

TRANS Nr. 22

TRANS Internet-Zeitschrift für Kulturwissenschaften | Internet journal for cultural studies | Revue électronique de recherches sur la culture

Les langues étrangères au regard de recrutement en Algérie

Elkeurti-Ouldennbia Naima
Université Mohamed Ben Ahmed – Oran 2

Résumé

Dans cette contribution nous essayons de recenser et de voir l'importance accordée par les recruteurs aux compétences linguistiques des candidats à l'insertion sur le marché du travail à Oran, à partir des prés requis qu'ils expriment dans les annonces d'emploi publiées par l'ANEM et le journal le Quotidien d'Oran. A travers une analyse quantitative et qualitative de la nature des demandes formulées par les employeurs potentiels nous observons s'il y a une véritable expression précise, de la part des recruteurs, des compétences et des différents niveaux de connaissances linguistiques qu'ils demandent aux candidats et, par conséquent, des besoins linguistiques qu'ils associent au profil d'emploi.

Mots clés : compétences linguistiques- offres d'emploi- employeurs- langues étrangères.

Abstract

In this contribution, we try to identify and see the importance given by the recruiters to the linguistic skills of the candidates for the insertion in the labor market in Oran, starting from the required meadows which they express in the advertisements of employment published By ANEM and the newspaper Le Quotidien d'Oran. Through a quantitative and qualitative analysis of the nature of the requests made by potential employers, we observe whether there is a precise expression on the part of the recruiters of the competences and the different levels of linguistic knowledge which they ask candidates And hence the language needs they associate with the employment profile.

Keywords: language skills – job offers – employers – foreign languages.

- La maîtrise des langues étrangères est-elle capitale pour décrocher un emploi ?
- De quelle manière la méthodologie du travail universitaire peut-elle orienter les choix linguistiques futurs des étudiants ?

Nous pensons que les langues sont des facteurs clés de la réussite économique ; comme le montre L'EFNIL (European Federation of National Institutions for Language) (fédération européenne des institutions linguistiques nationales). Lors d'une conférence organisée en 2008 à l'Université de Lisbonne. Elle présente sa résolution sur l'usage des langues dans les affaires et le commerce en Europe : les délégués appellent alors l'Union européenne et ses membres à reconnaître les langues comme facteurs clés de la réussite économique, également du point de vue des consommateurs et des travailleurs. (Les délégués discutent de différents thèmes concernant la planification et la politique linguistique).

Claude Dubar (Dubar. C. 1999. p. 44) constate : sur fond de déprime du marché de l'emploi et d'inefficacité relative des actions d'insertion, il s'agira d'adapter les finalités allouées à la formation au problème de l'époque. De manière pragmatique, l'objectif sera désormais moins d'assurer la promotion sociale de tous que la lutte contre l'exclusion de certains. « Il ne s'agit plus d'espérer grimper dans la hiérarchie mais de se maintenir dans l'emploi ou d'en retrouver un ». Donc dans un monde en perpétuel changement, où les savoirs deviennent rapidement inadaptés aux nouveaux besoins, le psychologue Herbert Gerjuoy, disait, que l'illettré de demain ne sera pas celui qui n'a pas appris à lire, ce sera celui qui n'a pas appris à apprendre.

Ce qui retient l'attention, c'est le lien entre enseignement et formation, dans le cas de publics adulte déjà dans l'emploi ou en cours d'insertion professionnelle. Si on laisse de côté les publics académiques (des universités enseignants des disciplines autres que les langues et des écoles professionnelles. On se trouve face à un grand nombre de personnes qui cherchent au travers des stages linguistiques autant une valorisation professionnelle qu'une formation en langue. Autrement dit la promotion professionnelle passe par l'amélioration de la maîtrise de la langue étrangère. A l'université on note une même tendance à accentuer la dimension professionnalisante de l'enseignement des langues : des stages à l'étranger, le développement de la mobilité étudiante, la création de nombreux cursus professionnels, comme les Master 2 professionnels qui jouent dans le même sens. (Master spécialité Métiers d'enseignement, petite enfance...) au bout du compte, le travail mené en cours de langue étrangère est de plus en plus souvent lié à la recherche d'emploi. D'une certaine manière le champ de la didactique des langues est revivifié par cette situation. Dans cette situation, les personnes ont de bonnes raisons d'apprendre une langue, leur motivation est donc assurée.

1. Enquête :

Notre travail s'appuie sur une enquête apurée menée auprès de 1172 recruteurs dans la région d'Oran allant du mois de septembre 2016 au mois de mars 2017.

Le corpus analysé concerne donc, Le journal le « Quotidien d'Oran » sur une période de six mois allant de du mois de septembre à mars 2017. 716 annonces ont été analysées. (32 entreprises demandent la maîtrise en langue française, 4 l'anglais et 1 l'allemand).

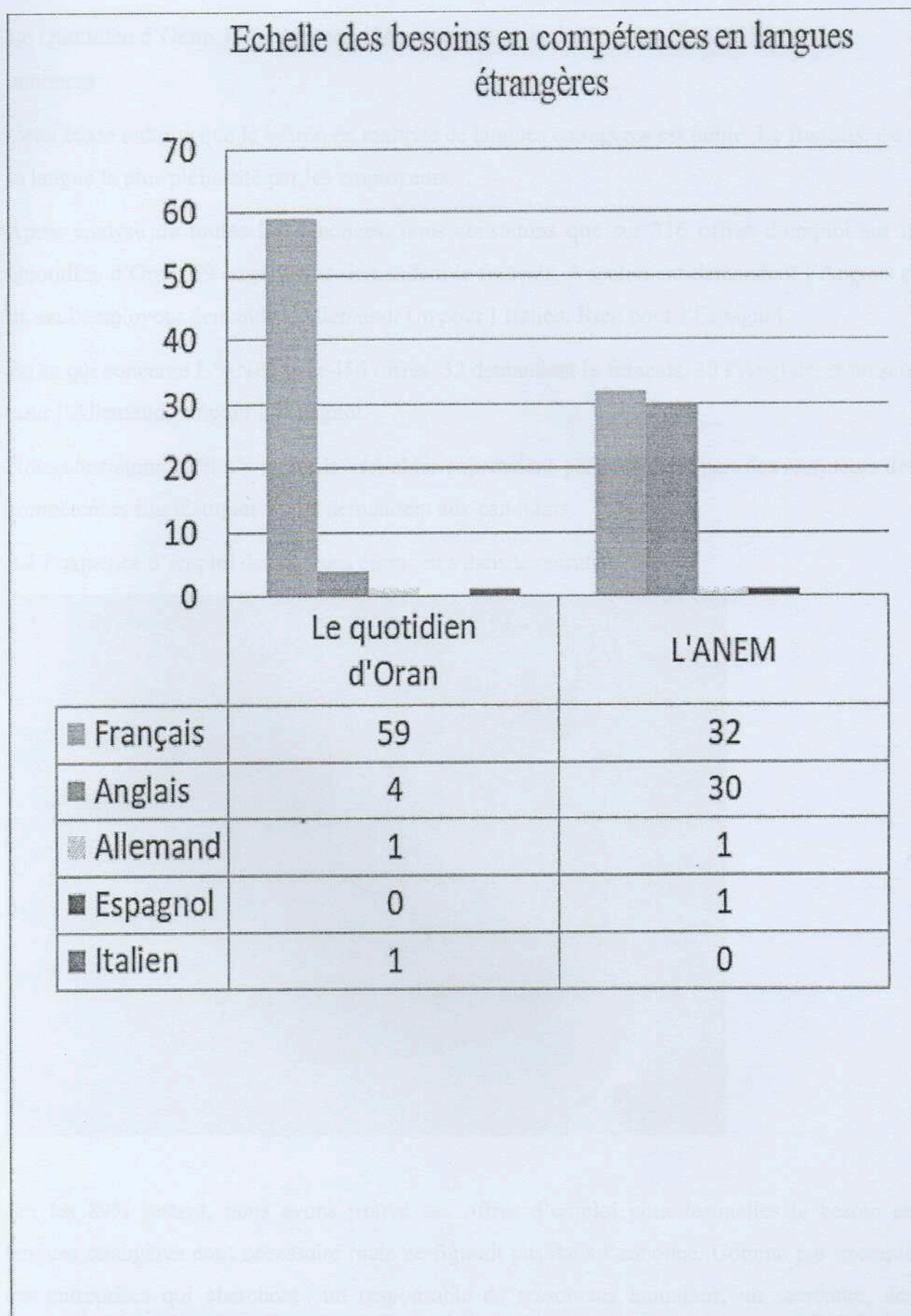
L'Agence nationale de l'emploi (ANEM)¹, région d'Oran. Sur le site emploi.net.com : 456 annonces ont été analysées. (32 employeurs demandent le français, 30 l'anglais et un employeur demande l'allemand).

Nous avons consulté des agences d'emploi privées comme, LAPEM, Ouedkniss, Fibladi, Algérie 360 et jobrapido. Mais nous ne retenons que les données du Quotidien d'Oran et L'ANEM.

Les paramètres pris en considération pour l'analyse sont :

- 1 La présence ou non d'une demande d'une compétence linguistique
- 2 les caractéristiques des entreprises (privées ou publiques)
- 3 la formulation et la spécification des compétences linguistiques requises celui d'établir des conditions favorisant la responsabilisation de l'étudiant au niveau de son perfectionnement linguistique et extralinguistique. Pour se faire, les participants devront accomplir des tâches ayant des objectifs précis qui les impliquent directement dans l'opération de l'apprentissage.

2. Analyse et résultats



2.1 Echelle des besoins en compétences en langues étrangères

Il s'agit d'une enquête menée auprès de 1172 employeurs dans la région d'Oran sur une période de six mois.

Le Quotidien d'Oran: 716 annonces. l'Agence nationale de l'emploi (L'ANEM): 456 annonces.

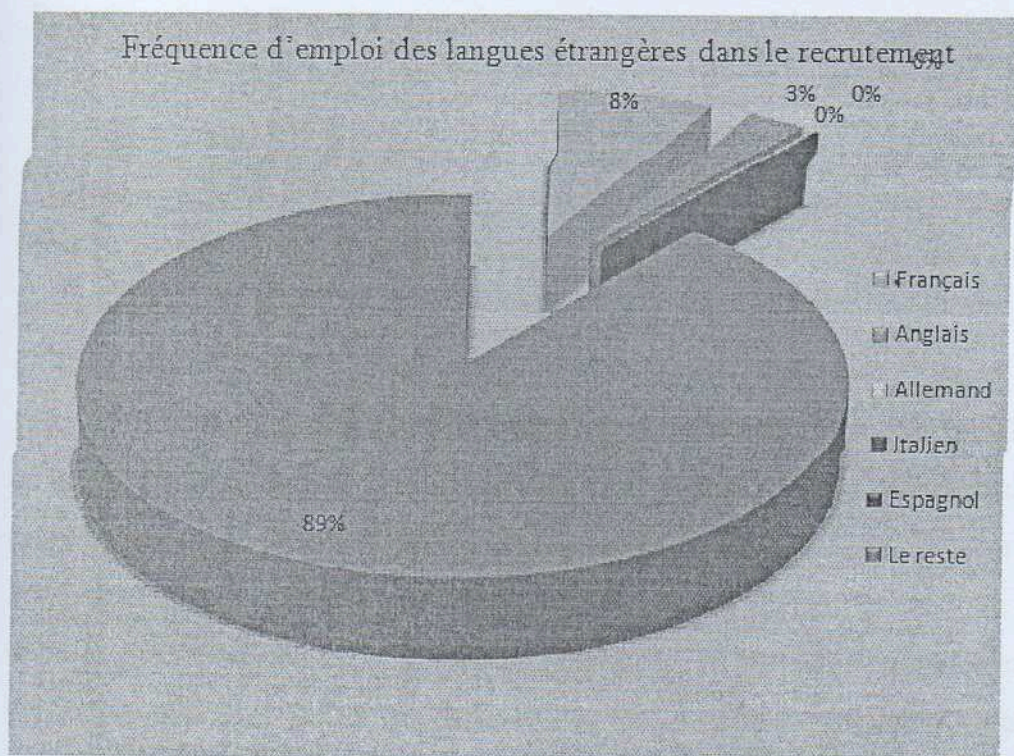
Cette étude indique que le besoin en maîtrise de langues étrangères est faible. Le français: est la langue la plus plébiscité par les employeurs.

Après analyse de toutes les annonces, nous constatons que sur 716 offres d'emploi sur le Quotidien d'Oran, 59 employeurs demandent le français, 4 seulement demandent l'Anglais et un seul employeur demande l'Allemand. Un pour l'Italien. Rien pour l'Espagnol.

En ce qui concerne L'ANEM sur 456 offres, 32 demandent le français, 30 l'Anglais, et un seul pour l'Allemand, un pour l'Espagnol.

Nous constatons qu'il n'y a pas de véritables expressions précises de la part des recruteurs des compétences linguistiques qu'ils demandent aux candidats.

2.2 Fréquence d'emploi des langues étrangères dans le recrutement



Sur les 89% restant, nous avons trouvé des offres d'emploi pour lesquelles le besoin en langues étrangères était nécessaire mais ne figurait pas dans l'annonce. Comme par exemple ces entreprises qui cherchent : un responsable de ressources humaines, un secrétaire, des agents administratifs, vendeur en pharmacie...

Pour ceux là, nous avons tenté de les contacter, soit par courriel ou par téléphone. Sur les 50 contactés, nous avons eu 10 réponses : une réponse par mail. Son chargée de communication

Le Quotidien d'Oran: 716 annonces. l'Agence nationale de l'emploi (L'ANEM): 456 annonces.

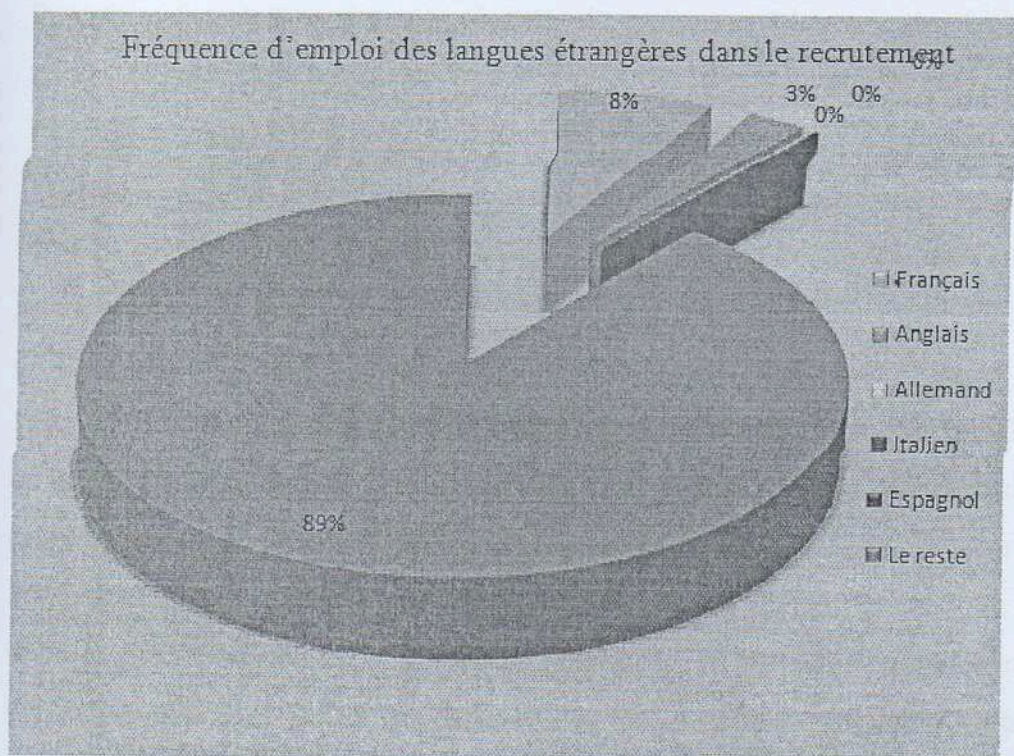
Cette étude indique que le besoin en maîtrise de langues étrangères est faible. Le français: est la langue la plus plébiscité par les employeurs.

Après analyse de toutes les annonces, nous constatons que sur 716 offres d'emploi sur le Quotidien d'Oran, 59 employeurs demandent le français, 4 seulement demandent l'Anglais et un seul employeur demande l'Allemand. Un pour l'Italien. Rien pour l'Espagnol.

En ce qui concerne L'ANEM sur 456 offres, 32 demandent le français, 30 l'Anglais, et un seul pour l'Allemand, un pour l'Espagnol.

Nous constatons qu'il n'y a pas de véritables expressions précises de la part des recruteurs des compétences linguistiques qu'ils demandent aux candidats.

2.2 Fréquence d'emploi des langues étrangères dans le recrutement



Sur les 89% restant, nous avons trouvé des offres d'emploi pour lesquelles le besoin en langues étrangères était nécessaire mais ne figurait pas dans l'annonce. Comme par exemple ces entreprises qui cherchent : un responsable de ressources humaines, un secrétaire, des agents administratifs, vendeur en pharmacie...

Pour ceux là, nous avons tenté de les contacter, soit par courriel ou par téléphone. Sur les 50 contactés, nous avons eu 10 réponses : une réponse par mail. Son chargée de communication

précise que « la maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères constitue toujours et indéniablement un plus dans l'étude d'une candidature, quelque soit le profil, technique ou administratif. Il y a lieu de noter que beaucoup de candidats(es) usent du mot « maîtrise » de telle ou telle langue alors que souvent, il s'agit de connaissances assez modestes ». Pour les 9 restants contactés par téléphone, affirme que la connaissance d'une étrangères est indispensable pour le recrutement. L'entretien avec les employeurs réalisé pour cette étude indique que le besoin en maîtrise de langues étrangères dépend aussi des tâches professionnelles. Sauf que ce n'ai pas toujours le cas, l'employeur qui cherche un vendeur en pharmacie ; ne demande aucune maîtrise de français, il cherche un candidat avec un diplôme universitaire. Dans l'ensemble, mis à part les multinationales qui elles, exigent la maîtrise de plusieurs langues. L'échelle des besoins augmente avec le niveau d'emploi, par exemple le niveau d'éducation requis pour effectuer le travail de gouvernante d'étage dans un hôtel cinq étoiles « Four point » est la maîtrise de trois langues étrangères.

Pour faire face à des exigences récentes de certains employeurs, des formations linguistiques voient le jour pour répondre à des problèmes d'employabilité persistants. Nous citerons l'exemple des programmes de formations conduits par des entreprises comme la Sonatrach. (Fraenkel. B. 2001. P.69.) parle même à ce propos de « la résistible ascension de l'écrit au travail », portée par la multiplication des démarches qualité et par l'informatisation du travail. Les grandes entreprises forment davantage mais cela bénéficie surtout aux cadres et aux plus diplômés. (Jean-frédéric Vergnies. 2017 : 1-2). En effet, reste que le taux d'accès à la formation, la durée, restent inégalement réparties. Selon Lucie Aussel (2013) « évaluer les relations entre formation, travail et emploi soulève de nombreux défis, aussi bien éthiques que pratiques ». Toute fois, les employeurs ont tendance à demander un niveau de compétence en langues étrangères puisque lors de l'entretien ils privilégient le candidat maîtrisant une ou deux langues étrangères. Le déficit en compétence en langues étrangères existe belle et bien, cependant cela ne freine pas pour autant les employeurs d'entreprises qu'elles soient privées ou publiques à recruter. Cette étude a montré que ce déficit est un obstacle pour les jeunes diplômés même de qualification élevée : Par exemple un jeune avec un diplôme d'ingénieur, qui a fait un cursus universitaire brillant mais chez qui la compétence linguistique fait défaut ; constate que la maîtrise des langues étrangères est capitale pour décrocher un emploi. Sachant que le plus souvent un jeune diplômé peine à trouver son premier emploi. « Un temps d'accès au premier emploi élevé conduit aussi à accepter des emplois déclassés, puisque pour ces jeunes le premier emploi est souvent le seul ». (Lemistre : 2007 : 14). La question de la langue au travail rejoint donc celle de l'accès à l'emploi et du maintien dans l'emploi.

Cet état des faits rappelle la nécessité d'un enseignement/apprentissage des langues vivantes efficaces et une réelle diversification linguistique de l'école primaire qui permettra le développement de toutes les langues. En effet lors de son intervention à la radio chaîne 3 le 4/4/17 à 8h30, Madame la ministre de l'Education Benghabrit Nouria a parlé justement d'un élargissement des langues étrangères à savoir le Turck et le Russe. Le bilinguisme fait donc partie des priorités actuelles en termes d'éducation. Une optimisation de l'apprentissage des langues aujourd'hui va permettre une meilleure compétitivité des jeunes diplômés de demain.

3. Université et employabilité

La formation universitaire vise l'acquisition de connaissances ; personne ne nie l'importance de cet apport, en outre l'université doit aussi chercher à former des personnes qui, dans leur domaine, seront autonomes et pourront continuer à se former elle mêmes. Savoir, savoir faire, savoir être sont aussi mis en relation ; l'université produit des savoir théoriques qu'elle transmet, elle transmet également des savoir faire qui après réflexion peuvent être transposés au monde de l'emploi et de l'entreprise. Ce transfert est généralement peu ou mal expliqué aux étudiants quant au savoir être traditionnellement l'université ne s'en occupe pas. Pourtant lors d'un entretien d'embauche cet élément de la personnalité du candidat pourra se révéler décisif et faire la différence. Cela implique que l'on devrait fournir aux étudiants des outils qui leur permettront de devenir les premiers acteurs de leur propre formation. Ces outils devront leur servir tout autant pendant leurs études qu'après. L'un des obstacles majeurs à l'employabilité serait le déficit d'information qui existe entre la perception des jeunes, qui pensent souvent que les langues ne sont pas pertinentes pour l'avenir et la réalité du marché du travail. A ce niveau la formation universitaire d'une façon générale et la méthodologie du travail universitaire d'une façon particulière agirait comme un levier pour l'employabilité.

3.1 La question posée est la suivante :

De quelle manière la méthodologie du travail universitaire peu-elle orienter les choix linguistiques futurs des étudiants ?

Pour cela, nous avons pensé donc à un dispositif méthodologique qui favoriserait le développement de la métacognition. Les publics visés sont des étudiants en Master 1. L'objectif étant de permettre à l'étudiant de prendre conscience du phénomène de l'employabilité. Ce dispositif se traduit par un suivi personnalisé des étudiants réalisé grâce à un parcours de recherche que l'étudiant doit tenir ; par la disponibilité des enseignants pour *fournir une aide* quand cela est nécessaire, par les forums qui permettent des interactions réflexives entre pairs.

Introduction

La formation universitaire vise l'acquisition de connaissances. Personne ne nie l'importance fondamentale de cet apport, en outre l'université doit aussi chercher à former des personnes qui, dans leur domaine, seront autonomes et pourront continuer à se former elles-mêmes. Savoir, savoir faire, savoir être sont aussi mis en relation ; l'université produit des savoirs théoriques qu'elle transmet, elle transmet également des savoir faire qui après réflexion peuvent être transposés au monde de l'emploi et de l'entreprise. Ce transfert est généralement peu ou mal expliqué aux étudiants. Quand au savoir être, traditionnellement l'université ne s'en occupe pas. Pourtant lors d'un entretien d'embauche cet élément de la personnalité du candidat pourra se révéler décisif et faire la différence. Cela implique que l'on devrait fournir aux étudiants des outils qui leur permettront de devenir les premiers acteurs de leur propre formation. Ces outils devront leur servir tout autant pendant leurs études qu'après.

Ajoutons à cela les aspects linguistiques des affaires et du commerce qui sont particulièrement touchés par la mondialisation de l'économie et de la communication. L'université algérienne subit de nombreuses pressions au changement, causé par l'accroissement du public étudiant, par l'impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication et par l'augmentation de la demande sociale d'un enseignement supérieur de qualité. Quand à la question de l'emploi, Dominique Glaymann (2013) précise qu'elle « est cruciale dans nos société de chômage de masse, et la formation est souvent présentée comme solution, notamment pour les jeunes ».

Notre hypothèse initiale est que l'un des obstacles majeurs serait le déficit d'information qui existe entre la perception des jeunes, qui pensent souvent que les langues ne sont pas pertinentes pour l'avenir, et la réalité du marché du travail. A ce niveau la formation universitaire d'une façon générale et la Méthodologie du travail universitaire d'une façon particulière agirait comme un levier pour l'employabilité.

La formation permettrait aux étudiants de prendre conscience de l'importance de la diversité linguistique pour décrocher un emploi.

A ce sujet notre questionnement est multiple :

- Les entreprises cherchent-elles une compétence en langues étrangères chez les candidats lors du recrutement ?
- Le critère linguistique fait-il la différence ?
- Combien de langue étrangère est demandée dans les annonces ?

Nous tentons de rendre l'étudiant sensible à des qualités comme ; la capacité à travailler en équipe, à communiquer, à s'adapter à divers situations. Avoir le sens de l'analyse, de la responsabilité et l'organisation. Capacité avérées de négociation. Dynamisme, rigueur, sérieux, ponctualité et sociabilité. A partir de son parcours méthodologique, sous forme d'un tableau méthodologique) l'étudiant soulèvera des questions pertinentes sur les besoins des employeurs dans le domaine des langues (exercice de simulation). Sur la base des résultats obtenus, il rédigera un rapport d'enquête, qu'il présentera au final devant ses camarades. Il s'agit d'une campagne de sensibilisation sur l'importance des langues pour l'accès à l'emploi et les opportunités de carrière mises en œuvre. L'étudiant se rend compte que la compétence linguistique est un facteur de compétitivité au niveau macro-économique et un élément clé de l'employabilité au niveau des individus. Il pourra ainsi faire un choix : soit il perfectionne la langue qu'il connaît déjà, ou il apprend une autre langue selon ses besoins. Ce sont là des stratégies métacognitives qui permettent aux étudiants efficaces d'appliquer un contrôle sur leur apprentissage. L'étudiant en cherchant par lui-même ses centres d'intérêts va anticiper et aller à la recherche d'un emploi. La majorité des étudiants on constater que les compétences en langues étrangères sont valorisées dans le secteur choisi. En fait, le travail mené en cours de langue étrangère serait le plus souvent lié à la recherche d'emploi : le champ de la didactique des langues est revivifié par cette situation ; les étudiants ont de bonnes raisons d'apprendre une langue, leur motivation est donc assurée. « Le postulat serait alors que plus le cours mime la réalité professionnelle mieux les acquis de la formation seront transférés dans l'entreprise ». (Mourlhon-Dallies, 2008 : 187).

4. Conclusion

En guise de conclusion, nous dirons que la question de la maîtrise de la langue en contexte professionnelle est plus que jamais d'actualité au vu des mutations du travail et de son organisation (apparition d'internet, généralisation des normes de sécurité et d'hygiène rendent peu à peu nécessaire le niveau de qualification de savoir lire et écrire). Les transformations du marché du travail en Algérie, interrogent la pertinence sociale des formations universitaires et incitent leur adaptation à un environnement socioprofessionnel en changement rapide : L'université ne peut donc ignorer cette mutation pédagogique qui devient un besoin urgent. Elle devrait désormais fonctionner selon une logique du marché. L'ambition poursuivie sera alors d'établir un principe de correspondance entre la distribution des diplômes ou le type de formation suivis et la structure des emplois à pourvoir, prioritairement parmi les métiers en tension. Toutefois il semble y avoir des bénéfices en termes d'employabilité pour les personnes avec des compétences linguistiques. Comme le précise Perrenoud (Perrenoud,

2002, p.171.) « L'évolution de l'école va dans le sens de la coopération professionnelle ». Il est temps pour que les pratiques enseignantes aient un sens, et soient près des finalités d'une réforme éducative très exigeante. La transposition pédagogique des recherches en matière de didactique dépendra forcément de cette collaboration.

Bibliographie

Ouvrages :

- FRAENKEL, B. (2001) : Langage et travail : communication, cognition, action, CNRS. Editions, p. 69.
- MOURLHON- DALLIES. FLORENCE. (2008). Enseigner une langue à des fins professionnelles. Paris. Ed Didier. P. 187.
- PERRENOUD. P. (2002). Dix nouvelles compétences à enseigner. Paris. ESP. P. 171.

Articles dans revues

- CLAUDE DUBAR. (1999). Amateurs et professionnels. Sociologie des professions. Persée. Volume 36. N°1.P.44.

DOMINIQUE GLAYMANN. (24-25 octobre 2013). Séminaire du Réseau Evaluation Formation Emploi (EFE), « Quelles évaluations pour quelles professionnalisations à l'université ? », Collection Net.doc du Cereq.

JEAN-FREDERIC VERGNIES, (2017). « Edito : La formation continue en contexte », Formation emploi. 137. P. 1-2.

LEMISTRE. P. (2007), Diplômes et emplois occupés par les jeunes : une correspondance à revoir. Les notes du Lirhe, N° 438. P. 14.

LUCIE AUSSSEL. (24-25 octobre 2013) Séminaire du Réseau Evaluation Formation Emploi (EFE), « Quelles évaluations pour quelles professionnalisations à l'université ? », Collection Net.doc du Cereq.

Edition électronique

JEAN-FREDERIC VERGNIES, (2017), « Edito : La formation continue en contexte », Formation emploi [en ligne], 137, mis en ligne le 30 avril 2017, consulté le 5 mai 2017. URL : <http://formationemploi.revues.org/4968>

1 Reconnaissant le rôle que les Agences d'emploi privées peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché de l'emploi, l'Algérie sur sa voie de modernisation, a ratifié en 2006, la convention n°181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées. Selon cette convention, l'Agence d'emploi privée désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit des services visant à rapprocher les offres et les demandes d'emploi. A ce titre, il a été procédé à la promulgation en avril 2007, du décret exécutif n° 07-123 du 24 avril 2007, relatif à la fixation des conditions et des modalités d'octroi et de retrait d'agréments aux organismes privés de placement. Ce cadre juridique est axé sur les critères d'efficacité, de transparence et de complémentarité avec le service public de l'emploi. A ce jour, les Organismes privés agréés de placement avec qui l'ANEM a signé des conventions de partenariat, sont au nombre de 25.

Reviewed Journal

ISSN 1560-182X

Aufgelistet in ERIH: European Reference Index for the Humanities
VertragspartnerInnen: Österreichische Nationalbibliothek, CNKI

Update: 2018-02-05

Update Info

Redaktion | Editorial Board | Rédaction

AutorInnen | Authors | Auteurs

A|B|C|D|E|F|G|H|I|J|K|L|M|N|O|P|Q|R|S|T|U|V|W|X|Y|Z

Kurzbiographien der BeiträgerInnen | Short CVs of contributors | Brefs CVs des auteurs

Nr. 0 | Nr. 1 | Nr. 2 | Nr. 3 | Nr. 4 | Nr. 5 | Nr. 6 | Nr. 7 | Nr. 8 | Nr. 9 | Nr. 10 | Nr. 11 | Nr. 12 | Nr. 13 | Nr. 14 | Nr. 15 | Nr. 16 | Nr. 17 | Nr. 18 | Nr. 19 | Nr. 20 <!-- | Nr. 21 | Nr. 22 -->

Richtlinien für TRANS BeiträgerInnen

Guidelines for TRANS Authors

Directives pour contributeurs

Statistik

Förderungen | Subsidy | Subvention

TRANS wird ständig erweitert und sowohl vom INST (Institut zur Erforschung und Förderung regionaler und transnationaler Kulturprozesse) als auch von der Österreichischen Nationalbibliothek archiviert.

TRANS is continuously expanded and stored by the INST (*Research Institute for regional and transnational Literature and Cultural Studies*)

as well as by the Austrian National Library (*Österreichische Nationalbibliothek*).

TRANS est une revue en continue expansion mais elle est gardée dans les archives aussi bien de INST (*L'Institut de recherches sur les*

littératures et civilisations régionales et transnationales) que dans celles de la Bibliothèque nationale d'Autriche.