



Network project for the decentralised and centralised
dissemination of TNP3 results and outcomes

DOCUMENT DE DISSÉMINATION - CHAPITRE 2

Les langues étrangères, facteur d'employabilité sur le marché du travail Européen

Les mutations du marché du travail.

L'Union Européenne est naturellement soumise d'une part à l'influence de tout un ensemble de facteurs, économiques ou autres au niveau mondial et d'autre part aux conséquences de l'élargissement de l'Europe des 15 à de nouveaux membres. En Europe, les mutations du marché du travail sont le reflet de l'impact de tous ces changements, et la main d'œuvre s'adapte aux évolutions de l'économie, des technologies et des méthodes de travail.

Pour les pays européens, la plus grande partie des échanges continue à se faire à l'intérieur de l'UE. Dans tous les nouveaux États membres les échanges avec l'Union Européenne ont augmenté depuis l'élargissement (comme cela a toujours été le cas en Europe). Cependant, en plus de ces échanges intra-communautaires, une part non négligeable des échanges a lieu avec des pays hors de l'Union. Cette part est d'ailleurs importante pour un certain nombre de pays membres, et représente dans tous les cas une importante source de richesse et un domaine potentiel de croissance.

Avec la mondialisation, les entreprises et les investissements vont là où la situation leur est la plus avantageuse, quel que soit le domaine d'activité ou la taille de l'organisation (multinationale ou PME). Malgré la prospérité générale de ces pays et leurs flux financiers positifs, leur qualité de vie et le coût élevé du travail ont entraîné un mouvement de délocalisation des industries à forte intensité de main-d'œuvre vers les pays à plus faibles coûts. Au final, l'économie de l'UE a de grandes chances de ne garder que les activités à forte valeur ajoutée. De plus, certains emplois tertiaires commencent également à être délocalisés. Cette tendance va certainement perdurer et aura des implications sur la nature des emplois disponibles et donc sur les compétences et le qualification de la population active européenne.

Ces tendances suggèrent qu'il y aura de plus en plus de besoins dans les métiers nécessitant un niveau élevé de formation pour du personnel qualifié et mobile, désireux non seulement de se déplacer à l'intérieur de l'Europe, mais aussi de travailler avec des entreprises du monde entier. Alors que de tels personnels vont nécessairement avoir besoin de fonctions de soutien occupées par des salariés ayant eux-mêmes des compétences interculturelles et linguistiques aux niveaux intermédiaires, les emplois les moins spécialisés et les moins bien payés vont se raréfier par le biais des délocalisations. Il restera

bien sûr encore des métiers dans certains secteurs des services et des soins aux personnes, nécessitant des qualifications moindres.

Les tendances et les forces économiques actuelles impliquent une plus grande précarisation de l'emploi, des structures de travail plus flexibles et par conséquent, des besoins de formation, de mise à niveau des compétences et souvent de reconversion. Le niveau d'activité varie selon les pays, et à l'intérieur même de ces pays, selon les régions. Ces variations restent néanmoins généralement proches des moyennes européennes. De plus, les nouveaux membres ont subi une augmentation de leur taux de chômage à cause de la restructuration de leur économie, mais ces taux commencent peu à peu à baisser.

En Europe, le phénomène de migration économique à l'intérieur de l'UE, dû à la recherche de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail ou à l'attractivité de pays à fort potentiel de développement, est déjà bien présent. Cet exode peut concerner les personnes les mieux formées et les plus compétentes de la population active qui sont confrontées à des pénuries d'emplois qualifiés dans leur propre pays ou sont attirées par des meilleurs salaires ou de meilleures perspectives d'embauche ailleurs. Mais la migration peut aussi déboucher sur des emplois moins qualifiés (dans l'hôtellerie, la vente ou les services aux personnes par exemple). Cela profite à toute l'Union, même si les pays considérés regrettent parfois la perte que représentent ces ressortissants pour le développement de leur propre économie. Le schéma actuel de migration à travers l'Europe implique un besoin en compétences linguistiques et en compréhension interculturelle à tous les niveaux de la société.

Même si les grandes entreprises et les sociétés multinationales proposent énormément d'opportunités d'emploi à travers toute l'Europe, les petites et moyennes entreprises restent des employeurs importants, dans les anciens pays membres comme dans les nouveaux. Selon leur domaine d'activité, ces entreprises peuvent également jouer un rôle clé dans les marchés à l'exportation et être sources d'emplois et des flux marchands.

Afin de rester compétitifs face à la concurrence mondiale, la plupart des pays cherchent actuellement à augmenter la productivité et à créer des environnements très performants, certains pays affichant de meilleures statistiques que d'autres en la matière. Étant donnés les déplacements de la population, il est également important d'augmenter le taux d'activité de la main-d'œuvre afin de profiter de tous les avantages des ressources humaines existantes.

Des besoins en mutation ou en émergence.

Les langues sont de plus en plus importantes à différents niveaux et dans différents contextes pour tous ceux qui travaillent à l'étranger.

On connaît mieux à l'heure actuelle l'intérêt professionnel des compétences linguistiques et interculturelles, mais les langues et les compétences qui constituent une valeur ajoutée à cet égard restent plus floues. C'est là le point de départ du Sous projet n°2. Le groupe de travail impliqué dans ce projet s'est fixé la tâche d'établir quelles compétences et qualifications sont susceptibles d'augmenter les chances des diplômés sur le marché du travail en Europe et

ailleurs. Le groupe a cherché à obtenir des informations fondées sur des constats, en dialoguant avec le monde du travail – notamment avec les employeurs et les diplômés. Le projet s’est concentré tout particulièrement sur les étudiants et les diplômés ne suivant pas une formation linguistique, bien qu’au vu des formations qui existent déjà, il est évident que les lignes de démarcations entre les formations de spécialistes en langues et les autres types de formations sont en train de disparaître.

L’employabilité en Europe, comme partout dans le monde, implique tout d’abord des professionnels mobiles, du personnel de soutien adapté, et toute une série d’autres cadres prêts à se déplacer entre leur base et d’autres lieux selon les besoins de leur métier (que cela soit dans la gestion, la vente, le marketing ou bien dans d’autres secteurs spécialisés comme le droit). S’ils veulent faire carrière ou obtenir d’autres avantages, les Européens peuvent également choisir de changer de pays à l’intérieur de l’Union, de manière plus permanente, et ainsi s’intégrer à des équipes locales ou multinationales. La mobilité, et la demande en services linguistiques qui en résulte, ne sont en aucun cas réservés aux seuls cadres supérieurs ou intermédiaires, les Européens dans leur ensemble étant de plus en plus enclins à partir à l’étranger pour remplir toute une gamme de fonctions dans les services de base. Cependant, pour ces dernières catégories, les besoins en compétences linguistiques sont de toute évidence différents.

Les langues requises sont naturellement liées aux exigences professionnelles, et au travail en question. Alors que l’anglais est de plus en plus utilisé comme moyen de communication dans les entreprises multinationales, il est clair que la langue anglaise a souvent été décrite comme inadéquate pour répondre aux besoins des entreprises et des autres activités professionnelles, l’utilisation de la langue du client étant essentielle pour atteindre des résultats satisfaisants.

Même si certaines langues européennes (le français, l’allemand, l’espagnol et l’italien) connaissent une très forte demande, il est important que les travailleurs aient des compétences dans d’autres langues, qu’elles soient européennes ou non. Le commerce et les autres interactions professionnelles peuvent avoir lieu avec un large nombre de pays partenaires et dans de nombreuses langues selon l’activité. Même les travailleurs qui ne voyagent pas sont susceptibles d’avoir besoin de compétences linguistiques, à cause de l’augmentation des flux migratoires et des activités internationales. Il ne serait pas réaliste de suggérer que les étudiants apprennent plus de langues qu’à l’heure actuelle (langue maternelle et deux langues étrangères), mais il est important qu’un vaste choix de langues soit proposé et que le potentiel linguistique des communautés provenant de pays en dehors de l’Europe, ne soit pas négligé. Il est également essentiel d’intégrer aux formations linguistiques l’étude du processus d’apprentissage de la langue ainsi que l’étude des similarités majeures entre groupes de langues. Cela est nécessaire non seulement pour faciliter la mise à jour des compétences linguistiques existantes de façon autonome, mais aussi pour permettre, tout au long de la vie, l’acquisition de nouvelles langues en accord avec les demandes professionnelles potentielles. On en sait trop peu sur la forme et la pédagogie d’une telle approche et il faut approfondir les travaux dans ce domaine pour améliorer la qualité des formations.

Les résultats du sous projet confirment le statut particulier de l'anglais en tant que langue internationale, qui reste indispensable pour la majorité des diplômés. Cependant, il est aussi évident que la connaissance de l'anglais est de plus en plus considérée comme allant de soi, et donc qu'elle ne donne pas au diplômé un avantage particulier. Par conséquent, les atouts majeurs des diplômés sont, outre l'anglais, les langues où ils ont des compétences. En d'autres termes, on peut conclure que la connaissance de l'anglais est nécessaire, mais pas suffisante. A cet égard, les conclusions de la consultation sont révélatrices. Tout en confirmant le statut de l'allemand, du français et de l'espagnol, les diplômés soulignent l'importance pour eux d'apprendre d'autres langues, comme le russe, l'italien, le chinois, le polonais, le néerlandais, l'arabe et le portugais (par ordre décroissant d'importance).

Dans la plupart des pays, le fait d'avoir des compétences dans au moins une langue étrangère est considéré comme un élément fondamental du bagage culturel et intellectuel de tout diplômé universitaire. Les conclusions du sous projet n°2 soulignent que tous les participants - administration universitaire, étudiants, diplômés et employeurs – ont pris conscience de l'importance vitale des compétences linguistiques et interculturelles, et de la capacité d'accomplir des tâches professionnelles dans une langue étrangère comme moyens de favoriser l'employabilité des diplômés.

Cependant, il est difficile de définir ce que signifie « utiliser une langue étrangère dans une situation professionnelle ». Le sondage réalisé au niveau européen sous forme de questionnaire adressé à des employeurs et à des étudiants montre clairement la grande variété de compétences et d'aptitudes requises ; elles semblent dépendre de la langue, du pays employeur, de la situation professionnelle précise et de la tâche attitrée. Deux résultats de ce sondage sont à considérer avec attention par les décideurs dans l'enseignement supérieur : (i) les employeurs et les étudiants ont indiqué qu'en ce qui concerne la première langue étrangère, l'utilisation la plus courante est de nature générale : comprendre et interagir dans une situation de communication liée au travail (par exemple accueillir un visiteur ; téléphoner ; voyager ; parler du travail de quelqu'un ; lire et écrire des e-mails et de brefs textes factuels ; suivre une discussion ou une présentation en contexte professionnel ; lire des articles spécialisés ou des rapports et en faire des résumés ou des comptes-rendus ; gérer les relations internationales et le contact à la clientèle). (ii) Plus de 50% des diplômés qui ont répondu à ce sondage ont déjà travaillé à l'étranger, souvent hors de l'Europe. Ces deux conclusions semblent suggérer que les étudiants ont besoin de compétences et d'aptitudes générales qui leur permettront d'être performants et de s'adapter à la situation. Cependant, on ne peut pas considérer que les résultats de ce sondage soient représentatifs. Il est nécessaire d'approfondir les études, de poursuivre les sondages auprès des employeurs et des diplômés et de faire des recherches sur l'utilisation actuelle des langues étrangères dans différentes situations professionnelles et dans différents états membres et régions. Dans ce contexte il est important de souligner un autre aspect de ce sondage. En concevant ce questionnaire, les membres du groupe de travail avaient à cœur de mettre en rapport les aptitudes et les compétences en langues étrangères avec des situations vécues d'utilisation communicative des langues. Il en

résulte qu'il sera important de développer un langage commun, pour les consultations entre les experts de l'enseignement supérieur et les représentants des participants, formulé sous forme de déclarations de savoir-faire liées au travail. Il s'agirait d'une avancée importante vers l'identification et la description des objectifs d'apprentissage pour les modules de langues étrangères de l'enseignement supérieur. Bien sûr, il reviendra aux experts en langues d'interpréter les résultats des consultations et des recherches et de s'assurer que les propositions de changement des cursus ne soient pas destinées à répondre seulement aux besoins à court terme de quelques employeurs.

La compréhension de l'interculturalité, et la relativisation des systèmes de valeurs, sont des facteurs essentiels pour le succès des échanges transnationaux ou la participation à des équipes multinationales. Cela implique d'avoir connaissance des différences entre les cultures en terme de mode de négociation, d'interactions hiérarchiques, de relations sociales, et d'être capable de gérer des frictions potentielles découlant de ces différences, de s'assurer de la compréhension de tous et de maintenir de bonnes relations entre les personnes provenant de contextes culturels différents. De tels problèmes interculturels devraient également être incorporés à l'enseignement et à l'apprentissage de la langue.

La portée et le niveau de compétence en langue dépendent de la nature du travail et des domaines professionnels. Le lieu de travail détermine également l'importance de l'aptitude à communiquer à l'écrit et à l'oral. Cependant, il reste important de pouvoir interagir efficacement dans une discussion ou une négociation dans un domaine spécialisé et d'être capable de gérer de la documentation (que ce soit pour la tenir à jour ou pour des raisons professionnelles). Dans certaines circonstances, la communication orale a tendance à être l'aptitude la plus demandée ; cependant, au niveau des postes de décision, la capacité rédactionnelle est également nécessaire, et les diplômés qui arrivent sur le marché du travail auront certainement besoin de compétences en lecture et en rédaction au même titre qu'une aisance à l'oral. Le personnel technique aura également besoin de compétences en lecture, en compréhension et en expression orale. Les compétences linguistiques générales sont également importantes pour les interactions sociales et la vie quotidienne.

Tout cela montre que les apprenants doivent acquérir de bonnes connaissances générales de la langue en question (y compris des systèmes qui la sous-tendent et de ses registres d'expression) tout en ayant des compétences linguistiques dans leur domaine de spécialité, qui leur permettront d'évoluer dans leur domaine et dans la langue cible de leur lieu de travail. Ce genre de compétences peut être acquis grâce à des programmes alliant apprentissage de la langue et domaine professionnel.

A l'heure actuelle, on considère qu'il est essentiel pour les diplômés d'avoir des compétences génériques ou transférables pour leur permettre d'évoluer efficacement dans l'environnement européen ou mondial qu'ils désirent. En d'autres termes, ils ont besoin de compétences génériques pour entreprendre des tâches professionnelles, et interagir avec leur lieu de travail quel qu'il soit. Les compétences de communication, à l'oral comme à l'écrit, sont d'une importance cruciale, et incluent l'interaction au sein d'une équipe ; la gestion de

projet ; les présentations ; un sens de la négociation, de l'analyse et de la synthèse ainsi que la capacité à entreprendre des activités via les technologies de travail à distance.

Les besoins linguistiques doivent donc être évalués en fonction des langues proposées et des contenus des formations, mais concernent également la formation des enseignants. Celle-ci devrait (si nécessaire) être recadrée pour leur permettre d'aider les étudiants à acquérir les moyens de s'adapter à un monde demandant un haut niveau de compétences communicatives et de bonnes compétences interculturelles, que ce soit dans la langue de travail ou dans la langue maternelle.

Innovation dans les cursus et consultation/collaboration

Il est maintenant entendu que l'enseignement supérieur se doit de jouer un rôle dans la société ; il y a donc une prise de conscience de plus en plus forte de l'importance et de la nécessité de mettre en œuvre des consultations structurées et une collaboration entre les employeurs et les institutions éducatives pour établir des passerelles entre formation et monde du travail. Le processus de Bologne a encore renforcé cette tendance. La création d'un espace commun de l'enseignement supérieur dans les pays européens, afin d'accompagner et de compléter l'intégration politique, sociale et économique est destinée, entre autres, à susciter le développement d'une société dynamique, basée sur la connaissance et compétitive au niveau international, en mettant donc l'accent sur la pertinence professionnelle des connaissances, des aptitudes et des compétences acquises par les étudiants du supérieur.

Le processus de consultation du TNP3 et les débats qui ont eu lieu lors de différentes journées d'étude durant le projet ont souligné le fait, et ainsi confirmé l'hypothèse sous-jacente du TNP, qu'une concertation suivie entre les universités et les employeurs sont au bénéfice de tous. A travers ce processus, les universités peuvent mieux comprendre les besoins du monde du travail, et les employeurs sont amenés à exprimer en toute connaissance de cause les besoins de leurs entreprises. Les descriptions de situations de communication dans le milieu professionnel, élaborées dans le cadre du sous projet n°2, en sont un exemple concret. Les membres du sous projet n°2 ont été encouragés (dans certains cas, pour la première fois) à réfléchir à l'utilisation des langues étrangères en situation professionnelle, et ils ont réussi à la décrire de manière compréhensible pour tous les employeurs et diplômés européens. La structuration du questionnaire autour de questions précises axées sur les savoir-faire a permis aux personnes qui les ont complétés de répondre de façon claire aux questions posées. L'analyse de ces réponses a fait apparaître des informations pertinentes sur l'importance relative des différentes compétences dans toute une série de situations professionnelles en fonction de la langue. La consultation a également prouvé l'importance pour les universités de suivre l'insertion de leurs diplômés, car avec la mondialisation du marché du travail, les jeunes diplômés trouvent souvent un emploi dans d'autres états membres voire dans sur un autre continent.

L'étape suivante de ce processus devrait être l'élaboration de descripteurs de compétences linguistiques liés à différentes situations professionnelles, basées sur le *Cadre européen commun de référence pour les langues* du Conseil de

l'Europe (CECLR), et alignées sur le *cadre européen des qualifications pour la formation tout au long de la vie (CEQ)* et le *cadre global de qualifications de la EHEA*.

Recommandations et questions à débattre

Voici une brève présentation des principales recommandations issues du sous projet n°2 du TNP3. Ces recommandations doivent également être perçues comme des questions que les différents intervenants devraient se poser : où en sommes nous par rapport à ces recommandations ? Avons nous la volonté et les moyens de les appliquer ? Que se passera-t-il si nous le faisons, etc. Elles doivent surtout servir de cadre pour de futurs débats et changements au sein des universités, et de futures consultations entre les universités et leurs partenaires extérieurs sur la réforme des formations et de la pédagogie, et l'intégration de l'apprentissage des langues dans les programmes universitaires en général.

Actuellement, les programmes de formation et modules de langues sont basés sur les contenus plutôt que sur le résultat de l'apprentissage, c'est-à-dire sur les compétences et les aptitudes que les étudiants sont censés maîtriser à la fin d'un programme ou d'un module, ainsi que sur les tâches qu'ils seront capables d'effectuer en milieu professionnel en appliquant les compétences en langue et en communication qu'il auront acquises. En accord avec la philosophie implicite du processus de Bologne, le modèle de développement des formations devrait changer ; comme tous les programmes d'étude introduits par la structure de Bologne, les offres et les modules de langues devraient être conçus du point de vue des objectifs souhaités.

Un projet européen devrait être lancé sous l'égide de spécialistes en langue de l'enseignement supérieur et en collaboration avec les employeurs et les diplômés. Le but serait de concevoir une série de descripteurs pour les compétences et les qualifications dans les domaines de la langue et de l'interculturalité, en rapport avec l'utilisation des langues étrangères en milieu professionnel, de même que pour le développement d'un certain nombre de modules de formation types.

Les universités devraient inclure les langues étrangères dans leurs procédures de suivi de l'insertion professionnelle. Elles devraient aussi interroger régulièrement certains de leurs diplômés à propos de l'utilisation des langues étrangères en milieu professionnel, et leur demander si, selon eux, la formation en langues qu'ils ont reçue à l'université est adéquate. Les informations obtenues de cette manière devraient être utilisées pour revoir les programmes de formation en langues. Des exemples de procédures de suivi de parcours professionnels particulièrement performantes devraient être diffusés dans tous les établissements en l'Europe.

Les analyses et les études des besoins devraient être entreprises de façon régulière afin d'obtenir des informations précises sur les prérequis en langues parmi les différents secteurs du marché du travail, y compris dans le secteur public et dans les OING, et sur les tendances liées aux langues en termes d'employabilité des diplômés. Les informations obtenues de cette manière fourniraient des points de référence additionnels, pour développer et innover en matière de formations.

Dans les universités européennes, les étudiants qui étudient les langues font des choix. Dans les institutions d'enseignement supérieur, les décideurs choisissent également quelles langues il est possible de proposer, et déterminent quel niveau de demande est suffisant pour envisager la création de nouvelles formations. Cependant, on en sait peu de choses sur la manière dont ces choix se font. Certaines langues sont-elles choisies par les étudiants simplement par tradition, pour répondre à des besoins économiques, selon l'influence de la famille ou de l'école, suite à des expériences personnelles, en fonction de leur difficulté potentielle ou bien encore selon les tendances du moment dans l'enseignement secondaire ? Il est recommandé aux universités de fonder leurs choix sur de véritables consultations avec les employeurs, les diplômés et les étudiants (!), et d'informer les étudiants des raisons qui les ont poussé à faire ces choix.

Dans la description des objectifs pédagogiques de leurs programmes de formation en langues étrangères, les universités devraient utiliser des descriptifs basés sur le CEFR et le EQF – voire sur des référentiels nationaux de qualification – en précisant de manière détaillée l'utilisation en milieu professionnel de leurs compétences linguistiques selon le cadre développé pour le questionnaire, en accordant une attention particulière aux priorités ainsi définies.

