



UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

TRABAJO FIN DE MÁSTER

LES PROJETS DE L'UE VISANT À PROMOUVOIR LE MULTILINGUISME :
REVISION HISTORIQUE ET APPLICATION À L'ENTREPRISE

LOS PROYECTOS DE LA UE DESTINADOS A FOMENTAR EL
PLURILINGÜÍSMO: REVISIÓN HISTÓRICA Y SU APLICACIÓN AL ÁMBITO
EMPRESARIAL

Autor: D. ^a Sorina Maria Marisca Bogdan

Tutor: D. ^a María Loreto Cantón Rodríguez

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Máster en Gestión Internacional de la Empresa e Idiomas

Curso Académico: 2021/2022

RÉSUMÉ

Le monde globalisé au sein duquel nous vivons nous oblige à créer le besoin de multilinguisme. Les exigences du monde du travail ne le sont pas moins, car il devient de plus en plus compétitif et l'on attend de nous que nous maîtrisions le plus grand nombre de langues possible. En commençant par les simples différences entre le multilinguisme et le plurilinguisme, nous passons en revue les principales caractéristiques des politiques européennes et leur importance au cours de l'histoire jusqu'à ce que nous en arrivions aux cas pratiques, où nous revenons sur le sujet du point de vue des entreprises. Comme objectif final, nous soulignerons la nécessité de promouvoir et de mettre en œuvre des politiques linguistiques afin que les différentes entreprises puissent croître, se développer et avoir une valeur ajoutée.

RESÚMEN

El mundo globalizado en el que vivimos nos fuerza a crear la necesidad del plurilingüismo. Asimismo, las exigencias del mundo laboral tampoco son menos, ya que cada día más es más competitivo y se espera que nos manejemos en el mayor número de idiomas posible. Empezando por las simples diferencias entre multilingüismo y plurilingüismo, repasamos las principales características de las políticas europeas y su importancia a lo largo de la historia hasta que llegamos al cuadro práctico, donde retomamos el tema desde el punto de vista empresarial. Como objetivo final, se remarcará la necesidad de promover y aplicar políticas lingüísticas para que las diferentes empresas puedan crecer, expandirse y tener un valor añadido.

Table des matières

1.	Introduction et objectifs	1
2.	Révision historique des politiques linguistiques en Europe.....	2
2.1	Les politiques linguistiques de l'Union Européenne au cours de l'histoire	2
2.2	Politique linguistique de l'UE : la Charte des droits fondamentaux	4
a)	Les buts et objectifs de la politique linguistique du conseil européen.....	5
b)	Définition du plurilinguisme.....	6
c)	Le cadre européen de référence et son utilité.....	7
2.3	L'enseignement des langues étrangères dans l'Union Européenne.....	10
a)	Promotion et projets sur l'acquisition de la langue pour les migrants et adultes ..	11
b)	Outils d'autoévaluation.....	13
3.	Domaines idiomatiques dans les entreprises.....	15
3.1	Que fait l'Union Européenne pour promouvoir le multilinguisme ?.....	15
3.2	Initiatives européennes en matière de langues	15
3.3	Du point de vue des affaires	17
3.4	Recommandations du Conseil et autres mesures visant à réaliser le multilinguisme	19
3.5	Stratégies européennes en faveur du multilinguisme	20
3.6	Les politiques linguistiques dans les entreprises	22
a)	Quelle est la politique linguistique d'une entreprise ?.....	22
b)	Principes pour les politiques linguistiques des entreprises : le multilinguisme.....	24
c)	Exigences linguistiques dans différents secteurs	25
d)	Tendance des entreprises à mettre en œuvre des politiques linguistiques.	31
4.	Conclusions	33
5.	Bibliographie.....	39
6.	Annexes.....	42

1. Introduction et objectifs

Dans un marché du travail caractérisé par un taux de chômage élevé et un grand nombre de postes vacants, les langues sont devenues, au fil des ans, un luxe pour de nombreuses entreprises et un prérequis pour les travailleurs, quelque chose qui devait figurer sur les CV pour être pris en compte. En fait, l'anglais a été requis implicitement dans la plupart des emplois. Les domaines où les langues sont les plus demandées sont ceux liés à l'administration, au marketing et à la communication. En d'autres termes, les postes qui nécessitent un contact direct et continu avec les clients ou les fournisseurs. (Barnés, 2022)

C'est une réalité qu'il y a des personnes de grande valeur dans différentes spécialités qui ne maîtrisent pas l'anglais, le français ou l'espagnol (parmi les nombreuses autres langues qui peuvent être exigées dans différentes entreprises multinationales) et qui sont donc exclues de l'accès à de nombreux emplois.

Le tableau suivant montre les langues les plus populaires dans les offres d'emploi :

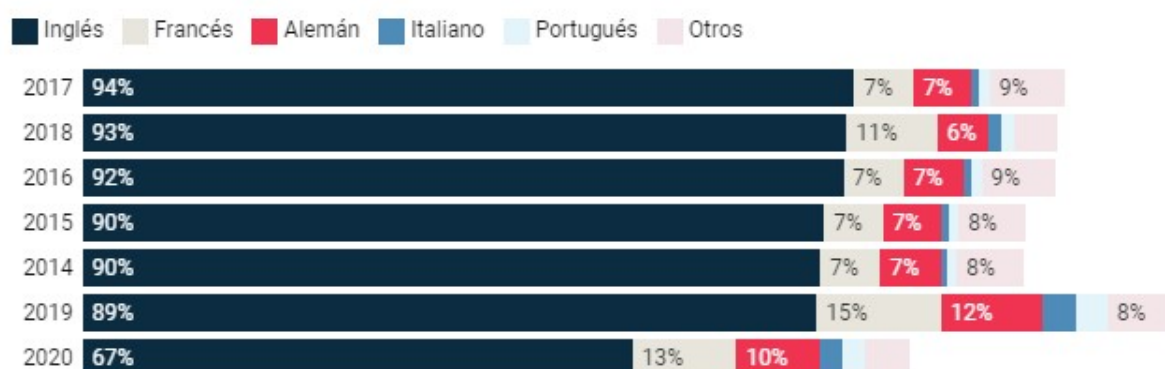


Figure 1. Parmi les offres qui demandent une langue, le pourcentage des plus appréciées. (Barnés, 2022)

Le besoin de langues dans le monde des affaires est donc de plus en plus évident.

Il est bien connu que la mise en œuvre du multilinguisme et de la communication multilingue offre aux petites entreprises des opportunités qui font la différence entre le succès et l'échec. Les compétences linguistiques sont un atout dans toutes les activités commerciales, et pas seulement pour la vente et la publicité, mais malgré cela, le développement et la mise en œuvre de politiques linguistiques et de mesures visant à encourager l'utilisation des langues dans les affaires sont peu développés dans les diverses entreprises.

Par conséquent, il est de la plus haute importance d'être conscient de toutes les politiques qui peuvent être appliquées et de la manière dont la mise en œuvre de ces dernières bénéficiera aux entreprises. Des recherches plus poussées sur l'impact des langues sur les entreprises contribueraient sans aucun doute à leur réussite.

Ce mémoire a donc pour objectif général de faire le point sur les politiques linguistiques de l'Union européenne et sur les résultats obtenus jusqu'à présent, en se concentrant sur la manière dont les langues sont utilisées dans l'UE et plus particulièrement dans les entreprises.

En outre, comme objectif secondaire, on mettra en évidence les besoins et les exigences linguistiques du monde globalisé dans lequel on vit, en faisant référence à la tendance à mettre en œuvre les politiques ci-dessus, ainsi que la façon dont la situation pourrait être améliorée.

Cette étude a conduit à se poser plusieurs questions, dont on a pris conscience et que l'on a étoffées au fur et à mesure de l'étude. Ce sont, sans aucun doute, des questions auxquelles il faut répondre afin d'avoir une vision beaucoup plus complète de notre étude : Pourquoi le multilinguisme est-il si important, les entreprises et les travailleurs sont-ils conscients de tous les avantages du multilinguisme ? De la part des entreprises, ces initiatives sont-elles réellement promues et mises en œuvre dans les pays, comment et avec quels résultats ? Quels sont les résultats de ces initiatives de l'UE et comment peuvent-elles ajouter plus de valeur à notre contribution ? et la dernière mais non la moindre, le fait de connaître les exigences du secteur du travail aide-t-il les entreprises à se concentrer sur la nécessité de mettre en place des politiques multilingues ?

2. Révision historique des politiques linguistiques en Europe

2.1 Les politiques linguistiques de l'Union Européenne au cours de l'histoire

L'Union européenne présente une grande diversité linguistique : rien que depuis le dernier élargissement, on compte désormais 20 langues officielles ou co-officielles dans les États membres, auxquelles s'ajoutent presque autant de langues non-officielles. Dans les autres pays du continent, on compte onze langues officielles et près de trente langues non officielles, soit un total d'une centaine de langues. (Siguan, 2004)

La Communauté économique européenne est établie par le traité de Rome de 1958, qui a créé un marché commun européen et affirmé que l'Union est fondée sur les principes de liberté, de démocratie et de respect des droits de l'homme, dans le respect des identités nationales de ses membres. Bien que le traité ne comporte pas d'objectifs linguistiques, il stipule que les langues de travail de l'Union sont déterminées à l'unanimité par les États membres. La Communauté a d'abord adopté les quatre langues officielles des pays signataires : le français, l'allemand, le néerlandais et l'italien comme langues de travail, puis a maintenu le même principe lors des élargissements successifs, de sorte qu'avant le dernier élargissement, il y avait onze et depuis lors vingt langues officielles et de travail.

Si on examine les différentes politiques linguistiques de l'Union européenne à travers l'histoire, la première à être mentionnée est la *Convention culturelle européenne* de 1954. Selon ce texte, chaque partie contractante s'engage à :

- a) Encourager parmi ses habitants l'étude des langues, de l'histoire et de la civilisation des autres Parties contractantes et à leur fournir les moyens d'effectuer sur son territoire des études de même nature ; et
- b) À s'efforcer de développer l'étude de sa ou de ses langues, de son histoire et de sa civilisation sur le territoire des autres Parties contractantes et à offrir aux habitants de ces dernières la possibilité de poursuivre des études analogues sur leur territoire.

En 1991 est publié *Transparence et cohérence dans l'apprentissage des langues en Europe : objectifs, évaluation, certification* où Rüschiikon indique le point de départ pour le développement du CECR. En 1994, le Centre Européen pour les Langues Vivantes (CELV-www.ecml.at) a été créé à Graz, en Autriche, pour soutenir les activités du Conseil de l'Europe à Strasbourg. Le Centre est responsable de la formation, de la recherche et de la mise en œuvre des politiques développées au sein de l'Union.

Ainsi, en 1997, la conférence finale du projet « Apprendre les langues pour une nouvelle Europe » a été présentée, introduisant le concept de plurilinguisme par opposition au multilinguisme. De cette année-là à 2001, les « politiques linguistiques pour une Europe multilingue et multiculturelle » ont été mises en œuvre et, en 2001, le Conseil de l'Europe a officiellement lancé le CECR.

Enfin, en 2005, l'Union européenne et le CEDECOF ont lancé Europass, qui est un passeport linguistique basé sur le « Portfolio européen des langues » du Conseil de l'Europe. Depuis cette année-là et jusqu'en 2010, plusieurs projets sur l'acquisition des langues pour les migrants et les adultes ont été menés à bien, et en 2005, un groupe de haut niveau sur le multilinguisme composé de 11 experts a été créé pour accroître la motivation pour l'apprentissage des langues.

C'est ainsi que le document De la diversité linguistique à l'éducation multilingue : un guide pour le développement des politiques linguistiques éducatives en Europe a été créé en 2007.

Plus récemment, en 2012, s'est tenu le séminaire intergouvernemental dont l'objectif principal a été de relever le défi des classes multilingues en construisant des répertoires multilingues, en gérant les transitions et en développant les compétences dans les langues d'enseignement. C'est également en 2017 que s'est tenu le sommet de l'Espace européen de l'éducation sur les droits sociaux, qui a fixé l'objectif de disposer de deux langues en plus de la langue maternelle d'ici 2025. En 2018, le « volume additionnel du CEC a été publié, qui comprend de nouveaux descripteurs complétant le cadre européen commun de référence : apprentissage, enseignement, évaluation et conférence de lancement. »

2.2 Politique linguistique de l'UE : la Charte des droits fondamentaux

Les principales institutions européennes insistent sur le fait que les coûts du multilinguisme ne sont pas significatifs par rapport aux avantages qu'il apporte. En outre, l'économie multilingue présente de multiples avantages, car elle rend l'UE plus compétitive grâce aux compétences linguistiques de ses citoyens. (Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, s.d.)

La Charte des droits fondamentaux est une déclaration des droits adoptée le 7 décembre par l'Union européenne. En particulier, le traité de Lisbonne de 2007 mentionne la Charte dans l'article sur les droits fondamentaux et vise à lui donner une force juridique contraignante. Elle rassemble en un seul texte l'ensemble des droits civils, politiques, économiques et sociaux des citoyens européens et de toute personne vivant sur le territoire de l'Union. Le texte se compose de 54 articles précédés d'un court préambule et les droits sont regroupés en six grands chapitres : Dignité, Liberté, Égalité, Solidarité,

Citoyenneté et Justice. En outre, un septième chapitre contenant les dispositions finales est ajouté.

Ils sont fondés sur les droits et libertés fondamentaux reconnus par la Convention européenne des droits de l'homme, les traditions constitutionnelles des États membres de l'UE, la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe et la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, ainsi que d'autres conventions internationales auxquelles l'UE ou ses États membres sont parties.

La Charte des droits fondamentaux de l'Union a été rédigée par une convention composée d'un représentant de chaque pays de l'UE et de la Commission européenne, ainsi que de membres du Parlement européen et des parlements nationaux. Il a été formellement adopté à Nice en décembre 2000 par le Parlement européen, le Conseil et la Commission. Depuis décembre 2009 et l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, la Charte des droits fondamentaux de l'Union a la même force juridique contraignante que les traités.

En outre, la Charte a servi de référence pour le travail de l'Agence des droits fondamentaux, qui a été créée en février 2007 avec trois responsabilités principales : collecter des informations et des données, conseiller l'Union européenne et ses États membres et stimuler le dialogue avec la société civile pour sensibiliser aux droits fondamentaux.

a) Les buts et objectifs de la politique linguistique du conseil européen

Le « Conseil de la coopération culturelle », créé en 1962, a fait de l'enseignement des langues vivantes l'un de ses principaux objectifs. En 1965, une « Section des langues vivantes » est créée au sein du Secrétariat du Conseil de l'Europe. (Conseil de l'Europe, 2022)

Le Conseil de l'Europe réalise ses activités de promotion de la diversité linguistique et de leur apprentissage dans le domaine de l'éducation dans le cadre de la Convention culturelle européenne (1954), dont l'article 2 invite les États signataires à promouvoir l'enseignement et l'apprentissage de leurs langues respectives. C'est dans l'esprit de cet article, et en réponse à l'évolution des besoins et des priorités des États Membres, que les activités du Conseil de l'Europe dans le domaine de la politique linguistique éducative se sont développées depuis 1962.

Sensible au souci des Etats membres d'avoir une approche globale de l'enseignement des langues orientée vers le multilinguisme, le Conseil de l'Europe a imaginé une forme d'assistance individualisée : les Profils de politiques linguistiques éducatives.

L'objectif était d'offrir aux autorités nationales, régionales ou locales la possibilité de procéder à une auto-évaluation de leur politique d'enseignement des langues dans un esprit de dialogue avec les experts du Conseil de l'Europe (une équipe différente pour chaque « Profil », afin de fournir une expertise appropriée), avec la participation de praticiens et de la société civile.

En 2010, un forum politique intergouvernemental a été organisé à Genève pour sensibiliser toutes les parties prenantes et faire connaître le grand projet sur les langues de scolarisation, qui est au cœur de la Plate-forme pour l'éducation multilingue et interculturelle.

b) Définition du plurilinguisme

Le plurilinguisme remonte à plusieurs années. Dans le livre *Plurilinguisme, interculturalité et emploi : défis pour l'Europe* (p.25), l'empereur Auguste disait : "Parvenir à l'unité entre une langue, une nation, un État et un territoire, ce rêve dangereux du nationalisme extrême qui remonte au XIXe siècle a été la cause ou le prétexte de bains de sang dont le dernier en date en Europe date de dix ans. La souveraineté peut portant s'exprimer par d'autres guises que le monolinguisme. " (Kremp, 2018)

Nous tenons également à souligner la nuance entre le multilinguisme et le plurilinguisme : selon les linguistes et les chercheurs, les définitions varient et elles évoluent aussi au fil du temps. Le plurilinguisme est la capacité d'une personne à employer plus d'une langue tandis que le multilinguisme est la présence des langues sur un territoire donné. Ainsi, les livres multilingues offrent un espace dans lequel coexistent plus d'une langue, à l'image d'une classe d'élèves venus de différents pays, riches de plusieurs cultures, ayant des langues maternelles autres que le français, et réunis dans l'école pour apprendre en français. (D'Aligny, 2009)

Le domaine de l'éducation est le plus touché par le multilinguisme, car il y a confusion entre les langues de service et les langues de culture. Aujourd'hui, la langue est souvent prise pour un instrument et lorsque cela se produit, la langue cesse d'être un objet

d'étude et n'est plus enseignable par elle-même. En ce qui concerne la langue secondaire, l'offre diminue, dans la mesure où il était autrefois possible d'étudier trois ou quatre langues autre que l'anglais, alors qu'aujourd'hui, l'offre se limite à deux, et l'une d'entre elles est l'anglais.

En ce qui concerne les étudiants plurilingues, ils finissent souvent leurs études avec une compétence trilingue ou quadrilingue, ce qui leur donne les armes les plus efficaces pour postuler avec succès aux meilleures universités et emplois.

c) Le cadre européen de référence et son utilité

Comme mentionné sur le site web du Conseil européen, « Le Cadre européen commun de référence pour les langues : apprendre, enseigner, évaluer (CECR) a été conçu dans l'objectif de fournir une base transparente, cohérente et aussi exhaustive que possible pour l'élaboration de programmes de langues, de lignes directrices pour les curriculums, de matériels d'enseignement et d'apprentissage, ainsi que pour l'évaluation des compétences en langues étrangères » (Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR) , 2022)

Le volume d'accompagnement du CECR élargit le champ de l'enseignement des langues, reflétant les développements académiques et sociétaux depuis la publication du CECR en 2001.

Il présente les principaux aspects du CECR pour l'enseignement et l'apprentissage dans un format convivial et contient l'ensemble complet des descripteurs étendus du CECR, qui remplace celui de 2001. Ce volume a été de plus en plus étendu, tant sur le plan social qu'académique, dans le cadre de l'enseignement des langues. Elle a progressé à tel point qu'elle couvre des sujets allant de l'interaction en ligne aux compétences en langue des signes, qui sont désormais sans distinction de sexe.

Le CECRL peut être appliqué à n'importe quelle langue européenne et sa principale fonction est de mesurer les compétences et les capacités linguistiques d'une langue donnée chez des locuteurs non natifs. Dans le monde professionnel d'aujourd'hui, la certification de ce système est requise comme preuve de la maîtrise de n'importe quelle langue du CECRL, y compris l'allemand, l'anglais, le français ou toute autre langue européenne qui a été étudiée.

Il s'agissait d'une étape très importante, étant donné que le but du Conseil de l'Europe est de protéger la diversité linguistique et culturelle, de promouvoir l'éducation multilingue et interculturelle, de renforcer le droit à une éducation de qualité pour tous et de favoriser le dialogue interculturel, l'inclusion sociale et la démocratie. (Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR), 2022)

❖ *Utilisations*

Le Cadre européen commun de référence serait utilisé principalement pour : (Conseil de l'Europe)

- « Développer des programmes d'apprentissage des langues qui prennent en compte :
 1. Les connaissances antérieures acquises notamment entre le primaire, le secondaire, le supérieur et la formation continue.
 - Les objectifs
 - Le contenu
 2. Organiser la certification des langues sur la base de :
 - Examens définis en termes de contenu
 - Des critères d'évaluation formulés en termes de résultats positifs, plutôt que de mettre en évidence les lacunes
 3. Appliquer l'apprentissage autodirigé qui consiste à :
 - Développer la conscience de l'apprenant de l'état actuel de ses connaissances et de ses compétences
 - i. Habituer l'apprenant à se fixer des objectifs valables et réalistes
 - ii. Leur apprendre à choisir les matériaux
 - iii. Une formation à l'auto-évaluation. »

❖ *Typologie des programmes d'apprentissage et des certifications*

Les programmes d'apprentissage et les qualifications peuvent être :

- Globaux : fassent progresser l'apprenant dans tous les domaines de la compétence linguistique et communicative.
- Modulaires : développent les compétences de l'apprenant dans un domaine limité et dans un but précis.

- Pondérés : accordent une importance particulière à l'un ou l'autre aspect de l'apprentissage et aboutir à un « profil » dans lequel les connaissances et les compétences de l'apprenant se situent à des niveaux plus ou moins élevés.
- Partielles : ne soutent que certaines activités et compétences et en négliger d'autres. (Conseil de l'Europe)

❖ *Des qualifications adaptées*

En examinant le rôle du Cadre commun dans les niveaux avancés d'apprentissage des langues, il est important de tenir compte de l'évolution des besoins des apprenants et du contexte dans lequel ils vivent, étudient et travaillent. Il existe un besoin de qualifications générales au-delà du niveau seuil qui peuvent être positionnées par rapport au cadre commun, à condition que ces qualifications soient bien définies, adaptées aux situations nationales et couvrent de nouveaux domaines, notamment culturels et plus spécialisés. (Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR), 2022)

❖ *Critères du cadre commun européen*

Pour parvenir à ses objectifs, le cadre européen commun doit être suffisamment exhaustif, transparent et cohérent. (Conseil de l'Europe)

Par *suffisamment exhaustif*, nous entendons que le Cadre européen commun de référence spécifie l'éventail complet des connaissances, des compétences et de l'utilisation des langues et que chaque utilisateur peut décrire ses objectifs. Le Cadre européen commun devra faire la distinction entre les différentes dimensions prises en compte dans la description des compétences linguistiques et fournir un ensemble de points de référence (niveaux ou échelles) pour évaluer les progrès de l'apprentissage.

Il convient de ne pas oublier que le développement de la compétence en matière de communication prend en compte des dimensions autres que purement linguistiques, telles que la conscience socioculturelle, les aspects imaginatifs et affectifs.

Transparent implique que l'information soit clairement formulée et expliquée, accessible et facilement compréhensible pour les personnes concernées.

Cohérent indique que l'analyse proposée ne contient pas de contradictions internes. Dans le cas des systèmes éducatifs, la cohérence exige des relations harmonieuses entre

ses éléments, tels que : l'identification des besoins, la détermination des objectifs, la définition des contenus, la sélection ou la production de matériels, le développement de programmes d'enseignement/apprentissage, le choix des méthodes d'enseignement/apprentissage à utiliser, l'évaluation et le contrôle.

Selon la même source, la construction d'un cadre exhaustif, transparent et cohérent pour l'apprentissage et l'enseignement des langues n'implique pas nécessairement l'adoption d'un ensemble unique de normes. En revanche, le cadre commun doit être ouvert et flexible pour pouvoir être appliqué à des situations particulières avec des adaptations appropriées. Le cadre devrait donc être :

- Polyvalent : il peut être utilisé à toutes les fins possibles dans la planification et la fourniture des ressources nécessaires à l'apprentissage dans un domaine donné.
- Flexible : il peut être adapté à différentes conditions
- Ouverte : elle peut être étendue et affinée
- Dynamique : il sera en constante évolution en fonction des réactions de l'utilisateur
- Convivial : il doit être présenté de manière à être directement compréhensible et utilisable par le public cible.
- Non dogmatique : elle n'est pas irrévocablement et exclusivement attachée à l'une des théories ou pratiques de la linguistique ou des sciences de l'éducation.

2.3 L'enseignement des langues étrangères dans l'Union Européenne

Selon la revue internationale de l'éducation de Sèvres, bien que les États membres de l'Union européenne soient attachés à leurs prérogatives en matière d'éducation, il faut reconnaître que l'enseignement des langues étrangères dans les systèmes éducatifs s'inscrit de plus en plus dans une dynamique européenne. (Pilhion, 2008)

La connaissance de plusieurs langues en plus de la langue maternelle devient une exigence de plus en plus importante pour de nombreux Européens, en particulier les jeunes, tant dans la vie quotidienne que dans la vie professionnelle : pour l'ouverture au monde, pour le dialogue interculturel, pour la tolérance, pour la mobilité pendant la

formation et sur le marché du travail, pour la construction de la société de la connaissance ou pour atteindre un bon niveau de compétitivité. De nombreux Européens s'accordent désormais à dire que chaque citoyen devrait maîtriser au moins une, voire deux, langues étrangères en plus de sa langue maternelle, et les systèmes éducatifs doivent contribuer à relever ce défi. Le multilinguisme est l'un des fondements de l'Union européenne et elle s'est construite sur le respect de cette diversité.

Presque tous les pays proposent l'enseignement obligatoire d'une langue étrangère vivante et la plupart proposent deux langues obligatoires, voire l'enseignement d'une troisième langue facultative. Cependant, ces deux langues vivantes ne sont pas toujours prises en compte dans le certificat de fin d'études. C'est généralement le cas pour la première langue (LV1). Et dans de nombreux pays, les tests sont encore assez traditionnels, et les compétences orales ne sont pas nécessairement évaluées.

L'anglais comme langue étrangère est désormais dominant dans la plupart des systèmes éducatifs des pays non anglophones. Certains pays, comme la Suède, tendent même à considérer son enseignement comme une partie intégrante des compétences de base, ce qui signifie que l'anglais n'est plus considéré comme une langue étrangère au même titre que les autres langues. La position de deuxième langue est partagée entre le français, l'allemand et, dans une moindre mesure, l'espagnol et le russe.

a) Promotion et projets sur l'acquisition de la langue pour les migrants et adultes

Comme mentionné dans Extramiana Claise (s.d.), le Conseil de l'Europe traite de la question des migrations, et en particulier de l'emploi des migrants, depuis 1968. (Extramiana & Van Aermaet).

La langue est à la base de nombreux débats sur les problèmes posés par la migration, tels que l'intégration et le maintien de la cohésion sociale. De plus, la question de l'accès des migrants à l'éducation et à la formation est essentielle, comme le stipule l'article 14.2 de la Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant (1977) du Conseil de l'Europe : « ... pour favoriser l'accès aux écoles d'enseignement général et professionnel ainsi qu'aux centres de formation professionnelle, l'Etat d'accueil facilite l'enseignement de sa ou de ses langues en faveur des travailleurs migrants et des membres de leurs familles ». (Conseil de l'Europe, 1977)

Le développement de toute politique d'intégration linguistique liée aux immigrants adultes doit tenir compte des contextes et des expériences et connaissances linguistiques que chacun peut avoir. Par conséquent, dans ce cas, il serait plus approprié d'avoir une formation aussi personnalisée que possible en fonction des ressources disponibles. En outre, les objectifs de chaque formation varient en fonction de chaque groupe de migrants : réfugiés, résidents ou travailleurs à long ou moyen terme, nouveaux arrivants, etc. De même, de nombreux facteurs doivent être pris en compte, tels que les acquis des immigrants, la nature de leur formation professionnelle et le contenu de leur formation, qui peut être dans des langues acquises par apprentissage ou dans des langues nationales/officielles européennes (allemand, anglais, espagnol ou français). (Extramiana & Van Aermaet)

Le Conseil de l'Europe a développé le Portfolio européen des langues (PEL) parallèlement au CECR pour soutenir l'apprentissage autonome. Dans ce contexte, ceux qui apprennent ou ont appris une langue, que ce soit à l'école ou en dehors, peuvent enregistrer et réfléchir à leurs expériences d'apprentissage linguistique et culturel. Il a été spécialement conçu pour être utilisé par les migrants adultes et comporte trois composantes obligatoires :

- Un passeport linguistique, qui présente le profil linguistique de l'apprenant.
- Une biographie langagière, qui sert de base à la réflexion sur l'apprentissage et l'utilisation des langues et se concentre sur la fixation d'objectifs et l'auto-évaluation, les stratégies d'apprentissage, la dimension interculturelle de l'apprentissage des langues et le multilinguisme. En d'autres termes, il est axé sur la capacité à communiquer dans au moins deux langues, quel que soit le niveau de compétence.

Un portfolio, dans lequel le titulaire rassemble des échantillons de travaux reflétant son niveau de compétence et ses expériences interculturelles. (Núñez Cortés, 2009)

D'autre part, le site officiel de l'Union européenne met en avant le programme de mobilité pour les apprenants adultes et le personnel de l'éducation des adultes. Il s'agit d'un programme financé par Erasmus+ qui soutient les prestataires de services d'éducation des adultes et d'autres organisations actives dans ce domaine qui souhaitent

organiser des activités de mobilité éducative pour les apprenants adultes et le personnel de l'éducation des adultes. (Comisión Europea, web oficial, 2022)

L'éventail des activités qui peuvent en bénéficier est large, comme l'apprentissage par observation et les cours de développement professionnel pour le personnel, la mobilité individuelle et collective pour les apprenants adultes ayant moins d'opportunités et les experts invités, entre autres. (European Commission, 2022)

La communication de la Commission de 2006 sur l'éducation et la formation tout au long de la vie « Il n'est jamais trop tard pour apprendre » souligne l'importance de l'éducation et de la formation des adultes comme moyen d'apprentissage tout au long de la vie. Elle joue un rôle clé dans le développement de la citoyenneté et des compétences. Ce plan d'action se concentre sur les personnes défavorisées par un faible niveau d'alphabétisation et de numératie et une faible capacité à travailler et à s'intégrer avec succès sur le marché du travail.

Le plan d'action tient pour acquis la nécessité d'un système d'éducation et de formation des adultes accessible et de grande qualité, compte tenu des défis que l'Europe devra relever dans les années à venir : réduire les pénuries de main-d'œuvre dues à l'évolution démographique ; s'attaquer au problème du nombre toujours élevé de jeunes quittant prématurément l'école ; réduire les pénuries de main-d'œuvre dues à l'évolution démographique ; s'attaquer au problème de la persistance d'un nombre élevé de jeunes quittant prématurément l'école ; réduire le problème persistant de la pauvreté et de l'exclusion sociale parmi les groupes marginalisés ; accroître l'intégration des immigrants dans la société et sur le marché du travail, augmenter la participation aux activités d'éducation et de formation tout au long de la vie et, en particulier, s'attaquer au fait que la participation à ces activités diminue après 34 ans. (Commission Européenne, 2010)

b) Outils d'autoévaluation

Concernant les outils d'auto-évaluation développés par les institutions européennes, plusieurs peuvent être mentionnés :

- I. *Dialang* : est l'un des systèmes d'évaluation développés avec le soutien du programme Socrates de la Commission européenne et géré par l'Université de Lancaster. Il est basé sur le Cadre européen commun de référence pour les

langues et comprend des tests de lecture, d'écriture, de compréhension, de grammaire et de vocabulaire dans 14 langues européennes. (TodoELE)

- II. *Portfolio Européen des Langues (PEL)* : est un document personnel promu par le Conseil de l'Europe, dans lequel les apprenants en langues peuvent consigner leurs expériences d'apprentissage linguistique et culturel et leurs réflexions sur celles-ci. Il se compose de trois parties : le Passeport de langues, la Biographie linguistique et le Dossier. (ePEL. Portfolio Europeo de las Lenguas, 2022)
- III. *Europass* : est un dossier personnel de cinq documents que les citoyens peuvent utiliser sur une base volontaire pour communiquer et présenter de manière claire et simple les compétences, les qualifications et les certifications qu'ils ont acquises tout au long de leur vie dans toute l'Europe, lorsqu'ils souhaitent rechercher un emploi ou demander l'admission à un programme d'éducation ou de formation. Ses objectifs sont principalement de contribuer à communiquer efficacement les qualifications et compétences professionnelles, d'établir un cadre européen unique pour promouvoir la transparence de celles-ci et de faciliter la mobilité professionnelle des étudiants, des volontaires et des travailleurs en Europe. (Europass - Portfolio Europeo de las Lenguas, 2021)

2.4 Multilinguisme : Les politiques linguistiques éducatives en Europe

Les projets menés par le Conseil de l'Europe dans le domaine des politiques linguistiques éducatives ont conduit à l'élaboration de recommandations adoptées par son Comité des Ministres et son Assemblée parlementaire (APCE) et à la fourniture de documents de référence, de guides de programmes et d'outils aux États membres et aux autres utilisateurs (formateurs, enseignants, organisations nationales et internationales, etc.) Un grand nombre de ressources sont disponibles sur des sites web spécialisés. En outre, sur demande des États ou des régions, des « profils » de politique linguistique éducative ont été élaborés au niveau national ou plus local avec l'aide d'équipes internationales mises en place par le Conseil de l'Europe. (Politique linguistique éducative du Conseil de l'Europe, s.d.)

Le Centre européen pour les langues vivantes (CELV) à Graz (Autriche) a apporté une contribution importante à la collaboration européenne dans le domaine des langues.

Grâce à ses programmes à moyen terme, le CELV a permis la production et la diffusion de travaux et d'outils innovants, l'établissement de communautés de pratique internationales et la création de réseaux internationaux de professionnels en langues qui ont favorisé les échanges en matière de recherche et de pratique.

3. Domaines idiomatiques dans les entreprises

3.1 Que fait l'Union Européenne pour promouvoir le multilinguisme ?

Heureusement, au fil des années, nous, les humains, évoluons et élargissons nos relations et nos connaissances. Au siècle actuel, nous nous trouvons pleinement immergés dans une globalité mondiale, qui comprend la somme de toutes les activités qu'une société développe. Si nous prenons le temps d'y réfléchir, nous comprenons l'une des meilleures raisons pour lesquelles le multilinguisme est si important. (European Commission, 2022)

La devise de l'UE elle-même dit « Unie dans la diversité ». Cette devise fait référence à l'importance des compétences linguistiques qui permettent d'ouvrir des portes entre les pays, de rapprocher les gens ou de renforcer les relations interculturelles, ce qui entraîne une amélioration des capacités d'emploi, de la mobilité et, bien sûr, de la compétitivité économique de l'UE.

Individuellement, chacun décide et prend les mesures qu'il juge appropriées pour progresser dans ce domaine, mais compte tenu de l'augmentation de la concurrence mondiale et du défi de mieux exploiter le potentiel de croissance durable de l'Europe, avec des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, la Commission européenne invite instamment les États membres à prendre des mesures supplémentaires pour promouvoir le multilinguisme individuel à grande échelle. (Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, Comité économique et social européen et au Comité des régions - Un nouveau cadre stratégique pour le multilinguisme, 2005)

3.2 Initiatives européennes en matière de langues

L'UE renforce et soutient cette vision en prenant les mesures recommandées dans la recommandation du Conseil concernant une approche globale de l'enseignement et de l'apprentissage des langues, notamment en collaborant avec les États membres et les principaux spécialistes de l'enseignement des langues afin de moderniser et de rationaliser l'enseignement des langues, et en renforçant son action en faveur d'une

élaboration des politiques fondée sur des éléments concrets, afin que la législation de l'UE soit plus efficace dans la fourniture de biens publics, tels qu'une société cohésive et multilingue. (Centre Européen pour les Langues Vivantes, Conseil de l'Europe, 2022)

Ces apports sont soutenus par des activités visant notamment à :

- La collaboration avec le Conseil de l'Europe et son Centre européen pour les langues vivantes, axée sur la promotion de l'innovation dans l'enseignement des langues.
- L'initiative RELANG, qui vise à aider les autorités éducatives à établir un lien entre les examens de langues et les niveaux de compétence définis dans le Cadre européen commun de référence pour les langues, ainsi qu'à soutenir les classes multilingues.
- La coopération avec les prestataires de services linguistiques des institutions européennes, et en particulier avec la Direction Générale de la Traduction et la Direction Générale de l'Interprétation de la Commission, pour promouvoir un enseignement et une formation appropriés des linguistes.
- L'attribution du Label européen des langues aux citoyens et aux projets encourageant le développement de techniques innovantes d'enseignement des langues.
- Enfin, il offre aux jeunes femmes la possibilité d'améliorer leurs compétences linguistiques en apprenant et en enseignant à l'étranger, ainsi que de soutenir la mobilité professionnelle et éducative. (European Commission, 2022)

Il est clair que le multilinguisme dans le secteur professionnel est un outil très puissant. Une entreprise qui en dispose aura plus de possibilités d'accéder à de nouveaux marchés et, par conséquent, à de nouvelles opportunités commerciales, tandis qu'un professionnel aura un éventail plus large de possibilités d'emploi en fonction de sa formation et de ses compétences. Néanmoins, les deux parties doivent être conscientes de tous ces avantages et promouvoir leur apprentissage et leur utilisation.

D'un point de vue professionnel, il faut promouvoir et mettre en œuvre des initiatives dans différents pays afin d'obtenir les résultats souhaités.

3.3 Du point de vue des affaires

Différentes études montrent, d'une part, que les entreprises sont peu conscientes des initiatives de l'UE en matière de multilinguisme ou de la manière d'exploiter cette capacité pour obtenir des résultats financiers positifs et, d'autre part, qu'elles ont tendance à se concentrer sur une perspective monolingue, alors qu'à notre avis, nous devrions certainement plaider en faveur du multilinguisme.

Lenguas que las PYME deberán adquirir o mejorar en los próximos tres años

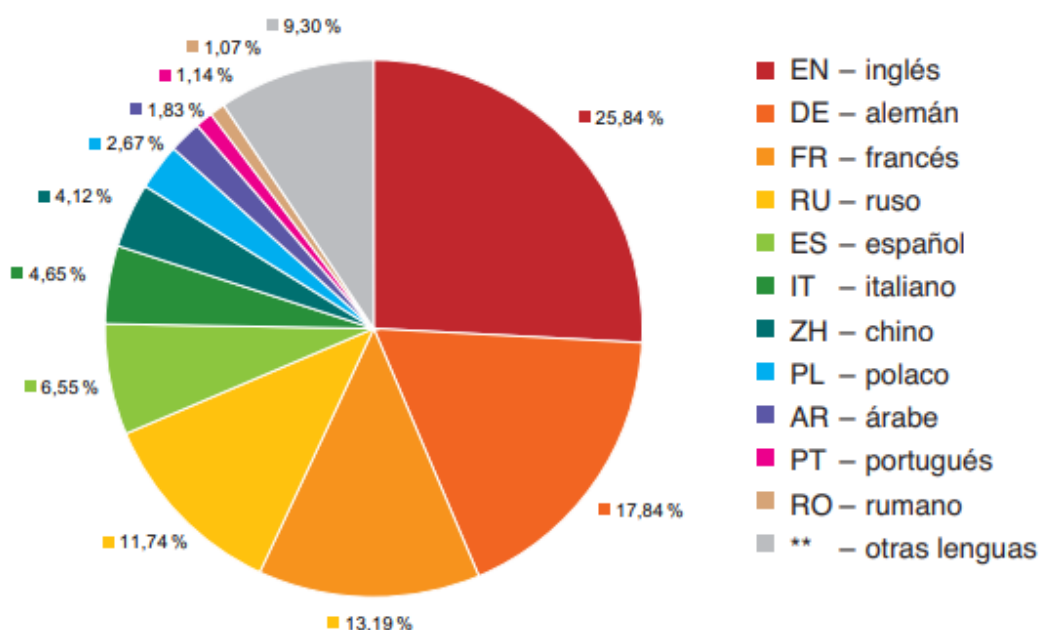


Figure 1. Langues que les PME devraient acquérir ou améliorer dans les trois prochaines années. (DG Educación y Cultura, 2008)

Un quart des PME considèrent qu'elles doivent encore améliorer leurs compétences en anglais. Toutefois, le français, l'allemand et le russe sont également très demandés. Le mandarin et les autres langues chinoises (ZH) sont très demandés par les multinationales. (DG Educación y Cultura, 2008)

Le rapport susmentionné indique que 11 % des PME de l'échantillon ont déclaré avoir perdu des contrats en conséquence directe de leur manque de compétences linguistiques et interculturelles. Les résultats macroéconomiques présentés dans l'étude suggèrent qu'il existe un potentiel considérable d'amélioration des performances à l'exportation des PME, à condition que les langues soient utilisées de manière stratégique. Plusieurs études nationales ont confirmé ce constat.

À la suite de l'analyse ci-dessus, on comprend que le monolinguisme entraîne la perte d'emplois ou d'opportunités commerciales, alors que le plurilinguisme ouvre un large éventail de possibilités, élargissant les marchés commerciaux à l'exportation. L'utilisation du plurilinguisme comme stratégie garantit ces résultats, comme le montrent les tableaux suivants. (DG Educación y Cultura, 2008)

Medida lingüística	Porcentaje aumento de las exportaciones como porcentaje de las ventas
Contratar personal con destrezas lingüísticas	16,6
Establecer una estrategia lingüística por adelantado	13,5
Contratar hablantes nativos	7,0
Trabajar con traductores profesionales	7,4

Figure 2. Avantages résultant du multilinguisme dans les entreprises. (Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture (Commission européenne), 2011)

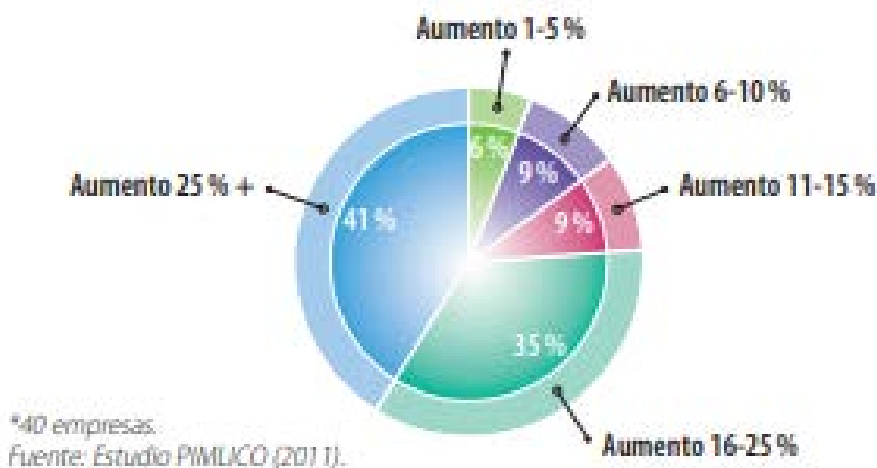


Figure 3. Avantages résultant du multilinguisme dans les entreprises. (Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture (Commission européenne), 2011)

Pour conclure, le tableau suivant montre les dix entreprises exportatrices les plus performantes et les techniques linguistiques les plus utilisées, selon l'étude de Pimlico :

Técnicas lingüísticas	IKO	Evricom	Filc	Golla Oy	Kart. Huber	Danfo	Nikwax	Steel-Press	Stendera	Tarmeko
1. Formación de idiomas para el personal	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2. Formación intercultural para el personal		+	+		+		+	+	+	+
3. Contratar personal con destrezas lingüísticas	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
4. Contratar hablantes nativos	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
5. Contratar agentes locales para cuestiones lingüísticas	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
6. Contratar a traductores/intérpretes profesionales	+	+	+		+	+	+	+	+	+
7. Planes de camaradería/ desplazamiento en comisión de servicios	+	+	+	+	+		+	+	+	
8. Cooperación con universidades		+	+		+		+	+		
9. Páginas web multilingües (3+ idiomas)	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
10. Adaptación cultural de las páginas web	+	+	+		+	+	+	+	+	+

Tableau 4. Entreprises exportatrices les plus performantes et les techniques les plus utilisées. (Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture (Commission européenne), 2011)

L'absence de compétences linguistiques dans les profils professionnels ne fait que réduire les opportunités au niveau individuel et augmente par conséquent la difficulté pour les entreprises de répondre à ces besoins.

3.4 Recommandations du Conseil et autres mesures visant à réaliser le multilinguisme

Après avoir expliqué et démontré l'importance du multilinguisme, on va maintenant examiner comment l'UE promeut ce concept en soulignant trois aspects :

Tout d'abord, pour contribuer à développer les compétences dont les citoyens et les entreprises de l'UE ont besoin sur le marché du travail actuel, la Commission européenne coopère avec les parties prenantes des secteurs de l'éducation et de l'emploi dans le cadre de « l'Agenda des compétences¹ ».

Deuxièmement, la Commission a coordonné une plateforme d'entreprises afin d'apporter une contribution au Réseau pour la promotion des stratégies linguistiques pour la compétitivité et l'employabilité (CELAN). L'objectif était d'identifier les besoins linguistiques des entreprises et des travailleurs de l'UE et de développer des outils pour répondre à ces besoins.

¹ Plate-forme européenne présentant des données claires, fiables et actualisées sur le marché du travail.
Fuente especificada no válida.

Troisièmement, le soutien financier. La plupart des financements européens proviennent du Fonds social européen, du Fonds européen de développement régional et, pour certains pays, du Fonds de cohésion. Cet argent est distribué par les autorités nationales dans le cadre de plans nationaux approuvés par la Commission européenne sur la base de priorités convenues en commun. Les projets d'intégration sur le lieu de travail qui comprennent des cours de langue et une compensation pour le temps de travail perdu peuvent bénéficier de ce financement. Le programme Leonardo da Vinci, qui vise la formation professionnelle, offre des opportunités intéressantes pour les entreprises. N'oublions pas le programme Erasmus, qui est très populaire parmi les étudiants d'aujourd'hui.

3.5 Stratégies européennes en faveur du multilinguisme

Selon (Constantin, 2009) « la diversité linguistique se constitue-t-elle en opportunité et contrainte, difficile à gérer mais indiscutablement source d'un riche potentiel économique et culturel...la présence d'un nombre croissant de locuteurs d'autres langues dans la société des États membres représente un potentiel économique considérable, qui doit être pleinement exploité et développé ».

Elle indique également que « en termes d'économie multilingue, les bénéficiaires des compétences linguistiques seraient les entreprises, notamment les entreprises de taille moyenne à forte croissance et créatrices d'emplois, qui sont les principaux moteurs de l'innovation, de l'emploi et de l'intégration sociale et locale dans l'Union. » De même, la main-d'œuvre et les consommateurs qui « ont accès à un large éventail de produits provenant de tous les États membres. » Il est également pertinent de noter que « les bénéficiaires travaillent dans tous les domaines économiques : vente, logistique, sous-traitage, relations publiques, marketing, communication, cinéma, publicité, journalisme, banque, tourisme, édition, justice, hôpitaux, services de police et d'immigration. »

Aussi la diversité linguistique se constitue-t-elle en opportunité et contrainte, difficile à gérer mais indiscutablement source d'un riche potentiel économique et culturel. Cet aspect est d'ailleurs mis en évidence par un groupe d'éminents spécialistes connues sous le nom de Groupe de Haut Niveau pour le Multilinguisme, qui constate dans un Rapport rendu au Commissaire pour le multilinguisme que « la présence d'un nombre croissant de locuteurs d'autres langues dans la société des États membres représente un potentiel

économique considérable, qui doit être pleinement exploité et développé. » (Constantin, 2009)

Comme le souligne pertinemment cet auteur, nos dirigeants européens ont un rôle clé à jouer pour transformer les langues en un facteur de compétitivité. En ce qui concerne la diversité des compétences linguistiques, ses principaux objectifs sont les mesures suivantes :

- « Soutenir l'offre et l'apprentissage d'un large éventail de langues pour permettre aux entreprises, en particulier aux petites et moyennes entreprises, d'élargir leur accès à l'ensemble des marchés mondiaux et en particulier aux marchés émergents ;
- Encourager une plus grande prise en compte des compétences linguistiques dans l'évolution de la carrière des employés, en particulier dans les petites et moyennes entreprises ;
- Recourir aux Fonds structurels européens, si nécessaire, afin de fournir des cours de langue spécifiques dans le cadre de la formation professionnelle continue et de l'éducation des adultes
- Mettre en valeur et utiliser les compétences linguistiques des citoyens issus de l'immigration comme moyen de renforcer à la fois le dialogue interculturel et la compétitivité économique. »

De cette manière, les langues permettent aux entreprises d'accéder à de nouveaux marchés et favorisent le développement de la carrière des employés. Dans le même temps, toute entreprise qui ne relève pas ce défi risque la dévalorisation. Compte tenu de tous les développements en matière de langues dans l'UE, la question se pose de savoir si les employeurs sont conscients de l'impact réel des langues sur leurs activités. Il y a des entreprises qui ignorent ce genre d'informations tout simplement parce qu'elles ne leur parviennent pas et qu'il n'existe pas de statistiques ou d'études pouvant illustrer les variations économiques sous l'effet des langues.

Les langues étrangères pour les affaires ont d'abord fait l'objet d'un débat. L'existence d'une politique linguistique dans les entreprises a fait l'objet de l'une des premières

conférences sur le thème des langues dans les entreprises. Il convient également de mentionner l'une des premières conférences sur ce sujet où, à la question de savoir si les entreprises ont une politique linguistique, 94% des entreprises françaises à vocation internationale ont estimé que le français était la langue dominante, tandis que plus de la moitié des entreprises interrogées ont déclaré que l'anglais facilitait les affaires.

En outre, selon (Journal officiel de l'Union européenne, 2008) les stratégies européennes en faveur du multilinguisme sont les suivantes :

- « Promouvoir le multilinguisme dans le but de renforcer la cohésion sociale, le dialogue interculturel et la construction européenne.
- Renforcer l'apprentissage des langues tout au long de la vie.
- Mieux valoriser le multilinguisme comme atout pour la compétitivité de l'économie européenne et la mobilité et l'employabilité des personnes.
- Promouvoir la diversité linguistique et le dialogue interculturel en renforçant le soutien à la traduction afin de favoriser la diffusion des idées et des savoirs et la circulation des œuvres en Europe et dans le monde.
- Promouvoir les langues de l'Union européenne dans le monde. »

Pour conclure, on peut constater que l'Union européenne encourage et promeut le multilinguisme, tant au niveau professionnel individuel qu'au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, nous nous concentrons sur le niveau de l'entreprise, ce qui soulève la question si les entreprises prennent en compte l'importance de cette stratégie commerciale multilingue.

3.6 Les politiques linguistiques dans les entreprises

a) Quelle est la politique linguistique d'une entreprise ?

« Les entreprises doivent prendre des décisions et définir des stratégies impliquant des langues dans un large éventail de domaines, soit en interne, dans les différents organes de décision, de coordination et de réflexion ; dans leurs activités de recherche et développement ; et dans leurs activités de recherche et de développement ; Avec ses fournisseurs, avec ses clients/utilisateurs ; Sur son ou ses sites web ; Dans ses activités de promotion, de vente et d'exportation ; Dans ses stratégies de communication avec les

médias ; En ce qui concerne le recours à la traduction ou aux interprètes professionnels, etc. [...] » (Jean Claude, 2015)

Cet ensemble d'options doit être coordonné de manière à présenter certaines formes de cohérence et à établir certaines règles pour la communication interne et externe, sous ses formes orale et écrite. (Jean Claude, 2015)

Afin qu'une entreprise soit considérée comme ayant une bonne stratégie linguistique, elle devrait respecter différents facteurs : (Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture (Commission européenne), 2011)²

1. Les appels, les courriels, les télécopies ou les lettres en langues étrangères sont pris en charge immédiatement ou transmis à une personne formée pour répondre avec précision et rapidité.
2. L'employé donne la priorité aux communications dans une autre langue selon qu'elles sont urgentes ou non.
3. On fait appel à des traducteurs professionnels lorsque tous les contrats doivent être vérifiés.
4. La société recrute des ressortissants étrangers et des étudiants d'autres pays comme stagiaires, et fait appel à des agents locaux pour les questions linguistiques.
5. L'entreprise propose régulièrement des formations de sensibilisation aux langues et aux cultures, des formations intensives pour la préparation de salons à l'étranger, le détachement de salariés, l'accueil de travailleurs étrangers, etc.
6. Les barrières linguistiques et culturelles potentielles sont identifiées et abordées dès la phase de planification et à nouveau pendant le processus de travail.

² Traduit par nous

7. Les aspects linguistiques et culturels sont traités avec compétence dès le premier contact, en passant par le développement du produit, l'emballage, l'expédition et le service après-vente.
8. Le site web est culturellement adapté et les clients peuvent trouver sans effort ce dont ils ont besoin et se sentir respectés lorsqu'ils parcourent le contenu.

Los idiomas más hablados en el mundo en 2021

(hablantes y hablantes nativos, en millones)

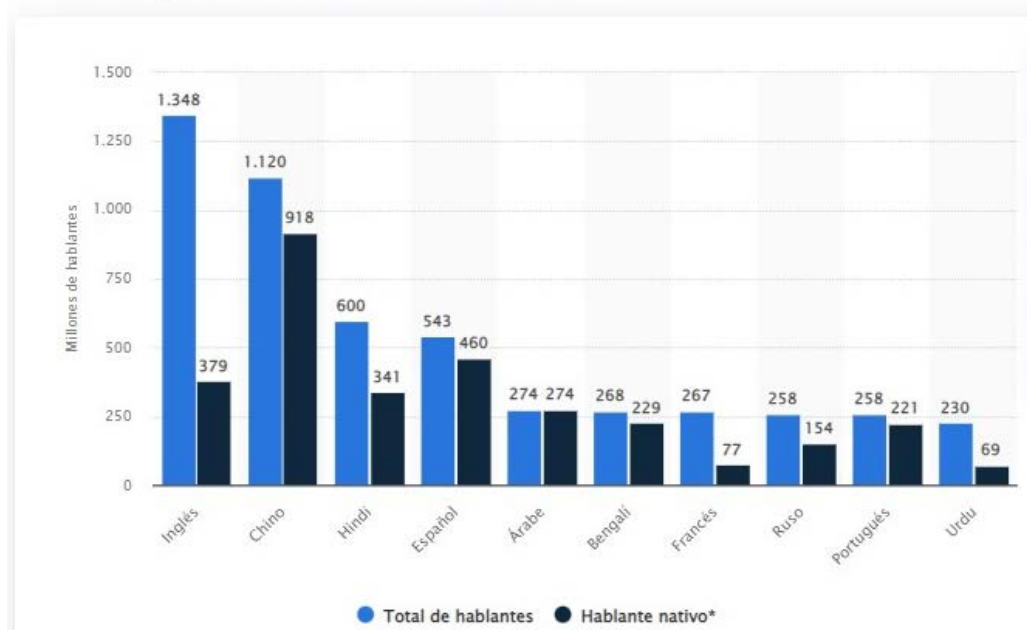


Figure 5. Les langues les plus parlées dans le monde en 2021 (Estatista, 2021)

Il est avéré que l'utilisation d'une seule langue étrangère commune prive les entreprises de leur personnalité nationale, qui peut être déterminante dans les échanges économiques. L'usage de l'anglais est de plus en plus fréquent, même dans les entreprises binationales franco-allemandes. Ces décisions sont liées à la culture d'entreprise partagée. Nous ne pouvons pas non plus exclure l'hypothèse que ces choix soient principalement de nature idéologique. Un bon exemple serait l'utilisation d'un terme anglais alors qu'il existe un terme italien. (Beacco, 2015)

b) Principes pour les politiques linguistiques des entreprises : le multilinguisme

La communication verbale dans les langues nationales ou régionales permet de transmettre des informations sur l'entreprise et ses produits. Mais, surtout, il permet de les élaborer dans des interactions orales-collaboratives la mise au point successive d'un texte écrit par différents scripteurs. Ces conversations sont des espaces fondamentaux

pour la créativité et la discussion. La bonne maîtrise d'une ou plusieurs de ces langues est essentielle, car elle est un facteur crucial dans les discussions et les négociations avec les consommateurs, les clients ou les utilisateurs. Une maîtrise suffisante d'une langue nationale ou régionale par le personnel constitue donc une valeur ajoutée pour l'entreprise.

c) Exigences linguistiques dans différents secteurs

Afin de comprendre l'importance d'avoir une politique multilingue dans l'entreprise, voici une étude des exigences linguistiques dans les différents secteurs. Comme mentionné auparavant, nous vivons un processus constant de croissance et de mondialisation, dans lequel la recherche, le développement et l'innovation jouent un rôle important afin d'atteindre un niveau de compétitivité adéquat. Et l'une des exigences pour atteindre cette compétitivité est axée sur la connaissance de l'information à tous les niveaux, y compris les agents internes et externes. (Molina-Cobo, Sorrosal-Forradellas, & Vidal-Suñé, 2019)

Cela exige non seulement des compétences techniques, mais aussi des compétences linguistiques et de communication.

L'enquête DYLAN, financée par la Commission européenne, a montré dans quelle mesure les locuteurs jouent avec les ressources des langues qu'ils maîtrisent et comment ils sont capables d'adapter leur répertoire en fonction du contexte et des objectifs qu'ils poursuivent. Enfin, une récente enquête auprès des entreprises françaises sur leurs besoins en langues étrangères montre que :

- Une entreprise sur deux recherche la connaissance d'une langue étrangère lors du recrutement
- L'anglais est incontournable, mais 2 offres d'emploi sur 5 exigent la maîtrise de deux langues.
- Une entreprise sur deux dit tenir compte de l'expérience de mobilité des candidats à un emploi.
- L'anglais est la langue la plus utilisée (79%), mais l'allemand est à 39%, l'italien à 21% et de nombreuses autres langues. Le tableau ci-dessous

représente ces données, n prenant comme exemple les salariés français ; (Beacco, 2015)

Pour mettre en pratique ce qui précède, les données du rapport « Analyse des besoins des employeurs français en termes de compétences en langues étrangères » seront mises en évidence. Cette étude s'appelle LEMP (Langues et employabilité) et a été réalisée par un consortium (Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, CIEP, Céreq-IREDU, Onisep, CCI France) avec une un partenaire associé (Erasmus+ France et Agence pour la formation professionnelle).

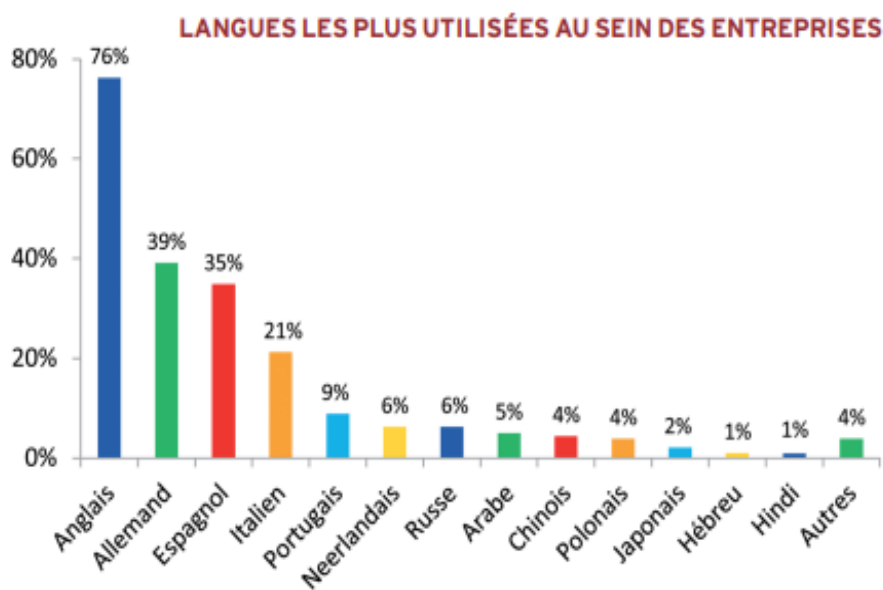


Figure 6. 6. Étude de la demande de diversité linguistique dans les entreprises (Chancelade, et al., 2016)

Ce graphique montre clairement que les langues étrangères sont essentielles pour le recrutement des employés par les entreprises. La connaissance des langues étrangères favorise non seulement la promotion et la mobilité, mais entraîne également une augmentation de salaire, sans parler des innombrables avantages liés à la progression de carrière. (Commission européenne, 2007)

Pai ailleurs, DYLAN a réalisé une enquête sur l'influence du multilinguisme sur les personnes et les résultats sont les suivants :

Pensez-vous que le multilinguisme a une influence positive, négative ou aucune influence sur la capacité d'une personne à...

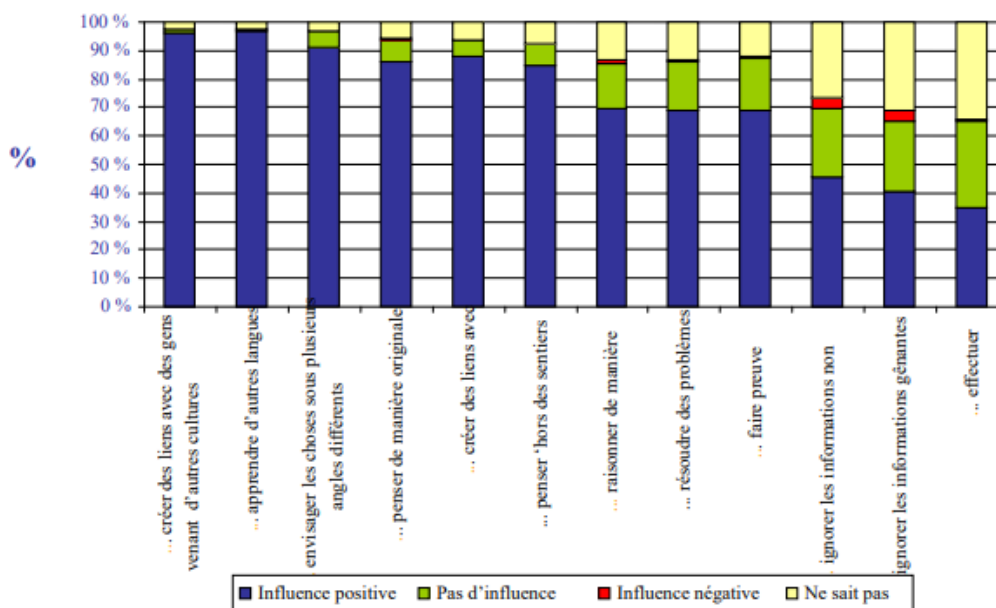


Figure 7. Étude de l'influence du multilinguisme sur les employés d'une entreprise. (Commission européenne, 2007)

Selon les résultats de cette enquête, « Un très grand pourcentage de répondants sont convaincus que le multilinguisme a une influence positive sur la faculté d'une personne à penser de manière originale : en fait, aucun des répondants n'a remis en cause cette hypothèse. Une proportion considérable de répondants, quoique moindre, considère aussi que le multilinguisme a une influence positive sur la capacité de raisonner de manière abstraite. Le tableau est néanmoins assez différent lorsqu'on aborde l'influence du multilinguisme pour contourner ou ignorer les informations non pertinentes et/ou gênantes. Moins de la moitié des répondants pensent que le multilinguisme a une influence positive en la matière, et nombre d'entre eux croient qu'il n'existe aucun lien entre le multilinguisme et la capacité à ignorer les informations non pertinentes et/ou gênantes. On remarque en outre beaucoup d'incertitude autour de cette question. » (Commission européenne, 2007) Elle favorise également un esprit plus souple, la communication interpersonnelle, la capacité d'apprendre d'autres langues ou la capacité de mener plusieurs tâches de front.

Compte tenu de tous les avantages du multilinguisme dans notre vie et, surtout, dans notre vie professionnelle, il serait incroyable que davantage d'efforts ne soient pas déployés pour le promouvoir. Comme le montre ce graphique, non seulement il

contribue à améliorer l'environnement de travail en créant une atmosphère propice à la collaboration, mais il encourage également le travail d'équipe et la créativité. Par conséquent, on comprend bien qu'elle améliore l'environnement des entreprises en ayant une influence plus que positive sur les employés.

Le camembert suivant montre que le niveau requis pour la pratique des langues étrangères est élevé. En effet, 56% des répondants indiquent une bonne maîtrise de la langue tandis que 37% indiquent un niveau excellent ou très bon. La nécessité d'avoir un très bon niveau ou de parler couramment une langue apparaît quatre fois sur dix dans les offres d'emploi, d'où l'importance de la maîtrise des langues aujourd'hui. (Chancelade, et al., 2016)

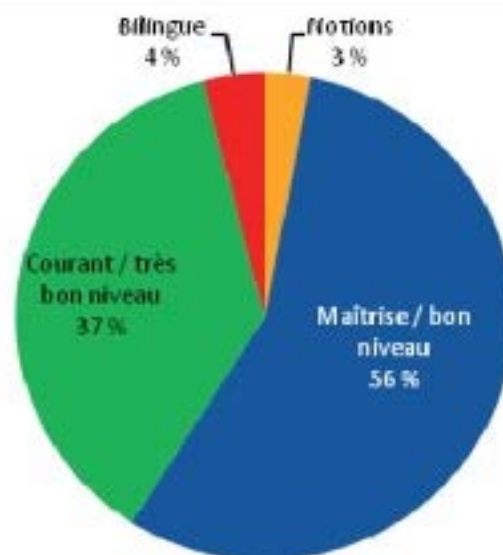


Figure 9. Niveau requis/souhaité pour la langue étrangère

Il est connu que l'exigence linguistique augmente avec la qualification de l'emploi proposé, le niveau d'éducation et le nombre d'années d'expérience sur le marché du travail. Par ailleurs, l'exigence linguistique augmente en fonction de la qualification du poste, l'exigence linguistique augmente avec la qualification de l'emploi proposé, le niveau d'éducation et le nombre d'années d'expérience sur le marché du travail.

La proportion d'emplois exigeant une expérience professionnelle est importante. Alors que presque 70 % mentionnent un personnel expérimenté, 27 % exigent une langue étrangère (tableau 4). Près de deux annonces sur cinq mentionnent une langue étrangère pour les emplois de tous niveaux d'expérience (sauf pour les débutants). Les exigences en matière de compétences linguistiques évoluent également en fonction du nombre

d'années d'expérience dans le monde du travail. L'expérience sur le marché du travail varie de 26 % des annonces pour ceux qui ont moins de trois ans d'expérience à 38 % pour ceux qui ont plus de cinq ans d'expérience. (Chancelade, et al., 2016)

Tableau 4. Niveau d'expérience

	Observations	%	Langue citée
Débutant accepté	140	17	6 %
Tous niveaux d'expérience (mais non débutant)	110	14	39 %
Expérimenté	551	69	27 %
Total	801	100	25 %

Tableau 10. 14% des offres mentionnent tous niveaux d'expérience et 39% de ces offres citent au moins une langue étrangère (Chancelade, et al., 2016)

« Le besoin de compétences linguistiques augmente avec la taille de l'entreprise. Les établissements de plus de 500 employés sont plus susceptibles de préciser la connaissance d'une langue étrangère : 35%, contre près de 12% des entreprises de moins de 500 employés. 12% des entreprises de moins de 50 employés. Un tiers des employeurs du secteur des services, notamment dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques, imposent des exigences linguistiques. Par ailleurs, une langue étrangère est exigée pour un tiers des offres d'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) ; cela concerne 12% des contrats à durée déterminée et 20% des contrats temporaires. » (Chancelade, et al., 2016)

Selon Alarcón et al. (2014), les professions qui exigent un certificat d'études (par exemple, les avocats et les médecins) requièrent un ensemble avancé de compétences linguistiques ; même les postes de cadres moyens et supérieurs exigent généralement aussi une maîtrise élevée des compétences linguistiques. Les travailleurs qui accèdent à ces professions doivent obtenir un certificat académique correspondant, ce qui présuppose un certain niveau de compétences linguistiques. (Molina-Cobo, Sorrosal-Forradas, & Vidal-Suñé, 2019)

Perfil	Descripción	Características Lingüísticas	Subgrupos	Ejemplos de ocupaciones
Perfil A	Analistas simbólicos de perfil alto	<ul style="list-style-type: none"> Personal que produce textos escritos de diferente complejidad. Expresarse oralmente de manera correcta y fluida, con un cierto grado de improvisación. Pueden tener contactos formales con el exterior. 	A1. Alta Dirección	Director ejecutivo, Director de recursos humanos, etc.
			A2. Profesionales	Juristas, Economistas, etc.
			A3. Baja Gerencia	Supervisores de primera línea,
			A4. Analistas simbólicos de perfil alto, pero no directivos	Especialistas en relaciones públicas, Especialistas en sistemas informáticos, etc.
Perfil B	Analistas simbólicos de perfil bajo	<ul style="list-style-type: none"> Personal que produce textos escritos cortos o emparejados. Producir mensajes orales de poca complejidad. Pueden tener contactos orales con el público. 	B1. Analistas simbólicos de perfil bajo con escasa probabilidad de interacción con el público	Personal administrativo, Secretarios de archivo, etc.
			B2. Analistas simbólicos de perfil bajo con elevada probabilidad de interacción con el público	Asistentes personales, secretariado, etc.
Perfil C	Trabajadores de atención a personas de perfil alto	<ul style="list-style-type: none"> El personal que debe proporcionar información oral básica en su lugar de trabajo, la cual se considera importante para la imagen de la organización. Producir mensajes orales y fluidos. 	C1. Enfermeras	Enfermeras
			C2. Asistentes y técnicos de servicios públicos	Técnicos médicos, Vendedoras, Telefonistas, etc.
			C3. Policía, etc.	Policía, Detectives, Investigadores privados, etc.
			C4. Bomberos, técnicos de emergencias médicas	Bomberos, Técnicos de emergencias médicas
Perfil D	Trabajadores de atención a personas de perfil bajo	<ul style="list-style-type: none"> Personal que tiene contacto con el público para información de primeros auxilios. Producir mensajes orales cortos y sencillos. No produce textos escritos. 	D1. Miscelánea (sin subcategorías)	Porteros, mayordomos, Conserjes, Recepcionistas, Guardias de seguridad, etc.
Perfil E	Trabajadores de producción y empleos rutinarios	<ul style="list-style-type: none"> Personal que no tiene contacto con el exterior, ni oral ni escrito. Comprender comunicaciones muy básicas de la organización o del exterior, relacionadas con su trabajo específico. 	E1. Trabajadores manuales cualificados	Operadores de producción, Fontaneros, Electricistas, etc.
			E2. Trabajadores manuales no cualificados	Personal de almacén, Peones, etc.

Tableau 11. Typologie des professions selon leur profil linguistique (Molina-Cobo, Sorrosal-Forradas, & Vidal-Suñé, 2019)

Alarcón et al. (2014) construisent une classification en fonction du rôle de la langue sur le lieu de travail, qui, bien que qualitative et intuitive, est cohérente avec le concept d'intensité linguistique dans les processus de production. Ce tableau montre l'existence de différentes exigences en matière de compétences linguistiques dans différentes professions.

Selon une étude récente, voici les langues les plus demandées dans le secteur du travail en 2021 : (Olsen, 2021)

ANGLAIS	89%
ALLEMAND	12,3%
ITALLIEN	4%
PORTUGAIS	3,9%

Tableau 12. Langues plus demandées dans le secteur du travail (Olsen, 2021)

Sur la base de statistiques et de données, force est de se demander si le fait de connaître les exigences du secteur aboral aide réellement les entreprises à se concentrer sur la nécessité de mettre en œuvre des politiques multilingues.

d) Tendence des entreprises à mettre en œuvre des politiques linguistiques.

Ce point mérite notre attention, car on constate une nette tendance à la baisse dans certaines entreprises en ce qui concerne la mise en œuvre des politiques linguistiques.

Un exemple de cela pourrait être les différentes offres linguistiques dans le service téléphonique des grandes marques. (Departamento de Cultura, 2015)

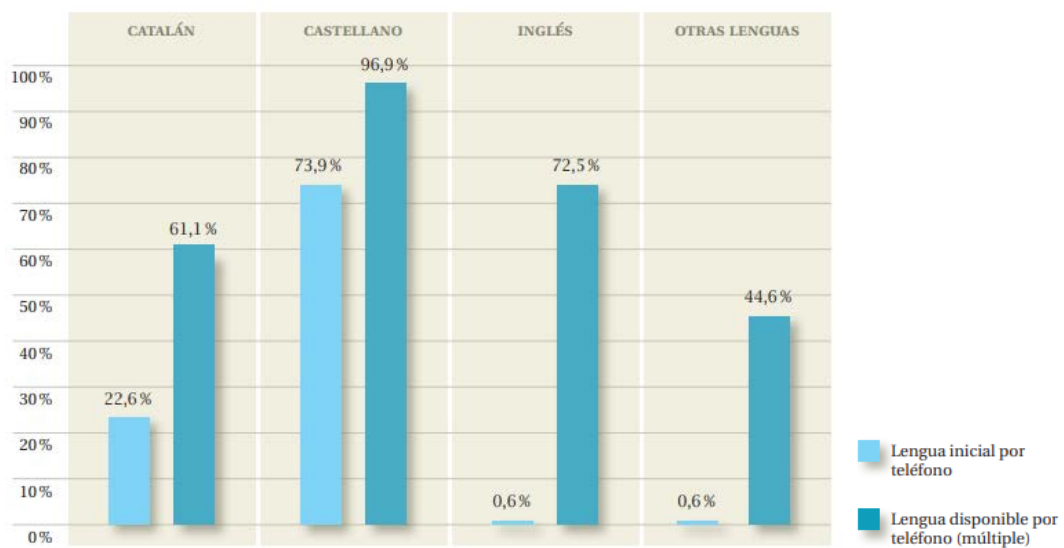


Figure 13. Offres linguistiques dans le service téléphonique des grandes marques (Departamento de Cultura, 2015)

D'un autre côté, on trouvera ci-après quelques exemples d'entreprises qui ont plaidé en faveur du multilinguisme : (DG Educación y Cultura, 2008)

Cas : Hencke und Meier - Spécialistes de la menuiserie, Düsseldorf, Allemagne

« Les deux copropriétaires de l'entreprise parlent anglais, français et espagnol. Le personnel, composé de neuf artisans (dont trois apprentis), est encouragé à pratiquer, développer et utiliser ses compétences linguistiques. Thomas Meier a déclaré : "Les compétences linguistiques nous ont donné un avantage sur nos concurrents et nous ont permis de remporter des contrats intéressants et des relations durables avec nos clients. Nous avons participé à un grand projet de restauration avec une équipe internationale : mosaïstes italiens, stucateurs polonais, électriciens français, restaurateurs artistiques anglais, etc. Comme nous possédions les compétences linguistiques nécessaires, nous avons été appelés à servir de médiateurs lorsque des problèmes devaient être résolus avec des artisans locaux. Nous avons toujours été en mesure de négocier des solutions qui étaient à la fois rentables et capables de satisfaire le client". »³

Cas : Henkel KGaA - Recyclage du caoutchouc synthétique - Düsseldorf, Allemagne

« Henkel est une grande entreprise chimique multinationale qui possède de nombreuses marques internationales bien connues. Rien qu'en Allemagne, quelque 2500 employés et ouvriers participent chaque année à des formations en langues et en communication. Une partie importante de la formation est organisée sous forme de réunions de groupe. Le service de formation linguistique interne de Henkel se concentre sur les processus de travail dans les compétences linguistiques et de communication intégrées respectives requises pour effectuer diverses tâches dans l'entreprise. Les besoins en formation sont évalués sur la base des normes du CERAQ. La formation est dispensée au sein d'équipes multifonctionnelles. Grâce à cette méthode interactive et flexible, les responsabilités d'apprentissage restent au niveau du groupe, mais la culture d'apprentissage favorise à

³ Traduit par nous

la fois l'apprentissage individuel et les compétences de l'équipe. Le succès peut être mesuré avec précision en observant l'application des compétences acquises dans des situations de travail réelles. »

Chacun de ces cas montre comment des entreprises ont réussi, dans des cas différents, à intégrer des plans multilingues et les avantages qu'elles en ont tirés.

4. Conclusions

Une entreprise peut disposer d'un personnel extraordinaire, doté de compétences techniques enviables, mais ne pas disposer de l'un des outils les plus puissants que de plus en plus de sociétés recherchent, en raison de la mondialisation croissante et de la demande d'un marché capricieux et imprévisible : le multilinguisme.

L'une des solutions à mettre en avant à ce stade est la formation des employés. À cette fin, le Guide linguistique pour les entreprises européennes indique les mesures que les entreprises peuvent prendre : (Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture (Commission européenne), 2011)

- « Fixez les objectifs de formation linguistique de l'entreprise : à court ou à long terme.
- Méthodes d'enseignement : en face à face, à distance ou une combinaison des deux.
- Adapter la formation linguistique aux besoins de l'entreprise
- Mettre en place une culture multilingue. »

Les différents pays appliquent-ils cette formation dans leurs entreprises ?

Différentes organisations et institutions internationales sont aujourd'hui de plus en plus confrontées à une politique linguistique bien développée. Le meilleur exemple en est l'Union européenne qui, du fait qu'elle mène une politique linguistique démocratique, signifie que chaque pays membre peut décider lui-même avec quelles langues il entend contribuer à l'environnement multilingue dans lequel toutes les langues officielles ont un statut et des droits égaux. Cependant, cela n'évite pas d'autres ironies liées à d'autres

cas linguistiques, comme par exemple le fait que des langues comme le danois, qui est parlé par environ cinq millions de personnes, a le statut de langue officielle, alors que le catalan, qui est parlé par beaucoup plus de personnes, ne l'a pas.

D'après (Bergenholtz & Tarsp, s.d.), « Aujourd'hui, la politique linguistique ne se limite pas aux organismes internationaux et aux autorités nationales et régionales, mais a pénétré très fortement dans les institutions et entreprises publiques et privées ou les conférences. Au Danemark, par exemple, une « Politique linguistique des tribunaux danois » a été publiée en 2003, qui vise à améliorer la communication des juges en public avec un langage moderne et en évitant le style traditionnel de la médecine légale et de la chancellerie... Parfois, nous ne réalisons pas le véritable champ d'application des politiques linguistiques qui vont bien au-delà des concepts traditionnels. » (Bergenholtz & Tarsp, s.d.)

Mettre l'accent sur la mise en œuvre de politiques multilingues nous conduit à la conclusion que connaître les langues dans lesquelles un individu doit communiquer au sein de l'entreprise permet de communiquer plus efficacement avec les clients ou les fournisseurs internationaux et facilite les négociations, ce qui se traduira par une augmentation des ventes et des bénéfices pour l'entreprise. Cela permettra également d'établir une relation forte, constante et durable pour les deux parties, en apportant de nouveaux clients à l'entreprise.

Les départements de l'entreprise où les compétences en langues étrangères sont les plus nécessaires sont la vente, la logistique, le marketing ou la communication, secteurs ouverts à l'externalisation et dans lesquels il est essentiel de maîtriser les langues nécessaires à leur fonctionnement. La demande de candidats possédant des compétences en langues étrangères est directement liée au domaine dans lequel le professionnel doit travailler. En effet, les domaines qui travaillent avec le public, les fournisseurs ou les firmes étrangères se distinguent par la demande de langues parmi leurs offres d'emploi. Par ailleurs, comme nous avons pu le comprendre à la fin de notre étude, parmi toutes les offres d'emploi qui indiquent des langues étrangères, l'anglais est la langue la plus demandée.

Se spécialiser dans une langue signifie explorer de nouvelles cultures et de nouvelles idées, ce qui permet de renforcer les connaissances et de découvrir de nouveaux

horizons qui favorisent le développement personnel. De cette manière, on encourage l'initiative et la créativité afin d'apporter des solutions proactives et efficaces dans les entreprises. Il convient également de noter que tous ces avantages liés au fait de parler plusieurs langues profitent, à leur tour, à d'autres activités qui requièrent beaucoup d'attention, puisque nous entraînons continuellement notre cerveau.

En outre, les avantages à long terme au sein de l'entreprise sont nombreux : augmentation des possibilités d'emploi, salaire, développement mental et compétences cognitives et possibilité de s'intégrer dans des entreprises multinationales, dont l'une des exigences est la capacité à parler des langues.

De même, on sait que le fait d'encourager les entreprises à inciter leurs employés à apprendre des langues présente de nombreux avantages : les employés auront la possibilité de communiquer et de créer des relations de travail plus efficaces ; l'entreprise aura la possibilité de se développer à l'échelle internationale ; elle sera mieux perçue face à la concurrence ; et les employés se sentiront plus motivés et épanouis grâce à l'indépendance et au professionnalisme que cela procure.

Compte tenu de tout cela, les compétences linguistiques dans l'entreprise faciliteront les relations internationales, apporteront une valeur ajoutée à l'entreprise, élargiront les compétences de l'entreprise, permettront aux employés d'accéder à des emplois et des salaires plus élevés, profiteront à la communication avec de nouveaux clients potentiels et amélioreront la qualité de la négociation. En d'autres termes, le succès des individus dans le monde des affaires dépendra de leur compétence à communiquer efficacement.

Comme on l'a vu tout au long de ce document, l'anglais devient la langue la plus demandée par les entreprises, raison pour laquelle, depuis quelques années, l'Union européenne a décidé la mise en avant de l'apprentissage de cette langue. En outre, le manque de compétences linguistiques avancées rend de nombreux employés peu compétitifs dans le monde du travail d'aujourd'hui, et les gens cessent de postuler à des emplois simplement en se disant que ces derniers sont hors de portée. C'est un problème qui touche la société d'aujourd'hui et si vous manquez de qualifications pour le prouver, vous serez écarté.

Le monde globalisé dans lequel on vit a entraîné une demande de bilinguisme pour pouvoir négocier avec les fournisseurs, les clients ou simplement pour pouvoir effectuer

des tâches administratives ou des rapports. De cette façon, l'anglais est devenu la langue des affaires, tant pour les PME nationales que pour les multinationales étrangères.

Pour prévenir cette situation et promouvoir l'apprentissage des langues, les entreprises devraient proposer dès le départ leurs propres formations linguistiques. Ainsi, toute personne, experte ou non dans son métier, qui ne dispose tout simplement pas de la langue dans laquelle elle doit travailler ou qui est requise dans son environnement de travail, aura la possibilité de l'apprendre ou de l'améliorer en l'adaptant directement à son environnement de travail. L'Union européenne devrait également encourager l'obligation pour toutes les entreprises de proposer ces cours gratuitement. De cette façon, au fur et à mesure qu'elle devient une exigence essentielle, le demandeur d'emploi la considérera comme une obligation et la mettra en œuvre, normalisant ainsi la formation linguistique et son utilisation quotidienne dans les entreprises. C'est un élément qui réduira également leur fatigue mentale face au sentiment d'incertitude concernant le nouvel emploi et les exigences nécessaires.

En raison de l'incertitude économique que nous avons connu ces dernières années à cause de la pandémie, de nombreuses entreprises ont dû fermer et de nombreuses personnes peuvent penser que le mieux à faire dans ce type de cas est de suivre un cours, une licence ou un master dans un domaine lié à l'entreprise dans laquelle elles travaillent ; cependant, l'apprentissage d'une langue peut être le meilleur moyen de progresser car elle est très demandée et ouvre de nombreuses opportunités. Les entreprises, quant à elles, peuvent envisager d'étendre, de lancer ou d'accroître leur clientèle internationale.

Même s'il existe déjà dans les différents pays de l'Union européenne des centres ou des écoles de langues qui proposent des cours d'anglais/français/allemand pour le monde professionnel selon des modalités en présentiel, en ligne ou hybrides, ces pratiques doivent être davantage encouragées. L'autorité des réglementations européennes est la plus forte dans ces domaines, aussi la mise en place de bonnes réglementations linguistiques normalisera l'apprentissage et l'utilisation des langues dans l'environnement des affaires. En encourageant ces pratiques, on augmente non seulement les chances de trouver un emploi, mais on améliore aussi ses compétences.

Les entreprises doivent également se mettre à jour quotidiennement et s'informer sur les différentes subventions européennes et la manière de les demander. Bien que la préparation de la documentation et la gestion de l'ensemble du processus constituent un défi pour les PME, il est conseillé de faire appel aux conseils d'un directeur de banque pour les guider tout au long du processus. Les entreprises doivent identifier les subventions les plus intéressantes pour leur activité, car elles sont toutes éligibles. Les PME peuvent également être bénéficiaires d'autres subventions, telles que les subventions européennes pour la création et la croissance des entreprises, axées sur l'amélioration de leurs connaissances, et peuvent profiter de cette opportunité pour augmenter l'offre de langues au sein de l'entreprise. De même, il est important de toujours être informé et de tenir compte des instruments et de la documentation requis pour ces subventions. En outre, il a été conclu que les entreprises ne profitent pas des politiques linguistiques européennes pour pouvoir évoluer et réussir dans leur secteur, ce qui explique l'intérêt, à notre avis, d'une mise à jour quotidienne.

Pour en venir à notre doute initial de savoir si les entreprises et les employés sont conscients du multilinguisme, à notre avis, après l'étude réalisée pour cette recherche, il faut dire qu'ils ne le sont pas. Par conséquent, afin de promouvoir le multilinguisme dans les entreprises, l'on mentionne les suivantes suggestions :

- La première serait de prier la Commission européenne de produire un rapport annuel sur le multilinguisme afin d'évaluer sa pratique et de décider si des améliorations doivent être apportées.
- Une deuxième suggestion serait d'exiger l'application de lois visant à promouvoir les langues au sein de l'entreprise, car cela aurait des avantages à long terme, étant donné qu'il ne serait pas nécessaire d'engager des agents externes pour traduire ou servir d'intermédiaires, et que les coûts de l'entreprise diminueraient.
- La troisième proposition serait de réaliser la rédaction des documents sources, c'est-à-dire de rédiger les rapports dans la langue cible afin de promouvoir l'utilisation des langues dans les entreprises et d'avoir la possibilité d'y travailler en permanence.

- La quatrième proposition consisterait à rendre obligatoire la démonstration des compétences linguistiques pour l'accès aux postes et en cas de promotion à des postes de direction. Cela permettra de mettre davantage l'accent sur les langues et de faire passer les différents candidats par des étapes plus continues en termes de préparation.
- La dernière mesure à prendre par les entreprises afin de promouvoir le multilinguisme serait d'offrir un accès au site web en plusieurs langues. La traduction automatique peut être utilisée avec des programmes tels que DeepL, qui est très précis, permettant ainsi d'éviter des coûts supplémentaires pour l'entreprise, même s'il est clair qu'elle ne remplacera jamais des traducteurs professionnels.

Il serait également judicieux d'organiser des conférences dans les universités sur le multilinguisme et son importance pour les entreprises, car les étudiants peuvent ainsi acquérir les connaissances requises.

5. Bibliographie

- Barnés, H. (2022). *Los idiomas ya no son tan necesarios para tener trabajo, y quizá no sea sorprendente*. Récupéré sur elconfidencial.com:
https://www.elconfidencial.com/espana/2022-02-14/idiomas-necesarias-tener-trabajo-sorprendente_3373758/
- Beacco, C. (2015). *Quelles politiques linguistiques des entreprises dans une Europe plurilingue ?* Récupéré sur Academia:
https://www.academia.edu/38162850/Quelles_politiques_linguistiques_des_entreprises_dans_une_Europe_plurilingue_
- Bergenholtz, H., & Tarsp, S. (s.d.). *Política lingüística: Conceptos y definiciones*. Récupéré sur pure.au.dk:
https://pure.au.dk/ws/files/32336910/Henning_Bergenholtz_y_Sven_Tarp_Politic
- Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR) . (2022). *CONSEIL DE L'EUROPE*. Récupéré sur coe.int/: <https://www.coe.int/fr/web/common-european-framework-reference-languages>
- Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR). (2022). *Cadre européen commun de référence pour les langues : apprendre, enseigner, évaluer - Volume complémentaire*. Récupéré sur coe.int/: <https://www.coe.int/fr/web/common-european-framework-reference-languages>
- Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR). (2022). *coe.int*. Récupéré sur <https://www.coe.int/fr/web/common-european-framework-reference-languages>
- Centre Européen pour les Langues Vivantes, Conseil de l'Europe. (2022). *Celebrate the European Day of Languages with us!* Récupéré sur edl.ecml.at/:
<https://edl.ecml.at/Home/tabid/1455/language/en-GB/Default.aspx>
- Chancelade, C., Janissin, Patricia, Giret, Jean-François, Guégnard, Christine, Benoit, Pernelle, & Vogt, Amandine. (2016). *Analyse des besoins des employeurs français au regard des compétences en langues étrangères*. Récupéré sur Céreq:
https://pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=3030
- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. (s.d.). *fr-academic*. Récupéré sur <https://fr-academic.com/dic.nsf/frwiki/344985>
- Comisión Europea, web oficial. (2022). *Movilidad para aprendientes adultos y personal de educación de personas adultas*. Récupéré sur erasmus-plus.ec.europa.eu/:
<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/es/node/79>
- Commission européenne. (2007). *Étude sur la contribution du multilinguisme à la créativité*. Bruxelles.
- Commission Européenne. (2010). *Communication de la Commission au Parlement Européen, au Conseil, au Comité Économique et Social Européen et au Comité des Régions*. Récupéré sur <http://eur-lex.europa.eu/>: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0245&from=FR>

- Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, Comité économique et social européen et au Comité des régions - Un nouveau cadre stratégique pour le multilinguisme.* (2005). Récupéré sur eur-lex.europa.eu: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52005DC0596>
- Conseil de l'Europe. (1977). *Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant.* Série des traités européens - n° 93.
- Conseil de l'Europe. (2022). *Historique.* Récupéré sur www.coe.int/: <https://www.coe.int/fr/web/language-policy/history>
- Conseil de l'Europe. (s.d.). *CADRE EUROPEEN COMMUN DE REFERENCE POUR LES LANGUES : APPRENDRE, ENSEIGNER, EVALUER.* Récupéré sur rm.coe.int: <https://rm.coe.int/16802fc3a8>
- Conseil de l'Europe. (s.d.). *CADRE EUROPEEN COMMUN DE RÉFÉRENCE POUR LES LANGUES : APPRENDRE, ENSEIGNER, EVALUER.* Récupéré sur <https://rm.coe.int/16802fc3a8>
- Constantin, F. (2009). *Les Langues Etrangères Comme Facteurs D'Avantage Concurrentiel Dans Une Economie Globalisée.* Récupéré sur Researchgate - www.researchgate.net: https://www.researchgate.net/publication/46533346_LES_LANGUES_ETRANGERE_S_COMME_FACTEURS_D%27AVANTAGE_CONCURRENTIEL_DANS_UNE_ECONOMIE_GLOBALISEE
- D'Aligny, F. G. (2009). *Plurilinguisme, interculturalité et emploi.* L'Harmattan.
- Departamento de Cultura. (2015). *Informe de política lingüística.* Récupéré sur <https://llengua.gencat.cat/>: <https://llengua.gencat.cat/web/.content/documents/informepl/arxiu/IPL-2015-esp.pdf>
- DG Educación y Cultura. (2008). *Las empresas con idiomas rinden más. Recomendaciones del Foro Empresarial sobre Multilingüismo creado por la Comisión Europea.* Récupéré sur observatoireplurilinguisme.eu/: https://www.observatoireplurilinguisme.eu/images/Economique_et_social/Economie_des_langues/davignon_es.pdf
- Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture (Commission européenne). (2011). *Guide linguistique à l'intention des entreprises européennes - Communiquer efficacement dans le cadre de vos échanges internationaux.* Récupéré sur op.europa.eu/: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8a7af623-4ec8-4cf6-8632-99fad992187c/language-es/format-PDF>
- ePEL. Portfolio Europeo de las Lenguas. (2022). sepie.es/. Récupéré sur <http://sepie.es/doc/portfolio/folleto-epeldef.pdf>
- Estatista. (2021). Récupéré sur <https://es.statista.com/estadisticas/635631/los-idiomas-mas-hablados-en-el-mundo/>
- Europass - Portfolio Europeo de las Lenguas. (2021). *Formación del Profesorado e Idiomas.* Récupéré sur andomi.es/: <https://andomi.es/master-secundaria-maes/europass-portfolio-europeo-de-las-lenguas/>

- European Commission. (2022). *European Day of Languages events 2021*. Récupéré sur https://ec.europa.eu/info/departments/translation/edl/events-2021_en
- European Commission. (2022). *Iniciativas europeas en materia de lenguas*. Récupéré sur [education.ec.europa.eu: https://education.ec.europa.eu/es/iniciativas-europeas-en-materia-de-lenguas](https://education.ec.europa.eu/es/iniciativas-europeas-en-materia-de-lenguas)
- European Commission. (2022). *Movilidad para aprendientes adultos y personal de educación de personas adultas*. Récupéré sur Erasmus +, EU programme for education, training, youth and sport: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/es/node/79>
- Extramiana, C., & Van Aermaet, P. (s.d.). *La maîtrise de la langue pour les migrants adultes dans les Etats membres du Conseil de l'Europe : Rapport d'enquête*. Conseil de l'Europe. Division des Politiques linguistiques.
- Jean Claude, B. (2015). *Quelles politiques linguistiques des entreprises dans une Europe plurilingue ?* Récupéré sur Academia: https://www.academia.edu/38162850/Quelles_politiques_linguistiques_des_entreprises_dans_une_Europe_plurilingue_
- Journal officiel de l'Union européenne. (2008). *Résolutions du Conseil du 21 novembre relative à une stratégie européenne en faveur du multilinguisme*.
- Kremp, V. (2018). *Plurilinguisme ou multilinguisme?* Récupéré sur Migrilude - Spécialiste du multilinguisme: https://www.migrilude.com/blog/post/68_plurilinguisme-ou-multilinguisme.html?page_type=post#:~:text=Chez%20Migrilude%2C%20nous%20avons%20retenu,de%20nos%20livres%20sont%20multilingues
- Molina-Cobo, M. C., Sorrosal-Forradas, M. T., & Vidal-Suñé, A. (2019). *Las ocupaciones laborales en función de los requisitos de competencias lingüísticas: una categorización mediante redes neuronales artificiales*. Récupéré sur <https://www.revista-rio.org/i>: https://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/323/265
- Núñez Cortés, J. (2009). *Language policies and programmes in the EU (20th ed.)*.
- Olsen, I. (2021). *¿Cuáles serán los idiomas más demandados para trabajar en 2021?* Récupéré sur [infoidiomas: https://www.infoidiomas.com/blog/11529/idiomas-mas-demandados-para-trabajar/](https://www.infoidiomas.com/blog/11529/idiomas-mas-demandados-para-trabajar/)
- Pilhion, R. (2008). Vers une politique européenne de l'enseignement des langues. *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, <https://journals.openedition.org/ries/325>.
- Politique linguistique éducative du Conseil de l'Europe. (s.d.). *Politiques linguistiques*. Récupéré sur [coe.int/: https://www.coe.int/fr/web/language-policy/language-policies](https://www.coe.int/fr/web/language-policy/language-policies)
- Siguan, M. (2004). <http://biblioteca.ribei.org>. Récupéré sur <http://biblioteca.ribei.org/id/eprint/683/1/DT-039-2004-E.pdf>
- TodoELE. (s.d.). *Dialang*. Récupéré sur [todoele.net/: https://www.todoele.net/aplicaciones/dialang](https://www.todoele.net/)

6. Annexes

Cette annexe contient les tableaux utilisés pour expliquer le contenu de ce rapport.

Figure 1. Parmi les offres qui demandent une langue, le pourcentage des plus appréciées. (Barnés, 2022)

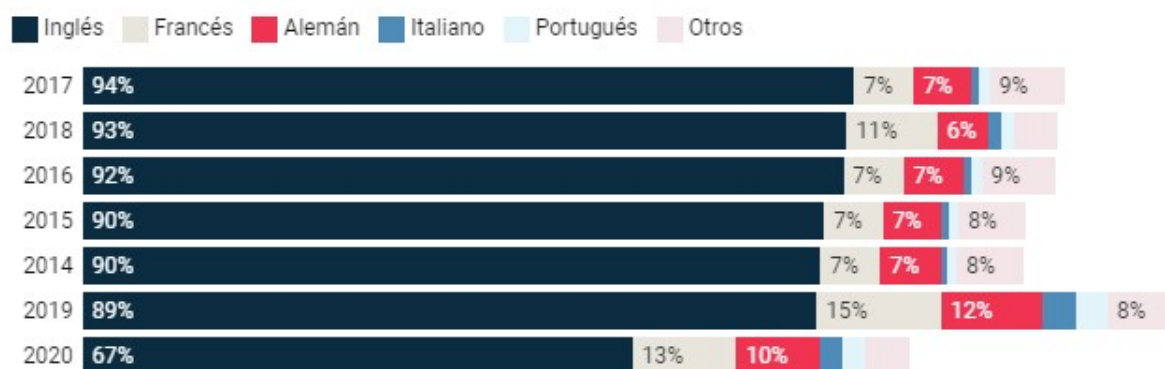


Figure 2. Langues que les PME devraient acquérir ou améliorer dans les trois prochaines années. (DG Educación y Cultura, 2008)

Lenguas que las PYME deberán adquirir o mejorar en los próximos tres años

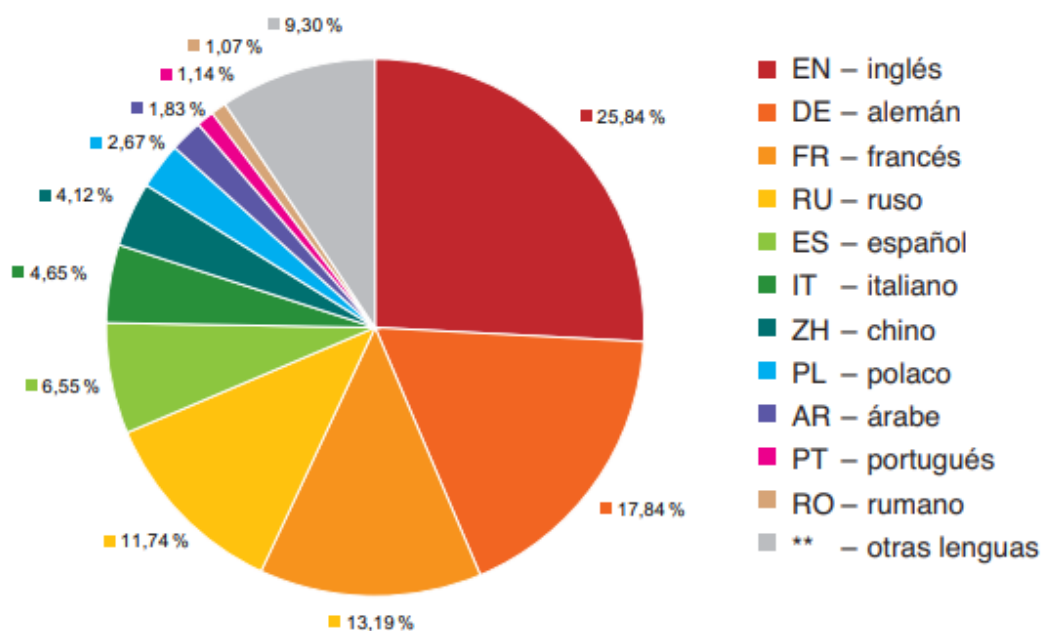


Tableau 3 : Avantages résultant du multilinguisme dans les entreprises. (Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture (Commission européenne, 2011)

Medida lingüística	Porcentaje aumento de las exportaciones como porcentaje de las ventas
Contratar personal con destrezas lingüísticas	16,6
Establecer una estrategia lingüística por adelantado	13,5
Contratar hablantes nativos	7,0
Trabajar con traductores profesionales	7,4

Figure 4 : Avantages résultant du multilinguisme dans les entreprises. (Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture (Commission européenne), 2011)

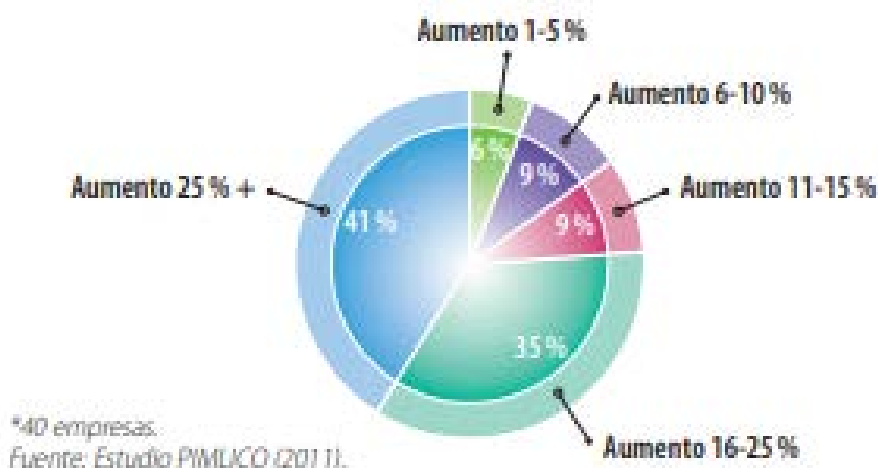


Tableau 5 : Entreprises exportatrices les plus performantes et les techniques les plus utilisées. (Direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture (Commission européenne), 2011)

Técnicas lingüísticas	IKO	Evricom	Filc	Golla Oy	Kart. Huber	Danfo	Nikwax	Steel-Press	Stendera	Tarmeko
1. Formación de idiomas para el personal	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2. Formación intercultural para el personal		+	+		+		+	+	+	+
3. Contratar personal con destrezas lingüísticas	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
4. Contratar hablantes nativos	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
5. Contratar agentes locales para cuestiones lingüísticas	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
6. Contratar a traductores/intérpretes profesionales	+	+	+		+	+	+	+	+	+
7. Planes de camaradería/ desplazamiento en comisión de servicios	+	+	+	+	+		+	+	+	
8. Cooperación con universidades		+	+		+		+	+		
9. Páginas web multilingües (3+ idiomas)	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
10. Adaptación cultural de las páginas web	+	+	+		+	+	+	+	+	+

Tableau 6 : Les langues les plus parlées dans le monde en 2021 (Estatista, 2021)

Los idiomas más hablados en el mundo en 2021

(hablantes y hablantes nativos, en millones)

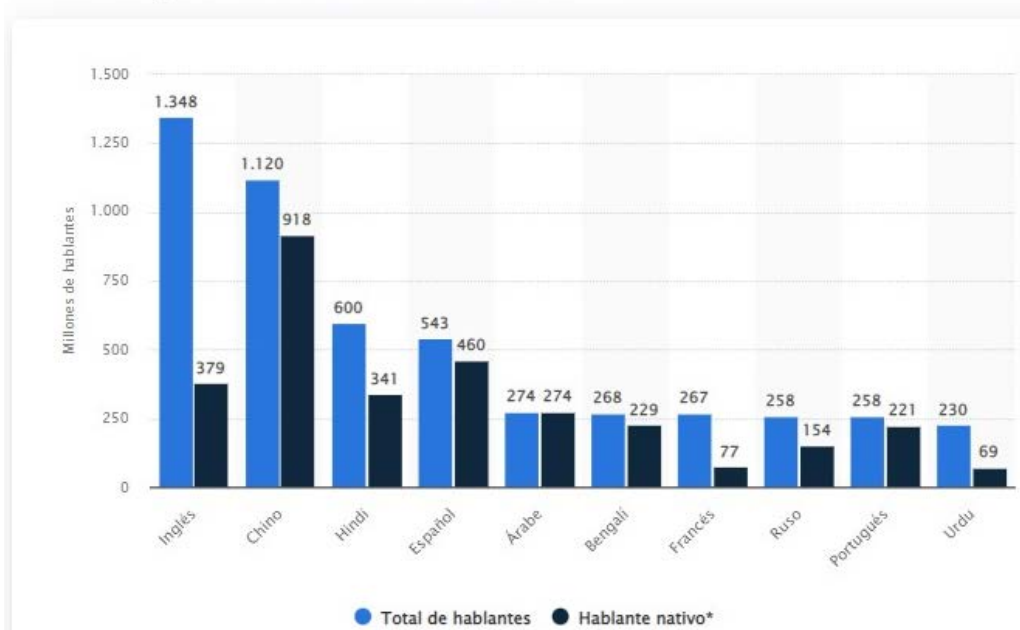


Figure 7 : Étude de la demande de diversité linguistique dans les entreprises (Chancelade, et al., 2016)

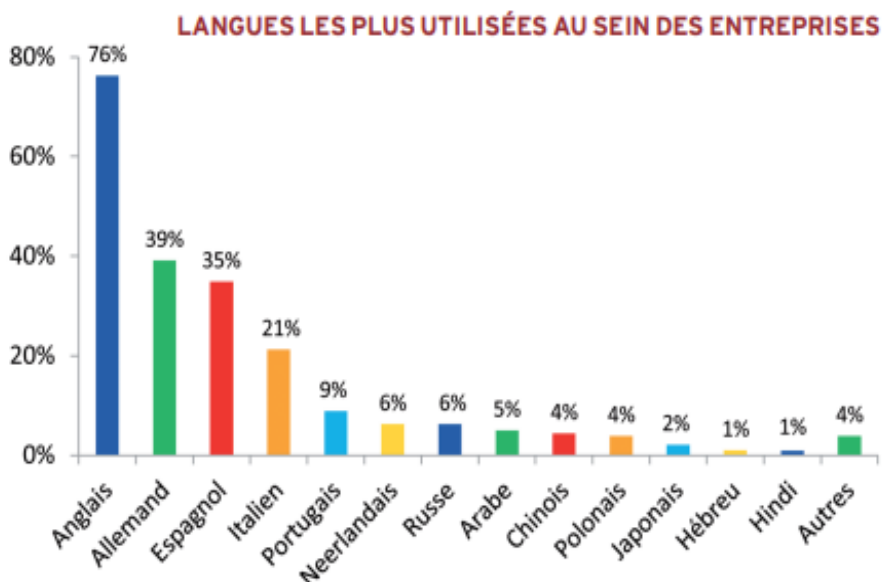


Figure 8 : Étude de l'influence du multilinguisme sur les employés d'une entreprise. (Commission européenne, 2007)

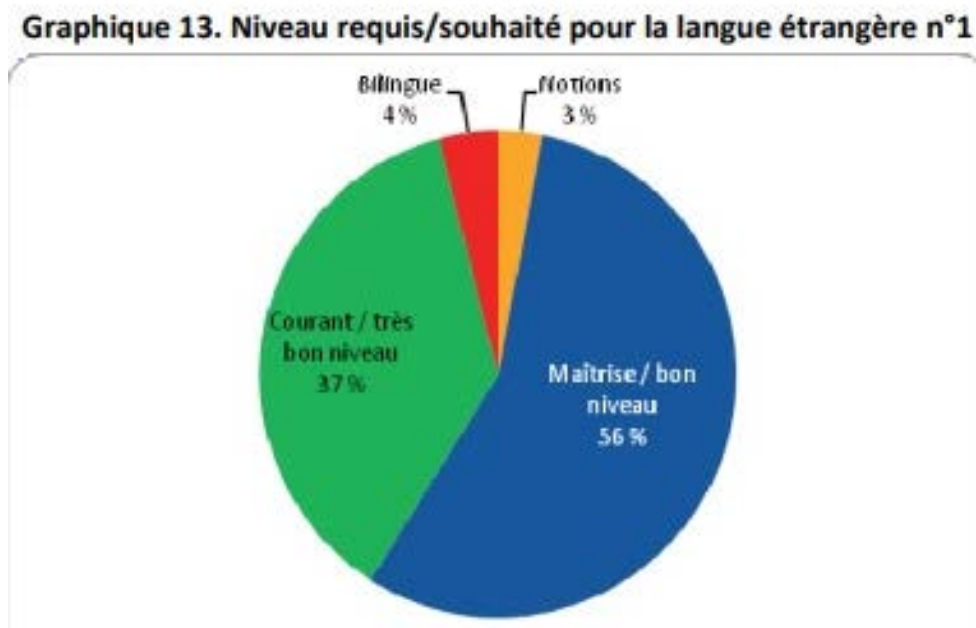


Figure 9 : Résultats de l'enquête sur l'influence du multilinguisme sur les personnes (Commission européenne, 2007)

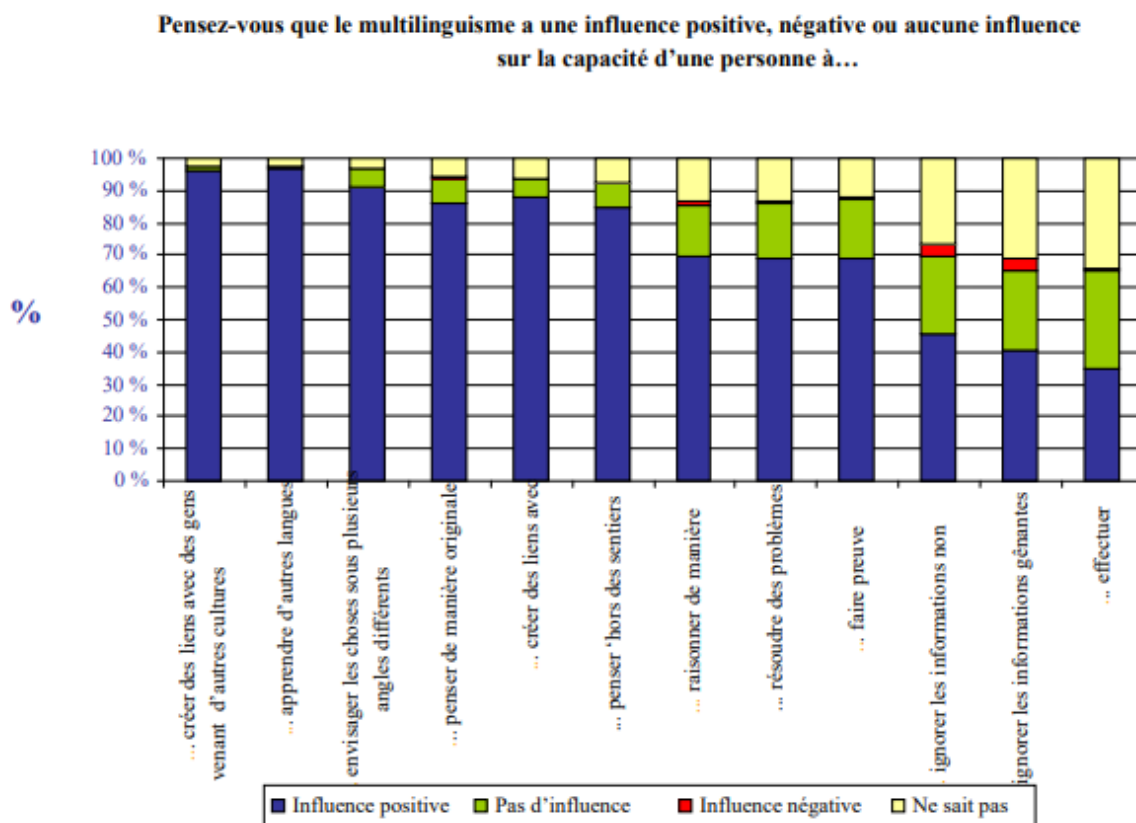


Tableau 10 : Proportion d'emplois qui exige une expérience professionnelle. (Chancelade, et al., 2016)

Tableau 4. Niveau d'expérience

	Observations	%	Langue à l'ée
Débutant accepté	140	17	6 %
Tous niveaux d'expérience (mais non débutant)	110	14	39 %
Expérimenté	551	69	27 %
Total	801	100	25 %

Tableau 11 : Typologie des professions en fonction de leur profil linguistique (Molina-Cobo, Sorrosal-Forradellas, & Vidal-Suñé, 2019)

Perfil	Descripción	Características Lingüísticas	Subgrupos	Ejemplos de ocupaciones
Perfil A	Analistas simbólicos de perfil alto	<ul style="list-style-type: none"> Personal que produce textos escritos de diferente complejidad. Expresarse oralmente de manera correcta y fluida, con un cierto grado de improvisación. Pueden tener contactos formales con el exterior. 	A1. Alta Dirección	Director ejecutivo, Director de recursos humanos, etc.
			A2. Profesionales	Juristas, Economistas, etc.
			A3. Baja Gerencia	Supervisoras de primera línea,
			A4. Analistas simbólicos de perfil alto, pero no directivos	Especialistas en relaciones públicas, Especialistas en sistemas informáticos, etc.
Perfil B	Analistas simbólicos de perfil bajo	<ul style="list-style-type: none"> Personal que produce textos escritos cortos o emparejados. Producir mensajes orales de poca complejidad. Pueden tener contactos orales con el público. 	B1. Analistas simbólicos de perfil bajo con escasa probabilidad de interacción con el público	Personal administrativo, Secretarios de archivo, etc.
			B2. Analistas simbólicos de perfil bajo con elevada probabilidad de interacción con el público	Asistentes personales, secretariado, etc.
Perfil C	Trabajadores de atención a personas de perfil alto	<ul style="list-style-type: none"> El personal que debe proporcionar información oral básica en su lugar de trabajo, la cual se considera importante para la imagen de la organización. Producir mensajes orales y fluidos. 	C1. Enfermeras	Enfermeras
			C2. Asistentes y técnicos de servicios públicos	Técnicos médicos, Vendedoras, Telefonistas, etc.
			C3. Policía, etc.	Policía, Detectives, Investigadores privados, etc.
			C4. Bomberos, técnicos de emergencias médicas	Bomberos, Técnicos de emergencias médicas
Perfil D	Trabajadores de atención a personas de perfil bajo	<ul style="list-style-type: none"> Personal que tiene contacto con el público para información de primeros auxilios. Producir mensajes orales cortos y sencillos. No produce textos escritos. 	D1. Miscelánea (sin subcategorías)	Porteros, mayordomos, Conserjes, Recepcionistas, Guardias de seguridad, etc.
Perfil E	Trabajadores de producción y empleos rutinarios	<ul style="list-style-type: none"> Personal que no tiene contacto con el exterior, ni oral ni escrito. Comprender comunicaciones muy básicas de la organización o del exterior, relacionadas con su trabajo específico. 	E1. Trabajadores manuales cualificados	Operadores de producción, Fontaneros, Electricistas, etc.
			E2. Trabajadores manuales no cualificados	Personal de almacén, Peones, etc.

Tableau 12 : Langues plus demandées dans le secteur du travail en 2021
(Olsen, 2021)

ANGLAIS	89%
ALLEMAND	12,3%
ITALLIEN	4%
PORTUGAIS	3,9%

Tableau 13 : Tendence des entreprises à mettre en œuvre des politiques linguistiques
(Departamento de Cultura, 2015)

