

Les Langues Professionnelles en Entreprise et leur Enseignement

*Saida Bensafi Belouati,
Université d'Oran*

Introduction

L'Université et sa fonction

Fonction non lucrative à caractère culturel et scientifique par le renouvellement et la transmission du Savoir et par un enseignement qui forme la pensée, qui encourage la réflexion, l'initiative dans la recherche pour une intégration aux progrès et aux technologies nouvelles, la finalité première et fondamentale de la fonction de l'université serait donc sa contribution à l'épanouissement de toutes les aptitudes qui collaborent à l'élévation du niveau culturel de la Nation.

Actuellement cette fonction culturelle et socialisante sans rapport avec le monde du travail se heurte à la crise que traverse le pays et qui tend à mettre en cause les missions dévolues à l'Université et son activité. Par ailleurs, conséquence de la défaillance du système éducatif, de la politique linguistique instaurée à partir de 1976 et par la généralisation non réfléchie de la langue arabe classique (langue officielle?), les flots d'apprenants arrivant à l'Université grâce « à des bouées de sauvetage » ne possèdent pas pour la majorité d'entre eux, les compétences linguistiques orales et écrites dans les différentes langues enseignées pour entreprendre des études supérieures et renouveler de manière performante le vivier de l'institution universitaire.

L'Entreprise et ses objectifs

A l'idéal humaniste et culturel de l'Université, l'Entreprise oppose une conception productiviste et technique : produire et accroître le plus possible et le plus vite possible.

«La science est d'abord une langue bien faite». Cela veut dire que la direction et la gestion des entreprises doivent se fonder sur une langue bien acquise garantie de la compréhension mutuelle.

Les langues professionnelles en Entreprise

Le Français : Langue de communication orale et écrite

Le Français, enseigné comme première langue étrangère dans le système éducatif demeure la langue professionnelle privilégiée dans certaines entreprises, notamment à la SONATRACH, objet de notre étude.

Finalités de l'Entreprise SONATRACH et dépassement de la politique linguistique

L'objet de toute entreprise demeure le profit : Performance et productivité soucis majeurs de la SONATRACH, compte tenu de son rôle dans l'économie nationale d'une part, et sa place dans la sphère internationale d'autre part, ont déterminé ses choix dans ses pratiques linguistiques et ses politiques liées à la formation. L'exercice rédactionnel en langue française occupe la partie la plus importante de l'activité des personnels SONATRACH dans tous les domaines : Administratif, Social, Juridique, Financier, Technique : tout se rédige en Français en interne comme en externe, depuis « la naissance » de SONATRACH. En 1965 est créé l'IAP qui forme les ingénieurs selon le mode du cycle court. Les cours sont assurés en français par les professeurs de l'IFP (Institut français du pétrole) et des

enseignants russes. Au cours des 20 premières années de son activité, la langue française orale et écrite correctement maîtrisée par l'ensemble des cadres gestionnaires et techniques SONATRACH avait axé la formation sur les techniques et procédures d'organisation, ce qui a développé un formalisme administratif et une culture linguistique SONATRACH. La politique de formation était définie à partir de l'analyse des besoins en formation non pas pour une amélioration du support linguistique, mais pour la construction de « systèmes », de supports didactiques et d'une animation pédagogique pour une action générale. Cette formation en « systèmes » était encadrée par des organismes étrangers (Français, Canadiens, Anglais, Américains) dont le rôle était surtout de former sur site des formateurs et des ingénieurs didactiques en langue française selon les critères comparatifs d'évaluation de l'organisme encadreur et des cadres gestionnaires SONATRACH.

A partir des années 1990, le déclin de la langue française et l'indigence des mécanismes linguistiques ont engendré un handicap sérieux, notamment pour les nouvelles recrues, particulièrement pour les personnels issus des filières dont la langue d'études dominante n'était pas le français : La connaissance de leur outil de travail est très parcellaire, et leur cadre de communication oral et écrit ne répond pas toujours de manière adéquate et efficiente aux attentes de l'Entreprise et à ses exigences. Cette défaillance est ressentie de manière brutale et souvent mal vécue psychologiquement, conséquence du cloisonnement entre le mode de l'enseignement et celui du travail.

Afin de remédier aux lacunes linguistiques, et langagières des personnels nouveaux, l'Entreprise a été amenée à penser des solutions et à opter pour des formations spécifiques pour un renforcement et un perfectionnement linguistique liés à un référentiel professionnel. La formation aux techniques d'expression orale et écrite, instrument indispensable et privi-

légé dans le développement et la maîtrise de la communication est considérée comme « Une compétence nouvelle et une valeur ajoutée aux bagages universitaires et professionnels pour améliorer et augmenter la productivité ». C'est ainsi que différents types d'enseignements de la langue française sont initiés au niveau des structures de formation sous forme de systèmes classés en Quatre (04) niveaux.

N-1 : Français basique destiné aux agents de maîtrise (Secrétariat – Nouvelle licence) et cadres nouvelles recrues, de formation fondamentale arabisée.

N-2 : Plus élaboré destiné aux cadres universitaires (Juristes, Financiers, etc.)

N-3 : Pour les apprenants maîtrisant aisément les codes.

N-4 : Renforcement relatif à la spécialisation des cadres aux français techniques selon le domaine des apprenants.

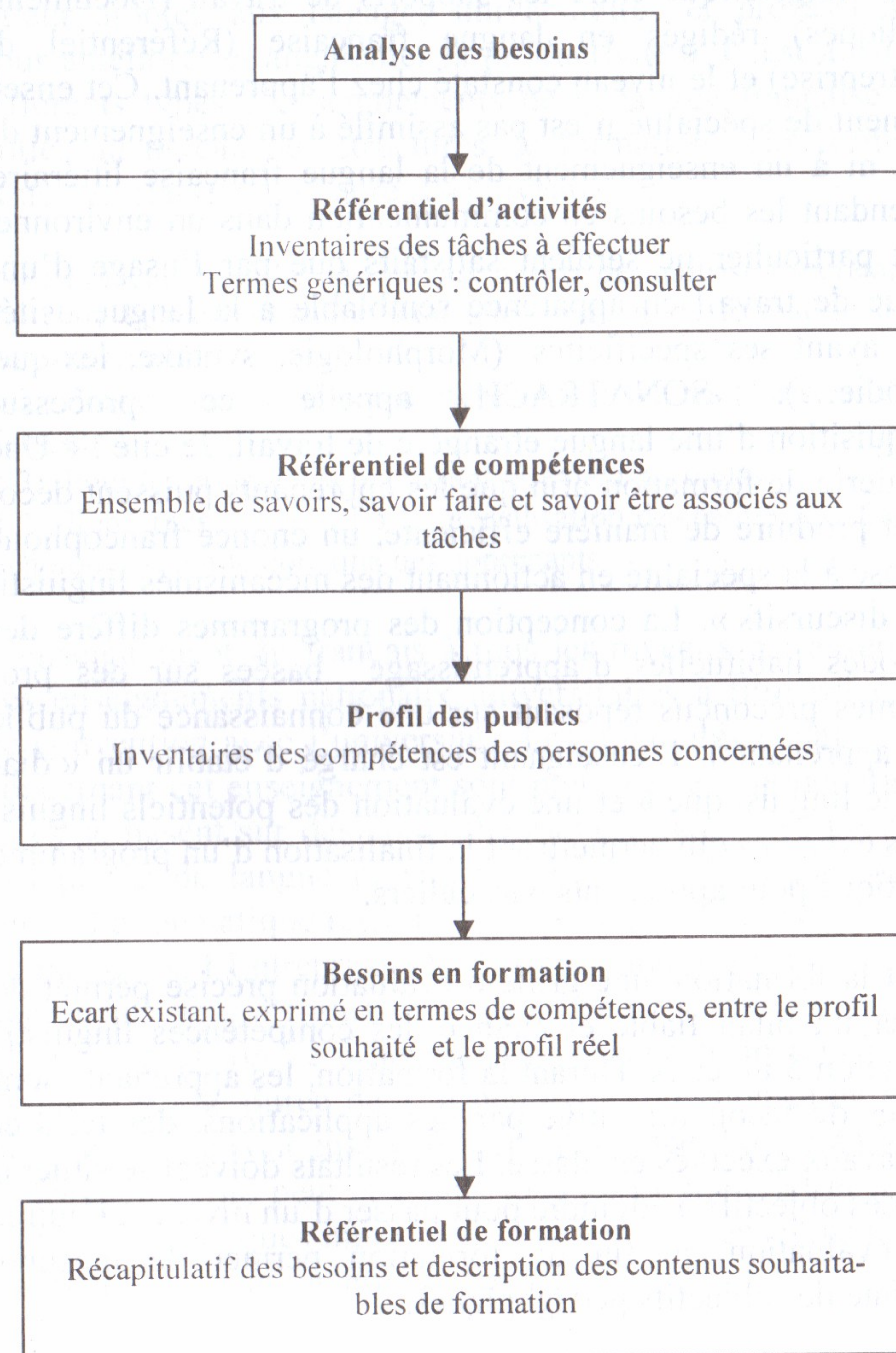
L'enseignement du français à tous les niveaux est assuré par des enseignements nationaux universitaires à titre privé (pas de convention avec l'université). Les modalités pédagogiques concernant cet enseignement sont pratiques et pragmatiques. Elles se basent sur des cours théoriques, mais elles prévoient des points de langue ponctuels quand l'opportunité se présente. La thématique retenue quant au choix des textes est liée au monde de l'Entreprise. Des groupes homogènes de 12 à 15 apprenants pour 3 formateurs. La durée de la formation est de 18 mois, à raison de 6 heures pour chaque formateur par semaine soit une durée de 120 heures. Expression orale et expression écrite sont enseignées en alternance. La formation en expression écrite peut être plus longue. Le matériel et les documents didactiques mis à la disposition de l'enseignant et de l'apprenant allient quantité et qualité.

Une formation récente (initiée en décembre 2006) concerne le français juridique. Les objectifs de cette formation ont pour finalité la dotation des apprenants (Juristes) en outils linguisti-

ques propres à leur domaine d'intervention afin de combler l'écart linguistique entre les supports de travail (Documents Juridiques) rédigés en langue française (Référentiel de l'Entreprise) et le niveau constaté chez l'apprenant. Cet enseignement de spécialité n'est pas assimilé à un enseignement du droit ni à un enseignement de la langue française littéraire. Cependant les besoins en communication dans un environnement particulier ne seraient satisfaits que par l'usage d'une langue de travail en apparence semblable à la langue usitée mais ayant ses spécificités. (Morphologie, syntaxe, lexique, prosodie...). SONATRACH appelle ce processus d'acquisition d'une langue étrangère de travail. Je cite : « Une ingénierie de formation afin que les apprenants puissent décoder et produire de manière efficiente, un énoncé francophone proposé à la spécialité en actionnant des mécanismes linguistiques discursifs ». La conception des programmes diffère des méthodes habituelles d'apprentissage basées sur des programmes préconçus reposant sur une connaissance du public (Les apprenants). L'enseignant est chargé d'établir un « diagnostic linguistique » et une évaluation des potentiels linguistiques existants qui permettront la finalisation d'un programme spécifique pour apprenants particuliers.

Avant la formation, une grille d'évaluation précise permet de dresser un bilan fiable et nuancé des compétences linguistiques selon 5 niveaux. Durant la formation, les apprenants sont évalués de façon formative par des applications, des tests et des travaux exécutés en classe. Les résultats doivent se situer à 60% des objectifs à atteindre pour passer d'un niveau à l'autre. Une évaluation en fin de formation permet de mesurer l'atteinte des objectifs pédagogiques.

Schéma de Formation



L'Anglais : Deuxième langue professionnelle à SONATRACH

La langue anglaise a été introduite dans l'Entreprise dès les années 1965 pour le corps technique bilingue (Français + Anglais) encadré par le CCTA (Comité de Coopération Technique avec l'Algérie). A partir de 1968, elle devint langue d'enseignement au sein de l'IAP (Institut Algérienne du Pétrole) et de l'INH (Institut National des Hydrocarbures). La maîtrise de la langue anglaise est renforcée par les différents stages et formations à l'étranger (Angleterre, USA, et même Japon). Ces formations en immersion ont ciblé les cadres techniques et les cadres dirigeants. Au sein de l'Entreprise, la langue anglaise est utilisée de manière ponctuelle, pour la traduction de documents techniques et pour la communication orale lors de rencontres avec des partenaires anglophones.

Nouvelle approche de la langue anglaise

Actuellement, il est une évidence que la langue anglaise est devenue une nécessité incontournable dans tous les secteurs d'activité à travers le monde. Ceci est d'autant plus vrai pour le secteur de l'énergie et des mines qui entretient des relations importantes avec l'extérieur où la langue anglaise est la langue de référence dans la grande majorité des pays. La circulaire du Ministère de l'Energie et des Mines (MEM) en date du 24/07/2006 stipule : « La connaissance de cette langue s'impose aujourd'hui pour tous les personnels et organismes du secteur du gaz et du pétrole tant dans leur travail quotidien que dans leur relation avec les tiers. Il est donc important et urgent que les cadres acquièrent la maîtrise de cette langue. Par ailleurs, il est tout aussi important que les outils de communication et supports d'information vis-à-vis des tiers soient rédigés en Anglais tels que les appels d'offres, les cahiers de