Revue de Traduction et Langues Volume15 Numéro 01/2016, pp.66-77
Journal of Translation and Languages **مجلة الترجمة واللغات**
ISSN (Print): 1112-3974 **EISSN (Online): 2600-6235**

La valeur Marchande des Langues auprès des Multinationales en Algérie

The Market Value of Languages to Multinationals in Algeria

Beddiaf Abdelkader
Université de Batna 2 Mostefa Ben Boulaïd - Algérie
kadsdl@yahoo.fr

To cite this paper:
Beddiaf, A. (2016). La valeur Marchande des Langues auprès des Multinationales en Algérie. *Revue Traduction et Langues 15(1),* 66-77.

Abstract: *The paper at hand aspires to draw up the interest, weight and role of languages in value creation, namely the market value and the effect multilingualism has on the workforce behavior advantaging the staff when it comes to business fulfillment within multinational companies in Algeria. The case study explains, justifies and depicts the ethnographic workplace as a linguistic market in which the command of languages as a wordforce overlay a market value, leading actors to thrive on socio-professional life at the workplace or elsewhere. In an evolutionary process, the present study –meant to be descriptive and exploratory– endeavors to explore and analyze the linguistic plurality within multinationals in terms of its input and output.*
Keywords: *Multilingualism, linguistic variables, value, international business, workplace.*
Résumé : *Notre réflexion porte sur l'intérêt, le poids et le rôle des langues dans la création de valeur dite marchande, et l'effet que le Plurilinguisme a sur le comportement des acteurs dans l'accomplissement des tâches au profit de ces mêmes acteurs auprès des multinationales implantées en Algérie. De ce fait, notre étude de cas explique, justifie et décrit le terrain ethnographique en tant que marché linguistique dans lequel, la connaissance des langues revêt une valeur marchande, synonyme de l'épanouissement de la vie socioprofessionnelle des acteurs que ce soit au travail comme ailleurs. L'étude dont nous rendons compte ici et qui se veut descriptive et exploratoire, se propose d'explorer et d'analyser, dans un processus évolutif, la pluralité linguistique au sein des multinationales au point de vue de leur apport et rapport.*
Mots clés : *Multilinguisme, variables linguistiques, valeur, business international, lieu du travail.*

1. Introduction

Les rôles que jouent et l'économie et les langues (plurilinguisme) se manifestent profondément réciproques et mutuellement efficaces (Chiswick et Miller 2007 ; GRIN et al, 2010). Cette dimension de la réciprocité conduit à évaluer les apports des langues comme attributs nécessaires au fonctionnement économique. Au point de vue fonctionnel, la langue constitue un « capital humain » (GARNETT et al, 2010 ; RICENTO2006 ; GRIN, SFREDDAND& VAILLAN COURT, 2010).

Corresponding author : Beddiaf Abdelkader

L'élaboration des compétences linguistiques à cet effet comme forme de capital constitue aussi une force suffisamment puissante et essentiellement significative dans les rouages des multinationales.

Cela est susceptible d'implémenter, par la même occasion, le concept d'une force potentiellement ensevelie dans les langues, en l'occurrence, une référence ayant une valeur marchande (HELLER, 2002), conjugué à un réel poids des pratiques linguistiques plurilingues au point de vue de la sociolinguistique (COULMAS, 1992 ; CALVET, 1999 ; GRIMES, 2000). Ainsi, avons-nous procédé à examiner l'intérêt tout comme le poids de l'aspect diversitaire pluriel et multiple du plurilinguisme.

Ainsi, « Une langue, n'est pas une valeur en soi mais elle a de la valeur » (Coulmas, 1992 :75). Parallèlement, la valorisation des langues étrangères, la diversité langagière plurielle à proprement parler, vise à faire l'éloge des compétences dans l'ambition d'optimiser ses récompenses, et ce, du fait qu'on apprend rarement une langue étrangère pour elle-même, voire pour le plaisir.

Dans ce rapport, nous tracerons, sous forme de synthèse, des éléments qui vont des exigences linguistiques aux impératifs économiques tels que différents services internes ou externes, la nature des postes occupés, les rangs structurés par la hiérarchie, les relations interpersonnelles, les contacts entre cadres et employés de la multinationale. De même, les axes de nos analyses ont tenté de couvrir les aspects des langues parlées ; langues écrites ; langue, statut, salaire et promotion ; climat linguistique ; attitudes liées à la variable langue.

2. Portrait Organisationnel et Profil Linguistique

Créée en 1999 et relevant d'une maison mère allemande, la multinationale *KCA DEUTAG* connaît une expansion à l'échelle internationale. Toutes les autres divisions dans le monde en dépendent hiérarchiquement.

Le rôle principal de la compagnie *KCA DEUTAG*, engagée dans un marché mondial des hydrocarbures, est le forage pétrolier onshore et offshore, c'est-à-dire terrestre et maritime.

Après l'acquisition algérienne, le siège social administratif de la division est installé dans la zone industrielle Irara, située à Hassi Messaoud, relevant de la wilaya de Ouergla. C'est cette division que nous avons étudiée.

De nouveaux dirigeants en provenance des Pays-Bas et de l'Allemagne s'occupent de plus en plus de la direction du siège social algérien.

Les dirigeants du siège social sont devenus majoritairement anglophones provoquant des changements dans la langue de communication interpersonnelle au sein de la multinationale. Les employés sont tous plurilingues anglophones, dû au rapport de structure hiérarchique.

Il s'agit donc d'une pratique ou d'une hégémonie linguistique qui trace clairement la langue à valeur marchande. Toutefois, le fait que la maison mère, qui se trouve en Allemagne, n'exerce aucune influence sur les pratiques linguistiques.

Et pour cause ! Notre enquête relève que l'anglais est privilégié. Par contre, le français ne semble pas faire le même poids, même s'il se fait sentir à travers une fréquence récurrente et une connaissance fonctionnelle et relativement sommaire de certains personnels de l'entreprise à Hassi Messaoud, majoritairement masculins.

Remarquons, en parallèle, que dans la composition linguistique, les salariés à caractère plurilingue, occupent des fonctions particulières et névralgiques à l'intérieur de la société *KCA*, la multinationale que nous avons visitée.

3. Présentation Générale de l'Échantillon

Les données issues du questionnaire et des entrevues ont été recueillies auprès d'un échantillon représentatif du personnel administratif constitué de onze (11)[1] personnes-ressources propices à des pratiques et comportements linguistiques variés dans le monde du travail. À savoir, dans la multinationale *KCA Deutag*, le cas de notre étude.

Le questionnaire a été remis à l'effectif, notre échantillon, en deux versions : l'une, française, et la seconde, anglaise, et ce, en tenant compte des compétences communicationnelles et socio professionnelles des questionnés.

Le profil des participants dont il sera fait mention dans ce rapport, partagent le fait qu'ils sont tous multilingues et ont été affectés, au cours de leurs fonctions respectives, aux différents services. Ils ont occupé des postes multiples dans les rouages de la multinationale ainsi considérée. Malgré ces critères communs, les facteurs situationnels qui concourent à la valorisation linguistique à l'intérieur de la compagnie en question, varient considérablement selon les raisons suivantes :

54,54% des personnes interrogées sont d'origine étrangère, le taux restant est local. Les répondants varient également en terme de langue maternelle. 18,18% ont comme langue maternelle l'anglais, 45,45% l'arabe. Cependant, l'allemand constitue la langue maternelle de 18,18% des personnes-ressource et un taux identique (18,18%) pour le hollandais. L'ensemble des employés de la multinationale (100% de notre échantillon) ont bénéficié, au cours de leurs carrières, d'une ou de plusieurs promotions.

4. Analyse et Interprétation des Résultats

4.1. Langues et Fonctionnement de la Compagnie

L'environnement ou le comportement linguistique composé de divers éléments : pratiques, identité, attitudes et utilisation linguistiques, est souvent lié à un contexte caractérisé par des contraintes et exigences limitatives à l'embauche ou dans l'exercice des fonctions.

Dans cet environnement, en tant que marché linguistique, la connaissance d'une langue (il en est de même pour le bi- ou multilinguisme) revêt une valeur marchande pour les salariés.

Dans l'ensemble des descriptions, des synthèses et des analyses des situations linguistiques données par les répondants, la valeur économique des langues transparaît.

En effet, après avoir comparé l'ensemble de résultats obtenus, il apparaît que l'anglais est la première langue utilisée dans les échanges internes de la compagnie *KCA*. Cette langue est très prisée dans le milieu étudié. Sa rentabilité est très marchande.

L'allemand, l'arabe, le français et, à une échelle plus modeste, le hollandais, sont aussi les langues de communication et de fonctionnement à l'intérieur de la compagnie. Les courriers, courriels, documents d'information, communiqués, notes, etc., sont majoritairement unilingues (en anglais), bilingues dans certains contextes (anglais-

[1] Un participant nous a remis le questionnaire sans avoir validé aucun des choix proposés, et il a tenu à ce que cela soit signalé. Toutefois, il n'a pas été inclus dans les pourcentages pour ne pas affecter l'efficience de nos résultats.

français), et dans de rares cas, trilingues (anglais-français-arabe), même si l'allemand ou le hollandais est parfois demandé également, lorsque le manager des opérations fait des présentations lors des meetings, par exemple.

Ainsi, la compagnie étudiée, en l'occurrence *KCA,* présente un profil très homogène lorsqu'on examine la conformité des exigences multiples des données linguistiques à l'impératif économique dans ses locaux.

Cet état de fait nous permet de montrer ce que les personnels de la compagnie parlent d'un bi- multilinguisme en tant qu'exigence de plus en plus de rigueur. Raison pour laquelle, pour réussir à s'intégrer, plusieurs employés ont suivi des cours de perfectionnement en anglais, fortement recommandés par la direction.

Pour les postes clé, intermédiaires et internes, le bi- multilinguisme est devenu un critère sur lequel les attitudes convergent.

4.2. Langues et Management

4.2.1. Un Continuum d'Attitudes

Les dirigeants des différents services de la compagnie se qualifient comme étant trilingues (ou même quadrilingues) et suffisamment à l'aise en anglais dont l'utilisation peut même réjouir. Cela induit une convergence linguistique vers l'anglais qui semble être la pratique courante entre les étrangers, voire même les locaux, liée à la peur de perdre son poste ou, dans certains cas, être à la mode en faisant valoir son bilinguisme.

L'adéquation des compétences linguistiques du personnel au profil des postes est très élevée au niveau de la direction. Ce sont donc dans de telles postes que l'importance stratégique des langues peut être particulièrement rentable pour la compagnie.

Par ailleurs, un technolecte anglicisé, ce langage spécialisé de l'informatique, règne dans la compagnie. Les logiciels sont tous en anglais. Un cadre nous confie que c'est la compagnie qui se charge de l'installation de la version anglaise. Le clavier est adapté à cette version.

Le caractère international de la compagnie est souvent relevé pendant les entretiens, à la fois pour souligner la nécessité d'accepter l'anglais comme lingua franca et pour expliquer le caractère unilatéral du bilinguisme et marquer ses avantages.

Il est à noter entre parenthèse que l'anglais étant la première langue de travail, l'arabe figure aussi dans le panel des pratiques linguistiques des salariés, ce qui est d'ailleurs imposé par la loi en Algérie.

Ainsi, l'utilité de communiquer en anglais est multivariée : accès à un travail plus intéressant avec tout ce qui s'en suivrait (responsabilité, autorité, différentiel salarial et autres avantages), être plus efficace et à la mode dans une compagnie internationale.

Du coup, le bilinguisme (souvent la connaissance de l'anglais « plus un ») devient facteur nécessaire pour les non-anglophones.

4.2.2. Un Continuum de Suivi

La valeur des langues pratiquées au sein de la compagnie visitée revêt distinctement une logique à caractère *marchandesque*[2]. De fait, pour les postes qualifiés de « passerelle », de « postes à langues » ou de « transition » linguistique, la condition plurilingue est

[2] Néologisme que nous proposons pour rendre compte du degré « marchand plus marquant ».

monétisée et converti, de facto, aux gains nets reflétés dans les salaires et accompagnés de primes et d'autres avantages, à l'images des formations à l'étranger avec une prise en charge complète offerte par la compagnie. Voilà un détail qui mérite qu'on s'y attarde.

La formation du personnel plurilingue des équipes en entreprise se taille une part très symbolique dans la gestion de la diversité. Elle est l'équivalent de « une pierre, deux coups ». En fait, les formations des membres de la brigade au service de la multinationale ont deux buts :

- Un encouragement sous forme de reconnaissance exprimée par la compagnie à l'égard du personnel en leur offrant du soutien matériel conséquent.
- Un perfectionnement dans certaines langues en privilégiant certaines destinations comme Dubaï, Etats-Unis ou Angleterre, France, etc.

La majorité de nos informateurs-ressources ont bénéficié de ces formations de remise à niveau en continu avec certains autres bienfaits indirects. Bien évidemment, elles ne sont pas dispensées à tout le personnel. Des critères d'admissibilité sont établis. Seuls les locataires de l'administration occupants des postes-clé en font l'objet en compagnie des salariés affectés aux chantiers. Nous en citerons à titre d'exemple : les réceptionnistes, les assistants-comptables, les techniciens, formateurs, rig manager, drillers, night-pushers, etc. Pour Grin et al., les primes accordées aux employés activant dans un milieu multilingue sont une réflexion visant la productivité résultat de leur efficience, et que ce cumul traduit le processus de création de la valeur ici exposée (2010 : 57).

Par conséquent, la valeur marchande des langues est de plus en plus rentable pour les salariés dans le cas étudié. Ces formations en font foi. Cela va donc de soi que la formation rapporte, car constitue un investissement qui peut déboucher sur des profits matériels qui profite et aux membres de la multinationale et à la multinationale même. Strictement exprimé, la qualification linguistique jumelée à l'exercice des fonctions (formation + expérience), est avantageuse du moment que l'intégration et l'acceptation du groupe sont également nécessaires à un bon climat de travail. Ainsi, le multilinguisme élargit aisément l'influence des sociétés en diversifiant les styles ; fait qui impose un différentiel important dans les retombées économiques. Il est question d'une distinction subtile entre l'exigence et l'utilité des langues requises. C'est-à-dire un bi- multilinguisme qui englobe les modalités de pouvoir suffire aux exigences d'une fonction et qui vise surtout la correspondance aux tendances de recrutement.

4.3. Tendances de Recrutement et d'Insertion

Les tendances de recrutement imposées par la multinationale visent l'insertion réussie des candidats en adéquations avec les exigences des activités professionnelles proposées, et ce, eu égard aux pratiques multilingues requises. Les profils intrinsèquement dessinés et exprimés lors de l'annonce ou durant l'entretien, ne tarissent pas d'éloge sur ces prérequis. Lesquels constituent les conditions d'embauche pour que la compagnie fonctionne convenablement, notamment pour les postes clé, intermédiaires, intérieurs et autres extérieurs.

Le recrutement se fait sur C.V. du candidat au profil correspondant au poste à pourvoir, en exigeant telle ou telle connaissance linguistique vérifiable lors de

l'embauche. Le rejet est immédiatement signifié au postulant lorsque l'inefficacité liée à des compétences linguistiques effectivement insuffisantes est faible.

L'aspect pragmatique qui commande la balance du succès ou des échecs des multinationales se définit en partie en référence aux compétences économiques des employés et de leur maîtrise des variables linguistiques comme outils d'influence et de puissance définissant les échanges formels ou informels. Quant aux incompréhensions liées aux différences culturelles, le respect de la structure hiérarchie est susceptible de prioriser un semblant de tolérance, jusqu'à ce que chaque acteur sera à quoi s'en tenir même si, sur cette question, la stratégie et la politique de l'entreprise vise à faire valoir l'aspect pragmatico-communautaire qui tend vers une collaboration efficace faisant prévaloir, dans l'esprit de tout abonné in situ, cette règle d'or pour dépasser les clichés. Dès lors, une acquisition d'une meilleure conscience, voire d'une conscience aigüe des différences culturelles est une réponse idéale à la problématique posée.

La notion d'uniformisation appartenant au passé, les espaces économiques sont de plus en plus linguistiquement et culturellement diversifiés. Cette richesse semble imposer le concept de valeur marchande des langues et par ricochet, des tendances plus modérées relativement aux identités. L'intérêt de ces composantes s'inscrit comme condition préalable de toute insertion et intégration d'une équipe de nature hétérogène au sein de laquelle, l'impératif pragmatique prédominant détermine les rôles et les statuts. De facto, l'unité de base, fondée sur la valeur, trouve son origine dans le parrainage du processus de développement des pratiques plurilingues stratégiques, du choix des politiques linguistiques jusqu'à la gestion des ressources humaines qui constitue un capital optimal au profit de la multinationale qui en fait preuve.

Les imprévus dus à la mobilité des employés fait naître de nouvelles habitudes et des réajustements de convergence et de divergence dans les comportements communicationnels des acteurs.

Les mesures idéales de contextualisation à caractère diversifié de l'usage pluriel des codes lectaux installent, au sens propre comme au figuré, une meilleure compréhension dudit plurilectalisme et permettent de mieux cerner l'importance de la plural[3]ité en terme de retombée et d'insertion. En somme, les mesures de distribution des langues au sein de la compagnie sont paramétrées par des régulateurs professionnels, ayant pour but de faciliter le dialogue qui permet d'accéder à des ressources pratiques au service des intérêts de tout un chacun des inscrits.

Entre la politique de la compagnie, la réalité du terrain et les représentations des personnes engagées et leurs motivations, un no man's land se dessine en filigrane et en sourdine. L'expérience de l'entreprise renforce ou inhibe ces conceptions tributaires des contingences du moment.

[3] « Pour ce qui est du concept de 'plurilinguisme', certains linguistes font la distinction entre plurilinguisme et multilinguisme. Un grand nombre d'auteurs recommandent d'utiliser le premier terme pour décrire des situations de coexistence de langues et de pluralité de communautés linguistiques dans un espace donné, et de réserver le second pour désigner le maniement multiple de langues par un même individu. Mais cette recommandation n'est pas toujours suivie d'effets. En ce qui concerne la problématique exposée ici, il me semble plus approprié au contexte étudié de faire appel à un troisième terme, à savoir plurilectal, non pas pour compliquer davantage les choses, mais parce que le terme permet, à mon sens, de neutraliser les oppositions classiques de types langue vs dialecte, parler ou patois » (LAROUSSI, 2012).

Pour compenser les déficiences d'une uniformisation linguistique (monolinguisme), un encadrement d'un usage quotidien d'une dynamique diversitaire multiple se fait inviter en amont comme en aval.

L'usage quotidien, systématique et habituel du bi- multilinguisme se fait, outre la hiérarchie structurelle ou interpersonnelle, suivant deux modes : l'oral et l'écrit.

4.4. Le Mode Oral et le Mode Écrit

Interrogés sur la langue généralement utilisée, la plupart des personnes-ressources s'accordent à répondre que la langue utilisée dans les correspondances écrites qu'orales est plus souvent en anglais.

La première conséquence de cette situation est le fait que ceux qui maîtrisent mal l'anglais sont moins portés à s'exprimer lors des réunions, s'ils doivent le faire en anglais. Ils perdent de ce fait l'occasion de prendre position et participer pleinement aux réunions, contexte formel par ailleurs, de faire valoir leurs idées ou leurs opinions. Ainsi, à l'oral, le passage à l'anglais lors des réunions ou lors des *briefings* représente une inhibition et une perte d'efficacité, et pose, pour cette catégorie, un problème de la notion de face[4].

La deuxième conséquence, effet de la première, fait valoir la valeur marchande des langues et leur apprentissage.

Il ressort de l'ensemble des réponses récoltées que les compétences linguistiques correspondantes, affectent la marche de l'entreprise, ainsi que la qualité des relations hiérarchiques et interpersonnelles.

Pris dans leur ensemble, les données recueillies font état de deux grands constats qui se dégagent à première vue de l'enquête chez *KCA* :

- En premier lieu, l'unanimité quasi consensuelle chez les questionnés rencontrés, exprimée à l'égard des avantages, c'est-à-dire l'importance et l'utilité qu'offre le plurilinguisme en matière de possibilités d'avancement et d'augmentation de salaire, ainsi que l'épanouissement de la compagnie à travers la qualité du travail et l'efficacité des cadres, mais aussi pour garantir une intercompréhension, c'est-à-dire une intercommunication fluide et enrichie dans l'environnement socioprofessionnel.
- En deuxième lieu, pratiquement tous les répondants ont exprimé un intérêt prononcé à l'égard du fait que la présence du scénario : 'le tout-à-l 'anglais' dans l'entourage du travail est due au statut dynamique et central de la langue de la mondialisation comme atout et outil de travail. Cette mondialisation est une contrainte économique qui se solde par une valorisation linguistique commune permettant une gestion plus efficiente. Ceux qui maîtrisent une autre langue, l'arabe, le français, l'allemand ou le hollandais ici en l'occurrence, doivent apprendre l'anglais dans une logique purement marchande dans l'ambition de contourner tout désavantage linguistique et viser surtout, à but lucratif, un équilibre linguistique.

[4] Tout individu possède deux faces. La face négative : le territoire du moi, son indépendance (corporel, spatial ou temporel, biens matériels ou savoirs secrets…), et la face positive : le narcissisme, le désir de connexion et à une série des images valorisantes que les interactants ont tendance à faire exporter d'eux-mêmes lors de l'interaction.

L'aspiration à un poste clé, c'est-à-dire à un travail intéressant ne saurait se conclure sans une conjugaison d'une efficacité professionnelle avérée et des compétences linguistiques requises et soutenues. Fait qui dynamise une compétence complexe et encourage un plurilinguisme rapporteur.

4.5. Encourager le Plurilinguisme

La valeur marchande des langues est distinctement ancrée chez *KCA* qui tend à promouvoir la pluralité des langues dans ses services et faire l'éloge du multilinguisme. La présence de plus de langues au sein de la compagnie est perçue et favorisée comme un atout. Le caractère bi- ou plurilingue du personnel engagé, démontre l'importance témoignée à la qualité linguistique et, de facto, à l'amélioration de l'activité professionnelle dans le site.

La majorité des répondants se dit s'être familiarisée avec les différentes langues présentes sur les lieux et qu'en général, elles ne posent pas de difficulté dans les échanges quotidiens qui se font à l'intérieur de la compagnie. Cette diversité linguistique est devenue, sous plusieurs aspects, pratiquement la norme inter-communicationnelle dans la vie professionnelle.

Loin d'être artificiel, l'avantage du plurilinguisme s'avère un fait établi et concourt naturellement à valoriser un niveau de qualité transnational.

Les langues dans les entreprises fonctionnent non seulement comme des moyens de communication, ces moyens doivent aussi permettre aux individus d'exécuter leurs tâches correctement en réussissant le relationnel. S'il arrive que deux interlocuteurs non bi-multilingues tentent de tenir une conversation en deux différents codes linguistiques, le processus s'arrête. Il en est de même pour que les affaires puissent se conclure. Le multilinguisme dans ce tableau est crucial et rentables. Les compétences dans une variété de langues au sein d'une multinationale, appellent des distinctions multiples : différentiel important dans les revenus et différents autres avantages collatéraux matériels et immatériels, et par là même l'épanouissement économique au niveau individuel, mais aussi social des salariés.

Le discours autour de la valorisation du terme bi- ou multilinguisme noyé au sein des compagnies, aura globalement conduit à comprendre que les langues à un certain degré permettant de remplir convenablement les fonctions dans une perspective de valeur ajoutée sur un marché de travail de plus en plus transnational. Ce qui fait l'unanimité parmi les intervenants c'est aussi la qualité pragmatique du capital linguistique facilitant la polyvalence professionnelle. À défaut de quoi, le marché du travail se présente souvent partiel et partial car la dragée est tenue haute.

4.6. Un Marché Imparfait

La plus grande partie de cette étude montre que la parité linguistique n'est pas toujours de mise. Les causes sont distinctes et les facteurs de concours ou d'entrave s'entremêlent. Il se trouve que les rôles des langues utilisées sur le site répondent, à des degrés divers, aux exigences des postes. Le disproportionnalisme structurel et statutaire ne dépend pas toujours de la volonté des acteurs. La plus grande responsabilité de ce système gravitationnel relève des conditions d'exercice des fonctions dues à un

uniformisme latent. Cette mise au point concerne notamment les aspects interactionnels qui permettent de donner accès aux services pratiques et planifiés.

Cela étant, nombre pesant d'éléments contributifs soumet les contextes internes et externes à des contraintes communicatives quant aux échanges entrepris. À cet effet, les contraintes d'ordre discursif, interactif et professionnel ou autre, impactent la compilation des choix des pratiques plurilingues et stratégies adoptées par la gouvernance.

Les évaluations établies considèrent que la force du système gravitationnel linguistique, c'est-à-dire la force d'attraction (avantage socio-économique ou autre) ne recouvre donc pas une valeur marchande paritaire, ni renferment le même degré équitable de marchandisation. Cela inclut la notion de **«** oligopole **»** telle qu'elle est exprimée par les dirigeants de *KCA.* **«** Ce marché imparfait **»** ou oligopolistique fait transparaître une forte valorisation d'un anglais central, impérial et dominant à l'effigie d'un bilinguisme unilatéral (vertical), qui débouche sur une plus-value économique en faveur de la compagnie à caractère international.

Du reste, les résultats que notre enquête présente, expriment des perspectives professionnelles des concernés. Lesquels sont contraints à développer leurs compétences en langues étrangères pour être à même de prétendre aux avantages socioprofessionnelles sur le marché du travail marqué par une overdose d'employabilité.

4.7. Uniformisation vs Diversité : Overdose d'Employabilité Conditionnelle

Dans le cadre de la mise au point des constituants majeurs du pluri-multilinguisme dont il est question, le constat jaillissant de nos résultats jette une lumière sur la place des échanges officiels au milieu desquels, les carences linguistiques ne sont pas tolérées. La praticité et le sens du professionnalisme obligent, comme en témoignent les propos de ce cadre plurilingue rencontré sur le terrain 'See, here people speaking only one language are seen illetrate and out of date' / 'Vous voyez, ici ceux qui sont monolingues on les considère des analphabètes, des types passés de mode' (Mars, 2015).

Cette note recueillie sur le terrain à partir d'un entretien libre, fait des prérequis linguistico-culturels un outil de réussite et un argument d'insertion en matière professionnelle.

Sur ce point, une imposante nébuleuse d'ordre pédagogique et didactique fait jour. Les chercheurs tout comme les praticiens de l'enseignement des langues étrangères sont interpelés à s'adapter aux contraintes des terrains et à approfondir leurs réflexions quant aux approches pédagogiques afin de correspondre aux réalités pratiques.

Parallèlement, l'on a pu remarquer un détail de taille. L'expérience de l'entreprise dont témoigne les acteurs et leur compétence économique, à elles seules, ne remplissent pas en acte et due forme les besoins requis par la compagnie en terme de compétitivité destinée à faire la différence. Ils se trouvent que des ingénieurs affectés à multiples fonctions, jouissant d'une haute qualification scientifique et technique dans leur domaine, néanmoins sans connaissances linguistiques avérées, et exigées par le contexte professionnel de surcroît, se voient très vite mis au placard. Preuve en est cet électricien dont les compétences techniques sont incontestables, il n'a su trop garder longtemps sa place au sein des compagnies multinationales implantées dans le sud Algérien, et au compte desquelles il travaillait en occupant des postes de responsabilité. Il se voyait systématiquement évincé. Et les cas sont légion. L'on se rappelle ce témoignage capital et

poignant d'un cadre supérieur ayant suivi lui-même une formation en perfectionnement de langues étrangères, anglais en l'occurrence, illustré par cette note de terrain (Mars, 2015) :

> '*Il y a beaucoup des comme lui. Ils sont certes compétents mais pour la conversation... Malheureusement ils sont à côté. En 2010, un type de ce genre était calciné, victime d'un incendie pas possible, parce qu'il n'avait pas compris ce qu'on lui disait. Son collègue vidait du carburant des bacs […], un bilan vraiment lourd et tragique : perte humaine et dégâts matériels, voilà ce que nous a coûté un moment de malentendu*'

Ou d'absence d'intercompréhension, d'inadvertance et un état d'ignorance, devrais-je ajouter.

Les techniciens avec un tel profil sont par conséquent casés au système D. Ils ne sont considérés qu'au besoin extrême et pressant, en dépannage et en dernier secours pour « la débrouille ». C'est du moins ce que laisse entendre viscéralement le contexte professionnel en cause où un panel de compétences bien déterminées ouvre des horizons, propose des options valables, se fait appeler le sésame. Dans cet espace, les sujets non dotés ou mal équipés en adéquation à cette panoplie de compétences réunies sont telles des *persona non grata*, des « analphabètes ». Ils sont, par la force des circonstances, inaptes à mener un travail d'équipe, à interagir et évoluer, à s'intercomprendre, au point de vue fonctionnel ou d'échange si l'on traduirait la logique de ces lieux où seul le meilleur est suffisant. Ils sont considérés, au mieux, des éléments à retardement, sinon nuisibles aux performances de la multinationale par cause de ce même déficit linguistique substantiel. Les compagnies déplorent l'état déficitaire de ces cadres qui sont d'un piètre niveau, suivant le raisonnement développé et qui engendre tout un discours sur les débouchées professionnelles et l'égalité des chances.

4.8. Ségrégation Linguistico-Professionnelle

Il est ainsi clair que l'égalité des chances est une question à géométrie variable. Entre un plurilingue à part entière et une formation n'assurant que les aptitudes techniques, le choix ne s'impose même pas. En fait, le supplément linguistique authentique comme compétence transversale, anglais et français en l'occurrence, est indispensable aux ingénieurs, technicien ou autres si leurs ambitions les portent à grimper les échelons au sein des multinationales, quand bien même certaines conditions ne soient réunies. La facilité et la capacité de fondre dans la masse l'emportent sur bien des considérations.

Vu l'état des lieux établi et les débouchées en perspective, les potentiels cadres se devraient de se munir de ces atouts et atours linguistico-culturels pour accorder les notes et recoller les morceaux, contrairement aux recommandations « néolibérales » enjoignant une notion de « lingua franca » perçue comme seule tendance à l'ascension économique. Notre étude de cas, tel que démontré dans divers endroits du présent projet, illustre que l'uniformisation linguistique est controversée. Elle est loin d'apporter une réponse idéale aux choix des échanges quotidiens à caractère polyphoniques et multiples. Le pragmatisme substitue l'ouverture à ladite uniformisation pour demeurer, essentiellement, à la hauteur des enjeux. Lesquels enjeux différents des discours officiels tirés des visions purement théoriques.

Un témoin nous précise que si la DRH et les services annexes sont majoritairement composés de personnel jeune des mieux formés issus de grandes écoles, linguistiquement très qualifié, c'est dans l'optique d'un atout supplémentaire destiné à minimiser les incompréhensions, à cibler une productivité plus élevée et de ne pas recourir au système D qui n'est qu'une stratégie amplement problématique, ou à la traduction ponctuelle certes, mais coûteuse et utopique.

La spécificité des situations contextualisées met les cadres -représentants des entreprises- nez à nez avec l'interrogation : 'comment sélectionner, canaliser, rentabiliser et gérer cette pluralité linguistico-professionnelle ?'. Difficile à répondre à cette question de multiplicité des langues en interaction avec l'exercice des fonctions dont les choix et les décisions affectent profondément la marche de l'entreprise. C'est un enjeu de taille : l'entreprise est soit boostée ou, plomb dans les ailes, marquerait des signes de faiblesse : manque et problèmes de communication, insertion échouée et tension exacerbée. L'esprit d'équipe ne répondrait plus.

Concrètement, les responsables ne valorisent guère les compétences linguistiques hésitantes des candidats semilingues, et ce, même après la prise de poste. Dans les faits, le seuil de maîtrise prisé doit prioritairement répondre à un niveau de maniement élégant et efficient. En outre, le niveau de qualification au sein des mêmes services des déjà-là a eu comme effet l'ébranlement de l'image ou d'une série d'images valorisantes que les nouvelles recrues ont tendance à faire exporter d'elles-mêmes lors de l'interaction. Par ailleurs, l'on a pu noter au niveau des cadres que les contacts sont assez fluides, ce qui a résorbé l'écart culturel qui empêche bien des efforts d'intégration de tout ordre. Et tandis que les semilingues prennent des cours de perfectionnement dans les trois langues susmentionnées, les multilingues prennent des galons.

5. Conclusion

Tout le long de notre travail, il a été question de la gestion, statut et distribution des langues en tant qu'exigence et utilité à signification linguistico-économique au sein des multinationales en Algérie (comme le démontre notre étude de cas). Cela permettra de statuer sur les variantes de compétence (linguistique, communicative, socio professionnelle, socioculturelle) dite de catalyseur dans le milieu d'activité. Cette compétence linguistique sert, dans le cadre de ce rapport, à répondre aux exigences d'un emploi ayant pour ambition la rentabilité des outils mobilisés à cet effet.

Les multinationales offrent un aspect d'écosystème révélateur de diversité où l'on voit cohabiter des acteurs linguistiquement et culturellement variés. Les contacts de langues s'affrontent à des contextes diversitaires pluriels bien déterminés. La gamme de modèle d'entreprises et la multiplicité de types de situations linguistiques font de la problématique du plurilinguisme en entreprise une polémique assez variable et difficile à cerner.

En guise de synthèse, nous dirons que même si les participants à notre enquête se font une conception imaginaire de juxtaposition plurielle et alternée des langues, notre analyse démontre qu'il ne s'agit pas de compétences au pluriel à connotation linguistique, communicative, socioprofessionnelle, socioculturelle, etc., mais plutôt d'une compétence complexe et composite. D'où sa valeur dite marchande et son effet qualifié de pragmatique.

Références

[1] CALVET, L, -J. (1999). *Pour une écologie des langues du monde*. Paris, Plon.

[2] CHISWICK, B. R., & Miller, P. W. (2007). *The economics of language: international analyses*. London: Routledge.

[3] COULMAS, F. (1992). *Language and economy*. Oxford, UKN Cambridge, USA, Blackwell.

[4] GARNETT, R., ERIK, K. O., & STARR, M. (2010). *Economics pluralism*. Routledge, Taylor & Francis Group

[5] GRIMES, B. (2000). Ethnologue: Volume 1. *Languages of the world, 14th ed. Dallas: SIL International.*

[6] GRIN, F., SFREDDO, C., & VAILLANCOURT, F. (2010). *The economics of multilingual workplace*. Routledge; Taylor & Francis Group.

[7] HELLER, M. (2002). *Eléments d'une sociolinguistique critique*. Paris, Didier.

[8] RICENTO, T. (2006). Language policy: theory and practice-an introduction. In T. Ricento (Ed), *An introduction to Language Policy* (pp. 10-23). Blackwell Publishing.

[9] LAROUSSI, F. (2012). Plurilinguisme et Identité au Maghreb : en quels termes les dire ? *Rouen : Publication de l'université de Rouen.* P. 22.