



ISSN 1958-5160

ISSN en ligne 2260-5029

Langues et marché du travail en Algérie : cas de la Sonatrach et de la Sonelgaz

Fatma Zohra Cherfaoui

Université Kasdi Merbah, Ouargla, Algérie

Fatima.cherfaoui@gmail.com

Pr. Salah Khennour

Université Kasdi Merbah, Ouargla, Algérie

khennour@gmail.com

Résumé

Cette étude porte sur les rapports entre langues et marché du travail en Algérie. En nous basant sur des enquêtes de terrain menées dans deux grandes entreprises publiques algériennes du secteur des hydrocarbures: La Sonatrach et la Sonelgaz, nous nous interrogerons sur la pratique des langues comme facteur d'employabilité et d'insertion professionnelle. Nous tenterons d'analyser les pratiques linguistiques dans ces entreprises, notre réflexion portera ensuite sur le rôle de ces langues dans le marché du travail. En dépit de nombreux textes réglementaires qui font obligation de l'utilisation de la langue arabe, le français reste la langue de travail, suivi par l'anglais. Le degré de maîtrise de ces langues représente un critère essentiel pour trouver un emploi et accéder au monde du travail.

Mots-clés : langue, marché du travail, entreprise, employabilité

اللغات وسوق العمل في الجزائر: حالة سوناطراك وسونلغاز

المخلص: ناولت هذه الدراسة العلاقة بين اللغات وسوق العمل في الجزائر، وخاصة في الشركات في القطاع الاقتصادي. وقد قامت الدراسة على المسح الميداني الذي أجري في شركتين رئيسيتين: سوناطراك وسونلغاز، طرحنا إشكالية اللغة كعامل في التوظيف والإدماج المهني. حاولنا أولاً تحليل الممارسات اللغوية ولغات العمل في هذه الشركات، كما تساءلنا عن دور وتأثير هذه اللغات في سوق العمل. تبقى الفرنسية لغة العمل الأولى، تليها اللغة الإنجليزية، والتمكن من هذه اللغات هو المعيار الأساسي للحصول على وظيفة و فرصة الدخول إلى سوق العمل في الجزائر.

الكلمات المفتاحية: لغة - سوق العمل - شركة- توظيف.

Languages and the labor market in Algeria: case of Sonatrach and Sonelgaz

Abstract

This study examined the relationship between languages and the labor market in Algeria. In us based on field surveys conducted in two large public companies in the hydrocarbon sector: Sonatrach and Sonelgaz, we will examine the practice of languages as a factor of employability and

employability. We will try to analyze the linguistic practices in these companies, then focus our thinking on the role of these languages in the workplace. Despite numerous regulations which require the use of Arabic, French remains the language of work, followed by English. The degree of mastery of these languages is an essential criterion for employment and access the world of work.

Keywords: language, labor market, business, employability

Introduction

« Absence de qualification, baisse de niveau, crise de l'université algérienne, l'université n'est plus ce qu'elle était, ou plutôt les étudiants ne sont plus ce qu'ils étaient¹ ». Les responsables des ressources humaines sont unanimes : les nouvelles recrues ne maîtrisent aucune langue. Ces nouvelles recrues rencontrent dans leur parcours de multiples difficultés d'ordre économique et social, mais aussi d'ordre communicationnel et langagier, ces obstacles compliquent leurs accès à l'emploi. En effet, la maîtrise des langues étrangères devient aujourd'hui un véritable atout, parler une ou plusieurs langues étrangères est le sésame pour trouver un emploi. Cette demande en compétences linguistiques et communicationnelles est en constante augmentation sur le marché du travail. Les compétences linguistiques se révèlent naziha Benbachir indispensables dans de nombreux postes, où les connaissances techniques ne suffisent pas, comme le marketing, le commerce, la gestion, la communication, le tourisme ou l'hôtellerie.

Boutet par la notion de *part langagière du travail* et confirme que le langage est devenu actuellement un outil de travail primordial.

« La part des activités langagières orales comme écrites dans l'accomplissement du travail s'est accrue au point que certaines activités ne font plus désormais appel qu'à des activités langagières : ainsi, on accroche plus un train à un autre au moyen des mains d'un opérateur entre deux tampons, mais en lisant des graphiques sur un écran d'ordinateur. » (2001 : 17).

D'où la nécessité pour les entreprises engagées dans des échanges internationaux et l'ouverture des marchés d'opérer les choix linguistiques adéquats pour communiquer avec l'ensemble de ses partenaires. Comme le souligne Boutet (2008 : 79), « parler c'est aussi exercer son intelligence, qu'il ya là des ressources économiques, que le langage et la communication peuvent être des facteurs de productivité pour les entreprises ».

Cette valorisation de la composante linguistique a conduit à une nouvelle gestion des langues et du multilinguisme, ainsi qu'à de nouveaux besoins linguistiques de la part des entreprises, et par conséquent, de nouvelles exigences sur le marché du travail.

En Algérie, la problématique de l'emploi devient actuellement de plus en plus complexe et épineuse, le marché du travail reste encore marqué par l'importance du taux de chômage qui affecte tout particulièrement les primo demandeurs d'emploi, notamment dans les régions du sud. En effet, les jeunes au Sud peinent toujours à trouver un emploi, en dépit de la série de mesures gouvernementales arrêtées en vue de régler cette question. Et même s'ils sont recrutés dans les entreprises pétrolières, comme ils le souhaitent, ils occupent le plus souvent des postes moins valorisés, moins qualifiés et donc moins rémunérés. Cette marginalisation s'explique par de multiples causes en partie par le manque de la main d'œuvre spécialisée et qualifiée maîtrisant les langues étrangères. Or ce secteur requiert des compétences élevées en français et en anglais alors même que l'offre de formation en langues étrangères est insuffisante.

Nous tenterons donc de mettre l'accent sur la dimension linguistique de la question, en essayant de comprendre dans quelle mesure la langue peut-elle être un moyen d'employabilité sur le marché du travail en Algérie, et constituer un facteur d'insertion ou d'exclusion professionnelle ? Nous examinerons la valeur accordée aux compétences linguistiques dans les entreprises du secteur économique algérien, et quelles sont les langues sollicitées ?

Dans le présent article, nous essayons de répondre à ces questions, dans un premier temps, nous examinerons l'usage effectif des langues dans les entreprises en s'appuyant sur des enquêtes réalisées dans deux grandes entreprises algériennes sonatrach et sonelgaz. Dans un deuxième temps, nous étudierons l'importance et le rôle de ces langues dans le recrutement.

1. Contexte d'étude

Notre étude a été effectuée dans deux grandes entreprises algériennes situées au sud de l'Algérie : la sonatrach et la Sonelgaz.

La Sonatrach (Société Nationale pour la Recherche, la Production, le Transport, la Transformation, et la Commercialisation des Hydrocarbures) est une entreprise publique algérienne et un acteur majeur de l'industrie pétrolière². Elle est la plus importante compagnie d'hydrocarbures en Algérie et en Afrique.

Notre étude porte plus précisément sur la direction Régionale Hassi- Messaoud située au Sud-Est d'Alger 900 Km de la capitale, dont l'activité principale est la Production, le Transport, la Transformation et la Commercialisation des hydrocarbures. Notre enquête a touché trois sites : la division ressources humaines et moyens, la direction Engineering et Production et le centre formation / perfection

le 24 Février 2011. Selon les dernières statistiques de Janvier 2010, l'entreprise emploie plus de 4000 personnes réparti en trois groupes socioprofessionnels : 1089 cadres, 2133 agents de maîtrise, et 502 exécutants.

La deuxième enquête a été réalisée au niveau de l'entreprise Sonelgaz, une entreprise algérienne appartenant à un secteur économique spécialisée dans la production, le transport et la distribution de l'électricité et du gaz. Composée de 29 filiales et employant plus de 47000 travailleurs, Sonelgaz est considérée comme l'un des plus gros employeurs du paysage industriel du pays.

En ce qui nous concerne, notre enquête porte sur la direction régionale de Sonelgaz Ouargla 01 dont l'activité principale est la distribution³. L'effectif total de l'entreprise est de 280 employés réparti en 64 cadres, 165 maîtrises, et 51 exécutants.

2. Méthodologie de travail

Le cadre de recherche qui nous semble le plus approprié aux choix théoriques et aux objectifs de notre étude a été celui de l'ethnographie de la communication, discipline de terrain, une approche constitue pour nous l'apport le plus important par la mise en place d'observation et de recueil de données. Le choix de la méthodologie s'est donc porté sur une démarche qualitative de type ethnographique avec des techniques d'observation, d'entretiens semi-directifs et d'analyse documentaire.

Pour ce faire, nous avons effectué des enquêtes de terrain (Blanchet, 2000 : 27) auprès de la Sonatrach et la Sonelgaz. Nous avons assisté à des situations de travail variées ce qui nous a permis d'avoir une vue panoramique de la réalité linguistique qui prévaut sur le terrain d'enquête. Nous avons pu questionner les employés afin de les interroger sur leurs pratiques et leurs difficultés rencontrées quant à la langue dans leur cadre professionnel, leurs formations linguistiques initiales et complémentaires. Nous nous sommes intéressés particulièrement à leurs expériences des entretiens d'embauche. Nous avons effectué des entretiens auprès des recruteurs-responsables des ressources humaines portant sur les compétences langagières favorisées lors du recrutement du personnel, ainsi que sur la valorisation de ces compétences et la formation continue.

Pour les documents de travail, nous avons analysé tous types d'écrits professionnels qu'ils soient de communication externe ou interne : données statistiques, manuels, cahiers de charges, planning, notes, attestations de travail, fiches, formulaires, pamphlets publicitaires, dépliants et surtout les demandes et les offres d'emploi.

3. Pratiques langagières dans les entreprises

Suite à nos études dans les deux entreprises, des données statistiques, de nos observations, des informations reçues des participants de nos enquête, et d'une consultation approfondie des documentations du travail, nous avons constaté que la le français demeure la principale langue de travail en dépit de la politique d'arabisation⁴, il est employé dans les communications écrites et lors des réunions de travail.

Un chef de service administration de l'entreprise nous a confirmé que tout était presque en français et que le français était utilisé au niveau de la direction régionale à 90 %.

L'anglais est très répandu aux directions techniques de la sonatrach. Le choix de l'anglais est imposé par l'environnement de l'entreprise, les investissements et les partenariats avec l'étranger. L'entreprise dont l'activité est transnationale doit s'adapter à un contexte international.

Ainsi signale un interviewé :

16 F. *Je m'adresse aux entreprises nationales en français ou interne - en anglais pour les sociétés anglaises*

L'utilisation du l'arabe dialectal semble être limitée aux communications orales, quand à l'arabe classique, nous pouvons dire qu'il n'a aucune place, et se limite à quelques communications externes avec les autorités locales nous déclare un responsable de ressources humaines lors d'un entretien :

DH.33 *à l'écrit exclusivement en français-je dis bien exclusivement- à l'exception des correspondances échangées avec -les administrations publiques je citerai la commune-la daïra-la wilaya- les directions au niveau de la wilaya que ce soit direction*

4. Demande des compétences linguistiques lors de recrutement

Dans le contexte économique actuel d'internationalisation des marchés et de mondialisation de l'économie, les entreprises algériennes prennent de plus en plus en compte le niveau de maîtrise des langues des candidats dans leurs recrutements, elles exigent dans les CV les langues étrangères le français et l'anglais.

Les annonces d'emploi publiées par les deux entreprises nous confirment que ces deux entreprises accordent une place primordiale à la langue anglaise dans la description de profil du candidat vis-vis de l'anglais⁵.

Le premier responsable des ressources humaines de l'entreprise nous a confié : *même si ce n'est pas un critère exigé de recrutement, mais il est fortement souhaité et on privilégiera, bien entendu, le candidat qui maîtrise le mieux l'anglais.*

Néanmoins, et comme le confirme ce témoignage, tous nos informateurs sont d'accord sur le fait que la langue ne serait être un critère exclusif de recrutement.

La langue ne peut pas être un critère de recrutement, ce qui compte pour nous c'est la compétence technique, ce n'est qu'après qu'on les perfectionne en langues

Un responsable du recrutement précise :

Si un candidat est compétent, on l'embauchera même s'il ne parle pas la langue, on n'exclut jamais un bon candidat pour des déficits langagiers, avec la formation on peut y remédier.

Les responsables ne sont pas conscients de l'importance des compétences linguistiques au travail. Un autre interlocuteur ajoute que la langue n'est pas une condition de carrière ou de promotion au sein de l'entreprise : *La langue n'est pas une condition pour la carrière ou la promotion, il y a d'autres composantes professionnelles et politiques plus importantes qu'elle.*

On note qu'il est difficile de faire carrière sans maîtriser au moins le français, notamment pour les postes de cadres. Nous avons pu constater la dominance du français à la Sonelgaz, du français et de l'anglais à la Sonatrach dans tous les postes d'encadrement. Une dominance qui se retrouve dans les exigences du marché du travail.

Les responsables préfèrent recruter, aujourd'hui, des candidats possédant des compétences linguistiques avérées. L'absence de maîtrise en langue française et en langue anglaise entraîne une performance et un rendement moindre aussi bien pour le travailleur que pour l'entreprise. L'expérience montre aussi que l'employé qui ne possède pas ce savoir, ne réussira pas sa carrière, et sera plus facilement licencié. En effet, nous avons remarqué qu'à la sonatrach, les responsables de recrutement distinguent différentes stratégies d'embauche :

Pour le personnel occupant une fonction administrative et ayant fréquemment des contacts avec le public (assistante de direction), les compétences linguistiques et communicatives priment sur les compétences professionnelles. Par contre, dans les fonctions plus techniques ou spécialisées de l'entreprise, les responsables estiment que le candidat qui dispose des compétences professionnelles requises pourra être formé par la suite et l'entreprise est disposée à investir dans des cours de langues.

De même, nous avons remarqué que pour les postes supérieurs comme les responsables, chefs de projet, cadres, les compétences en langues sont exigées, par contre, en descendant de la hiérarchie (maîtrises ou exécutants) elles sont moins considérées voire même négligées. Bref, plus on monte dans les postes hiérarchiques plus la langue est importante au recrutement.

5. Offre linguistique dans le système éducatif et l'enseignement supérieur en Algérie

Les responsables constatent malgré les besoins que le niveau général de maîtrise des langues étrangères des recrues est faible. Les compétences linguistiques des nouvelles recrues, issus d'une université arabisée, ne coïncident pas avec les exigences d'un marché du travail totalement francisé. Le constat le plus manifeste est l'inadéquation de la formation supérieure avec la réalité du marché du travail. Celle-ci ne répond pas aux besoins linguistiques du marché.

Pour les entreprises visitées en particulier et les entreprises du secteur économique en général, cette inadéquation porte sur le fait, qu'il n'y a pas un équilibre entre l'offre qui représente la préférence linguistique des étudiants l'arabe et la demande qui présente les exigences linguistiques des entreprises, le français et l'anglais. C'est le rôle de l'université, or cette dernière n'est pas toujours organisée de manière à préparer et insérer facilement et rapidement les jeunes diplômés dans le monde du travail.

Les étudiants sont conscients de cette réalité et des exigences linguistiques du marché du travail, c'est pourquoi, ceux qui le peuvent, choisissent les instituts spécialisés en langues étrangères et autres centres de formation afin de compléter leur formation et décrocher le poste souhaité dans une des multinationales du secteur de l'énergie.

Dans le secteur des hydrocarbures la priorité reste à l'anglais, car comme le confirme François Grin, spécialiste de l'économie des langues de l'université de Genève, qui parle du « *taux de rendement* » des langues (Grin, 2005) pour mesurer le lien entre les compétences linguistiques et les revenus d'une personne, l'anglais reste la langue la plus rentable à travers le monde.

A ce propos, C. Truchot souligne en citant le cas de Renault (2008 : 115) :

« La tendance dans un nombre grandissant d'entreprise est d'exiger du personnel un haut niveau de connaissance de l'anglais et d'en faire un critère majeur d'embauche, c'est le cas chez Renault qui affirme un parti pris particulièrement volontariste à l'égard de cette connaissance de l'anglais ».

Le sociologue Mohammed Benguerna déclare (2001 : 100) : « Les cadres prennent conscience de l'intérêt d'une bonne maîtrise de l'anglais et plus particulièrement dans le nouveau paysage économique, ce qui favorise l'émergence d'une multitude d'écoles privées ».

Ainsi affirme Fatma Haouari dans son enquête « Langues étrangères en Algérie. Les nouveaux canaux de la hargha » publiée au journal *Le Soir d'Algérie* :

« Les écoles privées de langues font florès. On peut trouver plusieurs écoles dans le même quartier. Le gérant d'une de ces écoles affirme que «sur 100 étudiants qui nous sollicitent, 65% demandent à s'inscrire en anglais, 30% en français et 5% restants sont répartis entre l'allemand et l'espagnol ».

Conclusion

L'étude a mis en lumière la relation d'interdépendance entre le marché du travail et les pratiques linguistiques. L'accès à l'emploi en Algérie est tributaire de la maîtrise linguistique d'une ou plusieurs langues et détermine le type d'emploi accessible. La première langue utilisée dans le milieu professionnel du secteur de l'énergie est le français, l'anglais domine dans le domaine technique et les relations internationales, l'usage de l'arabe dialectal se limite aux communications orales et l'arabe classique, langue officielle du pays, est quasi inexistant.

Par ailleurs, cette recherche a permis de cerner les besoins de ces entreprises en matière de compétence linguistique et de voir comment ces besoins se traduisent dans leurs politiques de recrutement, nous avons pu confirmer la similitude entre les pratiques linguistiques effectifs et les langues requises à l'embauche, en l'occurrence le français et l'anglais.

Or, l'étude a montré l'écart qui existe entre le niveau de compétences linguistiques requis par le poste et le niveau de compétences linguistiques du candidat, l'offre de formation reste encore inadaptée aux besoins du marché du travail, et l'université algérienne se montre incapable de faire face à une difficulté pareille.

Bibliographie

- Belkahl, M. 2001. Quelle langue pour le monde du travail : le cas de la Sonelgaz ? In: Benguerna M. et Kadri A. (dirs), *Mondialisation et enjeux politiques quelles langues pour le marché du travail en Algérie ?*, Alger : Cread, p. 143-153.
- Benbachir, N. 2009. « Le plurilinguisme et sa gestion en entreprise : cas de la Sonatrach ». *Synergie Algérie*, n° 8, p. 115-121.
- Benguerna, M, Kadri A, 2001. *Mondialisation et enjeux politiques quelles langues pour le marché du travail en Algérie ?* Alger : Cread.

Blanchet, Ph. 2000. *La linguistique de terrain. Méthode et théories*. Une approche ethnosociolinguistique de la complexité. Rennes : PUR.

Boutet, J. 2001. « La part langagière du travail : bilan et évolution ». *Langage et Société*, n° 98, p. 17-42.

Boutet, J. 2005. « Genres de discours en situation de travail. » In : L. Filliettaz et J.P. Bronckart (dirs.), *L'analyse des actions et des discours en situation de travail. Concepts, méthodes et applications*. Louvain-la Neuve : Peeters, BCILL.

Boutet, J. 2008. *La vie verbale au travail, des manufactures aux centres d'appels*. Toulouse : Octares.

Granguillaume, G. 2001. Les débats et les enjeux linguistiques. In : A. Mahiou et J. Henry (dir.). *Où va l'Algérie ?* Institut de recherches et d'études sur le monde arabe et musulman, Paris : Karthala, collection Hommes et Société, p. 273-287.

Grin, F. 2005. Entreprise et langues étrangères. In : *L'enseignement des langues étrangères comme politique publique*. Rapport établi à la demande du Haut Conseil de l'évaluation de l'école. Rapport N° 19, Paris : Ministère de l'éducation nationale.

Haouari, F. « Langues étrangères en Algérie les nouveaux canaux de la hargha ». *Le Soir d'Algérie*, mardi 28 Aout 2012.

Truchot, C. 2008. *Europe : l'enjeu linguistique*. Paris : La documentation française, collection « Les études ».

Notes

1. Il s'agit de déclarations des responsables des entreprises lors d'entretiens semi-directifs.
2. Consulter le site : www.sonatrach.dz
3. Consulter le site : www.sonelgaz.dz
4. Voir la contribution de Malika Belkahla, conseillère en formation au monde du travail au ministère de l'énergie : « Quelle langue pour le monde de travail : le cas de la sonelgaz ».
5. Voir les annonces d'emploi publiées sur les sites des entreprises.