

Les langues au service de l'emploi

Fournir des compétences communicationnelles et multilingues pour le marché du travail



**Rapport du groupe d'experts sur «Les langues au service de l'emploi»
Cadre stratégique pour la coopération européenne
dans le domaine de l'éducation et de la formation**

(Éducation et formation 2020)

Ce rapport présente les résultats du groupe «Les langues au service de l'emploi» suivant la méthode ouverte de coordination (MOC) que la Commission a mis en place dans le cadre de la stratégie «Éducation et formation 2020». Il s'agit d'un rapport indépendant. Les avis exprimés dans le présent rapport sont ceux d'experts indépendants et ne reflètent pas nécessairement la position officielle de la Commission européenne.

Mme Zehra ADIYAMAN, ministère de l'éducation nationale, Turquie
Mme Anna ARSENIEVA, ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sciences, Bulgarie
M. Mario AZZOPARDI, ministère de l'éducation, de l'emploi et de la famille, Malte
M. József BAGÓ, ministère de l'économie nationale, Hongrie
Mme Nathalie BAĪDAK, Eurydice-EACEA
Mme Olga BORODANKOVA, Eurydice-EACEA
Mme Kristin BROGAN, Institut de technologie de Tralee, Irlande
Mme Marie ČERNÍKOVÁ, ministère de l'éducation, de la jeunesse et des sports, République tchèque
Mme Natalia GUIDO, Institut pour le développement de la formation professionnelle pour les travailleurs (IFSOL), Italie
Mme Karine JACQUES, Ecotec (agence nationale pour le programme Leonardo da Vinci), Royaume-Uni
Mme Patricia JANISSIN, ministère chargé de l'éducation nationale, France
Mme Danièle JANSSEN, ministère de la communauté française, Belgique
Mme Monica LIPPOLIS, ministère de l'emploi et des affaires sociales, Italie
M. Wolfgang MACKIEWICZ, expert indépendant
Mme Jasminka MAJSEC, ministère de la science, de l'éducation et des sports, Croatie
M. Panayiotis MAVROS, ministère de l'éducation et de la culture, Chypre
Mme Suzanne MEHRENS, Agence nationale pour l'éducation, Suède
M. Franz MITTENDORFER, Centre pour l'enseignement des langues à des fins professionnelles, ministère fédéral de l'éducation, des arts et de la culture, Vienne, Autriche
Mme Kerstin MOLANDER, ministère de l'éducation et de la recherche, Suède
Mme Katrien MONDT, ministère flamand de l'éducation et de la formation, Belgique
M. Jens NORLYK, ministère de l'éducation, Danemark
M. Ryszard RASINSKI, ministère de la science et de l'enseignement supérieur, Pologne
Mme Irena RAUDIENĖ, ministère de l'éducation et de la science, Lituanie
Mme Taina SAARINEN, Université de Jyväskylä, Finlande
M. Erik SANDVIK, ministère de l'éducation et de la recherche, Norvège
Mme Eleonora SCHMID, Cedefop
Mme Bronka STRAUS, ministère de l'éducation et du sport, Slovénie
M. Tõnu TENDER, ministère de l'éducation et de la recherche, Estonie
M. Manfred THÖNICKE, Institut en charge de la formation professionnelle de Hambourg, Allemagne
Mme Mihaela TILINCA, Centre national de développement de l'enseignement professionnel et technique (CNDIPT), Roumanie
Mme Teresa TINSLEY, expert indépendant
Mme Murielle VERAGHEN, ministère de la communauté française, Belgique
Mme Anna WOJCIECHOWSKA, ministère de l'éducation nationale, Pologne

Cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation

(Éducation et formation 2020)

Fournir des compétences communicationnelles et multilingues pour le marché du travail
Rapport du groupe d'experts sur «Les langues au service de l'emploi»

1.	RESUME.....	5
2.	INTRODUCTION - CONTEXTE	9
3.	METHODE DE TRAVAIL ET DEFINITIONS.....	11
	3.1. Méthodes de travail	11
	3.2. Portée	12
	3.3. Définitions.....	13
4.	BESOIN EN MATIERE DE COMPETENCES LINGUISTIQUES ET COMMUNICATIONNELLES	14
	4.1. Un marché du travail de plus en plus multilingue.....	15
	4.2. De nombreuses langues sont nécessaires	17
	4.2.1 Langues des principaux partenaires commerciaux.....	18
	4.2.2 Langues des pays frontaliers	19
	4.2.3 Langues importées par les immigrants.....	20
	4.3. Besoins du marché du travail - mettre les compétences linguistiques en contexte	21
5.	OFFRE LINGUISTIQUE DANS LES SYSTEMES D'EDUCATION ET DE FORMATION.....	22
	5.1. Ecart entre l'offre et la demande	22
	5.2. Enseignement d'une langue à des fins professionnelles	24
	5.3. Formation des enseignants et des formateurs.....	26
	5.3.1 Formation initiale	26
	5.3.2 Formation continue des enseignants	27
	5.3.3 Mobilité des enseignants et des formateurs.....	28
	5.4. Mobilité des apprenants.....	28
	5.5. Langues dans la formation des adultes.....	29

6.	VALIDATION DES COMPETENCES LINGUISTIQUES ET COMMUNICATIONNELLES	31
6.1.	Outils d'identification des compétences linguistiques	31
6.2.	Validation des compétences linguistiques informelles	33
6.3.	Mise en réseau des établissements de formation.....	34
7.	DIALOGUE ENTRE LE MONDE DE L'EDUCATION ET CELUI DES ENTREPRISES	35
7.1.	Dispositifs de dialogue entre le monde de l'éducation et celui des entreprises	36
7.2.	Partenariats visant à promouvoir les compétences linguistiques	37
7.3.	Financement	38
8.	TABLEAU DE RECOMMANDATIONS : ANNEXE I.....	39

Un recueil de bonnes pratiques illustre les conclusions du rapport.

Le groupe de travail a rédigé ce rapport en réponse aux principaux enjeux liés à l'acquisition de compétences linguistiques pour le marché du travail. Le rapport insiste sur des contenus d'enseignement des langues appliqués à des contextes professionnels. L'objectif est de nourrir les discussions qui se déroulent actuellement aux niveaux national et européen concernant la modernisation des systèmes d'éducation et l'assurance qualité fondée sur les résultats d'apprentissage. Toutefois, les recommandations du rapport ne se limitent pas au domaine de compétence des ministères de l'éducation. Elles permettront de dialoguer à plusieurs niveaux entre le monde du travail et celui de l'éducation, associant les entreprises, les organisations professionnelles, les partenaires sociaux et les ministères de l'emploi et des affaires sociales.

Le défi majeur est de centrer l'enseignement des langues sur l'apprenant, de l'orienter davantage sur les environnements professionnels et les besoins du marché du travail. Ces mesures renforceront à leur tour la motivation de l'apprenant et permettront à ce dernier de saisir et d'utiliser les opportunités disponibles. Les apprenants en tireront profit, tout comme ceux qui cherchent à recruter des personnes dotées d'une bonne formation et de qualifications appropriées à leurs responsabilités professionnelles.

1. RESUME

Le présent rapport résulte des échanges et des travaux au sein **du groupe d'experts sur la thématique «Les langues au service de l'emploi»**, mis en place par la Commission européenne en 2010 dans le cadre de la méthode ouverte de coordination entre la Commission et les États membres. Dans le but **d'émettre des recommandations stratégiques pouvant entraîner une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de compétences linguistiques et communicationnelles sur le marché du travail européen**, le groupe a collecté, analysé et examiné des exemples de bonnes pratiques, des études et des développements de leurs politiques éducatives et des défis stratégiques dans les pays participants et à l'échelon européen. À partir de ces échanges, le groupe a formulé une série de recommandations qui peuvent être considérées comme des suggestions pour la planification de mesures à l'échelle régionale, nationale ou européenne. Les conclusions du groupe ont **des implications pour un large éventail d'acteurs**, allant des établissements d'enseignement et des organismes de formation professionnelle aux décideurs des ministères nationaux en passant par les employeurs et les entreprises.

La demande de **compétences linguistiques et communicationnelles est en constante augmentation** sur le marché du travail européen. Afin de réduire l'écart entre l'offre et la demande et de renforcer la motivation des apprenants, les experts du groupe encouragent le développement et la diffusion de nouvelles méthodes d'enseignement des langues. Ces méthodes devraient être centrées sur l'apprenant, orientées sur la pratique et appliquées davantage aux environnements professionnels. Une **communication effective et une approche culturelle constituent des éléments importants de l'enseignement des langues, étant donné que les compétences interculturelles**, l'aptitude à travailler au sein d'équipes multilingues et multiculturelles, l'adaptabilité et de bonnes compétences en communication sont très demandées par les employeurs. **La participation à des programmes d'échange ou à des stages à l'étranger permettent d'acquérir ou d'approfondir ces compétences, il faut donc soutenir et renforcer davantage la mobilité** des apprenants et des enseignants. Des **partenariats entre les collectivités locales et régionales, les entreprises et le monde de l'éducation** pourraient être noués pour en accroître le financement et en organiser la préparation linguistique quel que soit le niveau d'enseignement.

Une attention particulière est portée à **l'enseignement et à l'apprentissage des langues dans le secteur de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) ; ce domaine doit**

être amélioré. Des méthodes spécifiques d'enseignement des langues doivent être mises au point pour répondre aux besoins professionnels des apprenants dans ce secteur. Par conséquent, **une formation spécifique destinée aux professeurs de langues du secteur de l'EFPP doit être mise en place.** En outre, le 'réseautage' entre établissements est à encourager ; il pourrait être financé par de futurs programmes européens. L'enseignement d'une matière par l'intégration d'une langue, **la méthode EMILE est considérée comme une approche prometteuse qui mérite d'être intégrée à la formation professionnelle** pour autant que la qualité du travail d'équipe entre les enseignants des différentes matières garantisse l'efficacité de cette méthode. Idéalement, les autorités publiques et les entreprises devraient participer au financement de la formation linguistique à des fins professionnelles en général et de la préparation linguistique des actions de mobilité et des stages à l'étranger en particulier. **La nouvelle génération de programmes européens d'éducation doit étudier les possibilités de partenariats à différents niveaux.** Afin d'améliorer le dialogue entre le monde de l'éducation et celui du travail, on encourage la mise en place de conseils régionaux portant sur les compétences et aptitudes nécessaires ainsi que sur d'autres formes de collaboration qui permettent aux employeurs de participer à l'évaluation continue des programmes d'enseignement et à l'orientation professionnelle des élèves.

Les employeurs demandent **des diplômes/certificats comme preuves des compétences linguistiques.** C'est pourquoi, il est nécessaire de mettre au point des méthodes de test et de reconnaissance des compétences linguistiques pertinentes à des fins professionnelles. La nouvelle étude « SurveyLang », par l'intermédiaire du consortium européen créé par la Commission européenne dans le cadre de l'indicateur européen des compétences linguistiques, pourrait être utilisée à cette fin. Les compétences linguistiques acquises en dehors du système d'éducation formel devraient également être reconnues, comme c'est le cas par exemple dans le dossier accompagnant le passeport de langues Europass. **Le cadre européen commun de référence (CERCL)** du Conseil de l'Europe, qui a donné la structure à l'enquête « SurveyLang » et à la plupart des autres méthodes d'évaluation des compétences linguistiques, apporte transparence et authenticité. En collaboration avec la Commission européenne, les autorités en charge de l'éducation dans les États membres devraient davantage utiliser ce cadre et l'intégrer à une approche commune en vue d'apporter la preuve de l'acquisition des compétences appropriées aux différents profils de métiers.

Une autre recommandation du groupe est de promouvoir **l'apprentissage et l'enseignement d'une offre plus large de langues. Si l'anglais est extrêmement important, ce sont les**

autres langues qui feront la différence dans le monde du travail. L'éventail des compétences linguistiques à acquérir est important ; c'est pourquoi il conviendrait de procéder régulièrement à des études permettant d'identifier, au niveau national, les compétences linguistiques requises par le marché du travail. Les données ainsi obtenues devraient être portées à l'attention des conseillers d'orientation professionnelle et des décideurs de l'éducation. **Encourager la formation linguistique des apprenants adultes à des fins professionnelles** contribuera au développement et à la diversification de leur plan de carrière ainsi qu'à l'apprentissage tout au long de la vie.

Les experts ont conclu qu'il faudrait **valoriser et utiliser de manière stratégique les langues apportées par les immigrants.** Dans le même temps, il faut faciliter l'enseignement de la langue du pays d'accueil pour les migrants, de préférence avec des options à orientation professionnelle.

Les employeurs ont besoin d'un soutien permanent pour comprendre comment utiliser au mieux les compétences linguistiques de leurs employés. Les chambres consulaires informent les entreprises des différentes mesures qui existent pour mieux gérer leurs besoins en langues et y répondre, comme **l'offre de stages pour des étudiants étrangers, la coopération avec les universités ou la participation de leur personnel à une formation linguistique ciblée (ou de spécialité).** Pour encourager les entreprises à collaborer avec le secteur de l'éducation et à contribuer financièrement à l'enseignement des langues, un label des langues des entreprises pourrait être décerné (par exemple par les chambres consulaires nationales) aux sociétés qui font preuve d'excellence en matière de communication multilingue.

Un [recueil de bonnes pratiques](#) illustre les conclusions du rapport.

2. INTRODUCTION - CONTEXTE

La vision de l'Europe pour 2020 est de promouvoir une économie intelligente, durable et inclusive¹. À cet effet, améliorer les résultats dans le domaine de l'éducation et de la formation, investir dans les compétences et les aptitudes à acquérir ainsi que dans les possibilités de les développer tout au long de la vie sont d'importantes conditions préalables pour atteindre cet objectif. Le nouveau cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020»)² soutient la stratégie Europe 2020 et requiert des actions permettant d'«améliorer la qualité et l'efficacité de l'éducation et de la formation». Son objectif est de faire en sorte que l'évaluation des futurs besoins de compétences et la réponse aux besoins du marché du travail soient prises en compte de manière appropriée dans les processus de planification en matière d'éducation et de formation.

La communication de 2008, «Multilinguisme: un atout pour l'Europe et un engagement commun»³, souligne le lien entre les langues et l'employabilité, affirmant que «les compétences linguistiques et interculturelles augmentent les chances de trouver un meilleur emploi» et que, par conséquent, en particulier «les élèves de l'EFPP devraient avoir accès à une formation linguistique plus pragmatique axée sur la réalisation de tâches».

La résolution du Conseil de 2008 relative à une stratégie européenne en faveur du multilinguisme⁴ présente également le multilinguisme comme un «atout pour la compétitivité de l'économie européenne, la mobilité et l'employabilité des personnes». Elle souligne la nécessité de soutenir les langues pour permettre aux petites et moyennes entreprises (PME) d'élargir leur accès aux marchés, d'«encourager une plus grande prise en compte des compétences linguistiques dans l'évolution de la carrière», de «fournir des cours de langue à orientation professionnelle dans le cadre de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes» et d'«utiliser les compétences linguistiques des citoyens issus de l'immigration».

¹ Communication de la Commission, «[Europe 2020: Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive](#)», COM(2010) 2020 final.

² [Conclusions du Conseil du 12 mai 2009 concernant un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation \(«Éducation et formation 2020»\)](#), JO C 119 du 28.05.2009, p. 2-10.

³ Communication de 2008, «[Multilinguisme: un atout pour l'Europe et un engagement commun](#)», COM(2008) 566.

⁴ [Résolution du Conseil du 21 novembre 2008 relative à une stratégie européenne en faveur du multilinguisme](#), JO C 320 du 16.12.2008, p. 1-3.

Poursuivre les travaux sur l'apprentissage des langues figure parmi les priorités 2009-2011 du programme Éducation et formation 2020. Dans les conclusions du Conseil européen de Barcelone de mars 2002, les États membres s'étaient déjà engagés à permettre l'apprentissage de deux langues étrangères dès leur plus jeune âge⁵. La recommandation de 2006 sur le cadre des compétences clés citait la communication en langues étrangères parmi les huit compétences clés «nécessaires à tout individu pour l'épanouissement et le développement personnels, la citoyenneté active, l'intégration sociale et l'emploi»⁶.

Le communiqué de Bruges de 2010⁷ soulignait la nécessité pour les autorités d'intégrer «l'enseignement des langues et l'acquisition de compétences interculturelles dans les programmes d'EFP».

Selon le communiqué, il faut promouvoir «les possibilités d'apprentissage des langues, tant pour les apprenants que pour les enseignants, ainsi qu'une formation linguistique adaptée aux besoins spécifiques de l'EFP, en insistant plus particulièrement sur l'importance des langues étrangères dans la coopération transfrontière et sur la mobilité internationale ».

Il incombe aux établissements d'enseignement et de formation, aux acteurs du marché du travail et aux partenaires sociaux de s'assurer que l'offre répond à la demande. Il est important d'établir des tendances, de définir les besoins actuels du marché du travail et d'anticiper les exigences futures pour informer les décideurs au sein des systèmes d'éducation et de formation. Les chambres consulaires peuvent fournir des informations précieuses sur les besoins en compétences linguistiques et interculturelles. Au niveau européen, les mesures prises dans le cadre de l'initiative phare «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois»⁸ complètent les mesures nationales et régionales. La Commission européenne a lancé un dialogue structuré avec plusieurs groupes d'acteurs, représentant les intérêts d'organisations d'employeurs, d'organisations professionnelles et de syndicats. L'un de ces groupes est la plateforme européenne des entreprises pour le multilinguisme, qui vise à sensibiliser aux besoins en matière de compétences linguistiques dans les entreprises internationales et à fournir aux sociétés les outils dont elles ont besoin pour améliorer leur

⁵ [Conclusions de la présidence, Conseil européen de Barcelone, 15 et 16 mars 2002.](#)

⁶ [Recommandation du Parlement européen et du Conseil sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie \(2006/962/CE\).](#)

⁷ [Le communiqué de Bruges sur la coopération européenne renforcée en matière d'enseignement et de formation professionnels.](#)

⁸ Communication de 2010 «[Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi](#)», COM(2010) 682 final.

compétence communicationnelle multilingue. La plateforme européenne des entreprises a lancé un projet intitulé CELAN (réseau pour la promotion des stratégies linguistiques pour la compétitivité et l'emploi)⁹. L'échange d'expériences et de bonnes pratiques au niveau européen a un rôle important à jouer dans le secteur de l'enseignement des langues. Le présent rapport s'inscrit dans ce contexte.

3. METHODE DE TRAVAIL ET DEFINITIONS

3.1. Méthodes de travail

Au printemps 2010, les États membres ont été invités par la direction générale de l'éducation et de la culture de la Commission européenne à nommer des experts pour instituer un groupe de travail thématique dans le domaine des «langues au service de l'emploi».

Ce groupe a eu pour objectif principal de rédiger des recommandations stratégiques sur la manière de renforcer le rôle des langues pour augmenter les chances d'obtenir un emploi, à présenter aux ministres de l'éducation dans le cadre de la révision générale de la politique de multilinguisme prévue en 2011/2012.

Le groupe:

- a) a collecté et échangé des informations sur les développements et les enjeux stratégiques dans les pays participants et à l'échelon européen ;
- b) a collecté, analysé et examiné les exemples de bonnes pratiques et les défis opérationnels de mise en œuvre ;
- c) a défini les domaines d'action prioritaires et la coordination aux échelons national et européen à la lumière des bonnes pratiques et de l'initiative européenne «Des langues pour les PME» ;
- d) a proposé le développement d'autres actions pour soutenir les objectifs qui ont été déterminés, ces actions qui contribueront efficacement à la création des nouveaux programmes européens d'éducation

⁹ Projet lancé par la plateforme européenne des entreprises pour le multilinguisme: <http://celan-project.blogspot.com/>.

- e) a rédigé des recommandations stratégiques et des objectifs opérationnels appropriés présentés aux ministres de l'éducation en octobre 2011.

Le groupe s'est réuni trois fois en 2010 et trois fois en 2011. En septembre 2010, une grande conférence a permis aux représentants des entreprises et des gouvernements de se réunir et de débattre des questions liées aux langues et à l'employabilité.

Les discussions ont été enrichies par les contributions de plusieurs services connexes à la Commission. Des représentants du Cedefop et d'Eurydice ont participé à chaque réunion. D'autres contributions ont également été apportées par l'unité d'enseignement scolaire chargée des compétences clés, le forum université-entreprise, l'unité Leonardo de Vinci pour l'enseignement et la formation professionnels, l'unité d'éducation des adultes, l'unité de la politique d'éducation et de formation tout au long de la vie et la DG Entreprises et industrie.

3.2. Portée

Le groupe a souhaité compléter les discussions sur l'adéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail ; les travaux se sont concentrés sur les compétences linguistiques à des fins professionnelles du point de vue de l'EFPP. Toutefois, les conclusions du groupe ont des implications pour tous les niveaux scolaires et tous les secteurs.

Les recommandations doivent être examinées conjointement à la lumière des principales priorités de la Commission européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation, y compris les deux initiatives phares «Jeunesse en mouvement» et «Stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois».

Les conclusions du groupe de travail ont des implications pour un large éventail d'acteurs, qui vont des apprenants et des enseignants aux décideurs des ministères nationaux en charge de l'éducation en passant par les employeurs et les entreprises. Le rapport est la première partie d'un programme de changements. La diffusion et le suivi seront abordés dans un contexte plus large et pourront éventuellement conduire à une deuxième phase associant le groupe de travail.

3.3. Définitions

Pour ce rapport, les définitions suivantes s'appliquent:

L'employabilité est la combinaison de facteurs permettant à une personne de trouver un emploi et de progresser dans sa carrière.

Le multilinguisme est la capacité d'une personne à utiliser plusieurs langues et la coexistence de différentes communautés linguistiques dans une même zone géographique. Ce rapport ne fera pas la différence entre multilingue et plurilingue.

La langue maternelle/première langue est la première langue qu'un enfant apprend et utilise. Dans certains cas, les enfants seront parfaitement bilingues et ne pourront donc pas avoir réellement de première langue, mais auront peut-être deux ou plusieurs langues.

La deuxième langue est une langue largement utilisée dans le milieu environnant, qui n'est pas considérée comme une langue étrangère.

La langue d'enseignement est la langue dans laquelle les disciplines sont étudiées.

La langue étrangère est une langue qui n'est généralement pas utilisée dans le milieu social environnant.

Les langues à usage spécifique se réfèrent à une méthode d'enseignement conçue pour répondre à des besoins spécifiques (principalement professionnels) de l'apprenant. C'est pourquoi cette méthode associe langues et disciplines de spécialités. Elle insiste fortement sur les résultats pragmatiques de l'apprentissage des langues.

La médiation implique la compréhension et la résolution de problèmes dans une situation donnée. Dans le cadre du présent rapport, la médiation est toujours liée à une situation et un environnement professionnels. Les «médiateurs» sont des professionnels qui transmettent des messages entre partenaires (commerciaux) qui ne peuvent se comprendre directement du fait de différences culturelles et de lacunes linguistiques.

L'aptitude est la capacité d'appliquer des connaissances et d'utiliser un savoir-faire pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes.

La compétence est la capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales et/ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'étude pour le développement professionnel et/ou personnel.

L'aptitude est une sous-catégorie de la compétence. Compétence = aptitude + capacité à l'appliquer dans la pratique chaque fois que c'est nécessaire.

Les résultats ou acquis d'apprentissage sont les déclarations de ce qu'un apprenant sait, comprend et peut faire à la fin d'un processus d'apprentissage, et sont définis en termes de savoir, d'aptitudes et de compétence.

L'enseignement et la formation professionnels (EFP) sont l'enseignement et la formation qui visent à doter les personnes des connaissances, du savoir-faire, des aptitudes et/ou des compétences nécessaires pour des postes particuliers ou plus généralement sur le marché du travail.

EMILE (Enseignement d'une matière par l'intégration d'une langue étrangère) est une méthode où une langue étrangère est utilisée pour enseigner certaines matières du programme visant à développer à la fois des compétences linguistiques et la connaissance de la matière concernée.

L'apprentissage par immersion s'utilise lorsque la langue de l'école est une deuxième langue.

4. DEMANDE DE COMPETENCES LINGUISTIQUES ET COMMUNICATIONNELLES

Les langues sont au cœur du projet européen : elles sont le reflet des différentes cultures et, dans le même temps, permettent de les comprendre. La Commission européenne a un rôle clair à jouer pour soutenir et compléter les efforts déployés par les États membres pour promouvoir le multilinguisme: les citoyens qui parlent plusieurs langues peuvent tirer pleinement parti de la libre circulation au sein de l'Union européenne et s'intégrer plus facilement dans un autre pays pour y étudier ou y travailler.

En termes d'emploi, les compétences linguistiques sont toujours un moyen de parvenir à une fin. Les étudiants de l'enseignement général tout comme ceux de la formation professionnelle initiale (EFPI) doivent veiller à ce que leurs compétences linguistiques soient intégrées à un profil de qualifications qui corresponde aux besoins futurs du marché du travail. La demande en matière de langues étrangères augmente constamment. De plus en plus d'employeurs adoptent des stratégies de recrutement qui révèlent un environnement multilingue au sein de l'entreprise et/ou le désir d'être compétitif sur les marchés mondiaux.

4.1. Un marché du travail de plus en plus multilingue

Les compétences linguistiques sont considérées par les employeurs comme l'une des dix compétences les plus importantes pour les futurs diplômés. Dans une enquête récente Eurobaromètre¹⁰, 40 % des recruteurs du secteur industriel soulignent l'importance des compétences linguistiques pour les futurs diplômés de l'enseignement supérieur.

En Europe, la prise de conscience de l'importance des compétences linguistiques varie considérablement d'un pays à l'autre. Selon Eurobaromètre, elle est plus faible au Royaume-Uni que partout ailleurs en Europe. Toutefois, une récente recherche documentaire¹¹ commandée au Royaume-Uni par le CILT, le centre national des langues du Royaume-Uni, révèle un niveau élevé de demande de compétences linguistiques. En répertoriant les exigences linguistiques dans les offres d'emploi sur une période de trois mois, les chercheurs ont trouvé plus de 2 000 demandes pour 20 langues différentes.

Les exigences linguistiques varient en fonction du poste et du rôle dans la société. Le *réseau des écoles européennes de management* (CEMS, *Community of European Management Schools*) poursuit une stratégie qui vise à former des diplômés maîtrisant au moins deux langues étrangères, dont l'anglais. Le groupe a réalisé une étude parmi les grandes entreprises multinationales pour déterminer l'importance que ces dernières accordent aux compétences linguistiques des nouveaux employés¹². Pour les postes de cadres supérieurs dans le domaine des affaires internationales, on exige au minimum un excellent niveau d'anglais. Pour les postes clés dans le secteur des ventes et du marketing, l'aisance (la fluidité) ainsi que des compétences de négociation dans plusieurs langues sont généralement très appréciées. Pour des postes dans le domaine de la production, de la logistique, de l'économie et des finances, il n'y a généralement aucune exigence linguistique en dehors de l'anglais. Le rapport montre toutefois que la connaissance de plusieurs langues est souvent considérée comme une preuve d'ouverture culturelle et d'adaptabilité.

¹⁰ Eurobaromètre 304, «[Perception des employeurs de l'employabilité des diplômés](#)», 2010.

¹¹ Sean Mulkerne et Anne Marie Graham, [Labour market intelligence on languages and intercultural skills in Higher Education](#), Universities Council of Modern Languages, 2011.

¹² Hervé Didiot-Cook, Valérie Gauthier, Koen Scheirlinckx, [Language needs in business, a survey of European multinational companies](#), CEMS Inter-faculty Group for Languages Joint Study Project, 2000.

Étant donné que les sociétés plus petites deviennent de plus en plus internationales, elles commencent à prendre conscience des obstacles liées à la méconnaissance des langues et de ce qu'il faudrait mettre en place pour les surmonter. Selon une étude consacrée à l'internationalisation des PME européennes, publiée par la Commission européenne en 2010¹³, lorsque les sociétés commencent à exporter, les obstacles linguistiques et culturels sont perçus comme importants.

Une autre étude récente s'est focalisée sur les futurs besoins de compétences dans les micro-entreprises et les entreprises artisanales¹⁴. Le rapport montre qu'il y a une prise de conscience générale parmi ces très petites entreprises du fait qu'elles devront communiquer avec les clients et les fournisseurs sur les marchés étrangers et traiter les «informations sur les marchés» de plusieurs pays.

L'importance d'avoir une stratégie linguistique a été soulignée dans le rapport « Pimlico » de 2010¹⁵. Le rapport représentait la première phase de l'initiative de la Commission européenne conçue pour promouvoir un plus grand usage des stratégies de gestion des langues par les petites et moyennes entreprises européennes. Le rapport décrit des exemples de bonnes pratiques dans 40 PME européennes, sélectionnées pour l'importance de leur croissance commerciale, fruit de stratégies linguistiques. Le recrutement de personnel multilingue y figure en bonne place.

Les sous-sections suivantes du rapport "Les langues au service de l'emploi" expliquent plus en détail les exigences linguistiques sur le marché du travail. Toutefois, la question est très complexe et les informations disponibles sont trop peu nombreuses pour permettre aux employeurs, aux autorités responsables de l'éducation et de la formation et aux apprenants de prendre des décisions éclairées sur l'investissement à réaliser dans les compétences linguistiques. Outre les besoins à court terme résultant de l'évolution rapide des marchés, il convient de se pencher sur les évolutions à long terme liées aux paramètres macroéconomiques de croissance et de compétitivité. Dans les deux cas, l'une des

¹³ «*Internationalisation of European SME's*» (en anglais).

¹⁴ Étude publiée en 2011 sur les pages de la Commission européenne consacrées à l'entrepreneuriat (en anglais): http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/crafts-micro-enterprises/index_en.htm.

¹⁵ *Projet Pimlico (Promoting, Implementing, Mapping Language and Intercultural Communication Strategies – Promotion, mise en œuvre et cartographie des stratégies de communication linguistique et interculturelle)*, Commission européenne, 2011. Le rapport intégral est disponible (en anglais) sur le site http://ec.europa.eu/languages/languages-mean-business/evidence-from-research/index_en.htm.

recommandations de ce rapport porte sur les meilleurs moyens d'anticiper et de recenser les évolutions concernant les besoins en matière de compétences linguistiques.

4.2. De nombreuses langues sont demandées

L'anglais est une langue extrêmement importante pour les échanges internationaux et est de plus en plus clairement considérée comme une compétence de base. Toutefois, selon le Forum des entreprises pour le multilinguisme¹⁶, présidé par le vicomte Étienne Davignon (homme d'état et homme d'affaires belge), l'anglais ne suffit pas: «Bien qu'il paraisse certain que l'anglais conservera son rôle dominant de langue internationale des affaires, les autres langues feront la différence entre l'ordinaire et l'excellence et apporteront un avantage concurrentiel».

Dans de nombreux pays d'Europe et plus largement dans le monde, l'anglais est déjà considéré comme une compétence de base plutôt que comme une langue étrangère. Parler l'anglais comme un locuteur natif devient moins important car cette langue fait désormais partie de l'enseignement de base dans de nombreux pays¹⁷. Dans ce contexte, le besoin de conserver un avantage en apprenant d'autres langues devient plus pressant.

Il est paradoxal que les entreprises établies dans des pays qui ont généralement un niveau élevé d'anglais et qui rencontrent des problèmes de communication lorsqu'elles tentent de faire des affaires avec des pays où le niveau d'anglais est bien moins élevé ne comprennent pas encore qu'elles ont besoin de connaître d'autres langues. Dans une étude danoise de 2007¹⁸, les entreprises ont déclaré rencontrer des obstacles linguistiques en particulier en Allemagne, en Chine, en France et en Russie. Toutefois, la plupart des sociétés interrogées estimaient que l'origine du problème était le niveau d'anglais insuffisant du partenaire commercial étranger ! Cela révèle une surestimation de l'usage universel de l'anglais en tant

¹⁶ [Des entreprises plus performantes grâce à une connaissance accrue des langues](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/documents/key_docs/languages/davignon_fr.pdf), recommandations du forum des entreprises sur le multilinguisme établi par la Commission européenne, 2008. Document disponible sur le site http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/documents/key_docs/languages/davignon_fr.pdf

¹⁷ L'étude réalisée par le British Council attire l'attention sur l'extraordinaire rapidité du changement d'attitude à l'égard de l'anglais, en particulier dans les deux rapports de David Graddol intitulés «Future of English» (1997) et «English Next» (2006). <http://www.britishcouncil.org/learning-research-englishnext.htm>.

¹⁸ Dansk Industri: rapport de recherche sur les langues dans les sociétés d'exportation danoises réalisé en collaboration avec l'école de commerce de Copenhague, disponible (en danois uniquement) sur le site http://ec.europa.eu/education/languages/languages-mean-business/files/di-report_da.pdf.

que lingua franca dans les échanges internationaux et une prise de conscience insuffisante de l'importance des autres langues.

Bonne pratique en matière de sensibilisation et de mise en adéquation de l'offre et de la demande : Royaume-Uni : Languages work ; Irlande : Languages Strategy Network de l'IoT ; Italie : «Let it fly» - recherche concernant les besoins en formation linguistique à des fins professionnelles.

4.2.1 Langues des principaux partenaires commerciaux

L'enquête ELAN19 menée auprès de quelques 2 000 PME en 2006 a révélé que, outre l'anglais, les autres langues figurant en tête de la liste des souhaits des PME européennes sont l'allemand, l'espagnol, le français et le russe.

La mondialisation change rapidement le contexte des échanges. L'arabe devient une langue de plus en plus importante pour le commerce international. Selon l'OCDE, la Chine pourrait dépasser les États-Unis et l'Allemagne et devenir le plus grand exportateur du monde au cours des cinq prochaines années. En 2030, les six plus grandes économies mondiales pourraient être la Chine, suivie des États-Unis, de l'Inde, du Japon, du Brésil et de la Russie. Les entreprises européennes s'intéressent de plus en plus aux marchés émergents ; posséder les compétences linguistiques requises permettra d'être compétitif à l'échelle mondiale.

On ne peut surestimer l'importance de la compréhension culturelle dans l'établissement de relations commerciales à long terme. Cela conduit les employeurs à rechercher des personnes ayant acquis de l'expérience dans différents pays et qui ont ainsi prouvé qu'elles pouvaient s'adapter à différentes cultures. Les étudiants à l'étranger et les travailleurs migrants peuvent jouer le rôle de médiateurs culturels pour les entreprises qui souhaitent entrer dans de nouveaux marchés. La formation culturelle est également de plus en plus utilisée par les entreprises qui réussissent sur la scène internationale.

L'étude « Pimlico » citée plus haut donne des exemples de sociétés qui ont utilisé les langues à un niveau plus stratégique pour développer leurs activités à l'étranger, ce qui a entraîné une augmentation considérable de leur chiffre d'affaires. Le rapport montre que le choix des langues a souvent été circonstanciel. Les entreprises mentionnées dans le rapport « Pimlico »

ont utilisé un éventail de langues pour saisir des opportunités commerciales sur le plus grand nombre de marchés possible. Leur principe a été d'utiliser la langue de leurs clients potentiels, quel que soit l'endroit où ils se trouvent. Pour ce faire, elles ont cherché des compétences linguistiques à grande échelle. Des locuteurs natifs ou des diplômés de langues moins utilisées ont été engagés pour des périodes plus ou moins longues, afin d'ouvrir des perspectives nouvelles, de se charger des procédures administratives initiales et de nouer des relations professionnelles.

4.2.2 Langues des pays frontaliers

Les États membres rapportent une demande croissante de professionnels bilingues, dans les régions frontalières, pour le développement des échanges frontaliers et pour assurer les services sociaux aux personnes qui font la navette entre pays voisins.

L'*Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft* autrichien a publié plusieurs rapports et documents de recherche²⁰ qui font des projections des besoins futurs en Autriche. Il apparaît que l'anglais est loin de suffire comme lingua franca pour faire des affaires en Europe centrale et orientale, où l'allemand et le russe sont encore souvent utilisés pour le commerce international. En plus de ces langues principales qui, en Autriche, comprennent également l'italien, les sociétés qui travaillent à l'échelle régionale et exercent des activités transfrontalières accueillent très favorablement des compétences linguistiques en tchèque, slovaque, hongrois ou slovène - selon les partenaires avec lesquels elles font des affaires. Toutes ces compétences auront une incidence très positive non seulement sur les relations commerciales au-delà des frontières linguistiques et politiques mais aussi sur le développement de la prise de conscience sociale et interculturelle et sur les relations mutuelles en général.

Bonne pratique en matière d'apprentissage de la langue du pays voisin : République tchèque et Allemagne : Schiller Gymnasium.

¹⁹ [ELAN: Incidences du manque de compétences linguistiques des entreprises sur l'économie européenne](#), Commission européenne, 2006. Le texte intégral est disponible (en anglais) en suivant le lien http://ec.europa.eu/languages/languages-mean-business/files/elan-full-report_en.pdf.

²⁰ *Fremdsprachen für die Wirtschaft* (Langues étrangères pour les affaires), une compilation de rapports et de documents de recherche publiés par l'*Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft* autrichien (2008). Rapport disponible en allemand sur le site <http://www.ibw.at/media/ibw/fb143.pdf>.

4.2.3 Langues apportées par les immigrants

Les immigrants ont amené avec eux un large éventail de langues: on estime qu'au moins 175 nationalités sont aujourd'hui présentes dans l'UE21. En conséquence, et compte tenu d'autres facteurs, des milliers de lieux de travail européens sont devenus plus internationaux et multilingues.

Dans leurs conclusions de 2009 sur l'éducation des enfants issus de l'immigration, les ministres de l'éducation de l'UE ont insisté sur l'importance des langues22. Ils ont souligné que le succès de l'intégration des immigrants dans la société demeure une condition préalable à la compétitivité économique, ainsi qu'à la cohésion et à la stabilité sociale de l'Europe. Ces conclusions soulignent que, s'il faut continuer à insister en premier lieu sur la ou les langue(s) du pays d'accueil, encourager les élèves à apprendre ou entretenir leur langue d'origine est également bénéfique sur le plan professionnel en termes d'employabilité future. Les États membres sont invités à encourager des formations ciblées sur la diversité linguistique et culturelle, et le développement de compétences interculturelles, pour les chefs d'établissement, les enseignants, les formateurs et le personnel administratif.

Un exemple de concentration de main-d'œuvre multiculturelle est l'aéroport de Heathrow à Londres. En 2004, le CILT, le centre national des langues du Royaume-Uni, en collaboration avec le Learning and Skills Council (conseil pour l'apprentissage et les compétences) de London West, a commandé un audit sur les langues des salariés. Sur l'échantillon de 150 salariés interrogés dans le cadre du projet, 27 premières langues différentes ont été recensées et un total de 45 langues enregistrées comme langues parlées. Le rapport23, publié en mars 2005, contient des recommandations sur la manière d'utiliser ces ressources multilingues pour développer et améliorer encore le service à la clientèle aux terminaux de l'aéroport de Heathrow. D'autres conclusions concernent les besoins en matière de formation, dont un soutien à l'anglais en tant que deuxième langue, mis en évidence par l'audit. La variété des origines ethniques et linguistiques des salariés représente à la fois une opportunité et un défi pour leurs employeurs. Le fait d'en prendre conscience et de pouvoir utiliser ces connaissances au niveau stratégique est un modèle à suivre pour d'autres lieux de travail qui ont une main-d'œuvre diversifiée.

²¹ Eurostat, *L'Europe en chiffres: Annuaire Eurostat 2006-07*, Luxembourg, 2007.

²² [Conclusions du Conseil sur l'éducation des enfants issus de l'immigration](#), Bruxelles, 26 novembre 2009.

²³ http://www.rln-london.com/pdf/heathrow_talking_summary.pdf (en anglais).

L'OCDE a réalisé une série d'études qui examinent la formation des migrants en Europe²⁴. Les recommandations stratégiques pour l'enseignement de la langue du pays d'accueil aux migrants, dans l'enseignement général et l'EFPP, visent essentiellement à rendre une deuxième langue (la langue du pays d'accueil) opérationnelle et utilisée à des fins pragmatiques. Certaines des conclusions relatives aux méthodes d'enseignement orientées vers les tâches pratiques pourraient s'appliquer à l'enseignement des langues étrangères en général.

Bonne pratique en matière d'enseignement de la langue du pays d'accueil aux immigrants: Suède : Le suédois pour les immigrants ; Belgique (communauté française) : immersion, français comme langue étrangère pour les enfants récemment arrivés.

4.3. Besoins du marché du travail – mettre les compétences linguistiques en contexte

Les entreprises qui ont besoin de compétences linguistiques sont généralement à la recherche d'employés capables d'appliquer ces compétences dans un éventail de situations professionnelles différentes. Elles cherchent également de bons communicateurs, indépendamment de la langue, ainsi que des personnes dotées de compétences culturelles, capables de travailler au sein d'équipes multilingues et multiculturelles, flexibles et possédant une expérience internationale.

Dans certains États membres, solliciter les compétences linguistiques pour partie et définir les besoins linguistiques selon les profils de métiers est considéré comme une évidence, mais ce n'est pas le cas partout.

Le Cadre européen commun de référence pour les langues (CERCL)²⁵ est le fruit de plusieurs années de recherche linguistique menée par des experts du Conseil de l'Europe. Il constitue une base commune pour la conception des programmes de langues vivantes, de référentiels, de diplômes et de certificats, de manuels scolaires, etc. en Europe et au-delà. Il décrit de manière aussi détaillée que possible toutes les capacités langagières, tous les savoirs mobilisés pour les développer et toutes les situations et domaines dans lesquels les apprenants peuvent être amenés à utiliser une langue pour communiquer. La composante sociolinguistique englobe le contexte culturel qui entoure la langue. Enfin, le Cadre de référence définit les

²⁴ [Examens de l'OCDE sur la formation des migrants - Comblent l'écart pour les élèves immigrés: Politiques, pratiques et performances](http://www.oecd.org/document/53/0,3746,en_2649_39263294_44870901_1_1_1_1_00.html). Texte intégral (en anglais): http://www.oecd.org/document/53/0,3746,en_2649_39263294_44870901_1_1_1_1_00.html.

²⁵ Conseil de l'Europe, Éducation et langues, CEFR: http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/cadre_fr.asp.

niveaux de compétence langagière globale qui permettent de mesurer le progrès de l'apprenant à chaque étape de l'apprentissage et à tout moment de la vie.

Dans certains États membres, le CERCL a été enrichi par des normes linguistiques relatives à certains emplois sur la base des profils de métiers. Les profils ont été élaborés par les établissements d'enseignement et les employeurs.

D'autres initiatives visant à créer des normes linguistiques spécifiques à certains emplois se trouvent dans la base de données des projets multilatéraux européens²⁶, développés soit dans le secteur de la formation professionnelle (Leonardo da Vinci) soit au sein du programme centralisé pour les langues (Lingua ou Activité clé - Langues).

Outre une certaine maîtrise des compétences linguistiques, d'autres compétences sont recherchées comme les compétences interculturelles, les capacités de médiation, de négociation, etc. Si on revient à l'enquête Eurobaromètre citée à la section 4.1, on peut dire que les aptitudes les plus importantes aux yeux des employeurs en général sont la capacité de travailler en équipe (67 %), suivie des aptitudes liées au secteur professionnel, des compétences en communication, en informatique, capacité d'adaptation à des situations nouvelles, maîtrise de la lecture et de l'écriture et des capacités d'analyse et de résolution des problèmes. Entre 58 % et 67 % des employeurs interrogés considèrent qu'il est très important pour les travailleurs nouvellement recrutés de posséder ces aptitudes. L'enquête menée sur le marché du travail pour les diplômés universitaires et des études similaires conduites auprès des PME vont dans le même sens.

5. OFFRE LINGUISTIQUE DANS LES SYSTEMES D'EDUCATION ET DE FORMATION

5.1. Ecart entre l'offre et la demande

Le rapport de 2008 du Forum des entreprises sur le multilinguisme a envoyé des messages clairs aux autorités responsables de l'éducation: «Nous souhaiterions que le multilinguisme soit encouragé plus activement à tous les niveaux scolaires. Tout d'abord, le choix des langues doit être étendu. S'agissant des niveaux scolaires supérieurs, les méthodes d'apprentissage des langues doivent davantage s'orienter vers les aspects concrets et la

²⁶ EVE - Le point d'information unique sur les résultats des projets financés par la Commission européenne: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/eve/index_fr.htm.

pratique de celles-ci. Il est nécessaire d'assurer une reconnaissance adéquate aux compétences linguistiques dans les programmes scolaires ainsi que lors de l'évaluation des candidats à un poste. Dans un contexte différent, les compétences linguistiques doivent être prises en considération de manière appropriée dans les conventions négociées au niveau central entre les partenaires sociaux».

Si la plupart des États membres ont augmenté l'offre d'apprentissage linguistique dans l'enseignement primaire et secondaire entre 1999 et 2005, celle-ci concernait surtout l'anglais²⁷. Dans près de la moitié des États membres, les élèves n'ont pas encore la possibilité d'étudier deux langues au cours de la scolarité obligatoire. Le nombre de langues proposées et le niveau de résultats dans l'EFP peuvent varier fortement selon le secteur, le type et le niveau de programme (par exemple, plus de langues dans le secteur du tourisme que dans les autres, différence entre l'EFP à l'école qui permet de progresser vers l'enseignement supérieur et les programmes d'apprentissage en alternance). De manière générale toutefois, en dépit d'une tendance à la hausse depuis 2000, les élèves / étudiants de l'EFP semblent apprendre moins de langues étrangères que ceux de l'enseignement général et les lacunes linguistiques restent un obstacle à la mobilité dans l'EFP²⁸.

Selon les «Chiffres clés de l'enseignement des langues à l'école en Europe», publiés par Eurydice en 2008²⁹, le français, l'anglais, l'espagnol, l'allemand et le russe représentent 97,3 % de l'ensemble des langues apprises par les élèves dans l'enseignement secondaire général dans l'UE. Eurydice ne publie aucune donnée concernant l'enseignement des langues dans la formation professionnelle.

Dans plusieurs pays, le pourcentage d'élèves apprenant le français et l'allemand a connu un déclin plus ou moins marqué depuis la précédente publication des Chiffres clés. Une légère augmentation en parallèle du nombre d'élèves apprenant l'espagnol en Europe ne reflète pas nécessairement les besoins du marché du travail. L'allemand est très demandé par les employeurs et ce dans plusieurs pays. Les personnes dotées de compétences linguistiques en allemand, tant parmi les diplômés universitaires que parmi celles qui suivent une formation professionnelle, font cruellement défaut. L'Irlande, le Royaume-Uni, le Danemark, la

²⁷ M. Strubell et al., *La diversité de l'enseignement des langues dans l'Union européenne*, rapport pour la Commission européenne, DG EAC, 2007. http://ec.europa.eu/languages/pdf/divlang_en.pdf

²⁸ Cedefop, *Un pont vers l'avenir: les politiques européennes pour l'enseignement et la formation professionnels de 2002 à 2010*, série de référence du Cedefop, Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, disponible (en anglais uniquement) sur le site http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3058_en.pdf.

²⁹ Eurydice, *Chiffres clés de l'enseignement des langues à l'école en Europe*, édition 2008.

Norvège, la Suède et plusieurs pays d'Europe centrale et orientale sont des pays où les personnes qui parlent allemand sont très demandées³⁰.

Les besoins en compétences linguistiques exprimés par les employeurs vont bien au-delà des langues généralement enseignées à l'école, mais la diversité linguistique présente dans nos écoles est suffisamment large pour permettre de répondre non seulement à la demande en matière de langues qui connaissent une croissance rapide dans le monde des affaires, comme le chinois, l'arabe et le russe, mais également en ce qui concerne des langues plus rares utiles pour certains marchés de niches³¹.

Plusieurs initiatives européennes et nationales contribuent à l'adoption d'une approche graduellement plus consciente de la modernisation des systèmes d'éducation afin de répondre aux besoins du marché du travail. La récente initiative phare «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois» est basée sur l'évolution des années passées mais elle se fixe des objectifs plus ambitieux pour l'avenir, notamment que «les systèmes d'éducation et de formation doivent offrir le bon dosage de compétences clés dont des compétences transversales fondamentales comme le numérique, l'éducation aux médias, et l'enseignement des langues». Cette stratégie requiert la création d'un panorama européen des compétences, où les compétences linguistiques sont considérées comme essentielles pour augmenter l'employabilité des citoyens européens et la compétitivité de l'économie européenne.

Concernant les langues, la mise en œuvre des actions lancées dans le cadre de la stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois n'apportera pas une solution simple et rapide. Créer une nouvelle génération de programmes nationaux qui réponde aux besoins linguistiques actuels et futurs constitue un véritable défi.

5.2. Contenu linguistique à des fins professionnelles

Proposer un enseignement des langues liées aux métiers dans l'EFPI à tous les niveaux peut motiver des apprenants au départ peu intéressés ou enclins à éviter les langues étrangères. À cet égard, des enseignants motivés ainsi que la formation adéquate des formateurs constituent des facteurs essentiels.

³⁰ Par exemple, Sonja Vandermeeren, «German language needs in Danish companies», *Hermes, Journal of linguistics* n° 31, 2003, disponible (en anglais uniquement) sur le site http://download1.hermes.asb.dk/archive/download/H31_02.pdf.

S'agissant de l'enseignement des langues à des fins d'employabilité et plus particulièrement au sein de l'EFP, l'objectif va clairement au-delà du développement d'un simple répertoire linguistique qui permet à l'apprenant d'exercer certaines activités langagières dans un contexte professionnel général ou particulier. Il englobe les compétences communicationnelles, les critères de réussite étant définis par la nature et l'objectif des tâches à accomplir, par les paramètres de contextualisation et de mise en situation qui résultent d'un environnement ou d'un défi professionnel particulier.

Dans ce contexte, l'enseignement des langues orienté vers l'EFP dans certains États membres comprend la «médiation» en tant que discipline spécifique, toujours liée à une situation et à un contexte professionnels.

Dans plusieurs pays, des compétences linguistiques sont exigées et font partie des profils de compétences pour occuper certains postes. Le niveau et l'orientation professionnelle de ces compétences linguistiques adaptées aux postes sont définis de manière exhaustive et figurent dans les référentiels des examens pour l'obtention des diplômes. À l'échelle européenne, cette approche sera prise en compte dans le développement du panorama européen des compétences au sein de l'initiative phare «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois».

À l'exception des écoles primaires qui ont introduit l'apprentissage d'une langue étrangère très tôt dans leur programme, on estime à près de 3 % le pourcentage d'écoles publiques qui utilisent les méthodes EMILE (enseignement d'une matière par l'intégration d'une langue étrangère). Selon les estimations, le pourcentage d'écoles privées est bien plus élevé. Certains éléments indiquent que la formation professionnelle 32 a de plus en plus souvent recours à ces méthodes. On considère qu'EMILE fournit un cadre permettant d'atteindre des pratiques meilleures sans imposer de pression inutile sur la durée ou les contenus des programmes d'enseignement scolaire. L'un des facteurs de réussite a été que cette approche est considérée comme ouvrant les portes des langues à un éventail plus large d'apprenants. Elle revêt donc une importance particulière en ce qui concerne la formation professionnelle. Toutefois, les enseignants, les formateurs et les chefs d'établissements sont confrontés à d'énormes défis ; en effet, l'enseignement par la méthode EMILE requiert des enseignants et des formateurs

³¹ «Language Capital» - cartographie des langues des écoliers à Londres, Eversley et al (2010), disponible (en anglais uniquement) sur le site http://www.cilt.org.uk/home/news/news_items/language_capital.aspx.

³² Pour plus d'informations sur EMILE/CLIL, voir la page (en anglais) <http://www.clilcompendium.com/clilcontacts.htm>.

spécialement formés, une bonne organisation et une excellente coopération entre les enseignants de matières différentes (par exemple, les professeurs de langues et les professeurs des autres matières ou encore les professeurs de langue et les chefs d'ateliers).

Dans les États membres qui comptent plusieurs langues officielles, l'apprentissage par immersion est souvent reconnu et utilisé comme l'occasion d'apprendre n'importe quelle langue nationale du pays. L'apprentissage par immersion peut être proposé par tous les établissements, aussi bien ceux qui assurent la formation initiale que ceux qui se chargent de la formation professionnelle continue.

Le manque d'enseignants bien formés et dotés des compétences nécessaires pour enseigner une matière dans une autre langue que la langue d'instruction est le principal obstacle au développement d'EMILE et à l'apprentissage par immersion dans de nombreux pays.

Bonne pratique en matière d'enseignement d'une matière par l'intégration d'une langue étrangère : Autriche : Communication internationale à des fins professionnelles ; Belgique (communauté française) : apprentissage par immersion dans un cadre légal.

5.3. Formation des enseignants et des formateurs

5.3.1 Formation initiale

Il va sans dire que le matériel et les méthodes d'enseignement doivent être adaptés à l'enseignement des langues qui mobilisent des compétences pour parties ou des langues à usage spécifique. Les professeurs de langues doivent comprendre le contexte dans lequel la langue sera utilisée ainsi que toutes les terminologies et tous les concepts spécialisés. Dans de nombreux cas, cela implique une révision en profondeur des méthodes actuelles. Il faudra également revoir la formation des enseignants. Sans nécessairement faire de l'enseignement d'une matière par l'intégration d'une langue étrangère un système pour tous les types de formation professionnelle, il semble probable que les obstacles entre l'enseignement des langues et l'enseignement des autres matières seront moins insurmontables à l'avenir.

La formation initiale des enseignants est souvent assurée par des facultés universitaires à vocation académique qui ne savent que peu, ou pas, ce qui est nécessaire pour enseigner des langues à des fins non académiques. Ainsi, l'enseignement des langues dans le secteur de l'EFPP (le secteur qui rassemble majoritairement des apprenants au niveau secondaire supérieur)

semble encore être traité avec une priorité moindre. À l'heure actuelle, les professeurs de langues de l'enseignement professionnel ne bénéficient pas d'une formation spécifique pour concevoir des cours sur mesure et enseigner une langue sous son aspect pratique.

Bonne pratique en matière de formation initiale des enseignants de langues : République tchèque : langues étrangères à usage spécialisé.

5.3.2 *Formation continue des enseignants*

Certains pays ont reconnu ce problème et proposent des formations en langues pour les enseignants de l'EFP. La formation de ces enseignants prendra appui systématiquement sur une pratique établie, l'expérience et l'expertise professionnelles. Elle suivra les principes généraux de l'éducation des adultes, notamment l'apprentissage en groupe/avec ses pairs et insistera sur la nécessité pour les enseignants de travailler en réseau au sein et au-delà de leur établissement d'enseignement. Elle se concentrera sur une véritable pratique des langues dans un environnement professionnel particulier et sur des manières intelligentes de combler «l'écart entre le monde de l'école et le monde du travail». Elle invitera des praticiens du monde du travail à partager leurs perceptions des réalités, des objectifs et des besoins liés à une situation professionnelle particulière. Elle donnera un aperçu des priorités et des stratégies en termes de recrutement et de profils d'emploi, des différents types d'organisations professionnelles. Elle sera interdisciplinaire et montrera clairement les langues enseignées - et utilisées - à usage spécifique. Enfin, elle convaincra les enseignants que la réalisation des tâches et les résultats des apprenants dans l'EFP doivent être évalués non seulement en fonction de critères de correction langagière mais également en fonction d'aspects tels que la prise en compte de la satisfaction des clients, de l'identité d'entreprise, etc.

Différentes initiatives individuelles, souvent financées par des fonds européens, ont facilité la création de réseaux européens d'enseignants impliqués dans la formation professionnelle. Les professeurs de langues ont souvent été choisis pour assurer les cours de langue professionnellement orientés. Dans la pratique, de nombreux professeurs d'autres matières suivent des cours d'anglais, sans même envisager la possibilité d'utiliser ensuite cette langue comme langue d'instruction.

Bonne pratique en matière de formation des enseignants en fonction : Hongrie : développement du contenu et de la qualité de l'EFP.

5.3.3 Mobilité des enseignants et des formateurs

La tendance actuelle à l'internationalisation requiert une augmentation de la mobilité des enseignants. Les possibilités offertes sont en constante hausse notamment parce que les institutions en charge de l'éducation intègrent à leur stratégie des offres d'échanges transfrontaliers, par exemple par l'intermédiaire du programme Leonardo de Vinci détaillé ci-dessous. Toutefois, la mobilité internationale des enseignants se heurte encore à de nombreuses difficultés. La Commission a financé une étude sur les obstacles à la mobilité des professeurs de langues étrangères³³. Cette étude a identifié les outils facilitant la mobilité des professeurs de langues ainsi que les principaux obstacles rencontrés. Elle a recommandé la mise en place d'une stratégie de mobilité spécifique aux professeurs de langues étrangères à l'échelon européen afin d'encourager les échanges bilatéraux et multilatéraux, de soutenir les échanges de futurs enseignants et de jeunes professeurs en particulier, d'encourager la valorisation et la reconnaissance des qualifications acquises par la mobilité, d'organiser des ateliers et des visites de terrain à l'étranger comme partie intégrante de la formation des enseignants, et de créer un système de compensation pour faire correspondre l'offre et la demande entre pays et institutions.

Bonne pratique en matière de mobilité des enseignants : France : programme Jules Verne, qui permet aux enseignants d'exercer dans un établissement étranger pendant une année scolaire.

5.4. Mobilité des apprenants

La mobilité des apprenants a toujours été une priorité des programmes communautaires d'éducation et de formation. L'initiative phare «Jeunesse en mouvement» propose une augmentation importante de la mobilité pour tous les secteurs d'enseignement.

L'évaluation de la mobilité à des fins d'apprentissage a révélé que les aptitudes à travailler en équipe, les compétences communicationnelles, la capacité d'adaptation à de nouvelles situations ainsi que les aptitudes à analyser et à résoudre des problèmes sont des exemples de compétences acquises ou renforcées par un séjour de quelques mois ou un an à l'étranger. Cela vaut pour les études, mais aussi pour le bénévolat et les stages en milieu professionnel. Les compétences linguistiques sont évidemment toujours mentionnées comme le principal

³³ Cerner et lever les obstacles à la mobilité des professeurs de langues étrangères, rapport 2006.
http://ec.europa.eu/languages/documents/detect-remove_fr.pdf

avantage de la mobilité mais, d'un autre côté, les lacunes linguistiques sont également citées comme le principal obstacle à la mobilité des apprenants. En conséquence, la mobilité - la possibilité pour tous de réaliser une partie de son apprentissage à l'étranger - devrait être formellement inscrite dans les programmes de langues et ce dès l'école primaire. Cette perspective serait un moyen de rendre l'apprentissage des langues plus attrayant. La mobilité virtuelle peut également accroître la motivation des apprenants. Cette mobilité virtuelle se fait par l'intermédiaire de nombreux projets eTwinning (jumelage électronique). L'action eTwinning fournit aux enseignants des outils simples et souples permettant de mettre l'enseignement des langues en contexte et il peut être facilement utilisé dans le cadre de l'EFPI³⁴.

Le programme Leonardo da Vinci (LdV) de la Commission européenne a été mis en place en 1995 comme un moyen de soutenir la dimension européenne de l'EFPI. Depuis sa création, ce programme a financé environ 708 000 stages de formation, dont la mobilité de plus de 364 000 apprenants de la formation professionnelle initiale (EFPI) et d'environ 125 000 personnes sur le marché du travail, ainsi que 110 000 échanges d'enseignants et formateurs de l'EFPI. Leonardo da Vinci finance environ 80 000 stages en entreprise par an, dont 60 000 pour des stagiaires/apprentis dans l'EFPI et 20 000 personnes sur le marché du travail. Plus de 12 000 enseignants et formateurs de l'EFPI ont bénéficié d'une aide pour suivre une formation à l'étranger en 2010. La préparation linguistique est un élément essentiel de ces phases de mobilité. Dans le même temps, les lacunes linguistiques limitent le choix et l'éventail de possibilités pour les apprentis et les élèves de l'EFPI.

Bonne pratique en matière d'enseignement des langues à des fins professionnelles : Lituanie : langues pour fonctionnaires des services publics (projet LdV), Autriche : concours national de langues dans l'EFPI, Hongrie, Irlande : langue et culture à des fins professionnelles.

5.5. Langues dans la formation des adultes

L'apprentissage des langues à des fins d'employabilité devrait être considéré dans la perspective de l'apprentissage tout au long de la vie. Il concerne aussi bien les professionnels ou les demandeurs d'emploi qui doivent adapter leurs compétences aux marchés en rapide évolution, que les immigrants ou les personnes atteignant le troisième âge. La récente étude

³⁴ Portail de ETwinning: <http://www.etwinning.net/fr/pub/index.htm>.

thématique sur l'éducation formelle des adultes³⁵ publiée par Eurydice donne certains conseils quant à la participation des adultes à l'enseignement et à l'apprentissage des langues en Europe. Le rapport conjoint du Conseil de l'Europe et de la Commission européenne en 2010 sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du programme de travail «Éducation et formation»³⁶ souligne qu'il importe que l'éducation et la formation des adultes couvrent toute la palette des compétences clés, et signale que l'un des principaux enjeux est de veiller à ce que tous les apprenants bénéficient de méthodes novatrices, y compris les plus défavorisés et ceux qui ont recours à l'EFP et à la formation des adultes et qui ont des besoins pédagogiques spécifiques.

Les établissements d'enseignement supérieur et ceux en charge de la formation professionnelle sont encouragés à cibler les apprenants adultes et à collaborer avec les entreprises afin de promouvoir l'apprentissage sur le lieu de travail. Pour les employeurs, les cours de langues constituent un investissement rentable dans les ressources humaines et sont considérés comme un important stimulant par les employés.

L'importance de la formation des adultes pour l'employabilité et la mobilité est largement reconnue dans l'Union européenne, mais elle a besoin de davantage de ressources et d'une plus grande reconnaissance. À l'heure actuelle, la participation des adultes à «l'éducation et la formation tout au long de la vie» varie fortement d'un pays à l'autre et est très faible dans de nombreux États membres de l'UE. Pouvoir offrir des formations de bonne qualité pour les adultes reste un problème majeur, qui a des répercussions sur le secteur de la formation professionnelle. Toute une série d'actions ont été menées en Europe pour mettre en œuvre le plan d'action 2007 intitulé «C'est toujours le moment d'apprendre»³⁷.

Dans le cadre du programme d'éducation et de formation tout au long de la vie, le programme Grundvig finance de nombreux projets et offre des bourses de mobilité dans le domaine de l'enseignement des langues, y compris pour les migrants adultes. Pour lutter contre le stéréotype qui veut que les langues ne peuvent être apprises que si on est jeune, certains projets financés par le programme Grundvig s'adressent aux personnes plus âgées. Les projets de volontariat des seniors, qui illustrent la manière dont les compétences linguistiques peuvent être mises en pratique, permettent aux seniors européens de participer à des projets de volontariat dans un pays européen autre que le leur, afin d'apprendre et de partager leur savoir

³⁵ [L'éducation formelle des adultes en Europe: politiques et mise en œuvre.](#)

³⁶ JO C 117 du 6.5.2010, p. 1-7.

et leur expérience. Des volontaires âgés de 50 ans et plus passent généralement de trois à huit semaines à l'étranger et travaillent à des projets dans des domaines liés notamment à la protection sociale, à l'environnement, au sport et à la culture. L'acquisition de langues et la formation linguistique en sont des bénéficiaires secondaires³⁸.

Bonne pratique en matière d'éducation des adultes : Italie : cours de formation et d'enseignement supérieur technologiques.

6. VALIDATION DES COMPETENCES LINGUISTIQUES ET COMMUNICATIONNELLES

6.1. Outils permettant l'identification des compétences linguistiques

Plusieurs initiatives ont été lancées afin de renforcer la transparence, la valorisation et la reconnaissance des compétences et qualifications et faciliter la mobilité des apprenants et des travailleurs. Il s'agit notamment d'Europass, du cadre européen des certifications (CEC) et du système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET).

Europass³⁹ est une initiative européenne qui vise à aider les citoyens européens à mettre en évidence leurs compétences et leurs qualifications de manière claire et compréhensible partout en Europe, facilitant ainsi la mobilité des apprenants et des travailleurs. Europass est un portfolio de cinq documents conçus pour aider les citoyens à documenter leurs compétences et leurs qualifications de manière cohérente, qu'ils envisagent de suivre un programme d'enseignement ou de formation, de chercher un emploi, ou d'acquérir de l'expérience à l'étranger. Les documents Europass comprennent le curriculum vitae (CV), le passeport de langues, l'Europass mobilité, le supplément descriptif du certificat et le supplément au diplôme. Le passeport de langues⁴⁰ se base en grande partie sur le portfolio européen des langues, qui se compose du passeport de langues, d'une biographie langagière et d'un dossier, est adossé au cadre européen commun de référence pour les langues (CERCL).

Le CERCL vise à fournir une référence commune plutôt qu'à définir les types de qualifications qui devraient être acquises à un niveau donné. En utilisant ces niveaux de

³⁷ http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11102_fr.htm.

³⁸ Projet de volontariat des seniors: http://ec.europa.eu/education/grundtvig/doc986_fr.htm.

³⁹ Site web de la Cedefop sur Europass: <http://europass.cedefop.europa.eu/fr/home>.

⁴⁰ Passeport de langues Europass: <http://europass.cedefop.europa.eu/fr/documents/language-passport>.

référence, des apprenants peuvent auto-évaluer leurs compétences linguistiques. En proposant des niveaux de référence fondés sur les résultats d'apprentissage, le CERCL présente des éléments communs avec le cadre européen des certifications (CEC)⁴¹. Ce méta cadre est une grille de huit niveaux qui établit une correspondance entre les niveaux de certification prévus par les systèmes nationaux de certification. En tant que tel, il vise à servir de dispositif de traduction permettant aux pays de rattacher leurs niveaux de certifications à un ensemble de points de référence communs. Lorsqu'ils développent leur cadre de certifications national, certains pays intègrent ce qui est attendu à différents niveaux également pour les langues. Les nouveaux certificats, certifications et documents Europass devraient indiquer le niveau du CEC correspondant en 2012.

Le système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)⁴² est fondé sur les résultats d'apprentissage. Il contribue à valider, à reconnaître et à valoriser toutes les compétences et les aptitudes professionnelles acquises au cours d'un séjour dans un autre pays ou dans des situations différentes, afin que ces expériences contribuent au transfert des crédits d'un système de certification à un autre, ou d'une «voie» d'apprentissage à une autre. Grâce à ce dispositif, les personnes peuvent, au fil du temps, cumuler les résultats d'apprentissage requis pour une certification donnée, dans différents pays ou dans différentes situations.

En 2011, 14 États membres ont participé pour la première fois à une étude sur les compétences linguistiques. Ces données alimenteront un indicateur européen de compétences linguistiques au niveau de l'enseignement secondaire⁴³. Dans chacun des pays participants, des élèves ayant terminé le premier degré de l'enseignement secondaire ont été sélectionnés de manière à représenter l'ensemble de la population scolaire. Ils ont passé les tests dans les deux langues étrangères les plus fréquemment étudiées dans chaque pays, parmi les langues proposées l'allemand, l'anglais, l'espagnol, le français et l'italien. L'étude a évalué les compétences des élèves en compréhension à l'audition, compréhension à la lecture et production écrite. Le test étant réalisé par ordinateur, La compétence en expression orale est

⁴¹ [Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie \(2008/C 111/01\)](#).

⁴² [Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 établissant le système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels \(ECVET\) \(2009/C 155/02\)](#).

⁴³ SurveyLang a été développé par un consortium d'organisations membres de l'ALTE (*Association of Language Testers in Europe*) sur la base des examens ESOL de l'université de Cambridge: <http://www.surveylang.org/fr/index.html>.

difficile à évaluer, mais elle devrait être intégrée dans la prochaine version de l'étude, prévue pour 2015-2016.

Un échantillon d'environ 1 500 élèves par pays a été testé pour chaque langue. Dans chaque pays participant, dans chaque établissement, un échantillon d'élèves a été méthodiquement sélectionné, de telle sorte que l'échantillon soit représentatif de la population cible (dernière année du premier degré de l'enseignement secondaire ou seconde année du deuxième degré de l'enseignement secondaire).

L'étude, qui donnera un aperçu statistiquement fiable du niveau général dans deux langues étrangères dans tous les pays participants, a été réalisée pour évaluer dans quelle mesure l'objectif de Barcelone est atteint. Elle devrait fournir des données pour un futur indicateur relatif aux compétences linguistiques.

Le groupe de travail souhaiterait que la transparence entre ces différents indicateurs et les cadres de certification soit renforcée. Le CERCL est en place, efficace et bien intégré dans la plupart des cadres nationaux de certification. Il est bien placé pour être encore développé dans le cadre de profils de certification à des fins professionnelles pour les différents secteurs concernés.

Bonne pratique en matière d'évaluation des compétences linguistiques dans la formation professionnelle : Allemagne : KMK-Fremdsprachenzertifikat, Italie, Autriche, Chypre, République tchèque, France, Grèce, Roumanie, Royaume-Uni : ELP-desk.

6.2. Validation des compétences linguistiques informelles

Les employeurs ne souhaitent pas se fier uniquement aux certificats ou diplômes attestant des compétences linguistiques. Les candidats ayant d'excellentes références peuvent néanmoins présenter des lacunes en compétences pratiques.

Selon l'étude de la CEMS (réseau européen des écoles de management) citée plus haut, lors du recrutement, les entreprises ont tendance à demander une preuve des compétences linguistiques, tels que de longs séjours à l'étranger, des tests normalisés, des programmes d'échange, des stages, de l'expérience professionnelle ou des diplômes d'études de troisième cycle.

La mobilité en Europe et l'immigration provenant d'autres régions du monde ont conduit à une société de plus en plus multiculturelle et multilingue, où les notions de langue maternelle, de première langue, de langue du pays d'accueil et de langue d'instruction sont floues. Dans ce contexte, la validation des compétences linguistiques acquises en dehors du système d'éducation formel est vitale. Cette reconnaissance induit une valeur accrue, non seulement d'un point de vue externe mais également du point de vue de la confiance en soi. La prise de conscience de la valeur des compétences linguistiques peut renforcer l'estime de soi des individus qui postulent un emploi. Elle peut déboucher sur des projets d'entreprises dans le domaine de la traduction, de l'interprétation et de la médiation dans les services sociaux ainsi que d'avoir d'autres retombées positives. Dans de nombreux États membres, la validation formelle des compétences est possible pour toutes les langues, mais elle n'est pas nécessairement encouragée.

Le passeport de langues Europass fournit un relevé des compétences et de l'expérience acquises ou en dehors du système d'éducation formel.

Lorsqu'il sera universellement utilisé et reconnu, le passeport de langues fournira un instrument approprié de présentation des compétences linguistiques aux recruteurs de manière harmonisée et complète. Ce type d'accréditation, accompagné d'un dossier qui reflète l'expérience pratique des candidats dans les langues apprises, devrait pouvoir fonctionner comme un instrument opérationnel sur le marché du travail. Toutefois, la prise de conscience parmi les employeurs des avantages du passeport de langues Europass doit être nettement renforcée et son utilisation pratique à des fins de certification professionnelle devrait être activement encouragée sur le marché du travail.

6.3. Mise en réseau des établissements de formation

En ce qui concerne la formation linguistique et l'enseignement des langues, aucune approche européenne harmonisée ou normalisée n'a été adoptée pour ce qui est de l'accréditation délivrée par les établissements d'éducation et de formation ou de l'accréditation des établissements eux-mêmes.

Il existe toutefois des initiatives relatives à des partenariats entre écoles dans différents États membres, qui peuvent être examinées plus en détail afin de promouvoir l'excellence dans

l'enseignement des langues, en particulier en ciblant les compétences linguistiques nécessaires sur le marché du travail.

Dans l'enseignement supérieur, le groupe inter-facultés du CEMS précédemment cité fonctionne comme un réseau d'établissements qui ont adhéré à certains principes dans le cadre des études universitaires des premier et deuxième cycles. Il a mis au point un master en management international (MIM) qui conduit à un diplôme attestant des compétences de communication et de négociation dans deux langues étrangères, dont obligatoirement l'anglais.

CertiLingua® est un programme international qui reconnaît l'excellence dans la pratique et la démonstration de compétences multilingues, européennes et internationales. Il a été lancé par la Rhénanie-Wesphalie et les Pays-Bas et a ensuite été développé en collaboration avec un éventail de pays partenaires européens.

Dans une procédure normalisée, CertiLingua® certifie un niveau élevé de compétences dans deux langues étrangères modernes, des compétences bilingues (le fait de pouvoir pratiquer avec succès au moins une de ces langues comme langue d'apprentissage et de travail dans un ou plusieurs cours EMILE) ainsi que la capacité de travailler dans un environnement européen ou international (participation à un projet de coopération européen/international).

Au terme de l'enseignement secondaire supérieur et en plus du baccalauréat national ou d'un diplôme équivalent, un label d'excellence est décerné aux étudiants qui ont fait preuve des compétences et aptitudes précitées.

Le label d'excellence CertiLingua® ne peut être décerné qu'aux étudiants d'écoles qui ont été officiellement accréditées par les plus hautes autorités nationales, selon des procédures et des critères clairement définis. Les normes de qualité de CertiLingua® ont été adoptées par le réseau international CertiLingua® et garantissent la comparabilité des compétences certifiées. Les élèves peuvent donc obtenir un document lisible et compréhensible au niveau international qui atteste de leurs compétences linguistiques et internationales exceptionnelles⁴⁴.

⁴⁴ Site web de CertiLingua (en anglais et allemand): <http://www.certilingua.net/>.

Les écoles accréditées jouissent d'une reconnaissance officielle de leur engagement à assurer un enseignement en langue étrangère dans le but d'intégrer d'autres matières et de développer et de maintenir un niveau élevé d'ouverture européenne et internationale.

7. DIALOGUE ENTRE LE MONDE DE L'ÉDUCATION ET CELUI DES ENTREPRISES

7.1. Dispositifs de dialogue entre le monde de l'éducation et celui des entreprises

Le dialogue entre le monde de l'éducation et celui des entreprises est essentiel si l'on veut que l'offre de compétences linguistiques proposées par les systèmes d'éducation corresponde mieux aux besoins du marché du travail. Toutefois, nous devons reconnaître qu'il s'agit d'un processus complexe et que les deux parties ne partagent pas forcément les mêmes idées ou les mêmes objectifs. Les employeurs attendent du système d'éducation et de formation qu'il leur fournisse des postulants «prêts à l'emploi», mais les formateurs estiment à juste titre que leur rôle va bien au-delà de la simple satisfaction des besoins du marché du travail. Afin d'adapter les cours pour qu'ils ciblent davantage les compétences spécifiques demandées par les employeurs, ces derniers devraient pouvoir exposer de manière plus claire le niveau et les types de compétences requises, et être prêts à offrir aux enseignants la possibilité de se faire une idée des processus propres à leurs entreprises.

Plusieurs États membres ont mis en place des réseaux de stratégie linguistique ou sont en train de lancer des groupes de travail similaires. Ces réseaux ont pour objectif de fournir un forum permettant à plusieurs établissements d'enseignement, souvent en collaboration avec les employeurs, les partenaires sociaux et d'autres parties intéressées, d'élaborer des recommandations en matière d'enseignement des langues dans l'enseignement supérieur et/ou la formation professionnelle.

La stratégie pour les nouvelles compétences et les nouveaux emplois demande la création de conseils sectoriels sur les compétences. Ces conseils permettraient d'établir des profils de compétences pour chaque emploi. Un dialogue entre le monde de l'éducation et celui des entreprises est essentiel pour doter les futurs diplômés des bonnes compétences. «S'il importe de veiller à un bon dosage des compétences, il est tout aussi primordial d'éviter de sous-

utiliser les talents et le potentiel des individus. Cela impose d'assurer (...) une meilleure coopération entre le monde du travail et celui de l'éducation et de la formation»⁴⁵.

Il y a toutefois la question difficile du décalage entre le moment où un besoin spécifique est relevé sur le lieu de travail (par exemple, la récente augmentation de la demande de personnes parlant français et ayant des compétences dans l'industrie des jeux informatiques à la suite des changements apportés à la loi française réglementant cette industrie) et celui où l'on aura préparé les candidats à ces postes. Il ne suffit pas de recenser et de satisfaire les besoins actuels, il faut aussi définir les besoins futurs et préparer les étudiants à être des individus polyvalents, capables de combiner des compétences linguistiques et la connaissance d'un secteur professionnel particulier.

7.2. Partenariats visant à promouvoir les compétences linguistiques

Les besoins en compétences linguistiques est une question qui n'a pas vraiment été au cœur des débats dans le cadre des partenariats entre le monde de l'éducation et celui des entreprises. Il est proposé que les partenariats actuels englobent des exemples de bonnes pratiques, et associent les chambres de commerce et d'autres organisations professionnelles à l'élaboration de stratégies à long terme pour les programmes d'enseignement.

Dans l'enseignement supérieur, ce fonctionnement existe depuis longtemps. Dans un document de travail de 2009 accompagnant la communication sur la modernisation des universités⁴⁶, la Commission déclarait que «Les entreprises peuvent à la fois contribuer à définir les programmes d'enseignement et proposer des stages aux étudiants afin de faciliter la transition entre les études et la vie active».

Le Forum européen pour le dialogue université-entreprise créé par la Commission européenne rassemble le secteur de l'enseignement supérieur et le monde du travail dans une série d'événements et de publications. Des réunions similaires ont été récemment organisées avec des représentants du secteur de l'enseignement scolaire.

⁴⁵ «Une stratégie pour des compétences nouvelles et des emplois: une contribution européenne au plein emploi», COM(2010) 682 final. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:FR:PDF>

⁴⁶ [Document de travail des services de la Commission accompagnant la communication de la Commission «Un nouveau partenariat pour la modernisation des universités: le Forum européen pour le dialogue université-entreprise»](#), résumé de l'analyse d'impact, COM(2009) 158 final.

Jusqu'à présent, une augmentation des activités dans le secteur de l'enseignement privé a été observée, dans de nombreux cas pour compenser une réduction des départements de langues dans l'enseignement public.

Bonne pratique dans le domaine de la collaboration entre le monde de l'éducation et celui des affaires : Finlande : réseau national pour les politiques d'enseignement des langues ; Autriche : sociétés de formation.

7.3. Financement

Dans une période de récession économique où les ressources sont rares, il est encore plus important que les fonds destinés à l'éducation et la formation soient utilisés de manière efficace. Une offre restreinte de compétences linguistiques, qui ne correspond pas aux besoins des employeurs, est source de mécontentement pour les employeurs et limite leur capacité à rentabiliser les compétences proposées dans leur entreprise. Du coup, les fournisseurs et les décideurs politiques deviennent moins susceptibles de comprendre l'importance des compétences linguistiques et d'investir dans leur développement. Toutefois, de nombreux éléments prouvent déjà que les compétences linguistiques améliorent les résultats des entreprises et profitent à l'économie dans son ensemble. Elles sont un outil essentiel pour atteindre la croissance dont les États membres ont tant besoin. Nous devons briser le cercle vicieux en œuvrant pour que l'offre corresponde mieux à la demande et pour aider les employeurs à comprendre comment utiliser au mieux les compétences linguistiques.

C'est la raison pour laquelle la recherche de nouveaux partenariats dans le domaine de l'éducation s'accroît, tant à l'échelle nationale qu'europpéenne. Vu les besoins avérés en compétences linguistiques et le cadre de collaborations initiées par les conseils sur les compétences au niveau européen, les administrations nationales doivent tendre la main aux grandes entreprises et aux organisations d'employeurs (tant publiques que privées) afin d'assurer le financement nécessaire pour assurer un enseignement des langues de meilleure qualité et mieux ciblé.

Une manière d'encourager les sociétés à collaborer avec le secteur de l'éducation et à contribuer financièrement à l'enseignement des langues à usage spécifique consiste à récompenser les organisations qui font preuve d'excellence en matière de communication multilingue dans leur domaine.

Bonne pratique en matière de financement de la formation linguistique : Royaume-Uni : Business language champions ; France : CPC, Italie : fonds communs interprofessionnels pour la formation professionnelle continue.

8. TABLEAU DE RECOMMANDATIONS : ANNEXE I

Recommandations et propositions d'actions

Quoi?	Pourquoi?	Comment et qui?
1. Améliorer la circulation de l'information sur les besoins de compétences linguistiques sur le marché du travail.	Afin que les organismes de formation puissent élaborer correctement des plans, que les personnes puissent faire de meilleurs choix, et que l'offre corresponde mieux à la demande.	Des études régulières des tendances de la demande de langues sur le marché du travail devraient se fonder soit sur les méthodes existantes d'anticipation des besoins de compétences soit être commandées séparément. Ces informations devraient être portées à la connaissance des conseillers d'orientation professionnelle et des autorités responsables de l'éducation à différents niveaux. Dans l'idéal, ces études devraient être coordonnées à l'échelon européen afin de faciliter le regroupement de données et de créer une synergie et un impact.
2. Élargir l'offre de langues enseignées et apprises dans l'enseignement secondaire.	Il faut réduire l'écart entre l'offre et la demande.	Promouvoir de nouvelles méthodes d'enseignement des langues afin de motiver les apprenants à maintenir les langues dans leur programme d'études. Les autorités responsables de l'éducation doivent collaborer avec les organisations et les personnes chargées de l'éducation et de l'orientation professionnelle.
3. Augmenter les possibilités de poursuivre l'apprentissage des langues tout au long de son parcours scolaire y compris dans l'enseignement supérieur.	Le temps et les efforts consacrés à l'apprentissage des langues à l'école pourraient être gaspillés si les compétences linguistiques ne sont pas maintenues dans le cursus. Une langue étrangère est un complément précieux à n'importe quel diplôme universitaire.	Améliorer la formation linguistique dans tous les établissements d'enseignement supérieur et promouvoir la transdisciplinarité Inciter les étudiants concernés par les actions de mobilité à apprendre la langue du pays d'accueil parallèlement à leurs études (si la langue d'instruction est l'anglais). Cette action pourrait être cofinancée par les autorités régionales, nationales et européennes.

<p>4. Réorienter l'enseignement des langues pour élaborer des options ciblées et mettre les compétences linguistiques en contexte.</p>	<p>Les langues sont nécessaires à des fins spécifiques. Différentes professions requièrent différents types de compétences de communication multilingue, de capacité de médiation, etc.</p>	<p>Développer des options linguistiques à usage spécifique dans la formation professionnelle initiale et dans l'enseignement supérieur pour orienter l'apprentissage des langues vers une profession particulière.</p> <p>Promouvoir l'enseignement d'une matière par l'intégration d'une langue étrangère pour la formation professionnelle.</p>
<p>5. Développer une méthode et des modules spécialisés de formation linguistique pour les professeurs et les formateurs dans l'EFP.</p>	<p>La formation des professeurs de langues n'est généralement pas orientée vers le secteur de l'EFP. Les professeurs et les formateurs dans l'EFP n'ont peut-être pas les compétences linguistiques adaptées au secteur professionnel.</p>	<p>Encourager la collaboration entre les professeurs de langues et les professeurs d'autres matières en vue de stimuler la formation continue des professeurs en fonction.</p> <p>Promouvoir la mobilité des professeurs pour des périodes plus ou moins longues soit pour des postes d'enseignant soit pour des stages en milieu professionnel, hors établissements scolaires.</p>
<p>6. Créer un réseau de mutualisation des bonnes pratiques entre les organismes de formation.</p>	<p>Le réseautage international peut faciliter la mobilité des professeurs et des apprenants et contribuer à la diffusion de méthodes d'enseignement efficaces.</p>	<p>Promouvoir la collaboration entre différentes catégories d'établissements d'enseignement en vue de l'adoption de principes communs pour l'enseignement des langues liés à la formation pratique de compétences connexes, tels que l'esprit d'entreprendre, des compétences de communication et la capacité de travailler dans des équipes multilingues et multiculturelles.</p> <p>Inciter les organismes de formation à fournir un enseignement et une formation de qualité dans le domaine des langues et des compétences connexes.</p>

<p>7. Augmenter la mobilité des apprenants de manière générale.</p>	<p>La mobilité est encore sous-exploitée. Les lacunes linguistiques constituent un obstacle majeur, en particulier dans le secteur de l'EFPI.</p>	<p>Étendre la mobilité à des groupes plus larges d'apprenants et encourager les stages pour les étudiants de l'EFPI et les apprentis, conformément à l'initiative « Jeunesse en mouvement ».</p> <p>Faire en sorte que les langues fassent partie intégrante d'une stratégie en vue de faire de la mobilité internationale une réalité pour tous les apprenants.</p> <p>Promouvoir les partenariats entre les autorités régionales, nationales et européennes, les entreprises et les établissements d'enseignement, en vue d'augmenter le financement alloué à l'enseignement et à l'apprentissage des langues ainsi qu'à la mobilité.</p>
<p>8. Encourager un apprentissage ciblé des langues parmi la population adulte.</p>	<p>L'apprentissage des langues est très demandé parmi les apprenants adultes, mais n'est généralement pas lié à des stratégies de réorientation professionnelle, et coûte cher.</p>	<p>Proposer l'apprentissage des langues à des fins professionnelles aux apprenants adultes. Les bureaux de placement, etc. peuvent promouvoir l'apprentissage des langues pour soutenir des changements de carrière et des stratégies d'apprentissage tout au long de la vie.</p> <p>Associer des personnes expérimentées pour donner du contenu et améliorer la qualité des cours de langues.</p> <p>Faciliter l'apprentissage pragmatique de la langue du pays d'accueil pour les migrants, tout en reconnaissant les compétences des étudiants dans leur langue d'origine.</p>
<p>9. Développer des méthodes pour tester et évaluer les compétences linguistiques liées à des professions ou à des environnements professionnels spécifiques.</p>	<p>Des diplômes/certificats normalisés sont demandés par les employeurs comme preuve des compétences linguistiques.</p> <p>Cette certification faciliterait également la transparence et une évaluation objective.</p>	<p>Envisager d'ajouter une dimension professionnelle à la nouvelle étude SurveyLang par l'intermédiaire du consortium européen mis en place par la Commission européenne dans le cadre de l'indicateur européen des compétences linguistiques.</p> <p>Relier les diplômes et certificats d'EFPI qui englobent des compétences linguistiques au Cadre européen commun de référence pour les langues. Envisager des liens plus étroits entre le CERCL et les cadres européens et nationaux des certifications.</p>

<p>10. Valider les compétences linguistiques informelles.</p>	<p>Les compétences linguistiques peuvent être acquises en dehors du système d'éducation formel ; les compétences linguistiques acquises par l'apprentissage informel et non formel doivent être validées et reconnues.</p>	<p>Développer le passeport des langues Europass comme un élément qui fait partie intégrante d'Europass. Formaliser le dossier pour les documents justificatifs mais également garantir la capacité du passeport de langues à documenter les compétences acquises par l'apprentissage et l'expérience informels et non formels.</p>
<p>11. Améliorer les dialogues entre le monde de l'éducation et celui du travail.</p>	<p>Un tel dialogue est une condition préalable pour que l'offre de compétences linguistiques corresponde à la demande du marché du travail.</p>	<p>Recenser les organisations où les représentants d'entreprise peuvent participer au développement continu des programmes d'enseignement et aux conseils et à l'orientation des élèves tout au long de leur scolarité.</p>
<p>12. Renforcer la capacité des employeurs à gérer et à utiliser les compétences linguistiques.</p>	<p>De nombreux employeurs (en particulier les employeurs monolingues) ne savent pas comment définir ou exprimer correctement les besoins de compétences linguistiques ni comment déployer efficacement les compétences existantes de leurs employés.</p>	<p>Associer les chambres consulaires à l'échelon national, à l'échelon régional et à l'échelon local à l'information et à la promotion de mesures visant à aider les entreprises et les organisations professionnelles à utiliser de manière plus efficace et plus complète les langues étrangères.</p> <p>Encourager les sociétés à accéder au marché du travail paneuropéen lorsqu'elles recrutent.</p> <p>Accompagner et soutenir les sociétés qui souhaitent que leurs employés suivent une formation linguistique à des fins spécialisées. Organiser des séances d'information culturelle associant des organisations professionnelles, des agences pour l'emploi et des partenaires sociaux.</p>
<p>13. Créer des récompenses qui reconnaissent l'excellence multilingue de sociétés.</p>	<p>Pour encourager les sociétés à renforcer leur capacité à gérer les compétences linguistiques et à tirer pleinement profit des compétences linguistiques offertes par le secteur de l'éducation.</p>	<p>Introduire dans chaque pays participant un label des langues des affaires qui pourrait être décerné par la chambre de commerce nationale.</p> <p>Encourager les sociétés récompensées à dialoguer avec le secteur de l'éducation.</p> <p>Envisager de relier le projet de récompense au site web et à l'initiative «Les langues font nos affaires» de la Commission.</p>

<p>14. Définir de nouveaux modèles de financement pour assurer l'offre de bonnes compétences linguistiques pour le marché du travail.</p>	<p>Le financement de l'éducation est réduit dans toute l'Europe, et les langues risquent en permanence de faire l'objet de coupes sévères.</p>	<p>Associer les autorités publiques et les entreprises au financement de la formation linguistique à des fins professionnelles, en particulier la préparation linguistique pour les actions de mobilité et pour les stages à l'étranger.</p> <p>Utiliser la nouvelle génération de programmes d'éducation de l'UE pour étudier les possibilités de partenariat à différents niveaux, en reconnaissant et en valorisant le rôle crucial que jouent les langues dans la réussite des programmes européens.</p>
---	--	--