



HAL
open science

Lignes et feuilles

Christine Vaillant

► **To cite this version:**

| Christine Vaillant. Lignes et feuilles. Les Après-midi de LAIRDIL, 1994, 02, pp.53-58. hal-04056543

HAL Id: hal-04056543

<https://ut3-toulouseinp.hal.science/hal-04056543>

Submitted on 3 Apr 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Lignes et feuilles

L'utilisation que les futurs gestionnaires auront à faire de l'anglais est difficile à anticiper puisqu'elle dépendra largement de la nature de l'entreprise où ils travailleront et du poste qu'ils y occuperont.

On peut néanmoins avancer, avec quelque chance de ne pas se tromper, qu'ils n'auront que rarement besoin de produire une traduction en bonne et due forme des documents en anglais qu'ils auront à traiter. Au contraire, la capacité à lire rapidement un texte, à en repérer les articulations et les informations importantes et à organiser leur restitution, sous une forme synthétique, leur sera extrêmement précieuse. Or, force est de constater que peu d'étudiants sont capables de le faire.

De manière spontanée on constate deux types de comportements. Le plus courant consiste à ne pas lire le texte en entier une première fois et à faire plus ou moins explicitement une "traduction" de ce qui est lu de manière linéaire. Cet empressement à se mettre à la tâche est accompagné, la plupart du temps, d'un souverain mépris du titre, sans parler des sous-titres, des éléments de typographie et des différents graphes, diagrammes et autres illustrations qui s'y rattachent. Cette énergie "traductionnelle" se trouve immédiatement ralentie par les embûches sémantiques, lexicales ou grammaticales de tous genres, quand elle n'est pas totalement anéantie à la fin du premier paragraphe. Le résultat est inutilisable et le "traducteur" déçu. Pour emprunter le jargon de leur spécialité il n'y a aucun "retour sur investissement".

Le second comportement est a priori plus prometteur. Le lecteur lit tout le texte et note les éléments qui lui paraissent importants, sans essayer de tout comprendre ni de tout traduire. La récolte d'informations est, selon les individus, plus ou moins riche. Le problème est alors de les ré-agencer afin d'obtenir une synthèse claire, cohérente, ordonnée et non redondante. Il faut donc dans un second temps tout reprendre et procéder à un classement. En tout état de cause, la recherche des informations s'étant faite de façon linéaire, en suivant le plan de l'auteur, tous les éléments du discours sont mis au

même niveau. Ce que Janine Gallais-Hamono¹ appelle le discours pédagogique (la trame rhétorique du texte) et le discours scientifique (ce qui a trait à l'objet même du texte) ne sont pas distingués. L'étudiant se retrouve alors avec, au mieux, la même information qu'au début de son travail; il est souvent découragé d'avoir travaillé, pour en fin de compte, n'être pas plus avancé.

Nous proposons donc aux étudiants de procéder de manière différente, en plusieurs étapes.

1- Il est d'abord important de retirer un maximum d'informations sémantiques des titres, sous-titres ainsi que des données graphiques ou illustrations qui accompagnent l'article. A ce stade, et provisoirement, l'étudiant peut s'aider du dictionnaire, d'une grammaire, ou de tout autre source d'informations, de manière à bien comprendre le message et à en retirer une ou plusieurs "lignes de lecture". On appelle "ligne de lecture" un groupe de signes facilement identifiables. Il peut s'agir du vocabulaire d'un domaine particulier comme "*bank, banking, revolving loan*", etc., de chiffres ou de noms propres. Dans l'exemple indiqué ci-dessous, "A Varied Menu of Benefits: Companies are offering employees 'cafeteria-style' choices", on reconnaîtra deux registres sémantiques: d'un côté la restauration avec "*varied menu*", et "*cafeteria-style*", de l'autre les entreprises avec "*benefits*", "*companies*" et "*employees*". L'illustration confirmera la métaphore culinaire avec un plateau sur lequel se trouve déjà une tasse de café, ainsi que des étagères de libre-service, dans laquelle reviennent les avantages sociaux offerts par les entreprises aux salariés représentés par le client sur l'image. Dans ce cas, des "lignes de lectures" évidentes peuvent être prises dans ces deux registres: qui offre quoi? C'est à dire:

a) Quelles entreprises?

b) Quels avantages?

c) Une troisième ligne émerge naturellement: pourquoi?

¹Groupe de Recherche et de Formation A.T.R.I.L. Séminaire: "Analyse Syntaxique des langues de spécialité" 7-9 octobre 1981 E.N.S., rue d'Ulm.

2 - La seconde étape va consister à faire une première lecture rapide du texte (*cf.* James Coady *supra*) avec un objectif **bien précis** (repérer les noms ou types d'entreprises) et à les surligner d'une couleur (par exemple jaune). Cette première tâche doit être précise et bien délimitée. Dans ce cas, il s'agit de repérer des noms propres dont on s'aperçoit qu'ils sont suivis de "*inc.*", "*corp.*" et de chiffres (ex.: "*1882 assets: \$7.4 billion*"). Le rôle de cette première lecture quelque peu automatique est de soutenir l'attention du lecteur et de l'amener jusqu'à la fin du texte.

3 - Dans la troisième étape, la lecture ne se fera plus de façon linéaire mais en "taches d'huile" à partir des passages surlignés. Dans l'exemple donné on recherchera les différents avantages octroyés par les sociétés déjà repérées et on les surlignera d'une seconde couleur (par exemple rose). La lecture ne se fait plus paragraphe par paragraphe mais en spirale autour des noms des entreprises. On saute ainsi de société en société. De la même manière, une troisième lecture permettra de repérer les raisons qui poussent les entreprises à offrir ces avantages à leurs employés ainsi que celles qui poussent ces derniers à les accepter à la place d'augmentations de salaire.

Au fur et à mesure des différentes lectures, le texte se recouvre de zones de couleurs différentes qu'ils sera ensuite facile de relire en les regroupant. Il arrive qu'en cours de lecture, on repère une nouvelle "ligne de lecture". Il suffit alors de faire une autre lecture et de surligner d'une autre couleur.

4 - L'étape suivante consiste à effectuer une vérification éventuelle à l'aide des dictionnaires, lexiques ou grammaires qui n'étaient plus utilisés depuis l'étape 1.

5 - Le texte est maintenant largement surligné de différentes couleurs et l'on repère aisément les passages qui n'ont pas été colorés. Ils correspondent soit à des "lignes de lecture" qui n'ont pas été repérées dans les titres sous-titres, etc., ni lors des précédentes lectures, soit à des passages de discours pédagogique qui renforcent des éléments déjà traités ou, très souvent ne sont porteurs d'aucune information factuelle.

Cette méthode nous a permis de faire accéder à la lecture d'articles en anglais de spécialité, un grand nombre d'étudiants qui n'avaient aucune méthode et qui calaient définitivement sur les premiers obstacles. Pour les aider, nous leur donnons dans les premiers temps une feuille de lecture qui leur montre la voie et leur permet de reporter les informations recueillies pour les vérifier. Très rapidement ces feuilles ne sont plus utiles et les étudiants déterminent eux-mêmes leurs propres "lignes de lecture". Il est alors intéressant de leur demander de procéder à des comparaisons entre leurs différents travaux, de sorte qu'ils réalisent qu'un texte peut être abordé de plusieurs manières. Ils se trouvent alors loin de la tentation de trouver "la" traduction exacte, encore que c'est maintenant, après cette préparation qu'elle pourrait être envisagée.

Christine Vaillant

Feuille:

A VARIED MENU OF BENEFITS

COMPANIES

BENEFITS

VOCABULARY

--	--

MOTIVATIONS

--

Texte:

A Varied Menu of Benefits

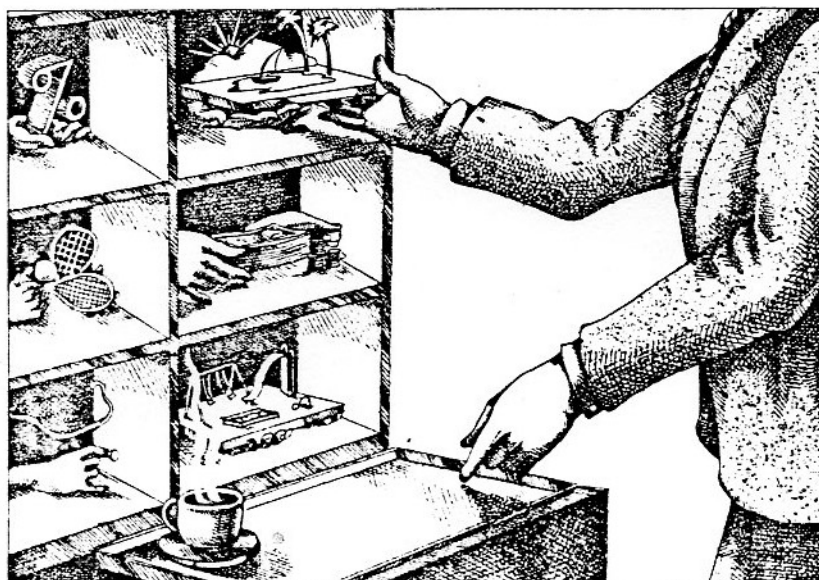
Companies are offering employees "cafeteria-style" choices

As the summer vacation season arrives, employees at Fluor Corp. (1982 revenues: \$7.3 billion) face a tough decision. Do they want more money or more time off? Those working for the California-based construction firm can add unused holidays and sick leave to their vacations and take extra, paid time off. On the other hand, they can sell their vacations back to the company for cash and spend their summers on the shop floor or behind their desks.

Such choices are part of a growing corporate trend toward flexible, or "cafeteria-style," benefits. Instead of dispensing rigidly fixed programs to everyone on the payroll, some 100 major U.S. firms

since the benefits are not considered taxable income, the workers are not pushed into a higher tax bracket.

The new programs, in part, reflect the changing U.S. work force. Traditional benefit plans have been mainly geared to single-income homes in which husbands work and wives tend to the children. But a survey of Comerica's 5,200 employees, for example, showed that only about 13% were living in such once typical households. The 1980 census reported that 51.3% of U.S. women over the age of 16 had joined the labor force, compared with 37.7% in 1960. The number of families supported by one breadwinner, mean-



now offer or plan to offer expanded menus of alternatives. Employees whose working husbands or wives already have family medical insurance, for example, might prefer legal insurance or added vacation instead of more health coverage.

The options can be as varied and innovative as personnel departments can make them. At Detroit's Comerica Inc. (1982 assets: \$7.4 billion), Michigan's second largest bank holding company, employees can tailor their benefit packages to help pay for child care. At Baker Packers, a unit of California-based Baker International (1982 revenues: \$2.5 billion), workers can cash in up to a week of vacation and deposit the proceeds in company-sponsored savings plans that invest in stocks and other securities.

A main appeal of the flexible programs is tax savings. Employees who opt for child care or other services may receive them in place of higher salaries. But

while, dropped to 33% from 48.3% over the same period. Says Philip M. Alden Jr., a benefits specialist with the New York City consulting firm of Towers, Perrin, Forster & Crosby: "Benefits had to change with the times."

Workers, so far, seem pleased with the cafeteria-style plans. Says Gene Cincotta, director of compensation and benefits for electronics and defense operations of TRW (1982 sales: \$5.1 billion): "The programs show that the company trusts its employees to make their own decisions, and that becomes part of the working climate." Last year a poll of the unit's employees found that some 96% of them said they were "moderately or very satisfied" with the firm's flexible benefits. The TRW program included extra life insurance at favorable rates and a wide range of medical and dental choices. Says Carol Schamp, a department manager: "It's a very good plan. I've found no problems selecting just the kind of benefits that I need."

TIME, JUNE 27, 1983