

Formation

La méthode Balingua vous simplifie les langues

«Nous possédons les mécanismes neurologiques nécessaires. Utilisons-les à bon escient.»

Accordez-vous deux heures. Dans un coin tranquille, avec connexion à internet. Laissez de côté toutes vos appréhensions. Et lancez-vous dans... le lituanien (*). Après quelques minutes, vous aurez compris que les structures des phrases élémentaires de cette langue, parfaitement inconnue jusque-là, ressemblent à celles du français. Après un bon quart d'heure, vous pourrez deviner le sens du mot qui vient d'être substitué à un autre dans la phrase de base. Et ainsi de suite, progressivement.

Après une demi-heure, vous serez ainsi prêt à emmagasiner le principe de construction de phrases plus complexes et comprendrez la signification des symboles de liens et d'expression qui apparaissent successivement sur l'écran. Après deux heures, toutes les structures de la langue vous seront acquises et vous serez vraisemblablement convaincus de l'efficacité de la méthode ou, mieux, prêts à poursuivre l'effort. Puisque, finalement, celui-ci ne s'est pas avéré aussi terrible que ceux déployés lors des autres tentatives de cours de langues.

«Mon objectif est d'essayer de raccourcir le plus possible la première phase d'acquisition des langues chez les débutants», explique René Bastin, concepteur de la méthode. «Booster» est son mot fétiche, il l'emploie à tout moment, plein d'entrain, et a d'ailleurs ainsi nommé les modules d'apprentissage de sa nouvelle méthode.

Sa thèse repose sur l'idée qu'il n'existe aucune différence entre le système neurologique utilisé pour

«Mon objectif: raccourcir la première phase d'acquisition chez les débutants.»

l'apprentissage de la langue maternelle et celui utilisé pour une autre langue. «Ce n'est pas vrai que l'enfant ne connaît rien de sa nouvelle langue, il en possède déjà les mécanismes. On peut s'appuyer sur eux pour aller beaucoup plus vite.» Ce linguiste retraité, qui a créé plusieurs méthodes d'apprentissage du français comme langue étrangère, ne peut plus supporter qu'un adulte, après six ans de cours de langue, ne parvienne pas encore à communiquer, même avec des fau-



Quand l'écran s'anime d'icônes symboliques, il s'en réfère à nos connaissances linguistiques inconscientes: celles du fonctionnement d'une langue.

«L'expression orale des apprenants s'améliore nettement»

«J'ai moi-même testé la méthode avec l'anglais, dont je ne connaissais rien. Très vite, je suis arrivé à dire quelque chose, et je devinais ce qui se passait sur l'écran. J'ai été directement convaincu qu'il y avait là quelque chose de résolument nouveau.»

Necati Celik, directeur du SIMA, à Verviers, en connaît pourtant, des méthodes d'apprentissage de langues étrangères. Dans son centre de formation, il accueille principalement des chercheurs d'emploi d'origine étrangère, à la fois pressés de s'intégrer et parfaits débutants en français. En septembre, il a reçu les premiers «boosters» de Balingua, à tester. «Nous avons testé la méthode dans

deux groupes de 12 élèves, pendant 2 mois environ, à raison de neuf heures de cours par semaine. Par rapport aux autres années, nous avons remarqué une amélioration au point de vue de l'expression orale des candidats, là où se trouve le problème, généralement.»

Au SIMA, chaque session de cours se composait d'une partie collective, face à un écran géant, sous le contrôle d'un professeur, et d'une partie individuelle, chacun derrière son écran d'ordinateur. «En fonction de notre public, cette alternance nous semble représenter la meilleure solution», insiste le directeur. En groupe, en effet, les élèves avancent plus vite. L'avantage de la méthode tenait sur-

tout à la phase pendant laquelle les cerveaux se «formatent» en prévision de l'arrivée d'une autre langue, dit-il.

Pour 2007, c'est décidé, la méthode Balingua sera celle qui guidera les cours d'initiation au français au SIMA de Verviers! Les autres cours, destinés aux étudiants de niveaux débutant ou avancé, continueront à utiliser les méthodes traditionnelles. «Il y en a de très bonnes», assure René Bastin, directeur de Balingua. Il sait de quoi il parle, il en a créé deux, pour l'institut CERAN, à Spa, qu'il a fondé et dirigé, avant de consacrer sa retraite à... l'apprentissage des langues. ◇

tes, alors qu'un enfant met six ans à dominer parfaitement sa langue maternelle. Pour apprendre aux amateurs les fondements de la langue-cible, il leur donne la possibilité d'adapter les mécanismes de leur langue maternelle à ceux de la nouvelle langue.

En pratique, le cours se déroule exclusivement sur écran. Une phrase simple s'y dessine, littéralement, à l'aide d'icônes. Une voix «native» la prononce, puis la formule sous forme de question, et la répète en

réponse. Aussi souvent que les doigts de l'apprenant l'ordonnent. «Aucun professeur ne peut faire cela», plaisante (?) René Bastin. La suite du travail s'effectue par des substitutions et variations successives autour d'une même phrase de base. La pronominalisation? Une opération neurologique. La négation? Idem. Donc faciles. Le déplacement des mots? Visualisé grâce au mouvement effectué par les icônes sur l'écran. Donc gravé dans la mémoire visuelle.

Les 1.500 phrases introduites dans le programme d'apprentissage se répartissent en 48 leçons, à effectuer en 33 heures en moyenne. Investissement: 33 euros.

«Après cette trentaine d'heures, il est conseillé de compléter son vocabulaire. Je ne suis pas magicien, on ne peut pas tout faire à la fois quand on apprend une langue. De la même manière que la construction d'une maison commence par les fondations, je propose un renversement de perspective complet: commencer

par la syntaxe et pas par la morphologie. Après avoir suivi le cours sur internet, quand l'étudiant se retrouve devant un professeur, il n'est plus débutant.» Non seulement le pari de Balingua est gagné, mais en outre l'angoisse face à l'apprentissage d'une langue étrangère disparaît. Ce qui compte au moins autant. ◇ Carline Taymans

(*): Autres langues disponibles: anglais, chinois, néerlandais, français, allemand, japonais et espagnol.

Offres d'emploi

Site «senior» réservé aux personnes d'expérience

«Seniorjob», le premier portail informatique gratuit d'offre et de recherche d'emplois pour les personnes d'expérience, vient d'arriver en Belgique et au Luxembourg ce lundi. Le site existe depuis un an en France et sur les quelque 13.000 candidats qui s'y sont inscrits, environ 500 ont trouvé un emploi. L'offre est double: les candidats peuvent déposer leur CV, et les entreprises peuvent diffuser leurs offres. Un moteur de recherche permet à l'offre et à la demande de se rencontrer.

Le site www.seniorjob.biz ne s'adresse pas spécifiquement aux «seniors» mais bien aux personnes d'expérience, a précisé le directeur de la société marseillaise Seniorjob SAS, Christophe Mosca, à l'agence Belga. Il touche principalement les personnes âgées de 40 à 50 ans qui disposent d'au moins 15 à 20 années d'expérience. «Le taux d'employabilité des plus de 50 ans en France comme en Belgique est malheureusement très bas. Un tiers seulement de la population de plus de

50 ans est actif dans ces pays, les deux tiers sont sans emploi. La France et la Belgique sont à la traîne européenne. Les seniors sont mal vus dans le milieu professionnel. Cela doit changer», explique Christophe Mosca.

Le site est entièrement gratuit. «Nous souhaitons rendre l'emploi d'expérience dynamique grâce à une gratuité totale de l'information, ce qui devrait aider les seniors à retrouver plus facilement un emploi ou en changer», a remarqué le président de la société. ◇ Belga



Seul 1/3 des plus de 50 ans est actif.

Diplomatie

Sacrifiez vous pour la carrière de votre mari...

Sacrifier sa carrière mais pas la propreté de ses toilettes, ne pas débâter contre la femme de l'ambassadeur et ne pas croiser les jambes: le credo de la parfaite femme de diplomate vient de sortir en Malaisie. «Conseils utiles pour la femme de diplomate» a été écrit par Sharifah Aziah Syed Zainal Abidin, épouse du ministre malaisien des Affaires étrangères.

«Prenez bien soin de votre maison... Maintenez-la propre et prêtez une attention particulière à vos toilettes, salle de bains et cuisine. Il s'agit de votre image et de celle de votre pays», écrit la première diplomate de Malaisie. «Quand votre mari est muté sur un poste difficile, soutenez-le et ne lui donnez pas de stress supplémentaire en vous plaignant de l'endroit où vous vivez... Les fem-

mes devraient être contentes d'être avec leur mari et leurs enfants où qu'elles se trouvent...», estime l'auteur. Quant aux femmes qui travaillent, «leur carrière est importante mais certains sacrifices sont également nécessaires», précise-t-elle.

Éviter de trop parler, surtout de la femme de l'ambassadeur, est également une règle d'or. En général, l'épouse parfaite «ne doit parler que quand on lui adresse la parole». Elle doit surtout éviter de «s'asseoir les jambes croisées».

Quant à savoir si une version était prévue pour les «maris de diplomates femmes», le ministre des Affaires étrangères Syed Hamid, époux de l'auteur du guide, a dit «ne pas penser que beaucoup de maris voudraient jouer ce rôle». ◇ Belga

Executive Programme in International Business

The world of business is changing...
Are you?

- A comprehensive view of the most recent developments in key dimensions of global business
 - The educational advantage for operate and succeeding in today's international marketplace
 - A top-level faculty of internationally recognised academics and experts
- Next info session: 19 January 2007
register on www.solvay.edu/EIB



Solvay Business School

Point de vue

Ce n'est qu'un au revoir

PAR INGE GEERDENS, FONDATRICE DE CWWAREHOUSE

Le directeur général d'une entreprise m'a récemment demandé de lui trouver un nouvel employé. Cette mission était strictement confidentielle car la personne qui allait être remplacée n'en savait rien. Elle vaquait à ses occupations dans l'entreprise, ignorant le destin qui l'attendait. J'ai appris les raisons de son licenciement. On m'a raconté avec force détails tout ce qui n'allait pas. J'écoute toujours ce genre d'histoire avec des sentiments mitigés. Personne n'a commis de faute dans ce cas-ci. Simplement, l'entreprise et l'employé n'étaient pas faits l'un pour l'autre. Une incompatibilité de valeurs, de personnalité et de style de communication. Bref, une erreur dès le départ. La seule chose qu'on puisse reprocher à cette entreprise, c'est d'avoir laissé trop longtemps cet employé à

une place qui n'était pas la sienne. Ne me comprenez pas mal. Je suis fermement opposée aux entreprises impitoyables qui licencient sans pardon ceux qui sont à la traîne. Mais l'inverse n'est pas plus acceptable. Cette entreprise a trop longtemps reporté un licenciement qui était inéluctable et tout le monde y a perdu. L'entreprise, parce qu'elle a perdu beaucoup de temps et d'argent suite à une accumulation d'erreurs et de mauvaises décisions. Les collègues qui se sont sentis sous-estimés et délaissés, tout en ayant à travailler dans une atmosphère polluée par les ragots et sous-entendus. Et enfin l'employé visé, le plus malheureux de tous. Il était devenu hésitant et incapable de prendre une décision à cause de la pression permanente que représentait son



éventuel licenciement. Vu qu'il n'y a pas de «filet financier» pour ceux qui donnent leur démission, il n'osait rien faire et restait dans une position peu enviable.

Bien trop souvent, on n'intervient que lorsque la situation arrive à un point de non-retour. Les bons travailleurs quittent l'entreprise parce qu'ils en ont assez de réparer les erreurs des autres. Les résultats du département ou de l'entreprise souffrent de la mauvaise politique et les clients partent parce que le service en pâtit. Les managers feraient bien mieux de s'attaquer immédiatement au problème lorsqu'une personne ne s'adapte pas à une équipe. Dans ce genre de cas, le licenciement est ce qui peut arriver de mieux à l'employé. Il peut alors repartir sur de bonnes bases. Une fois la pilule avalée, il trouvera une entreprise qui lui correspond et où il pourra s'épanouir. Il deviendra un meilleur employé et une meilleure personne. Trop souvent, nous partons du prin-

cipe que chacun doit avoir une place dans notre entreprise et que nous sommes un mauvais manager si nous devons laisser partir quelqu'un de temps en temps. Les résultats prouvent pourtant le contraire. Les entreprises ayant placé les bonnes personnes aux bons postes se développent plus rapidement. Il n'y a rien de scandaleux à laisser partir quelqu'un. Celui qui y parvient avec le respect et l'humanité nécessaires se prive peut-être d'un employé qui n'est pas à sa place mais entretient la possibilité d'une relation respectueuse et ouverte. L'au revoir n'est donc en rien un adieu!
Vous voulez réagir? Envoyez un e-mail à echos@cwwarehouse.com. Inge Geerdens est la fondatrice de CWWarehouse.com, expert en recrutement en ligne sur mesure.

PREMIUM CLASS ENTREPRENDRE

IMMOBILIER D'ENTREPRISE A VENDRE

URGENT
CHERCHONS IMMEUBLE DE RAPPORT
POUR CLIENT INVESTISSEUR SOLVABLE - UN IMMEUBLE:

- Résidentiel ou mixte
- Bruxelles centre - sud et est
- Budget: de 300.000 à 600.000 €

TREVI INVEST

WWW.TREVI.BE
02 340 24 77