

- Lien système éducatif système de production (rapport de hiérarchie, de subordination, d'indépendance, de complémentarité)

Si les liens sont reconnus, il faut cependant admettre qu'ils peuvent être variés et multiples

- Adéquation formation-emploi des années 1980 et 'carte universitaire' apparue dès 1984

En amont, l'université a essayé de répondre à son environnement en décrétant dès 1980 l'adéquation formation-emploi sans la réaliser. Quant à la carte universitaire, elle a essayé de satisfaire les besoins et les attentes de l'entreprise mais en vain.

- Université et la Logique économique (les impératifs du travail et de l'emploi)

Il a été reconnu qu'une université efficiente doit d'abord suivre une logique économique, ce qui ne correspond pas à la philosophie politique socialisante du pays.

- 2 questions majeures se posent à l'université et l'entreprise: doublement du volume des savoirs tous les 5ans et apparition de nouveaux métiers. Comment l'Université et l'Entreprise y répondent?

Les deux partenaires n'ont malheureusement pas encore pris à bras le corps les deux challenges qui s'offrent à eux. Les actes et les discours d'intention sont nombreux et différents.

L'UNIVERSITE ET L'ENTREPRISE FACE A LA MONDIALISATION: entre Survie et Excellence

Face çà ce double défi (renouvellement des savoirs et apparition de nouveaux métiers), université et entreprise sont prises en étau entre les problèmes de leur propre survie et leur désir

d'excellence pour entrer dans la mondialisation environnante. Il est vrai que leurs problématiques ne se posent pas de la même manière.

- **Problématique de l'entreprise:**

Approche Qualité Totale: cette dernière s'énonce ainsi : compétences et sophistication des profils pour des postes de travail indiqués (rehausser l'image de l'entreprise) pour mieux 'vendre' une image ou un produit.

- **Problématique de l'Université:**

Elle est de l'ordre de la Diversification des profils de formation, recherche de la trans/pluridisciplinarité, production de formations 'à la carte' pour une Education de qualité, et la création de pôles d'excellence.

Il s'agit ainsi de rapprocher les logiques afin de pouvoir aider l'autre à réaliser ses propres objectifs tout en améliorant ses propres capacités de résolution de problème. Il s'agit en fait d'aller au-delà des discours inopérants pour faire place à l'action, le partenariat et la collaboration effective.

L'UNIVERSITE ET L'ENTREPRISE: LA NECESSAIRE COLLABORATION

- Faire face à la Qualité Totale c'est appliquer, entre autres choses, **l'obligation de compétence** pour atténuer ou réduire l'impact des contraintes de l'entreprise (Globalisation, économie de marché, concurrence). Obligation de compétence signifie une parfaite **Opérationnalité** dans l'accomplissement d'une tâche dans l'entreprise qu'il s'agisse de **savoir** (connaissance linguistique) et/ou **sa-**

voir-faire (positionnement par rapport à l'activité professionnelle) et/ou **savoir-être** (caractéristiques personnelles): compétences cognitives/linguistiques/pragmatiques.

- **Contractualisation et/ou partenariat**: afin de régler certains problèmes entreprise et université se doivent soit de développer des contrats à court ou moyen termes. Elles peuvent dans le cas d'une collaboration inscrite sur le long terme de se lancer dans un partenariat égal, sans méfiance, ni condescendance.

FORMATION EN LANGUES et CERTIFICATION

Que ce soit sous la forme de contrat ou de partenariat pérenne, l'entreprise peut faire appel à l'université dans le domaine des langues (nationales ou étrangères) pour résoudre des problèmes de profils de leur personnel. L'université algérienne a des compétences avérées qui peuvent résoudre les problèmes inhérents à la formation en langues dans les entreprises. Il s'agit de refuser de rentrer dans la logique de '*former pour soi*' lorsqu'il s'agit d'aller vers l'excellence.

- **Besoins langagiers en entreprise**: quelles Compétences linguistiques (pour une efficacité réelle du personnel?), savoir-faire langagiers (fonctionnels pour des tâches particulières et sociaux pour une interaction adéquate) et maîtrise de l'interculturel nécessaire parfois pour la résolution de conflits qui sont souvent de nature culturelle. Par ailleurs, il faut aussi remplacer la **pratique linguistique** de mise dans certaines entreprises (incohérente, non normée) basée sur les us et coutumes que sur une connaissance des réalités des partenaires, par une **stratégie linguistique** qui générerait une politique linguistique de l'entreprise pour un mieux tangible.

- **Obligation de moyens**: (matériels, méthodes et techniques, expertise, travail d'équipe)
Les moyens autant que le nerf de la guerre ne sont pas éléments négligeables dans la gestion globale.
- **Certification**: il serait souhaitable d'établir une reconnaissance par une autorité externe à l'entreprise à un temps T de compétences linguistiques dans un environnement professionnel (assurée par l'université?) détermination d'un savoir-faire permettant la mobilité et l'employabilité en milieu professionnel (tels les examens reconnus du CLES; TCF; DCL; DUT pour la langue française, le TOEFL ou le TOEIC pour l'anglais)
- **Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues (CECR)**
Autant que pour toute chose, les langues ont besoin d'une norme afin de déterminer les niveaux de compétences à recruter ou à atteindre dans le cadre de la formation interne. Le CECR offre une bonne base de référence à partir de laquelle toutes les institutions éducatives peuvent évaluer. La proximité de l'Europe nous force peut être à opter pour le CECR.

PERSPECTIVES : Politiques linguistiques et Stratégies de l'entreprise

Le rapport université-entreprise peut devenir réalité si les deux partenaires dépassent le seuil de la méfiance ou de la condescendance. Mais les véritables enjeux sont ailleurs, et il faut ainsi relever de réels défis pour :

- Réduire les espaces de compétition entre les langues au niveau du système de production