

## **Usage du kabyle dans la sphère professionnelle : Vers une construction de l'identité Sociale et professionnelle dans l'EPB**

*Par IDIRENE Lyza  
Université de Bejaia*

Nous proposons une analyse de l'état et forme de la norme du parler kabyle dans la sphère professionnelle. Ce que nous ciblons en premier lieu, est la redondance qui se forme au niveau du milieu professionnel suivant la manière d'user du kabyle. Ce dernier est considéré comme langue maternelle ne s'utilisant que dans la sphère privée, habituellement .Or, nous observons, que le kabyle occupe une place importante à travers les échanges qui se produisent, et l'interactivité dans la communication au cours du travail.

De ce fait, nous nous interrogeons sur le maintient de l'identité kabyle, à travers la langue kabyle. Ceci, est constamment repéré dans les échanges quotidiens, et ce malgré le degré de reconnaissance promue par la politique linguistique, qui est minime, la perception de l'autre qui entrave l'identité professionnelle, et les besoins linguistiques d'une entreprise, ne se basant nullement sur la langue première.

Nous parlerons donc d'un mode de parler qui traduit une résistance face aux autres cultures. D'autre part il y' a une création de différents types de plurilinguismes. Tout cela, à travers le maniement de l'activité langagière suivant la situation de communication ainsi que le cadre.

Dans ce sens nous évoquons l'usage du kabyle, pour décrire et expliquer la construction de l'identité sociale et professionnelle de l'employé dans une entreprise.

**Mots clés :** activité langagière-identité collective-statut académique-culture de l'entreprise-sphère professionnelle.

## **Introduction :**

Dans tout contexte professionnel, subsiste un mode de communication, qui entraîne l'activation des opérations, la division des rôles, et la précision des tâches.

« L'entreprise a aujourd'hui assez de ressources pour traiter elle-même les problèmes organisationnels, ou du moins, elle pense les avoir. Mais dans l'un ou l'autre cas, la représentation que ses membres ont du phénomène organisationnel a changé. Il apparaît maîtrisable par les membres de l'entreprise ou de l'institution. »<sup>1</sup>

Les composantes du milieu du travail comme la culture de l'entreprise, le réseau social, professionnel participent à la structuration du travail, et à l'activation des différentes procédures. Ce qui détermine la technique, le procédé ou le langage mis au service de la production.

La division des rôles dans l'entreprise, la classification des tâches, l'instauration d'une cohésion sociale, participent à la mise en pratique des valeurs de travail, propre à l'organisation. Lorsqu'un réseau social se forme, et se maintient, un langage spécifique est produit, avec des particularités liées au métier. Les employés se verront investir, pour l'accomplissement des tâches une façon de procéder, intégrant la parole, des mises en propos favorable à l'implication dans le travail.

### **1. Le langage au travail :**

[...]Le langage se pluralise en fonction des individus, des contextes sociaux, économiques, régionaux, mais aussi en fonction des rapports de pouvoir et les enjeux qui traversent les sociétés. »<sup>2</sup>

Dans cette perspective, la variation des répertoires linguistiques, traduit des constructions langagières différentes. La spécificité du langage au travail, est le manifeste des effets de la nature du travail, les caractéristiques extra langagières du locuteur, et les modalités de mise en forme des événements de communication.

Grace au langage, on résume les faits et les incidents. Ce qui permet une visualisation et une prévision des événements. Il permet aussi de dégager une progression, se concentrant sur la rentabilité.

« La communication est un outil indispensable pour améliorer le rendement des réunions. Afin, de développer positivement la communication entre les membres, il est important que tous se sentent écoutés et compris. »<sup>3</sup>

Il est nécessaire de traduire les intentions communicatives, de diffuser l'information, et de prendre position. Ceci, nécessite, que l'intercompréhension soit instaurée entre les interlocuteurs.

« Chaque membres de l'équipe partage de l'information, des idées, des questionnements et des résultats. »<sup>4</sup>

C'est grâce aux objectifs professionnels que l'on peut transposer la réalité du terrain dans une salle de réunion, un bureau ou un local.

Il existe un niveau, de codage –décodage par lequel les employés transfèrent et interprètent un nombre d'informations, faisant suite aux décisions qu'ils vont opérer.

Ce faisant, cette opération de codage-décodage, ne peut s'établir que grâce à deux niveaux de marquage contextuel.

### **Le niveau macro :**

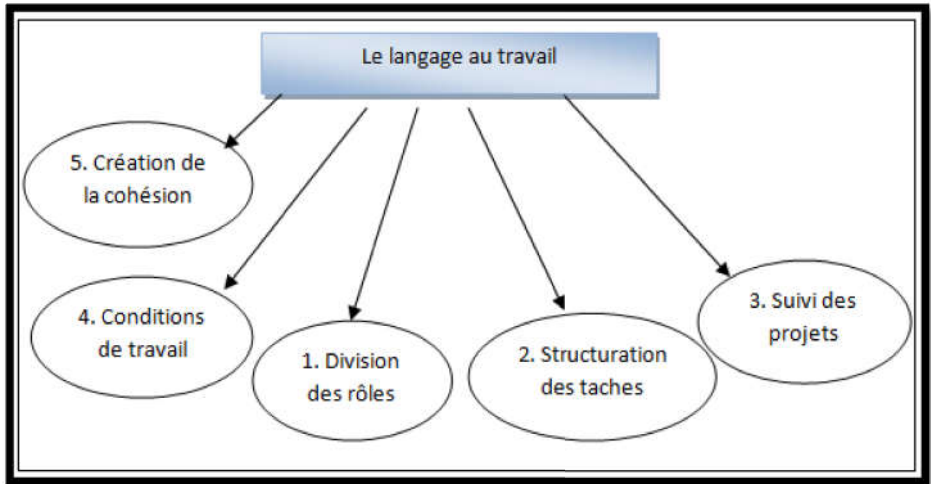
Nous désignons, par le niveau macro, les paramètres de configuration qui amène à la création du langage, selon le milieu de l'entreprise. Ceci, se traduit de façon globale, sans prendre en considération les particularités discursives, psychosociales de chaque interlocuteur, et les variations que l'on peut constater.

« De manière classique, on caractérise les organisations par les traits suivants :

1. Division des tâches
2. Distribution des rôles

3. Système d'autorité
4. Système de communication
5. Système de contribution-rétribution. »<sup>5</sup>

Ces propos peuvent être résumés et représentés à travers le schéma suivant :



**Figure n°1**  
**- structuration du langage au travail selon un cadre global-**

Tous ces paramètres déterminent la façon dont les locuteurs manient une forme de discours pour exprimer leurs besoins, et leurs intentions :

### **1.1. Division des rôles :**

« La distribution des rôles, c'est un des enjeux principaux de la définition des organisations. Chaque membre de l'organisation se voit attribuer une tâche, plus ou moins définie ... [...] »<sup>6</sup>

Chaque fait de langue est associé à un événement communicatif, à des rôles bien distincts attribués selon les composantes hiérarchiques qui déterminent les statuts et les places de chaque employé. Ce qui le prédestine à remplir une mission spécifique suivant sa fonction. Ceci,

de façon à ce que l'apport de tous les employés puisse contribuer à la construction et le suivi des projets en entreprise.

### **1.2. Structuration des taches :**

La configuration des taches au travail, établit l'ordre, suivant les postes de travail. La nature de la tache incite les employés à tenir un langage, propre au domaine d'exercice. Le langage accompagne aussi l'exécution des taches, ou peut être un tremplin, pour décrire, et parler sur la façon de les exécuter.

### **1.3. Suivi des projets :**

Les cadres dirigeants ont recours à différents moyens de traitement des données par écrit, voie informatique. C'est dans cette mesure que l'on suggère des solutions afin d'établir un contrôle, de maintenir un rythme de travail, et de déterminer le niveau de progression. On traduit par les modes oraux et écrits, des constatations de la définition de procédures réaménageant l'impact et l'effort.

### **1.4. Les conditions de travail :**

Les conditions de travail, sont représentées et régulées à travers des normes prescriptives de l'entreprise, ainsi que différentes inscriptions dans le monde maritime.

Le discours rapporté durant les réunions, témoigne des conditions de travail qui prescrivent la façon d'effectuer la tache, dans un cadre d'usage confrontés au travail sur le terrain vague portuaire. S'ajoute à cela, les présupposés du monde marin, ses difficultés, et ses moyens.

Les conditions de l'émission de la parole, et de sa mise en forme, dépendent des valeurs relatives à la communication, à ce qui pourrait l'entraver ou la favoriser.

### **1.5. Création de la cohésion :**

La création de la cohésion passe par des facteurs favorisant le travail collectif et la gestion d'un groupe .Les normes culturelles de

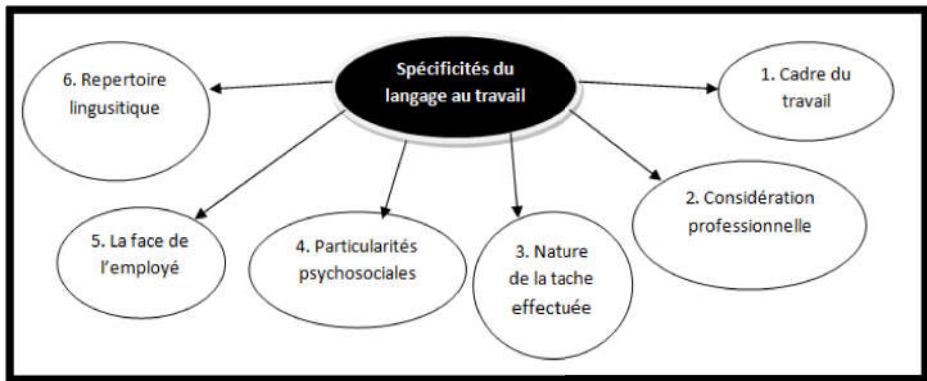
l'entreprise incitent à la motivation des employés, à la productivité et l'entreprise de différentes taches.

La cohésion du groupe se construit dans la réunion grâce à son animateur. Celui-ci, co-conduit et évalue les taches et les opérations de travail, de façon verbale.

Les rappels à l'ordre, les encouragements, les suggestions, conseils, et d'autres propos incitent à la structuration des taches. Le but, étant d'encourager les employés à faire part de différents événements au biais de la parole.

**Le niveau micro :**

« Le langage se pluralise en fonction des individus, des contextes sociaux, économiques, régionaux, mais aussi en fonction des rapports de pouvoir et les enjeux qui traversent les sociétés. »<sup>7</sup>



**Figure n°2**  
**- Spécificités du langage au travail-**

Le travail dans l'entreprise, s'accomplit par le biais du langage. Ceci, pour évaluer, traiter, et produire les données dites orales, agençant et structurant la mise à exécution des taches.

Suivant cette perspective, nous abordons la nature du langage dans l'entreprise (réunion de travail), selon un niveau micro, en étayant la spécificité de ce langage produit dans le but de coordonner certaines informations, et créer un système de conduite de l'information,

suivant les aspects financiers et administratifs de l'environnement maritime.

### **1.6. Cadre du travail :**

Nous désignons par cadre du travail, l'ensemble des aspects routiniers de l'accomplissement des tâches, qui concrétisent l'action ou la parole. Le travail, est focalisé sur la réflexion, la façon d'émettre des propos, et les tâches manuelles.

### **1.7. Considération professionnelle :**

La considération professionnelle, est source de motivation, pour le personnel, afin d'instaurer l'ordre, d'influer sur quelques décisions. En réunion de travail, la considération professionnelle, se traduit à travers le langage produit et la façon dont on réagit.

Quelques actes de paroles, comme les appréciations, et des jugements de valeur positifs à l'encontre des employés participent à l'évolution du travail.

La considération professionnelle, passe par le langage (les apports communicatifs oraux qui déterminent l'intégrité professionnelle).

### **1.8. Nature de la tâche effectuée :**

La nature de la tâche effectuée, dépend des différents métiers structurant les opérations portuaires, au sein des bureaux comme dans les divisions, sur le terrain du port.

Les dire et le genre de propos émis, se modifie suivant les métiers portuaires, et la nature des tâches qui s'y rapporte.

### **1.9. Particularités psychosociales :**

Les différences qui distinguent les employés autant qu'être sociaux, font que les actes de parole et la façon de les émettre, change d'un interlocuteur vers un autre. Ceci, suivant quelques automatismes, des habitudes langagières, sociales, et quelques préférences.

### **1.10. La face de l'employé :**

Concept développé par Goffman en sociologie, il permet de mesurer le respect de convenances sociales, et démontre l'acclimatation d'un locuteur envers son interlocuteur de façon à renvoyer une image positive de sa personne.

La réunion de travail, est un espace –temps, où les statuts hiérarchiques sont soulignés, et où l'on prend les décisions qui conviennent. Suivant cet état de fait, un employé paramètre sa face, pour atteindre des objectifs professionnels sans pour autant déroger aux règles qui fondent le système maritime, régulant différents procédés, à travers un règlement, des protocoles, et une mise en scène.

### **1.11. Répertoire linguistique :**

Le répertoire linguistique traduit et classe les pratiques langagières des employés. Un répertoire linguistique est variable d'un employé à l'autre, la mise en propos traduit la façon dont chacun des locuteurs gèrent ses ressources langagières et verbales, accentuant certains faits de langue. Cela peut se concrétiser en prenant en considération les besoins communicatifs, les objectifs.

## **2. Les relations de travail :**

Les relations de travail à l'EPB, déterminent la réussite de quelques opérations et procédures entreprises en interne ou avec des collaborateurs de l'entreprise.

La relation socioprofessionnelle se traduit par un ensemble de récurrences, aidant à évaluer le degré de compétence, l'implication dans le travail. Il appartient aussi au cadre dirigeant animant la réunion, de s'assurer de la véracité des propos transmis.

La nature des relations de travail, selon un ordre de contribution, reflète le langage tenu.



### **3. L'identité au travail :**

« « La notion de l'identité peut sembler à première vue une notion simple qui va de soi, revêtant une sorte d'évidence. Elle renvoie à la conscience immédiate qu'a chacun d'être soi à travers l'écoulement du temps et la diversité des situations. Déjà Descartes soulignait que la seule certitude sur laquelle nous pouvons nous appuyer est celle de notre existence »<sup>8</sup>

C'est une notion paradoxale qui combine dimensions individuelle et sociale, elle est à la fois

Affirmation d'une ressemblance avec autrui et recherche permanente de dissemblance. »<sup>9</sup>

« Le travail organisé influence profondément les structures mentales et les habitudes collectives des acteurs du monde industriel ou administratif. Les structures institutionnelles façonnent l'identité des travailleurs. »<sup>10</sup>

S'appliquer au travail est essentiel, afin de transférer des informations qui sauront traduire la vision, que l'on peut se construire du monde .Ce qui change d'un interlocuteur à un autre. On fait alors référence à l'identité.

« La langue perçue comme composante de l'identité constitue alors une préoccupation d'ordre essentiel »<sup>11</sup>

L'identité dans l'entreprise, transparait à travers des situations de crise, ou la procédure de travail demande à être réévaluée et examinée. La réunion de travail est un mode de communication, aidant à traduire différents dysfonctionnements, et anomalies, pour apporter des solutions. Ce système de communication, est censé favoriser la jonction entre différents facteurs élémentaires individuels, facilitant l'intercompréhension.

L'identité notion plurielle, détermine la façon singulière de parler, de dire, d'exécuter, d'appliquer , de prétendre à l'avancement des pratiques sociétales, de travail , et d'affirmation dans le groupe social.

Le travail intellectuel, met l'accent sur quelques mécanismes et facteurs modelant la prise de parole, suivant les impératifs de la réunion. « [...] l'identité n'est nullement une essence mais une construction de l'esprit, qui crée une cohésion et une continuité humaines à partir d'éléments concrets qui sont sélectionnés, retravaillés et mis en exergue. »<sup>12</sup>

Nous posons que l'identité implique l'agencement des direx suivant quelques normes convictions morales, des supports idéologiques, des appréhensions et des préférences.

#### **4. La langue et l'identité : quel rapport ?**

L'usage de la langue dans un contexte prédéfini, ne s'opère que grâce à des fonctions au niveau de, l'intégrité des employés, et la cohésion sociale dans le groupe ou réseau professionnel.

Ce faisant, les marques d'usage des langues, sont une empreinte spécifique à chaque employé, suivant sa vision des valeurs culturelles de l'entreprise, les normes de son métier, ainsi qu'un ensemble d'habitudes subordonnant le concept pluriel, et collectif de l'identité.

« Moyen de communication, la langue est aussi une modalité d'expression de la culture et un médiateur de l'identité. »<sup>13</sup>

Dans cette perspective, l'expression, favorisant l'usage d'une langue sur une autre, porte un nombre d'éléments marquant une empreinte, spécifique à l'individu, à la cohésion dans le réseau professionnel. Ce qui favorise le maintien des valeurs culturelles d'entreprise, à aspect économique.

« La langue perçue comme composante de l'identité constitue alors une préoccupation d'ordre existentiel. »<sup>14</sup>

Ce moyen de légitimation –crédibilité, fait croire la valeur identitaire. Il ne peut se faire autrement que de passer par la parole.

« Les langues sont symboles d'identité ; elles sont utilisées par leurs locuteurs pour marquer leurs identités. Les individus s'en servent

aussi pour catégoriser leurs paires en fonction de la langue qu'ils parlent. »<sup>15</sup>

La manière de dire, d'émettre les propos, dépend des attentes des interlocuteurs, de la compétence linguistique mise en relief par les stratégies langagières, et le répertoire linguistique (langues maîtrisées).

« La relation est, en outre, étroite. En ce qui concerne les relations entre identité et langue, en premier lieu, on ne constate qu'un lien entre les types identitaires des personnes et leur niveau de compétence linguistique. »<sup>16</sup>

La construction du sens, prend forme, suivant les figures identitaires de chaque intervenant. Les stratégies linguistiques participent à ce que les identités transparaissent à travers le discours.

Jean Michel Eloy, s'interroge sur l'appropriation de ces stratégies linguistiques, comme système de communication comme suite :

« Les stratégies linguistiques se présentent –elles sous forme de choix ou de politique à part entière ? »<sup>17</sup>

Nous parlerons dans cette perspective de l'identité professionnelle, qui apparait sous les rôles, de chaque employé. L'identité sociale, est celle qui permet le maintien du groupe et sa formation. Le fait d'adopter plusieurs attitudes conformes aux convenances sociales, aide à gérer et contrôler, l'activité mentale, le travail réflexif. « [...]Manuel Castells, qui différencie trois formes de construction sociale de l'identité ( « l'identité légitimant », « l'identité- résistance » et « l'identité – projet ») » (Castells 1999 :17à 23).<sup>18</sup>

L'adaptation dans le groupe, aux discours d'autrui, se traduit différemment. L'identité conditionne la manière d'effectuer le travail. Nous pouvons donc affirmer, que l'essence qui régit la manière de parler est l'identité individuelle. Les conduites verbales dans le réseau professionnel, sont de l'ordre de la socialisation, et un mode de conformisme à la culture de l'entreprise.

Les pratiques langagières dépendent des facteurs suivants :

#### **4.1. La socialisation :**

A. Percheron « La socialisation prend figure d'évènement de point de rencontre ou de compromis entre les besoins et les désires de l'individu et les valeurs des différents groupes avec lesquels il entre en relation ». <sup>19</sup>

Ce processus, contribue à l'intégrité des employés, à la cohésion du groupe social, dans un environnement spécifique. Il trouve son origine par l'évolution de l'individu dans l'environnement social.

L'identité sera perçue comme une composante plurielle. Ceci, en mesurant le degré d'investigation dans le groupe socioprofessionnel, au biais de la parole.

Les pratiques langagières sont traduites avec une essence d'harmonisation du sens, dans le but de favoriser l'entente. L'identité est cette mesure de se référer à des avis, plutôt que d'autres, suivant le vécu personnel, et l'ensemble des expériences professionnelles.

#### **4.2. La culture de l'entreprise :**

«L'entreprise est toujours représentée comme une institution reposant sur une culture commune aux membres du groupe. La culture doit donc être partagée par l'ensemble des salariés pour permettre une adaptation à l'environnement externe et une intégration interne. »<sup>20</sup>

« La culture est ainsi soumise à une dynamique de changement, qui se matérialise dans les pratiques, les interactions et vécus mouvants des groupes et des individus. »<sup>21</sup>

Durant la réunion, des conventions<sup>22</sup> sont mises en place, sur la base de multiples protocoles administratifs. Ceci, ne peut se faire sans s'approprier le langage qualifiant les situations de travail, et représentant le réel, traduisant des influences, pour une éventuelle maîtrise , suivi et contrôle des opérations.

Nadine Lemaitre conçoit la culture d'entreprise comme étant un ensemble de significations ; de ce fait, elle affirme que « la culture est un système de significations publiquement et collectivement acceptées, opérationnel au sein d'un groupe donné, à un moment bien déterminé. Ce système d'expressions, de configuration, de catégories et d'images fournit aux individus une interprétation de leur propre situation »<sup>23</sup>

« Pour le dire autrement, ce ne sont ni les mots dans leur morphologie ni les règles de syntaxe qui sont porteurs de culturel, mais les manières de parler de chaque communauté, les façons d'employer les mots, les manières de raisonner, de raconter, d'argumenter pour blaguer, pour expliquer, pour persuader, pour séduire »<sup>24</sup>

#### **4.3. Les normes de travail :**

Les normes de travail dans l'entreprise se réfèrent à l'agencement des composantes cadrant le travail structurant et divisant les tâches, selon les savoirs- faire.

En ce sens, la particularité du dire, pour transposer les effets réels, les événements, est impérative.

#### **4.4. Les rituels et les procédures communicatives :**

Un ensemble d'habitudes langagières, fondent des procédures communicatives, qui mettent en place les protocoles de travail, organisent la réunion, et permettent le maintien du contact communicatif.

Elles se construisent sur la base de la codification du sens, de son impact sur l'auditoire, des répercussions aussi, sur le travail manuel, technique sur le terrain portuaire.

C'est aussi, un ensemble de connaissances spécifique à l'environnement maritime, participant à l'adoption de quelques stratégies commerciales, administratives, afin de répondre aux attentes, besoins, de quelques intervenants, de travailler selon la réglementation, et d'instaurer la discipline.

## **5. L'usage des langues dans la réunion :**

Le cadre formel, et la dimension professionnelle que prend la réunion, incite les participants à utiliser les langues étrangères. La nécessité du transfert des données, de la transmission du message, oblige les participants à observer deux phases pour qu'un locuteur aborde son interlocuteur.

La première phase, consiste à aborder l'interlocuteur, à créer et à maintenir la relation interpersonnelle.

La deuxième phase avance les informations cibles, en abordant les thématiques de la réunion.

La pratique de la langue, met à l'œuvre certaines caractéristiques des interlocuteurs comme (origine géographique, sexe, rôle, statut). Ces caractéristiques fondent la variabilité quand au registre employé, la fréquence d'usage, ainsi que les stratégies langagières.

« Le but est de créer un dialogue propre à la coopération et riche en interactions de manière à observer comment les deux interlocuteurs allaient négocier leurs échanges et atteindre leur but commun »<sup>25</sup>

-Les mots sont produits de façon à opérer une économie de langage pour un gain de temps.

-Les tours de parole sont distribués de façon à ce que tous les intervenants parlent, pour co-conduire la réunion, et co-construire la décision.

-L'agencement des marqueurs discursifs conduit au nivellement des registres de langues.

-L'action-discours, conduit au mélange de langues selon les ressources langagières, et le capital linguistique.

-L'inclusion –exclusion lors de la création et le maintien du contact psychologique souligne l'aspect culturel de la communication.

-La modification des rapports de places se traduit via les valeurs linguistiques d'une relation professionnelle.

Tous ces éléments modèlent la prise de parole. Dans cette mesure, on utilise des langues dites maternelles pour contribuer à structurer son identité professionnelle et sociale.

Les intervenants ont recours à l'alternance des codes, de différentes catégories. C'est ainsi, que les langues dites maternelles et étrangères sont mélangées.

## **6. La superposition des langues et l'identité :**

Ce mélange de langue est emprunt de la nature sociale et des caractéristiques professionnelles des intervenants.

Nous parlerons de l'alternance codique, vu la manière d'agencer la langue maternelle (kabyle), et la langue étrangère (français). Cette dernière est réservée au cadre du travail dans le but de gagner en temps et en considération.

« [...] la maîtrise du français écrit et oral est aussi associé à une bonne image professionnelle »<sup>26</sup>

La façon de superposer les langues, dépend des besoins communicatifs, du capital économique et linguistique de l'entreprise, ainsi que des ressources langagières des employés et de leurs compétences.

Notons aussi, que l'alternance des langues, facilite le travail, la compréhension et l'interprétation des messages oraux. De ce fait, l'usage de la langue dit étrangère (français), s'accorde avec la langue maternelle (kabyle) pour construire le processus communicatif se basant sur deux paramètres pour transférer des messages ; l'information et la relation.

« Le processus de communication fait apparaitre un aspect purement psychologique dans la formulation du message ; c'est-à-dire le codage du message, et le choix du canal pour acheminer ce message. On peut même dire : « Si deux personnes utilisent un même code linguistique commun, et ont à formuler le même message, on peut assurer qu'elles ne s'expriment pas de la même manière, car « Si une personne décide

de communiquer avec une autre personne par l'envoi d'un message, ce dernier porte beaucoup plus d'informations que les simples mots utilisés. Beaucoup d'indicateurs enrichissent ce message. On parle dans ce cas, de création verbale et non verbale ».<sup>27</sup>

Dans ce sens, cette alternance des codes vient souligner les valeurs des langues dans la formation de l'aspect professionnel de la communication mettant l'accent et faisant ressortir :

« [...] la vie administrative, le contrat de travail, les relations avec les ressources humaines, la communication interne et externe [...] »<sup>28</sup>

Le parler kabyle, contribue à construire les événements de parole. Il n'est pas seulement un code qui facilite l'intervention, et sert à maintenir le contact. Il traduit une certaine composante culturelle, de pouvoir symbolique.

« En effet, la langue est également un élément de communication interne et de cohésion. C'est pourquoi, on ne peut ignorer sa dimension culturelle et symbolique. »<sup>29</sup>

L'usage de la langue étrangère suivant le cadre de la réunion, est conforme à la situation de travail. Elle remplit des fonctions communicatives qui traduisent l'application au travail.

L'usage du kabyle, apparait comme le pivot, qui fait évoluer le groupe social, dans la réunion, vers plus de cohésion, crée dans l'interaction plus de flexibilité, en apposant une continuité dans le travail entrepris.

Le maniement des deux codes dans la réunion est différé, suivant les variantes régionales, phonétiques et lexicales, les conduites verbales. « Parler de langue première et de langue seconde, ne revient-il pas à éclipser leur mode d'appropriation qui non seulement n'est pas le même, mais qui de surcroît ne revêt pas la même importance psychocognitive, affective et socio-symbolique. »<sup>30</sup>



## **7. Structuration de l'identité professionnelle et usage des langues :**

Durant la réunion, les employés tentent de faire état de quelques besoins professionnels suivant les normes de travail prescrites. Les normes déterminent la transposition de la réalité, par quelques messages. La réunion étant un espace qui favorise la collaboration, les messages entraînent l'exécution des tâches, l'argumentation et la persuasion, afin d'atteindre des objectifs professionnels.

« Les conditions de l'institutions et de la constitution de ces nouveaux espaces de collaboration professionnelle restent problématisées , et notamment leur versant linguistique : quelles pratiques plurilingues sous-tendent et rendent possible de telles collaborations ? Quelles solutions , voir quels bricolages , sont quotidiennement adoptées par les professionnels pour collaborer au delà des différences linguistiques et en tenant compte des compétences de chacun ? Ces questions demeurent sans réponse tant que l'analyse ne s'est pas penchée sur les pratiques ordinaires des professionnels , des experts , des partenaires de travail... »<sup>31</sup>

« [...] si la capacité plurilingue d'un individu réajuste son identité linguistique et sa perception culturelle. »

La place communicative d'un employé opérée au sein de l'interaction, traduit certaines priorités professionnelles et s'ajuste selon les tâches à entreprendre. Dans cet ordre, l'identité apparaît à travers le caractère langagier transposant un effet de sens, d'implication, de catégorisation et d'appartenance.

« Dubar et Tripier(1998) considèrent que le terme « profession » possède quatre sens : une déclaration (identité professionnelle) ; un emploi (classification professionnelle) ; un métier (spécialisation professionnelle) ; une fonction (position professionnelle). »<sup>32</sup>

Les normes culturelles collectives de l'entreprise ne sont pas en adéquation avec l'usage du kabyle incessamment. les normes culturelles

individuelles contribuent à la codification des usages, à l'alternance codique du français et du kabyle.

L'identité professionnelle, peut être attribuée à l'ensemble des qualités et des caractéristiques de chaque employé.

«L'identité des partenaires de l'échange détermine « qui parle à qui ? », en termes de statut, de rôle social et de place dans les rapports de force (hiérarchie). C'est l'identité du sujet parlant qui détermine et justifie son « droit à la parole ». La finalité de l'acte de communication se définit à travers la réponse à la question implicite : « Je suis là pour quoi dire ? », et à ce niveau de généralité, on y répond en termes de visées discursives (« prescription », « sollicitation », « information », « incitation », « instruction », « démonstration »). »<sup>33</sup>

La réunion étant un espace, où les intervenants interagissent à tour de rôle, l'identité professionnelle apparaît comme un vecteur qui contrôle et mesure ces événements de parole afin de réussir l'animation de la réunion. Quelques paramètres selon lesquels l'identité professionnelle, apparaît, sont énumérés comme suite :

### **7.1 .Se représenter :**

Cela passe par le fait d'avancer ses besoins, la nature de ses tâches, et la façon de s'y prendre en effectuant son travail. S'ajoute à cela le fait de souligner ses priorités sur le plan professionnel, afin de transposer la réalité du terrain.

### **7.2. S'intégrer :**

La réunion représente un événement communicatif où des effets de sens, ressortent pour donner suite à différents faits et incidents, grâce à l'entreprise de mesure, aux prévisions, et à la structuration de différentes décisions.

S'intégrer apparaît comme essentiel, pour être capable de comprendre les normes culturelles collectives, et façonner son langage, de manière à atteindre ses buts professionnels.

### **7.3. Préserver la face :**

Préserver la face est essentiel dans le but de contrer quelques effets négatifs lors de la prise de parole et d'accentuer d'autres positifs. Ce qui contribue à hausser les considérations professionnelles et l'apport en termes de gain ou d'innovation.

L'interactivité qui sous tend une réunion de travail, le feed-back, et l'intercompréhension agencent quelques effets de sens, d'après les différents points de vue des intervenants.

Ces effets de sens, rattachés à l'identité professionnelle peuvent se présenter comme suite :

#### **Effet d'acclimatation :**

La transmission du message, suivant la nature de l'information évolue suivant les effets que peuvent engendrer l'acclimatation dans le réseau professionnel, ainsi que le degré de partage de savoirs techniques, de procédures, connaissances, et modes de transmission de l'information selon le métier effectué.

#### **Effet d'intégration :**

L'effet d'intégration passe par la reconnaissance des compétences et des performances professionnelles, par ses paires. Ceci, transparait à travers un discours mettant l'accent sur l'appartenance professionnelle, et la maîtrise des connaissances, le savoir –dire et le savoir interpréter de quelques messages.

#### **Effet de Rentabilité :**

Nous voulons parler de l'apport de chaque employé lors de son intervention sur le plan langagier, et ce que cela peut entraîner au niveau professionnel comme conséquences.

Cet effet se constate au vu des remaniements que les intervenants suggèrent et apportent tout au long de la discussion.

## **8. L'identité sociale et l'usage démarcatif des langues :**

La réunion est un événement qui organise le traitement des tâches au sein de l'entreprise. Le regroupement des intervenants présument qu'un groupe se forme, et qu'il est peut être amené à être scindé en deux catégories ou plus. Ceci, suivant le degré de l'intercompréhension, d'interactivité, de points communs sondant les traits amicaux.

« L'identité sociale est définie comme la partie du concept de soi d'un individu qui résulte de la conscience qu'à cet individu d'appartenir à un groupe social ainsi que la valeur et la signification émotionnelle qu'il attache à cette appartenance. »<sup>34</sup>

Le comportement ainsi que les attitudes selon les appartenances sociales, modifient la façon d'intervenir au cours de la réunion.

L'émission de la parole change et transforme les positions communicatives, suivant quelques traits familiers supposant l'entente, la mésentente, l'intégration au groupe, le rejet.

L'identité sociale s'apparente à « l'ensemble des caractéristiques pertinentes définissant un sujet et permettant de l'identifier de l'extérieur » (Camelleri et al, 1990 :173) ; C'est l'appartenance de l'individu à des catégories telles que le sexe, l'âge à des groupes socioculturels (profession, ethnie) à l'assomption de statuts sociaux (familles, institutions), etc. Ces attributs sont les statuts que l'individu partage avec d'autres membres d'un groupe social. Ainsi contrairement à l'identité personnelle qui relève de l'intime. L'identité sociale renvoie au paraître de l'individu (l'apparence, les comportements corporels, les comportements langagiers, notamment dans l'interaction). C'est ce qui est présenté lors de la présentation de soi en mettant en avant l'appartenance à des catégories sociales (catégorie socioprofessionnelle, ethnique, statut de minorité), et en développant un système de conduite lié au statut (Goffman 1963:78). »<sup>35</sup>

D'autres traits sociaux de la relation professionnelle engendrent des positions de repli, de rupture, lorsque les points de vue s'énoncent et s'enchaînent.

Quatre critères construisent la relation de groupe dans la réunion, et permettent une mobilité par rapport aux positions communicatives. Ceci, suivant les croyances, les jugements de valeurs, les évaluations, les critiques. Quelques intervenants se permettent de les partager au sein de la réunion, dans le but de se faire entendre ou de persuader un employé quelque soit son statut hiérarchique.

Notons toutefois que l'usage de la langue kabyle, pour étendre une identité sociale est incessamment retravaillé, suivant les interlocuteurs.

### **8.1. Se distinguer :**

Cela relève du parcours personnel, et des expériences différentes qui façonnent le rapport à l'autre et au monde.

Etant donné que c'est dans la foule que les gens expriment leur identité sociale, se distinguer apparaît comme la volonté de montrer quelques particularités, et l'apposer au cadre collectif (groupe social).

### **8.2. S'imposer :**

C'est par les caractéristiques professionnelles, ainsi que les composantes émotionnelles que l'on s'impose pour détenir le monopole de parole, ou appuyer son discours.

C'est dans le but de circonscrire les thématiques dans les réunions, se conformer aux objectifs professionnels, aux protocoles que les intervenants s'imposent les uns aux autres.

### **8.3. Confronter :**

Confronter n'est pas un fait se conformant au cadre professionnel, car il y'a des mesures, liés à la contextualisation collective du travail qui contrent cela.

Les manifestations verbales ou la confrontation subsiste avancement habituellement, une situation professionnelle qui dérive suite à une non-résolution immédiate du problème dont on fait part. Lors de la confrontation l'usage de la langue maternelle s'accroît.

Ces critères façonnent la construction de l'identité sociale. Ils se maintiennent, grâce à quelques effets dus à la nature de langue utilisée prescrivant à un employé, la façon d'agir, de réagir, et l'impact qu'il aimerait laisser à l'auditoire.

### **Effet de persuasion :**

Cet effet de sens, apparaît lorsque les propos doivent être renforcés par quelques stratégies dans le but de présenter ses attentes, ses intentions et se représenter une image sociale.

La persuasion apparaît comme une forme d'argumentation subjective. Elle permet donc de traduire ses besoins, et d'atteindre ses objectifs professionnels, sans reposer sur des faits.

### **Effet d'appartenance :**

L'appartenance permet de corroborer ses dires, à certains niveaux, en phase de reconstruction des données à partir des informations transmises.

Cet effet d'appartenance, permet à l'identité sociale de s'affirmer. L'ancrage à visée sociale au cours du travail, prend le relais sur le culturel, le professionnel, et le personnel.

### **Conclusion :**

Il paraît évident que c'est à travers la dynamique linguistique, l'alternance codique que les identités sociales et professionnelles s'opposent l'une à l'autre pour dire, comment se manifestent les pratiques langagières.

Le degré de formalité à la situation de travail, les règles culturelles, l'exercice de pouvoir de parole conduit au bilinguisme.

*IDIRENE .L : Usage du kabyle dans la sphère professionnelle : vers une construction de l'identité Sociale et professionnelle dans l'EPB*

L'usage du kabyle pour la structuration de l'identité sociale a la fonction de maintenir les rituels de langage, d'ajuster les différentes convenances sociales.

L'usage du kabyle conjointement avec le français, fonde l'identité professionnelle, et participe à faire croître l'économie de langue, l'efficacité et la rentabilité à long terme.

La structuration de l'identité à travers l'usage des langues, articule quelques procédés professionnels présentant des valeurs liés au rôle, missions et défis de l'entreprise.

Le parler kabyle contribue donc à la construction des deux identités ciblées ici .C'est un code qui n'est pas recommandé dans la sphère professionnelle, mais il participe à l'ancrage fonctionnel, et émotif du langage. Ceci, grâce à la composante culturelle qu'il requiert lors de son usage.

Cette réflexion sur la construction de l'identité dans les réunions de travail, et sa relation avec la langue se veut une ébauche sur l'impact des protocoles de travail, dans la façon de modifier les comportements verbaux, ainsi que les attitudes sociales qui s'en accompagnent. Enfin, c'est à travers la façon dont on use des langues(kabyle, français), que l'on active l'identité sociale et professionnelle, suivant les objectifs professionnels.

## **Bibliographie :**

1. Philippe BERNOUX, La sociologie des organisations, Nouvelle édition, ESSAIS, Editions des seuils.
2. Martine Abdellah-Preteille, Langue et identité culturelle
3. Sylvie Doré, Guillaume Landreville, Le travail d'équipe et la collaboration, Section sur les réunions d'équipes efficaces.
4. EDMOND Marc. Psychologie de l'identité, soi et le groupe, Edition : Dunod. Paris, 2000.
5. KACI Nawel, La culture d'entreprise et l'identité professionnelle des cadres professionnelle des cadres Cas pratique : Entreprise DRGB/SONATRACH. Mémoire de Master
6. Renaud SAINSAULIEU, L'identité au travail- Adresse URL : ([https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiz7\\_Hq9DWAhXkLsAKHXRxCFIQFgglMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.resilience-organisationnelle.com%2Fpj%2Fidentite\\_au\\_travail.doc&usg=AOvVaw3xGBsYzArasnJeMCU\\_HsZO](https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiz7_Hq9DWAhXkLsAKHXRxCFIQFgglMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.resilience-organisationnelle.com%2Fpj%2Fidentite_au_travail.doc&usg=AOvVaw3xGBsYzArasnJeMCU_HsZO))
7. Michel BYRAM, Langues et identités ([https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiomKLjnPWAhWC1hQKHbj7AvoQFgggMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.coe.int%2Ft%2Fd4%2Flinguistic%2FSource%2FByram\\_Identities\\_final\\_FR.doc&usg=AOvVaw3dFaE7SKnMfMMD1btobEYZ](https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiomKLjnPWAhWC1hQKHbj7AvoQFgggMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.coe.int%2Ft%2Fd4%2Flinguistic%2FSource%2FByram_Identities_final_FR.doc&usg=AOvVaw3dFaE7SKnMfMMD1btobEYZ))
8. Ronan Le Coadic, A propos des relations entre langue et identité en Bretagne. ([https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwihlrzvn\\_PWAhUFOhQKHTDlBX0QFgglMAA&url=https%3A%2F%2Fhal.archives-ouvertes.fr%2Fhal00865001%2Fdocument&usg=AOvVaw1cCvSCcMiF7KCaerc3YTgs](https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwihlrzvn_PWAhUFOhQKHTDlBX0QFgglMAA&url=https%3A%2F%2Fhal.archives-ouvertes.fr%2Fhal00865001%2Fdocument&usg=AOvVaw1cCvSCcMiF7KCaerc3YTgs))
9. Jean-Michel Eloy, La problématique du plurilinguisme, une enquête exploratoire.



**10.**DUBAR. Claude. La socialisation : construction des identités sociales et professionnelle, Edition, Armand Colin. Paris, 1991

( <http://www.marketing-community.fr/2015/11/la-culture-dentreprise/>)

**11.** La culture d'entreprise, Facteur de performance, Nadine Lemaitre

**12.** Charaudeau Patrick, « Langue, discours et identité culturelle », Ela. Études de linguistique appliquée, 2001/3 (n° 123-124), p. 341-348. URL : <http://www.cairn.info/revue-ela-2001-3-page-341.htm>

**13.** Nathalie Colineau, Jean Caelen, Etude de marqueurs dans les actes de dialogue dans un corpus de conception

([https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi5-ZH1lvPWAhWCRhQKHdgaAhQQFgglMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.clips.imag.fr%2Fgeod%2FUser%2Fjean.caelen%2FPublis\\_fichiers%2FCorpusMarqueurs.pdf&usg=AOvVaw1FiJfJL9safgBb18\\_UyKE](https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi5-ZH1lvPWAhWCRhQKHdgaAhQQFgglMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.clips.imag.fr%2Fgeod%2FUser%2Fjean.caelen%2FPublis_fichiers%2FCorpusMarqueurs.pdf&usg=AOvVaw1FiJfJL9safgBb18_UyKE))

**14.** Le français, une langue pour l'entreprise, Colloque organisé dans le cadre de la rencontre annuelle des conseils supérieurs et organismes de la langue française, 3-4 Décembre 2007, Centre des conférences internationales, Paris.

**15.** BOÛHAFS, Abdelkrim, La communication dans l'entreprise, à l'usage des étudiants et des professionnels, Office des publications universitaires, 2014.

**16.** Ibtissem CHACHOU, La situation sociolinguistique de l'Algérie, Pratiques plurilingues et variétés à l'œuvre, L'HARMATTAN.

**17.** Pierre –Martinez, Philippe BLANCHET, Pratiques innovantes du plurilinguisme, Emergence et prise en compte en situation francophone, Agence universitaire de la francophonie, Editions des archives

**18.** L'APPARTENANCE PROFESSIONNELLE

(<https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwip777s8vDWAhUBrxQKHQS7AcYQFghQMA&url=http%3A%2F%2Fwww.prejuges-stereotypes.net%2FespaceDocumentaire%2FautinIdentiteSociale.pdf&usg=AOvVaw3aGaipL1zKr5Wk-Z34yw37>)

**19.** Stéphanie PALISSE, Analyse interactionnelle et comparative des interactions téléphoniques de travail dans les très petites, petites et moyennes entreprises, Thèse de Doctorat

**Notes :**

---

<sup>1</sup> Philippe BERNOUX, La sociologie des organisations, Nouvelle édition, ESSAIS, Editions du seuil, P14.

<sup>2</sup> Martine Abdallah-Pretceille, Langue et identité culturelle

<sup>3</sup> Sylvie Doré, Guillaume Landreville, Le travail d'équipe et la collaboration, Section sur les réunions d'équipes efficaces.

<sup>4</sup> Ibidem

<sup>5</sup> Philippe BERNOUX, La sociologie des organisations, Nouvelle édition, ESSAIS, Editions du seuil, P 135.

<sup>6</sup> Philippe BERNOUX, La sociologie des organisations, Nouvelle édition, ESSAIS, Editions du seuil, P 135.

<sup>7</sup> Martine Abdallah-Pretceille, Langue et identité culturelle  
([http://www.persee.fr/doc/enfan\\_0013-7545\\_1991\\_num\\_44\\_4\\_1986](http://www.persee.fr/doc/enfan_0013-7545_1991_num_44_4_1986))

<sup>8</sup> EDMOND Marc. *Psychologie de l'identité, soi et le groupe*, Edition : Dunod. Paris, 2000, p 17.

<sup>9</sup> KACI Nawel, La culture d'entreprise et l'identité professionnelle des cadres professionnelle des cadres  
Cas pratique : Entreprise DRGB/SONATRACH. Mémoire de Master, P 53.

<sup>10</sup> Renaud SAINSAULIEU, L'identité au travail

([https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiz7\\_-Hq9DWAhXkLsAKHXRxCFIQFggI1MAA&url=http%3A%2F%2Fwww.resilience-organisationnelle.com%2Fpj%2Fidentite\\_au\\_travail.doc&usq=AOvVaw3xGBsYzArasnJeMCU\\_HsZO](https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiz7_-Hq9DWAhXkLsAKHXRxCFIQFggI1MAA&url=http%3A%2F%2Fwww.resilience-organisationnelle.com%2Fpj%2Fidentite_au_travail.doc&usq=AOvVaw3xGBsYzArasnJeMCU_HsZO))

<sup>11</sup> Martine Abdallah –Pretceille, Langue et identité culturelle, Persee

<sup>12</sup> Ronan Le Coadic, À propos des relations entre langue et identité en Bretagne.

Adresse URL : (<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00865001/document>)

<sup>13</sup> Martine Abdellah-Pretceille, Langue et identité culturelle.

<sup>14</sup> Ibidem

<sup>15</sup> Michel BYRAM, Langues et identités

([https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiomKLjnvPWAhWC1hQKHbj7AvoQFggtM AA&url=https%3A%2F%2Fwww.coe.int%2Ft%2Fd%2Flinguistic%2FSource%2FByram\\_Identities\\_final\\_FR.doc&usq=AOvVaw3dFaE7SKnMfMM D1btobEYZ](https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiomKLjnvPWAhWC1hQKHbj7AvoQFggtM AA&url=https%3A%2F%2Fwww.coe.int%2Ft%2Fd%2Flinguistic%2FSource%2FByram_Identities_final_FR.doc&usq=AOvVaw3dFaE7SKnMfMM D1btobEYZ))

<sup>16</sup> Ronan Le Coadic, A propos des relations entre langue et identité en Bretagne.

([https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwihlrzn\\_PWAhUFOhQKHTDIBX0QFgglM AA&url=https%3A%2F%2Fhal.archives-ouvertes.fr%2Fhal-00865001%2Fdocument&usq=AOvVaw1cCvSCcMiF7KCaerc3YTgs](https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwihlrzn_PWAhUFOhQKHTDIBX0QFgglM AA&url=https%3A%2F%2Fhal.archives-ouvertes.fr%2Fhal-00865001%2Fdocument&usq=AOvVaw1cCvSCcMiF7KCaerc3YTgs))

<sup>17</sup> Jean-Michel Eloy, La problématique du plurilinguisme, une enquête exploratoire.

<sup>19</sup> DUBAR. Claude. *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelle*, Edition, Armon Colin. Paris, 1991, p 32.

<sup>20</sup> Adresse URL :( <http://www.marketing-community.fr/2015/11/la-culture-dentreprise/>)

<sup>21</sup> Patchareerat Yanaprasart,

De la dynamique linguistique à la dynamique identitaire

<sup>22</sup> Ces conventions sont effectuées, à l'issue de longues négociations entre employés du port et collaborateurs externes durant la réunion (conférence de placement des navires)

<sup>23</sup> La culture d'entreprise, Facteur de performance, Nadine Lemaitre

<sup>24</sup> Charaudeau Patrick, « Langue, discours et identité culturelle », *Ela. Études de linguistique appliquée*, 2001/3 (n° 123-124), p. 341-348. URL : <http://www.cairn.info/revue-ela-2001-3-page-341.htm>

<sup>25</sup> Nathalie Colineau, Jean Caelen, Etude de marqueurs dans les actes de dialogue dans un corpus de conception

<sup>26</sup> Le français, une langue pour l'entreprise, Colloque organisé dans le cadre de la rencontre annuelle des conseils supérieurs et organismes de la langue

française, 3-4 Décembre 2007, Centre des conférences internationales, Paris, P42.

<sup>27</sup> BOÛHAFS, Abdelkrim, La communication dans l'entreprise, à l'usage des étudiants et des professionnels, Office des publications universitaires, 2014, P 165

<sup>28</sup> Le français, une langue pour l'entreprise, Colloque organisé dans le cadre de la rencontre annuelle des conseils supérieurs et organismes de la langue française, 3-4 Décembre 2007, Centre des conférences internationales, Paris 39.

<sup>29</sup> Le français, une langue pour l'entreprise, Colloque organisé dans le cadre de la rencontre annuelle des conseils supérieurs et organismes de la langue française, 3-4 Décembre 2007, Centre des conférences internationales, Paris, P 102.

<sup>30</sup> Ibtissem CHACHOU, La situation sociolinguistique de l'Algérie, Pratiques plurilingues et variétés à l'œuvre, L'HARMATTAN, P88.

<sup>31</sup> Pierre –Martinez, Philippe BLANCHET, Pratiques innovantes du plurilinguisme, Emergence et prise en compte en situation francophone, Agence universitaire de la francophonie, Editions des archives contemporaines, P125.

<sup>32</sup> L'APPARTENANCE PROFESSIONNELLE

<sup>33</sup> Ibidem

<sup>34</sup> Adresse URL :

(<https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwip777s8vDWAhUBrxQKHQS7AcYQFghQMAY&url=http%3A%2F%2Fwww.prejuges-stereotypes.net%2FespaceDocumentaire%2FautinIdentiteSociale.pdf&usg=AOvVaw3aGaipL1zKr5Wk-Z34yw37>)

<sup>35</sup> Stéphanie PALISSE, Analyse interactionnelle et comparative des interactions téléphoniques de travail dans les très petites, petites et moyennes entreprises, Thèse de Doctorat, p 134.