

DOI : 10.5281/zenodo.14512138

LE POIDS DES COMPÉTENCES LINGUISTIQUES DANS LE MARCHÉ DE L'EMPLOI EN ALGÉRIE ¹

Résumé: La présente contribution se fixe comme objectif l'analyse des exigences en termes de compétences linguistiques dans l'accès au marché de l'emploi en Algérie. A partir d'un échantillon de 500 offres d'emploi, publiées sur le site *emploitic.com*, nous passons en revue celles qui exigent une compétence linguistique dans une ou plusieurs langues. Certes, tous les recrutements ne passent pas nécessairement par des offres d'emploi diffusées via ledit portail, mais il n'en demeure pas moins que cette étude offre un large éventail des exigences du marché du travail algérien. Afin de mieux expliquer les grandes tendances statistiques, nous avons complété cette étude par un entretien réalisé avec une chasseuse de têtes qui a une connaissance approfondie du monde des entreprises en Algérie.

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

THE WEIGHT OF LINGUISTIC SKILLS IN THE JOB MARKET IN ALGERIA

Abstract: This contribution aims to analyze the linguistic skills requirements for accessing the job market in Algeria. Based on a sample of 500 job offers, published on *emploitic.com* website, we review those that require linguistic proficiency in one or more languages. While not all recruitments necessarily go through job offers posted on this portal, this study nevertheless provides a broad spectrum of the requirements of the Algerian job market. To better explain the major statistical trends, we complemented this study with an interview conducted with a headhunter who has extensive knowledge of the business world in Algeria.

Key words: language, job market, business, employability

Introduction

Notre recherche vise à examiner la présence de critères linguistiques dans les offres d'emploi en Algérie. A partir d'un corpus de 500 annonces publiées sur le site *emploitic.com*, notre objectif est d'étudier l'impact des compétences linguistiques sur l'accès à l'emploi, et par ricochet, de mesurer le poids des différentes langues dans le marché du travail en Algérie. La langue, au même titre que d'autres critères de recrutement, peut constituer un facteur d'exclusion pour ceux qui n'en ont pas la maîtrise. L'étude des offres d'emploi est un moyen privilégié pour connaître les critères sur lesquels reposent la sélection des candidats dans le monde professionnel et, qui plus est, « d'avoir une idée pour chaque emploi, des critères prioritaires par les recruteurs » (Giret et Guégnard, 2018 : 89).

Nous avons opté pour le site *emploitic.com* plutôt que pour la presse, car il est de plus en plus fréquent que les employeurs se tournent vers les recrutements en ligne. L'émergence des portails de recrutement fait que les annonces d'emploi publiées dans les journaux sont de moins en moins représentatives de la diversité des offres émanant du monde professionnel.

Notre recherche ne prétend pas être exhaustive, car le recrutement dans le marché du travail algérien ne passe pas nécessairement par des annonces publiées en ligne ou dans la presse, il existe d'autres modalités de recrutement comme les candidatures spontanées ou encore le bouche-à-oreille. Dans ce sillage, Lassassi et Muller (2013 : 02) soulignent, dans

¹ Bachir Bessai, Laboratoire LESMS, Université de Bejaia, bessaibachir@yahoo.fr

Received: October 4, 2024 | Revised: October 15, 2024 | Accepted: November 9, 2024 | Published: December 20, 2024



leur étude consacrée au marché de l'emploi en Algérie, que « les réseaux informels et les relations familiales jouent un rôle de plus en plus important pour l'obtention d'un emploi ». L'annonce demeure l'un des canaux de recrutement les plus importants notamment pour les emplois qualifiés. Son étude permet de connaître l'attention prêtée par les entreprises aux compétences linguistiques. A cet égard, Giret et Guégnard (2018 : 91) notent que « L'analyse des offres d'emploi donne une information sur les comportements des employeurs ou recruteurs en considérant la langue de la même façon que le niveau de formation ou l'expérience acquise sur le marché du travail. »

En Algérie comme dans d'autres pays, on observe ces dernières décennies, une nette tendance à la diversification des critères et prérequis de recrutement (Giret et Guégnard, 2018). En effet, dans la même offre d'emploi, on mentionne des exigences en matière de formation, d'expérience professionnelle, de compétences linguistiques, etc. Comme le soulignent Marchal et Rieucou (2006 : 95) : « on assiste à une formalisation de plus en plus poussée des critères à satisfaire pour pouvoir postuler à un emploi. Cette formalisation se précise et affecte un éventail d'emplois de plus en plus large ». L'étude des annonces d'emploi offre des perspectives intéressantes pour appréhender les critères mis en exergue par les employeurs dans leurs processus de recrutement, comme on peut le lire dans ce passage : « (les) annonces donnent des informations et des repères sur les méthodes de recrutement à une date donnée (...) Elles permettent aussi d'avoir une idée des profils recherchés de candidats à l'embauche en fonction des postes censés être vacants dans l'économie » (Giret et Guégnard, 2018 : 89).

L'enjeu linguistique semble se poser dans tous les pays du monde et même dans ceux dont la langue parlée est la plus dominante sur la scène internationale. De fait, dans son étude sur la Grande-Bretagne, Tinsley (2013 cité par Giret et Guégnard, 2018 : 90) met en évidence les limites du monolinguisme qui provoque une défaillance du marché dans l'offre et la demande de candidats qualifiés dans tous les secteurs de l'économie britannique.

De nombreux travaux se sont intéressés à l'impact des compétences linguistiques sur l'accès à des emplois qualifiés ou mieux rémunérés, notamment dans les pays où coexistent plusieurs langues, mais s'agissant de l'Algérie, à notre connaissance, il existe peu de travaux. Dans le présent article, nous tenterons d'étudier le rôle des compétences linguistiques dans l'insertion professionnelle en Algérie. Ainsi, notre recherche vise, dans un premier temps, à repérer les compétences linguistiques qui sont formulées dans les annonces d'emploi publiées sur le site *emploitic.com*, le leader incontesté en Algérie en termes de nombre d'offres publiées quotidiennement. En effet, nous cherchons à étudier non seulement la proportion d'annonces qui mentionnent la langue comme un critère de sélection des candidats, mais également de voir la/les (s) langue demandée (s), le niveau requis ou attendu, ainsi que les relations entre les exigences linguistiques et d'autres variables comme le secteur d'activité, l'expérience professionnelle, le niveau d'étude, etc.

En somme, notre recherche tente de répondre aux questions suivantes : Dans quelle mesure la langue peut-elle constituer un vecteur de l'employabilité en Algérie ? Quels sont les secteurs et les profils qui la valorisent ? Quelles sont les compétences requises dans les offres d'emploi ? Les recruteurs prennent-ils compte du critère de la langue au moment d'embaucher un (e) candidat (e) ? Pour quels types de postes ?

1. Présentation d'*Emploitic.com*

Emploitic.com est un portail internet professionnel dédié à l'emploi en Algérie. Lancé en 2006, il est sans conteste, le site leader du recrutement et des solutions RH en Algérie, avec plus de 20 000 recrutements par an, 10 000 entreprises clientes et plus d'1,5 million de membres. *Emploitic* et ses filiales disposent d'une équipe de plus de cent collaborateurs qui sont pour la majorité des jeunes universitaires. Ainsi, leur principal objectif est d'introduire le digital pour une gestion plus performante des ressources humaines.



Sur le plan pratique, ce portail professionnel en ligne offre aux demandeurs d'emploi la possibilité de consulter, mais aussi de postuler directement aux offres d'emploi dans les diverses branches d'activité. Pour ce faire, le candidat remplit un formulaire en ligne avec des informations relatives à son parcours universitaire et professionnel, qui seront ensuite communiquées au recruteur concerné. De leur côté, les employeurs peuvent diffuser leurs offres d'emploi, accéder à l'ensemble des candidatures et mener à bien le processus de recrutement via la plateforme.

Ce portail est utile à la fois pour les candidats et pour les employeurs. D'une part, il permet aux candidats de bénéficier d'une visibilité auprès des recruteurs, et d'autre part, il offre aux recruteurs la possibilité de publier leurs offres d'emploi et de mettre en avant leurs entreprises. *Emploitic.com* a pour objectif de rapprocher les chercheurs d'emploi des recruteurs dans l'optique de dynamiser le marché du travail algérien. Enfin, il faut signaler que ce service est gratuit pour les candidats. En revanche, la diffusion des offres d'emploi et l'accès aux différents services sont payants pour les recruteurs.

2. La méthodologie

N'ayant pas la possibilité de passer au crible l'ensemble des sources publiant des offres d'emploi, notre étude se limitera au site internet *emploitic.com*, qui est une référence incontestée en la matière en Algérie.

La collecte des offres d'emploi a eu lieu durant les mois de janvier et de février 2024, au fur et à mesure de leur parution. Pour les deux mois considérés, nous n'avons pas traité la totalité des annonces publiées en raison de leur nombre trop élevé. Nous nous sommes donc limités à 250 offres parues durant le mois de janvier et 250 autres publiées au cours du mois de février. Afin d'enregistrer ces annonces, nous avons créé une base de données sur le logiciel Sphinx. Ce logiciel de référence offre plusieurs fonctionnalités : élaboration des questionnaires, collecte des réponses, traitement et analyses des données, qu'elles soient quantitatives ou qualitatives. Nous disposons au total d'un échantillon de 500 offres, couvrant tous les secteurs d'activité : « Informatique, télécom, internet », « Banque, assurance, finance », « BTP Construction, Immobilier », « Distribution, Commerce », « Industries », « Services », « Fonction publique, Administration », « Energie, Mines, Matière Première », etc.

Le premier volet de notre recherche, quantitatif, a pour but d'apporter des éclairages sur les exigences linguistiques figurant dans les offres d'emploi en Algérie en 2024. L'étude quantitative de 500 offres d'emploi a été enrichie par une deuxième étude qualitative. Il s'agit d'un entretien effectué auprès d'une professionnelle de recrutement ou chasseuse de têtes (« headhunter » en anglais). Elle est spécialisée dans le recrutement de cadres supérieurs, de dirigeants et de profils très qualifiés pour le compte de plusieurs entreprises algériennes. Elle a exercé pendant plusieurs années comme responsable de recrutement dans un cabinet de chasse de têtes. Ce dernier, expert en e-recrutement, propose à ses clients des services innovants de sourcing et de recrutement de talents, souvent déjà en poste ailleurs. L'entretien, d'une durée de 56 minutes, a porté sur le rôle des langues dans le processus de recrutement et de sélection des candidats, ainsi que sur les attentes des employeurs en matière de compétences linguistiques.

Le logiciel Sphinx permet, après une première mise à plat des données recueillies, de croiser les variables. Nous avons donc effectué un travail de mise en relation à travers le croisement des questions spécifiques à notre problématique avec d'autres variables tels que les secteurs d'activité, nombre d'années d'expérience, niveau du poste, niveau d'étude, type de contrat, lieu de travail, etc. Cependant, dans cet article, nous présentons uniquement les croisements des variables ayant donné des résultats significatifs.

Avant de passer à la présentation des principaux résultats de notre étude, il convient de préciser que nous ne faisons pas de distinction entre les langues qui sont nécessaires pour l'emploi (langues exigées) et celles qui sont simplement souhaitées (qui constitueraient un



atout/un avantage). La mention d'une langue dans l'offre d'emploi prouve l'intérêt porté par le recruteur à son égard et peut donc faire la différence dans la sélection des candidats.

3. La place des exigences linguistiques dans les offres d'emploi

Le tableau ci-dessous présente les offres d'emploi collectées selon que les exigences en langues sont mentionnées ou pas ¹ :

<i>Exigences linguistiques</i>	<i>Nb. cit.</i>	<i>Fréq.</i>
Une ou plusieurs langues exigées	299	64,0%
Aucune langue exigée	168	36,0%
TOTAL CIT.	467	100%

Le tableau montre que deux tiers (64%) des offres d'emploi de notre échantillon exige explicitement la maîtrise d'au moins une langue. En revanche, un tiers des offres n'exprime aucune exigence linguistique particulière. Les compétences linguistiques non formulées dans les offres d'emploi, car considérées comme évidentes par les employeurs, représentent un élément non négligeable mais difficile à prendre en compte dans notre étude. A cet égard, les chercheurs Pigeron-Piroth et Fehlen soulignent que l'absence de mention d'un critère linguistique dans l'annonce ne signifie pas pour autant qu'une compétence linguistique ne soit pas exigée, notamment dans les pays où la maîtrise de cette langue est plus courante.

Il est important de préciser que certaines offres d'emploi ne présentent pas explicitement de justifications à propos de la maîtrise des langues. C'est en consultant les activités de la société ou les descriptifs des missions et des tâches qu'on découvre la place que revêt la maîtrise des langues : « Excellentes compétences en communication, à l'écrit comme à l'oral », « Rédiger des comptes rendus d'intervention, des notices utilisateurs et des procédures », « Excellentes aptitudes en communication écrite et verbale », « Bonne capacité de rédaction », « Excellente communication écrite et verbale », « Aisance relationnelle et rédactionnelle », « Aisance verbale et rédactionnelle », « Aptitudes à la rédaction de rapports », « Bonne aptitude à la communication verbale », « savoir rédiger correctement un rapport d'activité et autre », « Excellentes aptitudes à la communication pour pouvoir exceller dans la communication écrite et verbale avec les clients ». Dans ce type d'annonces, l'exigence linguistique est exprimée de manière générale, sans spécifier la langue qu'il faut maîtriser ou connaître.

Il convient toutefois de signaler que les compétences linguistiques ne sont pas mentionnées de manière uniforme. Il y a les langues qui sont requises pour le poste en question (*langues exigées*) et celles qui sont uniquement souhaitées (qui constitueraient *un plus/un avantage*).

Les compétences exigées correspondent à des expressions de la forme : « Bonne Maîtrise de l'anglais écrit et parlé », « Maîtrise de la langue française », « Parfaite maîtrise de l'anglais et du français », « Bon niveau de communication en anglais », « Bon niveau en français à l'écrit et à l'oral », « Bonne capacité rédactionnelle en Français et en Arabe », « Bonne maîtrise de la langue française avec une élocution fluide, sans accent et aisance au téléphone », « Bonne présentation et élocution en français », « Capacité de rédaction dans les langues Arabe et Française », « Excellent command of written and spoken English », « Fluency in English Language oral and written communication skills are must », « Good level in Arabic, French and English », « L'anglais est un must-have », « Language Skill : french and english Fluent », « Maîtrise de l'anglais technique », « Parfaite maîtrise de la

¹ Nous avons exclu de l'étude trente-trois annonces car celles-ci ne contiennent pas le descriptif du poste (missions, tâches, compétences requises, etc.)



langue française », « Parfaitement francophone (parlé et écrit) OBLIGATOIRE », « Parler couramment l'arabe et le français », « Très bonne maîtrise de l'anglais et français ».

Quant aux compétences souhaitées, elles sont du type « anglais souhaité », « anglais technique apprécié », « kabyle est un plus », « l'anglais est fort souhaité », « anglais (souhaité) », « l'anglais serait un plus non négligeable », « Anglais (atout) », « English would be a plus », « des notions en anglais seraient un plus », « l'anglais sera considéré comme un atout », « le turc est un plus », « Anglais serait un atout ». On voit clairement que les compétences souhaitées concernent souvent la langue anglaise. Pour le français, la langue la plus fréquemment exigée, le niveau de maîtrise demandé est assez élevé par rapport à l'anglais. Connaissant la pénurie de diplômés maîtrisant l'anglais, les recruteurs ne peuvent pas toujours se permettre de l'exiger. Les formulations du genre « *l'anglais sera considéré comme un atout* », que l'on peut lire dans quelques offres d'emploi, sont souvent un signe indiquant que les employeurs peinent à trouver des profils répondant aux exigences linguistiques du poste. D'ailleurs, lorsque l'anglais est mentionné, il est souvent associé à une autre langue.

4. Répartition des offres d'emploi par exigence linguistique

Le tableau ci-dessous présente l'exigence d'une langue donnée dans l'ensemble des offres d'emploi qui mentionnent la connaissance d'au moins une langue. Cette langue peut être demandée seule ou combinée avec une (ou plusieurs) autre (s) langue (s)¹.

<i>Langues exigées</i>	<i>Nb. cit.</i>	<i>Fréq.</i>
français	222	48,1%
anglais	149	32,3%
arabe	88	19,0%
tamazight	2	0,4%
autre	1	0,2%
TOTAL CIT.	462	100%

Ce tableau illustre une tendance nette selon laquelle la langue française est indispensable pour décrocher un emploi alors qu'elle est considérée comme une langue étrangère en Algérie. Sur un total de 462 citations recensées, le français arrive en tête avec 222 citations, soit 48,1% de la part globale des offres mentionnant les compétences linguistiques. Près d'une offre sur deux requiert donc la maîtrise du français. L'anglais suit avec 149 citations, représentant 32,3% des exigences linguistiques, soit la deuxième langue la plus recherchée. L'arabe, bien que langue officielle, n'arrive qu'en troisième position avec 88 citations (19,0%), loin derrière le français et l'anglais. L'arabe est généralement considéré comme une compétence acquise par les candidats, d'où son absence récurrente dans les exigences linguistiques explicitement indiquées dans les annonces. Enfin, le tamazight arrive à la dernière position parmi les langues exigées avec un pourcentage de 0,4%. Le tamazight est certes une langue officielle en Algérie depuis 2016, mais elle reste une langue minoritaire et vernaculaire.

Il convient de noter que, parmi les annonces exigeant la maîtrise du français, 45% requièrent également la connaissance de l'anglais, et 38% mentionnent aussi la maîtrise de l'arabe. En ce qui concerne les annonces exprimant des compétences linguistiques en langue

¹ Notons que certaines annonces demandent la maîtrise de plus d'une langue, ce qui explique le fait que le nombre de citations de langues (462) dépasse le nombre d'annonces mentionnant le critère linguistique (299).



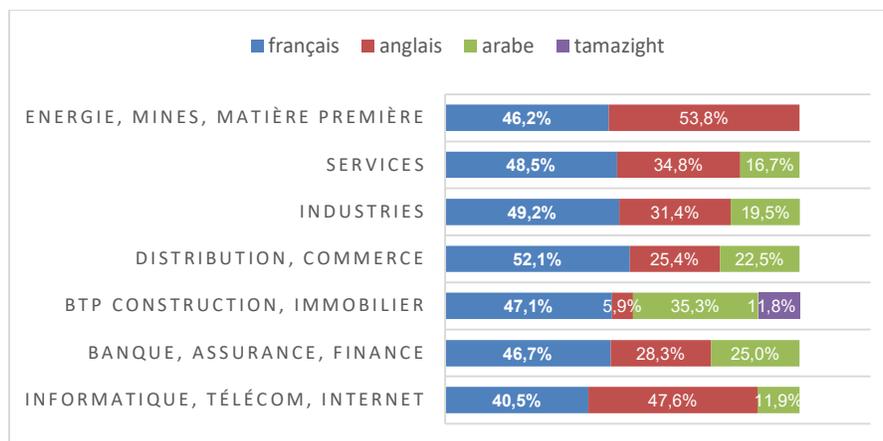
anglaise, 67,1% d'entre elles demandent la maîtrise du français et 28,5% évoquent en plus l'arabe. Quant aux annonces où l'arabe figure comme exigence linguistique, le français est cité dans 97,7% des cas et l'anglais dans 50% desdites annonces.

De fait, dans le cas où l'on demande la maîtrise de deux langues, la combinaison *français-anglais* prédomine, ce qui est un signe de l'importance prise par l'anglais dans l'emploi, aux côtés de la langue française. Lorsque trois langues sont exigées, on fait souvent référence au triplet : *anglais, français et arabe*. Il est à signaler que le français est très largement utilisé pour rédiger les offres d'emploi de notre échantillon : un peu plus de 95 % des recruteurs ont eu recours à cette langue. Cependant, la langue française ne figure pas systématiquement parmi les demandes linguistiques des annonces. A contrario, la majorité des annonces rédigées en anglais demandent explicitement la connaissance de cette langue (associée à une ou plusieurs autres langues). En témoignent ces items : « English (required) », « English proficiency required », « Excellent written and verbal communication skills. Proficient in English », « Fluency in English Language oral and written communication skills are must. », « Fluency in French, English proficiency is desired », « Good level in Arabic, French and English », « Language Skill : french and english Fluent », « Must speak fluent English, French and Arabic. Other languages would be appreciated », « Excellent command of written and spoken English », « Good proficiency in French, English would be a plus », etc.

Le choix de l'anglais n'est pas fortuit, mais constitue plutôt une façon de marquer l'importance que l'employeur - et aussi le marché du travail - accorde à cet idiome. On estime en effet que le candidat qui postulera à l'emploi en question devra au moins être capable de comprendre le contenu de l'annonce, donc avoir des connaissances dans la langue de la rédaction de l'annonce. C'est ce que nous a confirmé la chasseuse de têtes lors de l'entretien : « Des annonces en anglais, c'est pour dissuader toute personne qui n'est pas anglophone de postuler, c'est-à-dire si vous n'arrivez pas à lire l'annonce et à comprendre pour ce vous venez postuler, ce n'est pas la peine. C'est le message qui est caché ».

5. Répartition des offres d'emploi exigeant des compétences linguistiques par secteur d'activité

On observe une certaine segmentation du marché de l'emploi en ce qui concerne les compétences linguistiques requises, qui varient d'un domaine à l'autre. L'emploi dans certains secteurs d'activité requiert l'usage de certaines langues plutôt que d'autres. Le graphique ci-dessous en est l'illustration :



Le graphique ci-dessus présente la répartition des langues exigées dans les annonces d'emploi en Algérie selon différents secteurs d'activité. Le français reste la langue la plus sollicitée dans la plupart des secteurs lorsqu'une demande linguistique est exprimée, dépassant les 40% dans la majorité d'entre eux, en particulier : Distribution / Commerce (52,1%), Industries (49,2%), Services (48,5%), BTP Construction, Immobilier (47,1%), Banque, assurance, finance (46,7%). Le français semble donc rester incontournable pour accéder à de nombreux emplois en Algérie. Cependant, l'anglais n'est pas en reste, notamment dans des secteurs tournés vers l'international comme les nouvelles technologies « l'informatique/télécom/internet » (47,6%) et l'énergie/mines/matières premières (53,8%). Inversement, les langues nationales comme l'arabe classique et le tamazight peinent encore à s'imposer, en dehors de l'administration et de l'enseignement où elles bénéficient d'une reconnaissance institutionnelle. Bien que le tamazight affiche un taux de 11,8 % dans le secteur du « BTP, Construction, Immobilier », il est important de rappeler que ce chiffre repose uniquement sur deux citations. En effet, le nombre total d'annonces provenant de ce secteur est relativement limité, avec seulement 20 annonces, dont 11 requérant des compétences linguistiques pour un total de 17 citations. Ces données ne sont pas suffisantes pour conclure que le tamazight constitue une exigence linguistique dans ce secteur d'activité (BTP) et encore moins dans le marché du travail privé.

6. Discussion des résultats

Au regard de l'étude détaillée de 500 offres d'emploi et de l'entretien que nous avons mené avec une chasseuse de têtes, on peut retenir les quatre points suivants :

Inégalités dans l'accès au marché de l'emploi

L'une des faiblesses majeures du système éducatif algérien est son inadéquation aux exigences du marché de l'emploi. L'arabe est la langue d'enseignement de la première année primaire jusqu'à la troisième année secondaire. Cette situation entraîne une véritable fracture linguistique entre le secondaire et le supérieur, où une bonne partie des filières universitaires sont enseignées en français, et dans certains cas, en anglais. Ainsi, ce déséquilibre est particulièrement préjudiciable pour les jeunes universitaires algériens : « L'étudiant ayant obtenu son passage dans une filière francophone a suivi son cursus jusqu'au baccalauréat en arabe et doit très vite s'adapter à la nouvelle langue d'enseignement, ce qui peut relever du tour de force chez le bachelier » (Chariet, 2014 : 324).

Les filières scientifiques et techniques, où les enseignements sont dispensés en langue française, débouchent sur les secteurs les plus prestigieux économiquement par rapport aux filières arabisées. Le marché de l'emploi met donc en position inégalitaire les diplômés des filières arabophones et ceux issus des filières francophones. Notre étude statistique des offres d'emploi révèle que le français joue un rôle primordial dans le processus de recrutement. La non-maîtrise de cette langue peut même être un critère d'exclusion des candidats, et ce, même s'ils possèdent d'autres compétences en lien avec le poste. Comme le montre cet extrait d'entretien :

« Par exemple, dans tout ce qui est domaine commercial, surtout les commerciaux qui sont dans tout ce qui est itinérance, ou bien sédentaires, ils sont tenus d'être parfaitement francophones. Personnellement, j'ai eu à passer des entretiens de groupe pour voir qui pouvait défendre ses idées et tout. Et le premier critère sur lequel on éliminait les personnes était le fait de ne pas maîtriser la langue française ».

Cet extrait met en lumière une inégalité des chances dans l'accès au marché du travail en Algérie. La nécessité pour les candidats de maîtriser le français peut exclure ceux issus des filières arabophones. Il est donc important de préciser que les entretiens d'embauche se déroulent en français et parfois en anglais. La recruteuse avec qui nous sommes

entretenus nous explique, dans ce passage, à quel point la maîtrise des langues étrangères est importante lors des entretiens d'embauche :

« Les entretiens sont souvent réalisés en français. Aucun mot en arabe n'est toléré. D'ailleurs, c'est des tests qu'on fait, parce que la personne est censée répondre dans la langue dans laquelle on lui pose la question. Donc, si le recruteur est tenu de vérifier l'anglais, il commence son entretien en français pendant les premières 20 minutes. Après, il va switcher directement vers l'anglais. Il va commencer à poser ses questions en anglais pour voir si la personne suit, si elle n'a pas de difficultés à switcher elle aussi, si elle ne cherche pas ses mots et tout ça ».

Afin de faire face aux incohérences des systèmes d'enseignement, les familles algériennes initient de plus en plus leurs enfants aux langues étrangères. Certains parents vont jusqu'à inscrire leurs enfants dans des écoles privées afin de mieux les préparer à l'université et, plus tard, au monde professionnel, car dans ce type d'écoles, les apprenants sont plus exposés aux langues étrangères. Dans ce même sillage, Mounira Charriet (2014 :325) souligne que « La scolarisation dans un établissement francophone ou bilingue, dès le plus jeune âge, permet alors de contourner la discontinuité entre système éducatif et système universitaire puis marché du travail ». De ce fait, l'arabisation de l'école est perçue par beaucoup de parents comme une menace pour l'avenir de leurs enfants.

L'importance que revêt les langues étrangères dans le monde universitaire, mais aussi dans le secteur économique, incite les étudiants à s'inscrire à des cours de langues dans des Centres d'Enseignement Intensifs de Langues (CEIL) ou dans des écoles privées. On observe la même situation chez les demandeurs d'emploi, qui se précipitent pour perfectionner leur niveau de langue dans l'espoir de se faire recruter. De nos jours, les jeunes diplômés sont bien conscients que toute ascension professionnelle passe inévitablement par la maîtrise des langues étrangères.

Inadéquation de la formation aux besoins du marché de l'emploi

Par les temps qui courent, les recruteurs attendent explicitement des candidats qu'ils aient une bonne maîtrise des langues étrangères. Or, les chercheurs d'emploi ne possèdent pas forcément ces compétences linguistiques, ce qui constitue un véritable handicap pour leur insertion dans le monde professionnel. L'université « n'est pas toujours organisée de manière à préparer et insérer facilement et rapidement les jeunes diplômés dans le monde du travail » (Cherfaoui et Khennour, 2016 :117). Il existe, en quelque sorte, un écart dans la relation de l'université au monde de l'emploi. D'ailleurs, beaucoup d'entreprises algériennes peinent à trouver des jeunes qui allient compétences techniques et compétences linguistiques. Les candidats, bien que techniquement qualifiés, se voient pénalisés par leur manque de compétences en langues étrangères (français et anglais), ce qui entrave leur employabilité et leur progression de carrière. Comme en témoigne cet extrait d'entretien :

« Aujourd'hui, dans le domaine des ressources humaines, par exemple, il y a de très bons profils qui sont techniquement excellents. Mais comme ils ne sont pas forcément anglophones ou pas forcément francophones, il y a une grande difficulté à les placer (...) Quand on fait une première lecture du CV, on est super contents, on se dit c'est bon, on a trouvé ce qu'il faut et tout. Et dès qu'on fait l'entretien avec la personne, on tombe de très haut, et on est déçus parce qu'il n'y a maîtrise d'aucune des langues demandées pour le poste ».

Ce témoignage met en lumière les difficultés que rencontrent les employeurs pour trouver des profils correspondant aux besoins spécifiques de leurs entreprises, notamment en matière de compétences linguistiques, et pointe du doigt les incohérences des systèmes d'enseignement en Algérie. L'école ne prépare pas suffisamment les jeunes aux réalités du marché du travail, où la maîtrise des langues est un critère essentiel. A l'université algérienne, les sciences sociales, économiques, commerciales sont entièrement arabisées, à l'exception de l'université de Bejaia. Les nouveaux bacheliers de la wilaya de Bejaïa, orientés au début de l'année universitaire 2011/2012 vers les universités de Jijel et de Sétif, ont tous protesté



contre leur affectation hors de leur wilaya. Ils ont clairement manifesté leur souhait de retourner à Bejaïa où leur filière est dispensée en langue française. Ces étudiants ont été réinscrits l'année suivante à l'université de Bejaia. Il faut rappeler que trois décennies plus tôt, soit en 1979, les étudiants des filières arabisées ont organisé plusieurs grèves pour protester contre le manque de débouchés de leurs filières.

Les difficultés à trouver sur le marché du travail des profils maîtrisant les langues étrangères ne concernent pas que des candidats issus des filières des sciences humaines et sociales. En effet, même les candidats issus des spécialités techniques et scientifiques peinent parfois à répondre aux exigences des recruteurs. Les propos suivants montrent l'importance qu'accordent les recruteurs aux compétences linguistiques en plus des compétences techniques :

« Aujourd'hui, c'est très difficile de trouver un profil qui correspond (...). Par exemple, il n'y a pas très longtemps, je suis sur un projet avec une entreprise qui est dans les métiers de l'IT, les métiers de la digitalisation, les logiciels, etc. Il y a une super grande difficulté à recruter des développeurs. Le souci, aujourd'hui, c'est que les développeurs sont des jeunes cracks qui vivent dans leur bulle. Ils sont excellents sur le plan technique, ils peuvent développer des applications mobiles, des trucs inimaginables. Mais, ils ne sont ni francophones ni anglophones».

Cette situation soulève des questions sur l'adéquation entre la formation dispensée et les besoins réels des entreprises. La maîtrise exclusive de la langue arabe ne suffit pas dans un marché du travail exigeant et en constante évolution. La demande pour la langue française s'accroît, même pour des postes relevant de secteurs traditionnellement arabophones. Dans notre étude, nous avons identifié une dizaine d'offres d'emploi pour des juristes qui exigent clairement et explicitement la maîtrise de l'arabe et du français, comme pour cette offre émanant d'une entreprise qui opère dans le secteur « BTP, Construction, Immobilier » et qui est en quête d'un « Juriste bilingue, ayant de l'expérience en cabinet en tant qu'avocat ainsi qu'en qualité de juriste d'entreprise ». Étant donné que la formation des juristes à l'université est dispensée entièrement en arabe, trouver un juriste bilingue représente souvent un défi. C'est pourquoi les entreprises font appel à des recruteurs externes pour ce type de profils, comme en témoigne cet extrait d'entretien :

« Et pour les fonctions support, par exemple, l'économie, les ressources humaines, le droit, c'est arabisé à 100%. Après, le juriste est parfaitement arabophone, et quand il va en entreprise, on lui demande de rédiger des rapports en français. Moi, j'en ai recruté un pour la CNAS c'est une institution étatique. Ils avaient cherché, passé des entretiens, après, il y avait l'assistante du directeur qui m'appelle et qui me dit est-ce qu'il y a possibilité de nous trouver quelqu'un de parfaitement francophones. Et heureusement, c'était un jeune homme parfaitement francophone. Il a excellé dans ses études, mais il est resté parfaitement francophone. Du coup, je le leur ai présenté, il a passé ses entretiens, et maintenant ça lui fait 8 ans au sein de l'entreprise ».

Tous ces éléments montrent que la maîtrise des langues étrangères facilite l'insertion professionnelle des jeunes diplômés. Cependant, cela ne signifie pas que les arabophones sont systématiquement exclus du marché du travail, mais leurs chances de se faire recruter sont beaucoup plus réduites.

Langues étrangères, condition sine qua non d'accès au marché du travail

Notre étude des offres d'emploi a montré que la compétence linguistique est demandée dans plus de deux annonces sur trois. La maîtrise des langues étrangères constitue un atout majeur pour décrocher un emploi en Algérie. Par exemple, entre deux postulants qui ont le même profil, c'est celui qui maîtrisera le français, ou une autre langue étrangère, qui sera sélectionné.

La chasseuse de têtes nous confirme que la compétence en langue est l'un des critères qui ont le plus de poids pendant la phase de recrutement, en particulier lorsque le poste implique des responsabilités importantes et des échanges avec des partenaires externes :

« Oui, il y a une relation entre l'exigence linguistique et le niveau de poste. Pour tout ce qui est top management, là où il y a une responsabilité sur un projet, des présentations à faire ou des négociations, le fait de défendre un projet auprès d'un client, d'un fournisseur ou d'un partenaire, c'est-à-dire là où il y a échange externe, le critère de la langue rentre en force parmi les trois premiers critères sur lesquels on juge le candidat ».

Avec la mondialisation grandissante, les langues dites étrangères, comme l'anglais, sont davantage recherchées qu'autrefois. Elles permettent de différencier les futurs candidats en leur apportant une réelle valeur ajoutée. Les entreprises algériennes cherchent souvent à recruter des cadres maîtrisant plusieurs langues afin de mieux s'adapter aux exigences du marché. Pour cet expert en recrutement, le manque de compétences linguistiques peut constituer un handicap pour les professionnels algériens, limitant ainsi leur capacité à communiquer de manière efficace avec les partenaires étrangers et à mener à bien leurs missions. C'est pourquoi certaines entreprises mettent en œuvre une stratégie de perfectionnement des langues. C'est ce qui est mis en avant dans cet extrait d'entretien :

« Après, il y a encore une solution que les entreprises elles-mêmes ont trouvée, c'est quand elles voient qu'il y a une évolution et qu'elles ont des clients dans un marché bien précis, avec une langue aussi vivante que l'anglais, elles font en sorte que leurs employés soient formés à l'anglais aux frais de l'entreprise. Il y a même des entreprises qui ont des centres de formation et la langue anglaise est très présente, et même la langue française »

Dans son article intitulé « Les langues de travail dans les entreprises en Algérie ; le cas de la Sonatrach », Fatima-Zohra Cherfaoui rapporte les propos d'un chef de centre de formation à Sonatrach (Société Nationale pour la Recherche, la Production, le Transport, la Transformation, et la Commercialisation des Hydrocarbures), qui lui confirme que son entreprise « organise constamment des formations en anglais (et parfois en français) pour améliorer le niveau de ses employés notamment les nouvelles recrues. Celles-ci viennent avec des profils linguistiques qui ne répondent pas aux exigences de l'entreprise » (Cherfaoui, 2021 : 36). La même chercheuse souligne que cette entreprise accorde une grande importance aux compétences linguistiques, en particulier à la maîtrise de l'anglais, dans sa politique de recrutement et de gestion des ressources humaines. Ainsi, les connaissances en langues étrangères sont non seulement un atout recherché lors de l'embauche, mais également un facteur déterminant pour l'évolution de carrière au sein de l'entreprise, notamment pour accéder aux postes les plus prestigieux.

Les entreprises quels que soient leurs champs d'activité essayent donc de s'adapter aux réalités du marché et de se doter des compétences linguistiques nécessaires pour communiquer efficacement avec leurs clients et partenaires étrangers. Il est à noter que certaines d'entre elles vont jusqu'à créer leurs propres centres de formation, où l'anglais et le français occupent une place prépondérante.

L'anglais, une chance pour l'emploi dans certains secteurs

Si le français reste la norme sur le marché du travail, la maîtrise de l'anglais apporte aux aspirants à l'embauche une plus-value non-négligeable. Notre étude statistique a montré que le français est fortement sollicité dans presque tous les secteurs. Quant à l'anglais, il joue un rôle particulièrement important dans les secteurs de la « l'informatique/télécom/internet » (47,6%) et « l'énergie/mines/matières premières » (53,8%). C'est ce qui ressort également de notre entretien :

« L'anglais est très demandé par le secteur des énergies renouvelables, *Oil and Gas*, etc. On ne peut pas le pénétrer si on n'est pas anglophones. C'est un handicap. Tout ça, c'est anglophone. Si on n'est pas anglophones, ça nous handicape. On ne peut pas avancer avec eux ».

A l'aide d'une enquête menée à La Sonatrach, la plus importante compagnie d'hydrocarbures en Algérie et en Afrique, Cherfaoui et Khennour affirment que malgré la politique d'arabisation, le français reste la principale langue de travail dans cette entreprise. Il est employé dans les communications écrites et lors des réunions. Quant à l'anglais, il « 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 » (Cherfaoui et khennour, 2016 : 115).

La même tendance peut être observée dans le secteur « l'informatique/télécom/internet » où l'anglais est devenu un prérequis indispensable pour intégrer et évoluer dans ce domaine. François Grin (2005), un expert en économie des langues de l'Université de Genève, développe dans ses travaux le concept du « rendement des langues » pour désigner la relation entre les compétences linguistiques d'une personne et ses revenus. Aujourd'hui, il s'avère que l'anglais est l'une des langues les plus rentables en raison de son caractère international.

Ces dernières années, l'Algérie tente tant bien que mal de tenir compte de cette réalité dans la formation des élèves algériens. En 2022, sur décision du président de la République, l'anglais est introduit dès le cycle primaire, soit au même moment que le français, une étape décisive dans le processus éducatif du pays, puisque l'anglais figure désormais parmi les langues à maîtriser aux côtés de l'arabe, du français et du tamazight. Cette réforme a nécessité le recrutement et la formation rapide de milliers d'enseignants afin de relever ce défi. Bien que cette initiative suscite beaucoup d'enthousiasme, elle soulève également des préoccupations au sein de la population et des observateurs. Il en est de même pour l'université qui s'est fixée l'objectif d'introduire l'anglais comme langue d'enseignement. Force est de constater que ce projet ne peut se réaliser dans un futur proche car la majorité des enseignants du supérieur ont une maîtrise très limitée de cette langue.

Conclusion

Au regard de l'étude de 500 offres d'emploi et de l'entretien que nous avons mené avec une recruteuse externe qui travaille pour le compte de plusieurs entreprises algériennes, il s'avère que les compétences linguistiques sont primordiales dans l'accès au marché du travail, notamment pour les postes de cadres. Elles constituent des vecteurs de l'employabilité des diplômés en Algérie.

Il en ressort de notre étude statistique, que deux annonces sur trois ont exprimé des exigences en matière linguistique. Les langues étrangères, en particulier le français et l'anglais, sont devenues des critères essentiels pour les recruteurs lors du processus de sélection des candidats. La maîtrise de ces langues augmenterait les chances d'obtenir un emploi stable et faciliterait également l'évolution des salariés vers des postes à responsabilité.

Notre étude a également révélé que le français est la langue la plus demandée dans les offres d'emploi étudiées. En dépit de nombreux textes réglementaires qui prescrivent l'utilisation de la langue arabe, le français est largement employé dans divers secteurs d'activité et joue un rôle clé dans la communication interne et externe de l'entreprise. Nous avons vu que le français s'impose dans presque toutes les branches d'activité et dans l'exercice de la plupart des fonctions, y compris celles en lien avec les sciences sociales, économiques, commerciales, où la formation universitaire est entièrement arabisée. Les candidats issus des filières arabophones sont d'ailleurs désavantagés par rapport à ceux issus des filières francophones, car la maîtrise exclusive de la langue arabe ne suffit pas pour décrocher certains postes qualifiés ou progresser professionnellement.

La formation qui est dispensée actuellement dans les universités algériennes ne prépare pas suffisamment les jeunes diplômés aux exigences linguistiques du monde professionnel. C'est pourquoi certaines entreprises ont pris conscience de l'importance des compétences linguistiques et proposent à leurs employés des formations en langues afin d'améliorer leur niveau et répondre aux exigences du marché du travail. Cependant, malgré cette prise de conscience, il reste encore beaucoup à faire pour réduire les écarts entre le système d'enseignement et les besoins du marché du travail en matière de compétences linguistiques. Il est donc essentiel de repenser le système universitaire en intégrant davantage de formations professionnalisantes et en favorisant les partenariats avec le monde économique.

Références

- Chariet, M., 2014, « L'insécurité linguistique en Algérie : les imprévus d'une politique des langues dans l'enseignement », *Éla. Études de linguistique appliquée*, 175, p.317-329. <https://doi.org/10.3917/ela.175.0317>
- Cherfaoui, F.-Z., 2021, « Les langues de travail dans les entreprises en Algérie ; le cas de la Sonatrach », *Revue Langues, cultures et sociétés*, 7.1, p. 2-38
- Giret, J-F & Guégnard, C., 2018, « La valorisation des langues étrangères sur le marché du travail français. Une analyse des offres d'emploi déposées sur Internet », *Socio-économie du travail*, n° 4, p. 83-118
- Grin, F., 2005, « Economie et langue : de quelques equivoques, croisements et convergences », *Sociolinguistica*, 19, p. 1-12.
- Hellekjær, G. O & Fairway, T., 2015, « The mismatch between the unmet need for and supply of occupational English skills : An investigation of higher educated government staff in Norway », *Higher Education*, 70.6, p. 1033-1050.
- Khenbour, S. & Cherfaoui, F.-Z., 2016, « Langues et marché du travail en Algérie : cas de la Sonatrach et de la Sonelgaz », *Synergies Algérie*, 23, p. 111-119
- Lassassi, N & Muller, C., 2013, « Réseaux sociaux et insertion sur le marché du travail en Algérie », *Revue Economic Research Forum, working paper series*, 756, p. 1-45
- Marchal, E. & Rieucan, G., (2006), « 5. Les a priori de la sélection professionnelle : une approche comparative » in Eymard-Duvernay F (dir.). *L'économie des conventions, méthodes et résultats: Tome 2. Développements*. Paris, La Découverte, p. 93-110 <https://doi.org/10.3917/dec.eymar.2006.02.0093>
- Marchal, E., 2015, *Les embarras des recruteurs*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- Pigeron-Piroth, I. & Fehlen, F. (2010), « *Les langues dans les offres d'emploi du Luxemburger Wort (1984-2009)* », Working paper, Luxembourg : IPSE, p. 1-24 https://orbilu.uni.lu/bitstream/10993/7135/1/texte_langues_LW_final.pdf
- Pigeron-Piroth, I. & Fehlen, F. (2022), « *La segmentation linguistique de l'emploi au Luxembourg étudiée à travers les offres d'emploi* ». Rapport de synthèse. In: UniGR-CBS Working Paper. Vol. 13, DOI : <https://doi.org/10.25353/ubtr-xxxx-99bd-e60c>
- Pigeron-Piroth, I., Fehlen, F., 2015, « Les langues dans les offres d'emploi au Luxembourg (1984-2014) », *Working Paper IPSE*, Université du Luxembourg, p.33-45
- Tinsley T., 2013, *Languages : the state of the nation : demand and supply of language skills in the UK*, Southampton : University Council of Modern Language.

Bachir **Bessai** est docteur en Sciences du langage des universités de Montpellier III et de Bejaia. Il exerce en qualité de maître de conférences au département de français de l'Université Abderrahmane-Mira de Béjaia, et il est membre du laboratoire de recherche LESMS de la même université. Ses recherches portent principalement sur le plurilinguisme, discours épilinguistiques, l'insécurité linguistique et les politiques linguistiques en Algérie. Il a participé à de nombreux colloques nationaux et internationaux et publié plusieurs articles dans les domaines cités. Il a reçu un nombre de récompenses dont le prix de la meilleure recherche appliquée aux sciences humaines, sociales et économiques en Algérie, décerné en 2012 par la Fondation Friedrich Ebert Algérie.

