

Titre : Le poids de la maîtrise de la langue française sur l'employabilité des jeunes diplômés en Economie et en Sciences au Maroc.

Compte rendu d'une enquête auprès de 51 entreprises privées de la région de Kénitra

Auteur : Mounia BENAMEUR, Enseignant-chercheur, Université Ibn Tofail, Kénitra.

Résumé : Cette communication porte sur le poids de la maîtrise de la langue française sur l'employabilité des jeunes diplômés en Economie et en Sciences dans la province de Kénitra. Est-ce que pour les entreprises privées marocaines, la maîtrise du français pas les candidats à l'embauche est une condition sine qua non à leur recrutement ? Tout porte à croire que beaucoup de candidats à l'embauche ne sont pas recrutés non pas à cause de leurs compétences défectibles dans le domaine de leur spécialité mais ils ne répondent pas au profil demandé car ils ne maîtrisent pas la langue de communication écrite et orale, interne et externe des entreprises privées. Lesquelles semblent être majoritairement francophones. Nous analyserons à travers ce sujet à quel point la non maîtrise de cette langue peut entraver à la non insertion de nos jeunes diplômés à travers une enquête effectuée auprès de 51 entreprises.

Mots clés : Langue française – Employabilité – Insertion professionnelle – entreprises privées - kénitra – recrutement – diplômés en Economie – diplômés en Sciences.

L'employabilité de nos jeunes diplômés est, de nos jours, une question essentielle et préoccupante. Beaucoup de recruteurs certifient ne pas trouver les profils adaptés aux postes qu'ils proposent. Mais la question que l'on se pose dans cette étude est est-ce que la non maîtrise de la langue française de nos jeunes diplômés ne serait-elle pas, elle aussi, une entrave réelle à l'employabilité ? Nos entreprises privées marocaines ne seraient-elles pas majoritairement francophones ? Ces interrogations nous ont poussé à faire une enquête d'envergure pour pouvoir comprendre l'une des raisons qui rend l'employabilité de nos jeunes diplômés aussi difficile.

Ainsi, autrement dit, est-ce que la maîtrise du français représente-t-elle un critère essentiel lors de l'embauche de nos jeunes diplômés dans les entreprises privées marocaines ? Il est vrai qu'au Maroc, et surtout dans les villes à fort potentiel économique, la langue française semble occuper une place importante. Dans la société marocaine, beaucoup disent que c'est une langue réservée aux classes supérieures ou moyennes en milieu urbain. Serait-elle une langue mondaine ? Plus que cela : c'est la langue enseignée du préscolaire jusqu'au supérieur, elle est fort présente dans le quotidien des marocains (les enseignes et affiches, les médias, etc.), au niveau de l'international, c'est la langue diplomatique et un grand nombre de technocrates marocains sont issus d'institutions françaises. Sur le plan économique, le français jouerait un rôle prépondérant dans le secteur secondaire et tertiaire et ceci en raison de la politique économique libérale menée par les Autorités¹. C'est cette prise de conscience de l'importance que semble occuper la langue française au Maroc qui est justement à l'origine de notre intérêt pour la question du **poids que représente la langue française sur l'employabilité de nos jeunes diplômés dans les entreprises privées marocains.**

Dans la présente enquête scientifique, nous nous sommes très précisément intéressé à l'importance que donnent les recruteurs à la langue française dans l'employabilité des candidats diplômés en Sciences et en Economie ayant au moins une licence. Nous avons aussi enquêté auprès des salariés répondant au profil précité pour voir si, à leur sens, la maîtrise de la langue française a réellement favorisé leur embauche.

¹ Toutes ces notions vont bien sûr être approfondies dans le corps de notre travail.

Notre question de recherche, ainsi que les hypothèses sous-jacentes, repose sur plusieurs postulats. Ainsi, et pour qu'il y ait plus de fiabilité dans les réponses, nous avons dû faire la comparaison entre les propos tenus par les recruteurs et ceux de leurs salariés diplômés en Sciences et en Economie. Ceci en se limitant à la ville de Kénitra.

Comme nous l'avons précité, les candidats à l'embauche qui nous ont servi d'échantillon sont impérativement des diplômés en Sciences et en Economie ayant au moins une licence² (sinon plus : un 3ème cycle/master ou un doctorat) et issus d'universités marocaines. Pourquoi précisément des scientifiques et des économistes ? Tout simplement pour pouvoir faire une comparaison constructive de ces deux profils et voir ce que le marché du travail exige pour chacun d'eux en termes de compétences communicatives en langue française. Pourquoi avons-nous insisté pour qu'ils aient au minimum une licence universitaire ? Il était nécessaire que nous ayons des profils détenant au moins un diplôme universitaire suffisant pour intégrer toute entreprise dans le secteur privé. Nous avons ainsi écarté le DEUG³ car c'est un diplôme d'études générales que nous avons considéré insuffisant pour être retenu.

Quant aux entreprises retenues pour notre échantillon, nous avons tenu à ce qu'elles appartiennent impérativement au secteur privé car il est bien plus créateur d'emplois que l'étatique et les recrutements y sont, à notre sens, souvent mieux organisés. Nous avons veillé à avoir, dans cet échantillon d'entreprises, un certain équilibre entre les PME et les grandes entreprises et entre celles prestataires de services (secteur tertiaire) et les entreprises industrielles (secteur secondaire) pour pouvoir faire des comparaisons constructives sur la place qu'occupe la langue française dans ces quatre catégories d'entreprises.

Notre choix s'est porté sur la ville de Kénitra comme champ d'étude pour plusieurs raisons : Tout d'abord et avant tout parce que c'est la ville même où nous avons grandi et où nous habitons et travaillons actuellement. Par conséquent, toutes les connaissances que nous avons pu y nouer tout au long de ces années nous ont

² La licence universitaire a toujours eu comme durée d'études quatre ans, ce n'est que suite à la réforme de 2003 que les étudiants obtiennent leur licence en trois ans, leur master en cinq ans et leur doctorat en huit ans. En ce qui concerne les écoles supérieures, la durée d'étude y est au minimum de quatre ans.

³ DEUG : Diplôme d'Etudes Universitaires Générales.

énormément facilité la tâche de l'enquête; un travail qui s'annonçait être des plus ardues vu le nombre d'entreprises faisant partie de notre échantillon et par conséquent le nombre d'employeurs que nous avons dû solliciter. La deuxième principale raison c'est que la Province de Kénitra est devenue l'un des plus grands pôles industriels et économiques du Maroc. De fait, la création d'entreprises se développe d'une année à l'autre à très grande vitesse. Et Jamal Attari attestera qu'« Aujourd'hui, Kénitra occupe le second rang après la région de Casablanca, en matière de création d'entreprises»⁴. Ainsi, vu l'importance des entreprises qui s'y créent et l'envergure des projets qui vont y voir le jour, le choix de la capitale du Gharb comme lieu principal de notre enquête nous a donc semblé fort à propos.

C'est auprès des recruteurs des entreprises retenues dans notre échantillon que nous avons effectué notre enquête pour voir si la maîtrise de la langue française pèse sur la balance de l'employabilité des jeunes demandeurs d'emploi et quelle était leur perception sur la langue française lors de l'entretien de recrutement qu'ils font eux-mêmes passer aux candidats diplômés en Sciences ou en Economie. Pour chaque entreprise nous avons retenu un recruteur. Nous avons aussi fait une enquête auprès de 116 salariés travaillant dans ces mêmes entreprises et nous leur avons posé les mêmes questions qu'à leur recruteur pour vérifier la véracité des propos de ces derniers. Une comparaison entre les réponses données par les recruteurs et leurs salariés semble, à notre sens, nécessaire pour donner plus de fiabilité à notre recherche.

En effet, cette enquête a porté sur une cinquantaine d'entreprises se situant dans la ville de Kénitra. Les deux méthodes l'hypothético-déductive ou l'empirico-inductive nous avons opté ont été utilisées. Il nous faut aussi préciser que deux enquêtes ont été effectuées : l'une exploratoire et l'autre définitive que nous nommerons l'enquête principale. En effet, nous avons commencé par faire une enquête exploratoire pour « tâter » le terrain et préparer au mieux l'enquête principale.

Concernant l'enquête exploratoire, nous avons eu recours à l'observation d'entretiens d'embauche, aux entretiens semi-directifs avec les recruteurs, aux observations participantes faites par nos étudiants stagiaires, au questionnaire pour les recruteurs et à celui destiné aux salariés.

⁴ Nouredine EL AISSI, *Kénitra renoue avec sa vocation industrielle*, www.Yabiladi.com

Pour répondre à notre première et principale question de recherche « Quel poids a la maîtrise de la langue française sur l'employabilité des candidats diplômés en Sciences et en Economie dans les entreprises privées de la capitale économique du Gharb, Kénitra? », nous avons décidé que celle-ci inclurait plusieurs sous-questions auxquelles il va falloir exposer les réponses données par les recruteurs et validées ou non par leurs salariés. Les voici :

1. Est-ce que le français est la langue de communication lors des entretiens de recrutement dans les entreprises privées de Kénitra?
2. Est-ce que le français y est un critère de sélection? Des tests linguistiques sont-ils proposés aux candidats pour déterminer leur niveau réel en français ?
3. Comment les recruteurs perçoivent-ils le niveau global en français des candidats à l'embauche diplômés en Sciences et en Economie ?
4. Quelles sont les attentes des recruteurs ?
 - 4.1. Les candidats doivent-ils avoir des compétences linguistiques ou communicatives en français ?
 - 4.2. Les candidats doivent-ils avoir un niveau suffisant en français général ou exige-t-on qu'ils maîtrisent un français de spécialité ?
 - 4.3. Les compétences en français dont les candidats ont besoin, leur sont-elles nécessaires aussi bien à l'oral qu'à l'écrit ?

Nous répondrons à toutes ces questions, une à une, pour pouvoir donner une réponse aussi bien globale que détaillée à notre question principale.

1. La première des conclusions auxquelles nous avons abouti est que le français est la première langue pratiquée lors des entretiens de recrutement dans les entreprises privées de Kénitra. Tous les recruteurs et salariés témoignent que c'est soit la langue de communication exclusive soit dans certains cas, elle est combinée à une autre langue telle que l'arabe dialectal marocain ou l'anglais. Si nous devons comparer les candidats diplômés en Sciences et ceux diplômés en Economie, nous remarquerons que, selon les témoignages des salariés, les premiers sont bien plus nombreux à avoir eu des entretiens exclusivement en français que les seconds. Par contre les recruteurs ne marquent pas de

différence à ce niveau. Quand aux deuxièmes langues utilisées en combinaison avec le français, dans moins de 50% des cas, nous retrouvons que l'arabe dialectal est la deuxième langue de communication lors des entretiens de recrutement et des candidats scientifiques et économistes. Les salariés, quant à eux, sont d'accord sur le fait que l'arabe dialectal est la deuxième langue de communication lors des entretiens de recrutement des économistes mais attestent que pour les scientifiques c'est l'anglais.

2. Nous voulions aussi, toujours pour répondre à notre sujet, juger de l'importance que donne les recruteurs à la langue française lors des recrutements en leur demandant si, pour eux, le français faisait partie de leurs critères de sélection. Et, si c'était le cas, à quel mode d'évaluation linguistique avaient-ils recours ? Une grande majorité des recruteurs (soit 85%) considèrent que le français est un réel critère de sélection lors de l'entretien d'embauche⁵ mais ne vont pas jusqu'à évaluer les candidats en utilisant des tests linguistiques fiables, reconnus et qui répondent aux besoins linguistiques de l'entreprise. Ils se contentent, très majoritairement, d'une évaluation superficielle effectuée lors des entretiens de recrutement et qui peut malheureusement être subjective et même non fondée. En effet, nous avons nous-mêmes remarqué, lors de nos entretiens avec quelques recruteurs, que certains d'entre eux nous ont semblé avoir un niveau très moyen en français dans le sens où ils n'arrivaient pas à tenir une discussion exclusivement en cette langue. Autre élément à signaler, c'est que, ces recruteurs, en jugeant que l'entretien, à lui seul, est suffisant pour cerner le niveau de langue des candidats, n'auront malheureusement pas idée sur leurs compétences en production écrite. Ce qui est une notion importante car la deuxième partie de notre enquête nous a bien révélé l'importance qu'occupe les écrits professionnels (rédigés principalement en français) au sein des entreprises privées de Kénitra.
3. Arrivé à ce niveau, il n'est plus à démontrer que le français occupe, nécessairement, une importance primordiale lors des entretiens de recrutement et que sa maîtrise est souvent nécessaire pour être recruté. Mais la question qui

⁵ Cette affirmation est aussi confortée par 91% des salariés qui considèrent que le français est la première langue qui les a aidé à obtenir le poste qu'ils occupent.

se pose maintenant, c'est comment les recruteurs perçoivent-ils le niveau global en français des candidats à l'embauche diplômés en Sciences et en Economie ? En effet, à peine 16% des recruteurs jugent que la majorité des candidats à l'embauche qu'ils entretiennent ont des compétences linguistiques en français suffisantes et que globalement les économistes sont d'un meilleur niveau en cette langue que les scientifiques.

4. Face à la grande déception des recruteurs, nous voulions savoir quelles sont leurs attentes ? Souhaitent-ils, lors de l'entretien de recrutement avoir, face à eux, des candidats ayant des compétences linguistiques ou communicatives en français ? les candidats devraient-ils avoir un niveau suffisant en français général ou devraient-ils maîtriser un français de spécialité ? Les compétences en français dont ont besoin les candidats, leur sont-elles nécessaires aussi bien à l'oral qu'à l'écrit ? Nous essaierons de répondre à chacune de ces questions pour pouvoir comprendre au mieux les attentes des recruteurs.

4.1. Ils nous ont majoritairement répondu qu'ils auraient préféré avoir face à eux des personnes ayant bien plus que de simples compétences linguistiques en langue française (qui sont d'ailleurs insuffisantes pour la majorité). Ainsi, lors de nos entretiens avec quelques recruteurs, nous avons bien compris que ce qu'ils auraient souhaité recevoir, ce sont des candidats⁶ ayant des compétences **communicatives** en français. Nous avons bien expliqué dans notre partie théorique cette notion et après avoir passé en revue tout ce que les théoriciens en disent, nous nous sommes finalement arrêtés sur la définition que propose le Cadre Européen de Référence. En effet, l'idéal pour les recruteurs c'est que les candidats soient capables de comprendre un discours oral, de s'exprimer oralement en continu, d'interagir oralement, de comprendre un discours écrit et de s'exprimer par l'écrit. Tout ceci en maîtrisant d'autres compétences plus générales mais tout aussi nécessaires. Ainsi, plus que la maîtrise de compétence linguistique (cette dernière comprenant le lexique, la grammaire et la phonologie), ils voudraient voir en ces candidats des compétences socio-linguistique et

⁶ Tous profils confondus: les candidats diplômés en Sciences ou en Economie.

pragmatique. En effet, la compétence linguistique, comme nous l'avons dit, est nécessaire mais pas suffisante ; elle n'a trait qu'aux savoirs et savoir-faire relatifs au lexique, à la syntaxe et à la phonologie. Quant à la compétence socio-linguistique, elle fait entrer en jeu des traits relatifs à l'usage de la langue : marqueurs de relations sociales, règles de politesse, expressions de la sagesse populaire, dialectes et accents. La compétence pragmatique et certes préconisée car les recruteurs voudraient aussi relever chez les candidats une capacité à organiser, à adapter et à structurer son discours en français. Bref, à ce que ces derniers aient la capacité à faire usage de stratégies discursives pour atteindre un but précis.

En résumé, les recruteurs aimeraient recruter des candidats sachant réellement communiquer en langue française à savoir utiliser un code linguistique (compétence linguistique) rapporté à une action (compétence pragmatique) dans un contexte socioculturel et linguistique donné (compétence sociolinguistique). Mais, faute de mieux, ces mêmes recruteurs se contentent d'accepter des candidats ayant de simples compétences linguistiques en français. Et, un employeur d'ajouter « *lorsque les compétences communicatives ne sont pas au rendez-vous, nous nous contentons de ceux qui ont des compétences linguistiques et encore... faudrait-il les trouver...* ».

- 4.2. Nous voulions toujours en savoir plus sur les attentes des recruteurs en matière de maîtrise de la langue française et nous leur avons demandé (lors des entretiens et dans nos questionnaires) s'ils préféreraient que leurs candidats maîtrisent un français général ou de spécialité. Mais avant d'exposer nos résultats, nous résumerons, en quelques lignes, les explications que nous avons données dans la partie théorique de ce travail. Ainsi, la langue de spécialité est une langue qui a pour spécificité d'être fonctionnelle. Elle puise obligatoirement dans le registre de la langue générale. Ainsi, par opposition à la langue générale, la langue de spécialité est utilisée dans le contexte d'une spécialité particulière ou un domaine professionnel particulier.

Revenons donc à nos résultats et voyons où pencherait la balance ? Le choix des recruteurs porterait-il pour un français général ou de spécialité ?

Lors des entretiens, ces derniers ont préféré opter pour le français général et lorsque nous avons analysé les résultats de la question posée dans le questionnaire nous sommes arrivés aux conclusions suivantes : Majoritairement, les recruteurs ont choisi le français général et les proportions sont quasiment les mêmes aussi bien chez les économistes (soit 67%) que chez leurs homologues scientifiques (soit 63%). Mais, même le français de spécialité a trouvé une large demande car il est tout de même sollicité par plus de la moitié (51%) des recruteurs que ce soit pour les candidats scientifiques et qu'économistes.

- 4.3. Lors de ce troisième point concernant les attentes des recruteurs, nous nous sommes demandé si ces derniers avaient besoin que les candidats aient des compétences en français à l'écrit, à l'oral ou les deux à la fois. Et, suite à l'analyse des résultats, nous pouvons affirmer que, selon tous les recruteurs et tous les salariés scientifiques ou économistes questionnés, les compétences communicatives en français sont effectivement nécessaires aussi bien lors des communications professionnelles orales qu'écrites.

Ainsi, notre sujet nous semble intéressant de par son approche, ses méthodes d'enquête et, enfin, ses constats. En ce sens, nous osons croire que les résultats et analyses auxquels nous avons abouti apporteront une contribution originale au large domaine qui est l'employabilité au Maroc. Nous croyons surtout que notre analyse, de par ses constats, se révélera utile dans l'élaboration des stratégies d'intervention en milieu scolaire et universitaire et concourra à faire prendre conscience aux autorités ainsi que toute personne qui se sente concernée, de près ou de loin, de la place qu'occupe la langue française dans l'insertion professionnelle.