se préoccupera des conditions d'arrivée de l'énoncé traduit. Les caractéristiques du nouveau récepteur doivent également être connues avec le plus de précision possible ».

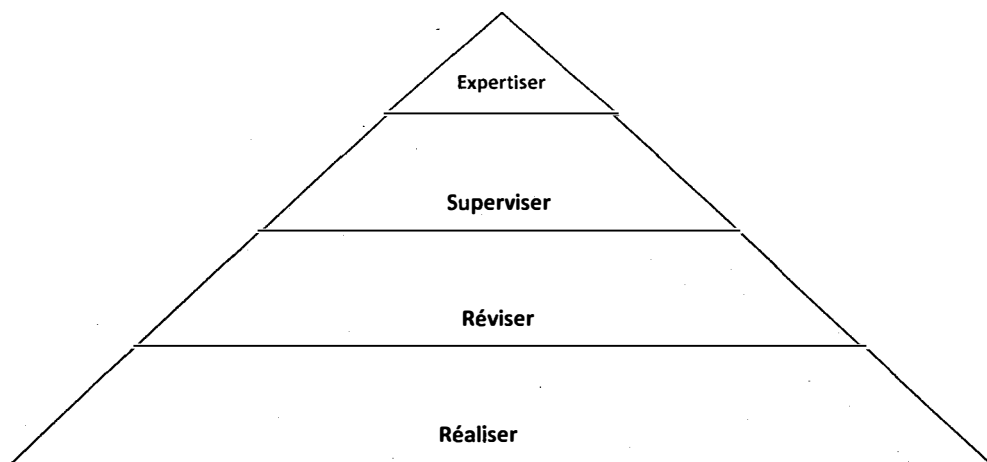
Les nouvelles décisions, socioéconomiques imposées *de facto* par la mondialisation favorisent la délocalisation, la relocalisation et l'externalisation des entreprises. Cette nouvelle donne constitue un exemple vivant de l'abolition des frontières internationales et de l'encouragement de la mobilité professionnelle, de même qu'elle exige une qualification en langues étrangères et en traduction à tous ceux qui veulent intégrer les entreprises multinationales. Le capital humain est dans ce sens un élément de base. Quand on parle de capital humain c'est bien par rapport aux qualifications professionnelles aussi bien techniques que linguistiques. S'ajoute à toutes ces considérations la concurrence entre les différentes entreprises multinationales et les entreprises locales. Ces dernières doivent s'aligner pour résister effica-

cement à l'hégémonie économique des pays développés ou industrialisés. Cependant, les langues et la traduction seront de véritables outils de concurrence à maîtriser. Aujourd'hui, les entreprises modernes organisent des formations internes continues pour le personnel déjà formé et ceux qui en ont besoin pour la promotion ou pour le développement de leurs activités ou encore pour assurer le transfert technologique.

5. Vers une formation efficiente adaptée: *la traduction et la veille multilingue?*

Suite à notre observation sur le terrain, nous dirons à propos de l'entreprise algérienne que, malgré les progrès considérables concernant les politiques linguistiques relatives au secteur économique et à la communication professionnelle, il reste encore beaucoup de choses à faire dans le domaine de la traduction. En l'absence de services de traduction à l'intérieur des entreprises et à défaut de traducteurs spécialisés, la tâche est destinée à ceux qui ont une expérience professionnelle en administration et qui maîtrisent les langues de travail: l'arabe, le français et l'anglais. Dès qu'il s'agit des autres langues les entreprises font appel aux bureaux de traduction privés ou encore ils recrutent des contractuels diplômés en traduction. Les bureaux de traduction agréés sont de plus en plus nombreux et variés, mais il ne s'agit en aucun cas de traducteurs spécialisés dans un do-

maine précis. En tout état de cause, le plurilinguisme est une réalité qui nous est imposée par la mondialisation (ALI-BENCHERIF, 2009) et par les instruments qui la génèrent comme les médias et les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). Ainsi, la veille au multilinguisme semble un moyen efficace pour gérer et concevoir la question de traduction au sein de l'entreprise. Mathieu GUIDERE (2008: 7) précise que: « La fonction de veille est désormais considérée comme stratégique parce qu'elle permet à une entreprise, à une organisation ou à une institution de se mettre à l'écoute de son environnement mondialisé pour prendre les décisions adéquates ou agir de façon ciblée pour la réalisation de ses objectifs. ». Voici la représentation schématique des fonctions du traducteur dans la veille multilingue selon Mathieu GUIDERE (2008: 35):



Toutefois, pour une meilleure gestion des langues dites de travail, l'entreprise se doit de définir ses objectifs économiques liés à la question linguistique. A partir de là se dessinent les stratégies de la traduction à adopter / à adapter comme enjeu de croissance économique. Pour cela, une politique linguistique de l'entreprise basée sur la veille au multilinguisme doit viser un meilleur investissement dans le capital humain en matière de formation. Ceci aura certainement un impact capital en ce qui concerne le développement durable et le transfert technologique.

Conclusion

Si le discours en situation de travail (BOUTET, GARDIN & LACOSTE, 1995) est devenu le moteur essentiel de la négociation et de la productivité, la communication multilingue, la veille au multilinguisme et la traduction sont la condition *sine qua non* pour le développement durable à l'heure de la mondialisation et de la domination des langues dites « hypercentrales » (CALVET, 2002). De ce fait, « [l'] aspect multilingue transforme, de facto, la veille [multilingue] à une fonction stratégique au sein des entreprises et des organisations, qu'elles soient nationales ou internationales » écrit Mathieu GUIDERE (2008: 18). A partir de là, nous dirons que la traduction au sein de l'entreprise fait partie des stratégies de développement, d'intégration (dans le cas de travailleurs étrangers) et de promotion dans tous les

secteurs économiques (de production, de distribution ou de services). Les efforts consentis par les responsables des entreprises algériennes en ce qui concerne la place accordée à la communication permettent d'envisager l'importance d'un marché aux langues prometteur où la traduction jouera un rôle primordial pour le développement économique. La création des écoles spécialisées de traduction est plus que nécessaire pour peu qu'elles permettent une formation à la carte qui soit efficiente.

NOTES

1- Cette formulation peut s'apparenter à celle de l'enseignement d'une langue à des fins professionnelles, qui peut être défini en relation avec un contexte économique et politique précis; par rapport aux publics visés; par ses contenus d'enseignement; dans la droite ligne de la démarche qu'elle propose et en fonction de son arrière plan conceptuel (MOURLHON-DALLIES, 2008).

2- Nous nous référons à la formation universitaire dont l'objectif premier est de donner des connaissances académiques qui permettent plus une réflexion autour des questions de traduction que de former les étudiants au métier de traducteur.

3- Nous tenons à signaler l'importance de l'analyse des besoins pour la formation d'un public spécifique dans un secteur professionnel précis. Nous pouvons citer également la recherche pionnière menée par

La gestion du plurilinguisme au sein de l'entreprise et la formation à la traduction à des fins professionnelles

Jacqueline BILLIEZ (1979) sur la formation du public francophone en langues et culture d'origine des populations migrantes dans un contexte médico-hospitalier. Le contexte en question exige la maîtrise de la langue et de la culture d'origine des migrants pour des fins communicatives professionnelles.

4- Le terme entreprise sera utilisé pour désigner différents secteurs d'activités production / export, import / distribution et les services qui sont associés à l'activité économique. De même que nous prendrons en considération aussi bien les entreprises locales nationales que les entreprises multinationales. Sachant que ces dernières exigent dans certains cas un service de traduction interne que ce soit pour la traduction simultanée sur le lieu de travail (chantiers) ou pour la traduction des documents officiels et internes.

5- Nous pouvons citer l'exemple de la Sonatrach, qui parallèlement à la formation technique qu'elle exige à ses employés, offre une formation linguistique interne en français et en anglais (BENBACHIR, 2009) à côté de cela s'ajoute la nécessité d'utiliser, outre l'arabisation imposée dans le secteur public, certaines langues comme le français (BELLATRÈCHE, 2009).

6- En l'absence de services de traduction au sein de l'entreprise, on voit bien que l'activité des traducteurs est confondue avec celle des agents chargés de la communication, des documentalistes ou des ter-

minologues. La traduction vient au second plan seulement pour répondre à un besoin immédiat.

7- De nouvelles filières vont certainement voir le jour dans le cadre du LMD comme par exemple la filière Langues Etrangères Appliquées (LEA) qui va rentrée en application à l'université de Tlemcen à partir de septembre 2011.

8- Langue et travail sont deux activités qui sont intimement liés. Leur rôle comme forme de praxis est de transformer le milieu social, d'avantager la socialisation professionnelle et de faciliter l'échange et la négociation entre les hommes.

Références bibliographiques:

- ADAMI, H. (2007): « Dire le savoir-faire en contexte professionnel: problèmes, enjeux et perspectives », in Florence MOURLHON-DALLIES (dir.), *Langue et travail. Le Français dans le Monde, Recherches et Applications*, n°42, Paris, CLE International, PP. 88-99.

- ALI-BENCHERIF, M Z. (2009): « Le plurilinguisme comme langage stratégique du traducteur: vers une approche sociolinguistique de la traduction », in *Al-Mutargim*, N° 19, Oran, Editions Dar El Gharb, PP. 75-83.

- **BELLATRECHE, H.** (2009): « L'usage de la langue française en Algérie, cas d'étude: le secteur bancaire », in *Synergies Algérie*, n° 8, PP. 107-113.

- **BENBACHIR, N.** (2009): « Le plurilinguisme et sa gestion en entreprise: le cas de la Sonatrach », in *Synergies Algérie*, n° 8, PP. 115-121.

- **BILLIEZ, J.** (1979): *Analyse des besoins du public francophone en langues et culture d'origine des populations migrantes (application en contexte médico-hospitalier)*, Thèse de Doctorat de 3ème cycle, Université Stendhal, Grenoble 3.

- **BOUTET, J. GARDIN, B. LACOSTE, M.** (1995): « Discours en situation de travail », in *Langages*, n° 117, PP. 12-31.

- **BOUTET, J.** (1995): (dir.): *Paroles au travail*, Paris, l'Harmattan.

- **BOUTET, J.** (2001): « La part langagière du travail: bilan et évolution », *Langage et société*, 98, PP. 17-42.

- **BRUNETTE, L. & CHARRON, M.** (2006): « Langue, traduction et mondialisation: interactions d'hier, interactions d'aujourd'hui » in, *Meta, Journal des traducteurs*, vol. 51, n° 4, pp. 739-743. Revue en

ligne:<http://id.erudit.org/iderudit/014338ar> (consultée le 28/04/2009).

- CALVET, L-J. (2002): *Le marché aux langues. Essais de politologie linguistique sur la mondialisation*, Paris, Plon.

- FRANJIE, L. (2008): « Quand la traduction devient un moyen de communication orientée », in Mathieu GUIDERE, (dir.) *Traduction et veille stratégique multilingue*, Paris, Le Manuscrit, PP. 61-86.

- GOUADEC, D. (1989): *Le traducteur, la traduction et l'entreprise*, Paris, AFNOR.

- GUIDERE, M. (2008): « La veille multilingue: défense et illustration de la traduction stratégique », in Mathieu GUIDERE, (dir.) *Traduction et veille stratégique multilingue*, Paris, Le Manuscrit, PP.11-49.

- GUIDERE, M. (2009): « Qu'est-ce que la communication orientée », in Mathieu GUIDERE *Traduction et communication orientée*, Paris, Le Manuscrit, PP.13-60.

- MOURLHON-DALLIES, F. (2008): *Enseigner une langue à des fins professionnelles*, Paris, Didier.

- THIEBERGER, R. (1972): « Le langage de la traduction », in *Langages*, n° 28, PP. 75-84.