

## La formation linguistique dans les entreprises algériennes : Réalité, enjeux et perspectives

**Cherfaoui Fatma-Zohra**

Université Kasdi Merbah Ouargla (Algérie)

### Abstract:

This article focuses on language in Algerian companies using data from two field surveys conducted in two major companies' two major Algerian state companies Sonatrach and Sonelgaz.

In this study, we examine the reality of language use in these companies, then we look at the field of language training in identifying language needs of business, understand the issues that underpin them, and finally consider prospects for appropriate training.

**Keywords:** language, training, business, use, need

### Résumé :

Cet article porte sur la formation linguistique dans les entreprises algériennes en nous appuyant sur les données de deux enquêtes de terrain menées dans deux grandes entreprises étatiques algériennes la Sonatrach et la Sonelgaz.

Dans cette étude, nous allons examiner la réalité des usages des langues dans ces entreprises, ensuite, nous nous penchons sur le domaine de la formation linguistique en identifiant les besoins linguistiques des entreprises, appréhender les enjeux qui les sous-tendent, et enfin envisager les perspectives de la formation adaptée.

**Mots-clés :** langue, formation, entreprise, usage, besoin

### المخلص:

يركز هذا المقال على التكوين اللساني في الشركات الجزائرية بالاعتماد على البيانات من المسوحات الميدانية التي أجريت في شركتين من أكبر شركات الدولة الجزائرية سوناطراك وسونلغاز، وفي هذه الدراسة ندرس واقع استخدام اللغة في هذه الشركات في نظرنا، بالرجوع إلى ميدان التكوين اللغوي، ومن ثم تحديد احتياجات لغة الأعمال، وفهم القضايا التي تقوم عليها، والنظر أخيرا في آفاق التكوين اللساني المناسب.

**الكلمات المفتاحية:** اللغة، التكوين، الشركة، استخدام، الحاجة.

## Introduction

Cet article se propose d'aborder la question de la formation en langues en contexte professionnel, plus particulièrement dans l'entreprise. En effet, aujourd'hui, la maîtrise des langues est devenue une véritable compétence professionnelle. Le langage est devenu un instrument important de travail et un facteur essentiel d'inclusion et d'exclusion des salariés (Garemynck, 2005 : 32) « *La maîtrise de la langue soit considérée comme une compétence professionnelle* » et un atout aussi bien pour le salarié que pour l'entreprise.

L'entreprise algérienne n'échappe pas à cette réalité. La maîtrise des langues est un atout majeur de son développement. Or, les responsables se plaignent toujours de cette difficulté.

Donc, la formation linguistique est capitale, cette dernière est devenue fondamentale au sein de la formation contenue.

En effet, la prise en compte de la langue au sein de la formation continue en entreprise « *devient un aspect fondamental de la politique linguistique des entreprises* » (Exavier, 2006) et comme faisant partie intégrante de leurs stratégies de développement et d'ouverture sur le monde.

En nous basant sur des enquêtes menées au sein de deux grandes entreprises algériennes la sonelgaz et la sonatrach, nous examinons la problématique de la formation en langues dans ces entreprises, notre étude s'intéresse d'abord à analyser la réalité des usages des langues et des pratiques langagières (Boutet, 2001 : 101) par la suite, nous nous penchons dans le domaine de la formation linguistique en identifiant les besoins linguistiques des entreprises, comprendre les enjeux qui les sous-tendent, et par la suite envisager les perspectives de la formation adaptée aux exigences de ce milieu du travail.

Et pour la conception d'un référentiel de compétences linguistiques au monde des entreprises, il est à noter qu'elle ne sera pas développée dans la présente étude et fera l'objet d'une étude ultérieure.

Nous tenterons de répondre aux questions suivantes :

Quelles sont les langues en usage ? Quelle est la place accordée à la langue dans la formation professionnelle ?

Quels sont les besoins de la formation linguistique et quelles stratégies adaptent les entreprises algériennes pour répondre à ces besoins ?

Quels sont les enjeux en maîtrise de la langue pour les salariés et pour les entreprises du secteur économique en Algérie ?

Ce sont quelques questions dont nous tenterons d'y répondre dans le cadre de cette étude.

## 1-Méthodologie du travail

Pour traiter cette problématique, nous avons effectué des enquêtes de terrain (Blanchet, 2000 : 27). Auprès de grandes entreprises algériennes, nous citons une expérience précédente au sein de la société nationale de l'électricité et du gaz la Sonelgaz<sup>[i]</sup> de Ouargla, et une autre enquête en cours à la sonatrach <sup>[iii]</sup> à Hassi Messaoud.

Nous allons mettre l'accent sur les communications internes et externes, sur les langues utilisées, nous allons étudier comment ces entreprises gèrent les langues en présence et les compétences langagières des salariés. L'étude permettra notamment de cerner les difficultés professionnelles qui reviennent à la maîtrise de la langue, ainsi que les besoins des entreprises en matière de compétences en langues, et comment ses besoins se traduisent dans leurs politiques de formation continue.

Dans ces enquêtes, nous croisons plusieurs types de sources de données. Notre corpus sera très diversifié : observation ethnographique avec enregistrement des situations réelles du travail plus précisément les cours de formation, entretiens semi-directifs, documents écrits.

## 2- La politique de formation linguistique des entreprises

La sonatrach et la sonelgaz comme toute entreprise veille à développer les compétences de leurs salariés, elles procurent une attention particulière à la formation.

En effet, la prise en compte de la langue au sein de la formation continue en entreprise « *devient un aspect fondamental de la politique linguistique des entreprises* » (Exavier, 2006) et comme faisant partie intégrante de leurs stratégies de développement et d'ouverture sur le monde.

Ce que nous a confié un responsable dans les ressources humaines de la sonatrach :

*205 S. oui bien sur formation en langues — formation technique — bon — ils l'on fait bon il le faut aussi avec dans les autres aspects les autres disciplines telles que les ressources humaines ils le font du moins pour les ressources humaines — c'est à dire il ya une formation de 6 mois au niveau de l'IAP maquilla – donc — après — 6 mois : bon c'est des ressources humaines —, mais il ya pas je pense de — il n'ya de module de français palla de langue on a pas de modules de langues il le fait ressources humaines ou kolas ou bien<sup>2</sup>*

Par ailleurs, dans cette période, de mondialisation, de libéralisation de l'économie, l'entreprise doit faire face pour assurer sa place dans le monde, elle est plus autonome, d'ailleurs, la question de l'arabisation et le conflit arabe/français ne sont plus posés, c'est

<sup>[i]</sup> Consulter site : [www.sonelgaz.dz](http://www.sonelgaz.dz)

<sup>[ii]</sup> <sup>[i]</sup> Consulter site : [www.sonatrach.dz](http://www.sonatrach.dz)<sup>[ii]</sup>

<sup>[ii]</sup> <sup>[i]</sup> <sup>[ii]</sup> Il s'agit des déclarations des responsables des entreprises lors des entretiens semi-directifs

plutôt la maîtrise de l'anglais qui retient l'attention des responsables de la formation, la connaissance de l'anglais est rendue obligatoire pour toutes les nouvelles recrues.

À cet effet, un dispositif d'apprentissage de l'anglais destiné aux nouvelles recrues a été défini et mis en place au niveau des trois centres de formation de la SONELGAZ.

Cette formation touche notamment les cadres responsables dont leurs activités professionnelles demandent l'utilisation de l'anglais.

Quant à la sonatrach, travailler à cette grande entreprise requiert la pratique des langues étrangères, notamment de l'anglais.

Les personnes interrogées de l'EP nous confirment l'importance croissante de cette langue dans leur travail du fait de la mondialisation des échanges commerciaux et technologiques. L'anglais règne en maître depuis quelques décennies en tant que première langue commune utilisée comme langue véhiculaire entre des personnes qui n'ont pas la même première langue.

Nos entretiens avec les responsables de la formation au niveau de l'entreprise (le chef de centre formation, et son intérimaire) ainsi que nos discussions informelles avec les apprenants et les chargés de la programmation des cours de formation révèlent que la majorité des salariés sont conscients de l'importance de l'anglais dans le monde de pétrole et que l'adoption de l'anglais comme langue de travail c'est pour des raisons économiques. Elle demeure la langue des sciences, des techniques, des affaires, jouit d'une puissance économique et d'un prestige socio politique.

Comme le témoigne l'extrait ci-après :

*160 B.l'entreprise a l'habitude de former les nouvelles recrues en anglais — uniquement pour les techniques et/ou les structures techniques — les productions les cœurs de métier soient disant — même pour les heu : : soutiens et supports les agents administratifs — tout tout dépend du programme de formation — si nous avons une formation en langues que ce soit en français ou en anglais il faut les inscrire*

Un autre responsable ajoute :

*75 DH. bon- elle est destinée donc au heu : — à un personnel qui a ses besoins comme les secrétaires – comme les cadres aussi comme les agents de maîtrise de gestion aussi – les techniques d'expression — les techniques de rédaction et : je vous donne un exemple pour les juristes par exemple on leur donne des formations en français exclusivement sur les techniques de rédaction des contrats donc — c'est-à-dire de : — heu de : deux choses en même temps c'est les techniques – les techniques comment rédiger un contrat, mais aussi l'appropriation linguistique vous voyez prendre l'habitude de travailler avec des concepts – avec une terminologie bien haut oblat là il va apprendre une terminologie développée*

Enfin, c'est le rôle de l'apprenant, celui-ci doit prendre en charge son apprentissage, par une attitude d'autoformation (Carre, 1991 :62)

Pour les entreprises que nous avons visitées (sonatrach et sonelgaz), les actions de formation dans ces derniers sont définies dans le cadre du plan de formation établi par l'entreprise, la tendance est aux sessions de courte durée, ciblées sur un thème précis (technique ou général) permettre au salarié de s'absenter pendant les heures de travail pour

suivre une action de formation, c'est le type de formation le plus fréquemment mis en œuvre dans les entreprises.

Lors de nos stages d'observation, plusieurs séjours de formation ont été programmés au profil des employés de l'entreprise toutes spécialités confondues. Nous les avons suivis durant ces séjours, ces formations ont été conduites par des enseignants expérimentés.

Quant à la formation en langues, compte tenu du budget maigre consacré à la formation linguistique, selon les dires de Mr le directeur des ressources humaines, et d'après le responsable de la formation au niveau de la sonelgaz nous pouvons constater que la maîtrise de la langue n'est pas encore reconnue comme compétence professionnelle à la SONELGAZ. En effet, l'apprentissage de la langue n'est pas suffisamment ancré dans le plan des dispositifs de la formation professionnelle de l'entreprise.

Par ailleurs, la formation doit être adaptée en fonction de l'usage professionnel quotidien de chaque employé. En revanche, et vu que la maîtrise du français est un des paramètres fondamentaux dans la performance de l'entreprise, la SONELGAZ organise moins de formation de perfectionnement en français, par contre elle le fait régulièrement pour l'anglais, cette expérience avec l'anglais n'a pas réussi, à quoi sert de faire apprendre à l'employé une langue dont il n'a pas besoin dans son travail quotidien?

Nous pouvons expliquer cela par le fait que ce sont les intérêts de la société ainsi que la politique linguistique de l'État algérien qui exigent et orientent la formation linguistique dans l'entreprise.

À ce titre, un autre point attire notre attention, c'est celui de l'inégalité devant la formation. En effet, on remarque que cette dernière n'a pas touché tout le personnel de l'entreprise, elle se contente aux cadres qui bénéficient le plus souvent de cours particuliers en anglais.

Au niveau de la sonatrach, on note chez les responsables interrogés la volonté d'améliorer et de développer les compétences linguistiques de leur personnel. Ils disent offrir la possibilité à leurs employés de suivre une formation de perfectionnement en langue anglaise ou une formation intensive en langues étrangères (français et anglais)

De même, les responsables précisent que ces formations sont destinées à toutes les catégories socioprofessionnelles. Elles sont proposées en fonction du besoin des personnes et de l'usage réel de la langue dans leurs activités. Elles touchent prioritairement les secrétaires, les cadres gestionnaires et les chargés d'étude.

### 3- Analyse des besoins linguistiques

Les besoins sont implicitement et parfois même ouvertement exprimés par les dirigeants des entreprises. Les responsables veulent améliorer la maîtrise des langues étrangères dans l'entreprise et de recycler leurs personnels le plus souvent arabisés.

Cependant, « *pourquoi le demandeur a-t-il besoin d'apprendre une langue? Quels usages va-t-il amener à faire de cette langue? Quelles compétences doit-il acquérir à cet effet? Quel savoir doit-il maîtriser* ». (Springer, 1975 :38)

Pour ce faire, nous avons assisté à des situations de travail variées ce qui nous a permis d'avoir une vue panoramique des langues employées dans les différentes situations de communication dans l'entreprise.

Ceci nous a permis de déterminer les besoins linguistiques de l'entreprise en élaborant la grille d'observation suivante :

Service :.....

Date et heure :.....

Durée d'observation :.....

Participants :.....

Type de situation :.....

Langues	Interlocuteurs	Thèmes	Médium	Remarques
Arabe dialectal				
Berbère				
Arabe Classique				
Français				
Anglais				
Autres				

### Conclusion

Enfin, il faut noter que peu de personnes dans les entreprises qui ressentent que la langue est un élément essentiel au travail. On peut attribuer ce désintérêt à des causes diverses, mais, comme l'explique bien Grin, il tient sans doute en bonne partie à l'idée que la langue « *ne change pas grand-chose* » (Grin, 2001 : 168)

Or, les études montrent [iii] qu'avoir des compétences en langues devient une nécessité absolue dans le contexte actuel de l'entreprise permettant de faire évoluer aussi bien l'entreprise que les salariées.

En effet, les salariés rencontrés déclarent leur besoin en formation linguistique. Ils étaient fortement motivés pour suivre une formation en langues et améliorer leurs compétences linguistiques notamment en anglais.

## Bibliographie

- Blanchet, Ph. 2000. *La linguistique de terrain, (Méthode et théorie une approche éthno-sociolinguistique)*. Paris : PUR.
- Boutet Josiane et Gardin Bernard, 2001, «Une linguistique du travail », in BORZEIX Annis, Fraenkel Beatrice, (Coord.), *langage et travail* (communication, cognition, action), CNRS éditions, Paris, pp. 89- 111
- Carre Ph, 1991, *Organiser l'apprentissage des langues étrangères*, Organisation, Paris.
- Exavier N, 2006, «Apprendre le français dans un contexte professionnel», *Séminaire de réflexion, centre national d'étude pédagogique*, 2-3 Juin, [www.dglf.culture.gouv.fr/publications/seminaire\\_francais\\_professionnel\\_juin\\_2006.pdf](http://www.dglf.culture.gouv.fr/publications/seminaire_francais_professionnel_juin_2006.pdf)
- Garemynck J, 2005, *La maîtrise de la langue française en milieu professionnel: Quels enjeux pour les salariés et les entreprises ?* Actes du colloque du juin 2005, Direction de la population et des migrations, Notes et documentation, n° 53 Octobre.
- Grin F, 2001, « Langues et marché du travail: quelques réponses, beaucoup de questions », in BENGUERNA M, KADRI A (sous dir), *Mondialisation et enjeux linguistiques : quelles langues pour le marché du travail en Algérie ?*, Cread, Alger. pp. 165-147.
- Springer C, 1975, «Langue et entreprise: la question de l'identification des besoins langagiers des organisations professionnelles», *Les langues modernes*, n° 1, Paris.

## Notes

---

Voir « langue et travail », *Le français dans le monde*, Juillet 2007, Recherches et applications, no 42