



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

RAPPORT DE SYNTHÈSE "EST" (SOUS-PROJET 2)

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

Introduction

Ce rapport de synthèse régional pour l'Europe de l'Est s'inscrit dans le contexte général décrit dans le deuxième chapitre du rapport de diffusion du TNP3-D, dans lequel les principaux résultats du TNP3-D sont présentés selon quatre axes : mutations du marché du travail, évolution et émergence de nouveaux besoins en langues suite aux évolutions du marché du travail, innovations dans les offres de formation et consultation/collaboration entre l'enseignement supérieur et les acteurs professionnels pour répondre aux nouveaux besoins, et enfin recommandations pour le développement des compétences professionnelles en langues. Ce rapport de synthèse régional devait couvrir les évolutions constatées dans huit pays européens : l'Autriche, la République Tchèque, l'Allemagne, la Hongrie, la Pologne, la Roumanie, la Slovaquie et la Slovénie. Toutefois, seuls les rapports nationaux pour l'Autriche, l'Allemagne, la Pologne et la Slovaquie ayant été mis à jour, cette présentation ne pourra donner qu'une vision incomplète de la situation régionale. Malgré cela, il est fort probable, sur la base des informations fournies par les quatre pays cités et sur celle des trois précédents rapports régionaux, que les tendances décrites dans le présent rapport soient en grande partie applicables aux quatre autres pays de notre aire régionale.

Il ne faut cependant pas perdre de vue que les marchés du travail, les systèmes d'enseignement et les besoins peuvent aussi présenter quelques variations significatives selon les pays, essentiellement à cause des différences de contextes politique et économique et de traditions éducatives, mais aussi du fait que deux des pays décrits ici ont fait partie de l'Europe des 12, alors que six autres n'ont intégré l'Union que plus récemment, lors de l'élargissement.

1. Evolutions économiques, sociétales et sur le marché du travail

D'après les conclusions du rapport de diffusion du TNP3-D, le marché du travail européen actuel est fortement influencé par deux facteurs principaux : la mondialisation et l'élargissement de l'UE, qui ont entraîné un mouvement de

délocalisation des industries de main d'œuvre vers les pays à faibles coûts. Par conséquent, la demande de main d'œuvre mobile, qualifiée en langues, et ayant de bonnes compétences interculturelles, est en augmentation constante dans tous les métiers à haut niveau de compétence, demandant une flexibilité accrue et une mise à jour et mise à niveau permanente des compétences professionnelles. Les équipes de travail sont devenues internationales, multiculturelles, interdisciplinaires et la tendance est au nivellement des hiérarchies, nécessitant une bonne organisation du travail d'équipe et une multiplication des interactions, des échanges et des situations de négociation. Cette tendance générale est illustrée dans ce rapport de synthèse régional. Les phénomènes les plus fréquemment observés dans les pays concernés sont une internationalisation rapide, l'omniprésence des TIC, et une prospérité économique en plein essor. Dans les pays membres de l'UE depuis peu, ces développements, associés à l'ouverture du marché du travail européen, ont obligé la main d'œuvre à être mobile, ont augmenté les investissements étrangers, ont fait baisser les taux de chômage (en partie grâce à l'immigration) et ont augmenté la demande de compétences en langues et en techniques de communication, afin de faciliter les contacts multilingues et interculturels qui existent maintenant dans quasiment tous les métiers.

Selon les versions mises à jour des rapports nationaux, les taux de croissance économique sont de 8,3% en Slovaquie, 6,5% en Pologne, 2,4 % en Autriche, et vont de pair avec une baisse des taux de chômage, même si certains pays (la Slovaquie : 10,8% et la Pologne : 10,5%) restent encore au dessus de la moyenne européenne de 7,4% (en Mai 2007), alors qu'un taux de 3,4% est annoncé en Autriche. Lorsque l'on analyse les chiffres du chômage selon le niveau de formation, on note une tendance commune à tous les pays, à savoir qu'un haut niveau de qualification est le plus souvent la clé de l'embauche.

La Pologne et la République Slovaque ont attiré des investissements étrangers importants, avec respectivement plus de 67 et 40 milliards d'euros. Une grande partie de ces investissements provient de fonds européens et va être investie dans les infrastructures. Il faut toutefois noter que de gros efforts ont été faits dans toute la zone pour allouer des fonds aux investissements liés aux objectifs de Lisbonne. Ces sommes faciliteront notamment le développement des nouvelles technologies, permettant le développement de nombreuses activités innovantes. On considère déjà comme acquis le développement de la sous-traitance, des fusions interculturelles, des alliances stratégiques et du commerce extraterritorial.

La mobilité que de telles mutations impliquent peut être de courte durée ou plus permanente. Mais les migrations économiques concernent également les emplois moins qualifiés, ce qui implique donc des besoins en compétences linguistique et interculturelle à un niveau plus élémentaire. En général, le contexte commercial inclut à la fois des échanges à l'intérieur et à l'extérieur de l'Europe, échanges réalisés par les petites, moyennes et grandes entreprises, nationales ou multinationales. La compétition, les performances et la

productivité sont les forces motrices de tous les pays, celles qui encouragent tous les états à atteindre le niveau maximum de participation au marché du travail.

Dans des proportions différentes selon les pays, l'expansion même de l'Europe a entraîné un mouvement de délocalisation des industries à forte intensité de main d'œuvre vers les pays à plus faibles coûts. Cela a créé différentes exigences au niveau des profils des étudiants. Par exemple, l'industrie de l'automobile slovaque, qui comprend plusieurs usines en Slovaquie, construit des voitures pour trois marques automobiles différentes. Cette expansion crée une demande pour des diplômés du secondaire disposant de compétences linguistiques et techniques, plutôt que pour des diplômés universitaires, quel que soit leur profil.

Le nombre croissant d'immigrants dans tous les pays de l'Europe des 27 entraîne des transformations des sociétés et des environnements de travail, qui deviennent de plus en plus multiculturels. En même temps, la mobilité des spécialistes originaires de ces pays, notamment des mieux formés, augmente et représente actuellement un nouveau groupe d'expatriés constitué de près d'un million de polonais et de quatre cent mille slovaques. En Pologne, cela crée de sérieux problèmes car partie importante de la population active est partie vivre et travailler à l'étranger, et les entreprises locales peinent parfois à trouver une main d'œuvre adaptée et encouragent l'accueil de travailleurs immigrés. De nombreux états membres de l'ouest ont levé l'embargo sur l'embauche de professionnels provenant des nouveaux pays de l'UE, embargo qui avait pourtant été imposé après le processus d'élargissement.

Presque tous les rapports font état d'adoption par leur pays de mesures de protection de la langue nationale. 39% de toutes les entreprises allemandes emploient des étrangers, la moitié d'entre elles à des fins linguistiques. Les diplômés en langues sont de plus en plus souvent employés dans les entreprises hors du secteur des industries de la langue, dans des postes nécessitant des compétences linguistiques, en tant que rédacteur technique, webmestre, traducteur, interprète, directeur des relations publiques ou directeur des ressources humaines.

2. évolution et émergence des besoins en langues.

Ce second thème développé par le TNP3 souligne quatre besoins clés. Comme le souligne le rapport de diffusion, il y a tout d'abord une prise de conscience de l'importance des compétences linguistiques et interculturelles. Le besoin de telles compétences implique un travail de réflexion sur les questions : « quelles langues », « quelles compétences » et « à quel niveau » ? L'anglais seul est clairement insuffisant, mais on considère souvent que cette langue est parlée partout et par tous, ce qui lui donne un statut particulier. Une autre question est de savoir ce qu'est vraiment une compétence linguistique dans le milieu du travail : la demande dépend de nombreux facteurs, comme la langue en elle-

même, le pays, le type de métier et le domaine professionnel, etc. Il est cependant nécessaire de procéder à de plus amples analyses des besoins, particulièrement en ce qui concerne la relation entre les langues à usage général et les langues «de spécialité». Troisièmement, la nécessité de traduire les situations d'utilisation des langues en milieu professionnel en termes de compétences et d'objectifs à atteindre dans l'apprentissage. Ce besoin implique de recentrer la formation du personnel enseignant pour répondre aux nouveaux besoins en matière de formation initiale et continue. Enfin, pour les étudiants comme pour les enseignants, il est important d'avoir des connaissances sur le processus d'apprentissage en lui-même ainsi que sur tous les systèmes linguistiques (qu'ils appartiennent à la même 'famille' de langues ou à d'autres). Dans les pays qui étaient il y a peu des pays monoculturels, comme la Pologne et la Slovaquie, la capacité à comprendre la complexité d'une culture et à communiquer avec des personnes ayant une culture différente a souvent été considérée comme secondaire dans le système scolaire. L'obtention de compétences en langues et la rencontre des cultures étrangères ont même souvent été considérées comme relevant de la responsabilité de chacun. Cependant, il n'existe aucune donnée spécifique au sujet des besoins des employeurs dans les rapport nationaux de ces deux pays.

En Allemagne, les chiffres montrent que près de 75% des entreprises privées ont des contacts internationaux et que 37% d'entre elles ont régulièrement besoin de compétences linguistiques et de connaissances des marchés étrangers. La demande de langues rares est un phénomène nouveau lié à l'import-export, lorsque les entreprises ont besoin de compétences linguistiques et culturelles en arabe, russe, chinois et dans d'autres langues asiatiques. Une étude récente réalisée par la Chambre de Commerce et d'Industrie allemande montre que 77% des entreprises privées souhaitent que les jeunes diplômés qu'elles embauchent aient des compétences en au moins deux langues étrangères. D'autres études indiquent qu'en moyenne, seul 21% de tous les employés ont besoin de compétences linguistiques dans un contexte professionnel. En Autriche, le chiffre monte à 33%. Cependant, ces statistiques augmentent avec le niveau de formation et varient selon le type d'emploi.

En ce qui concerne les diplômés universitaires, on peut identifier trois niveaux de capacité en terme de compétence linguistique : 1° une excellente maîtrise de l'écrit et de l'oral ; 2° une connaissances active qui permet un usage autonome et proactif des matériaux, la participation à des discussions, à des réunions ; ou 3° des connaissances limitées qui permettent de suivre tous types de conversation dans une langue étrangère. Il existe un consensus autour de l'idée que la capacité à établir et à maintenir des relations de travail avec des personnes d'une autre nationalité, avec des cultures différentes, dépend de la capacité à établir des rapports directs avec les interlocuteurs dans leur langue, sans l'aide de médiateurs.

En Autriche, il existe de nouveaux besoins en langues slaves et en italien. Ce changement est dû à l'absence d'offre de formation en langue allemande dans

les pays voisins d'Europe de l'Est. Dans les centres d'appel, de nouvelles offres commerciales ont vu le jour simplement pour compenser le manque de personnel formé à ces langues. Une méthodologie simplifiée a été appliquée pour les employés les moins qualifiés : la langue étrangère est reliée, de façon pragmatique, aux situations de communication authentiques auxquelles leurs employés ont à faire face.

Cette situation fait le bonheur des écoles de langue privées, qui proposent des enseignements adaptés à tous les âges. Parmi les langues proposées, la position hégémonique de l'anglais reste indiscutable, mais d'autres langues européennes et non-européennes sont également disponibles. Leurs offres s'étendent d'un enseignement du « minimum de survie » jusqu'au plus haut niveau de qualité du CECLR.

Les institutions de l'enseignement supérieur se contentent d'intégrer les programmes d'échanges européens dans les cursus traditionnels. Les étudiants de niveau pré-licence acceptent l'idée qu'un plan de carrière impliquera que les compétences linguistiques jouent un rôle important, grâce à un processus d'acquisition de la langue grandement appuyé sur l'utilisation de l'outil informatique. Les situations sont différentes selon les régions, par exemple, en Allemagne et en Pologne, un éventail plus complet d'offres de langues est proposé. Le budget de l'enseignement supérieur slovaque ne permet cependant pas d'en proposer autant, à cause principalement des amendements et des restrictions apportés continuellement aux législations sur l'éducation. L'apprentissage de langues rares ou peu apprises reste basé sur des ambitions de carrière individuelle.

Dans toute la région, les institutions de l'enseignement supérieur évaluent les compétences linguistiques selon la classification du CECRL et, selon les programmes, deux ou trois langues étrangères sont proposées aux étudiants, quand elles ne sont pas obligatoires. Cependant, la pédagogie et l'enseignement pratique de compétences plurilingues dans un contexte de formation tout au long de la vie se développent lentement dans la plupart des pays traités ici. Dans l'ensemble, il est possible d'identifier une tendance générale : toutes les formations (spécialisée ou non en langue) sont sensibles aux besoins du marché du travail grâce à la forte demande des employeurs en compétences linguistiques et interculturelles.

3. Innovation dans les formations

Dans la plupart des pays européens, l'obtention de compétences en au moins une langue étrangère fait partie de tous les cursus universitaires, et on note une certaine évolution dans les formations, où les barrières s'estompent entre les programmes de spécialisation en langues étrangères, qui tendent à se diversifier vers d'autres disciplines, et les programmes ciblant les spécialistes d'autres domaines, qui donnent de plus en plus de place à l'apprentissage des langues. Il est de plus en plus nécessaire de construire des ponts entre la

formation et les milieux professionnels, et de décrire de façon claire et précise l'utilisation de la langue en milieu professionnel, et ce à la fois pour les étudiants qui ne suivent pas une formation linguistique et pour les employeurs. Les universités sont également appelées à effectuer un suivi des carrières de leurs diplômés, notamment en ce qui concerne les aspects linguistiques et interculturels.

Dans les pays d'Europe de l'Est en particulier, de nombreux changements ont été apportés aux formations suite à la mise en place du processus de Bologne. Cependant, l'intégration et le développement des compétences en langue et en communication restent insuffisants dans tous les cursus non-spécialisés dans les langues. Il existe néanmoins quelques exemples de bonne pratique. Par exemple, le nouvel amendement de la législation sur l'éducation autrichien a créé des conditions favorables pour les étudiants qui choisissent d'étudier une langue.

De nouvelles offres de formation de licence ont été intégrées aux programmes de licence allemand : l'« ABV » (préparation générale à la vie active), centré sur l'acquisition de six compétences professionnelles est une formation de 30 crédits, dont entre 5 et 15 doivent être acquis lors de stages. De même, en Slovaquie et en Autriche, les départements d'économie et les instituts d'études européennes encouragent leurs étudiants à se familiariser avec une troisième langue étrangère, avec un horaire moins lourd. De plus, les spécialisations des étudiants ont changé, offrant des combinaisons, soit avec d'autres domaines d'étude, soit avec une langue étrangère.

Une autre modification conséquente a été apportée aux programmes universitaires intégrant l'enseignement de langues étrangères. En effet, de plus en plus souvent, la langue étudiée n'est plus l'anglais. Par exemple à l'université de Mannheim, en Allemagne, il existe un programme de Master en français, appuyé par un système d'échange et de stage en France. Voilà un bon exemple de mise en relation des études avec le monde du travail.

Dans les nouveaux programmes, la méthodologie de l'enseignement se concentre sur l'acquisition de divers aspects de la langue, par exemple la maîtrise de la grammaire, de la phonétique, l'utilisation idiomatique de la langue, l'authenticité du vocabulaire, et la phraséologie, comme partie intégrante des langues générales. Pour les étudiants, la meilleure façon de se familiariser avec tous ces aspects, est de poursuivre leur apprentissage de la langue à l'étranger. De tels séjours sont donc en passe de devenir obligatoires dans ce genre de cursus. Même si on arrive alors à une limite au niveau de la charge de travail des étudiants, l'étude de la terminologie, en tant que composante de l'enseignement de langue de spécialité, a été intégrée à tous les cursus. On doit d'ailleurs souligner que pour intégrer le vocabulaire propre d'un spécialiste à son vocabulaire actif, l'étudiant doit énormément se documenter sur le sujet voire directement contacter des professionnels du domaine étudié. Les organes d'enseignement des langues étrangères au sein des institutions de l'enseignement supérieur ne doivent pas non plus lésiner à

développer des opportunités de stage pour leurs étudiants, et dans un futur proche, il sera important de rendre obligatoire cet aspect professionnel dès le niveau de la licence. Il faudra en parallèle éveiller les étudiants aux problèmes mentionnés ici, et encourager leur participation à ces activités.

Même si il est important pour les universités d'avoir un suivi des carrières de leurs diplômés, il n'existe aucune association officielle d'anciens élèves en Slovaquie, alors que les universités allemandes et autrichiennes ont fait de grands progrès dans ce domaine. Afin de connaître les besoins des entreprises régionales, des Services d'information et d'orientation ont été mis en place. Ils sont en relation avec les étudiants, les universités et les entreprises, et leur connaissance des différents milieux est un bon moyen de mettre à jour les programmes de formation.

Citons comme exemple de bonne pratique l'association d'anciens élèves de l'université de Vienne, qui permet de rester en contact avec les diplômés et de connaître leurs impressions vis-à-vis du monde du travail. Les membres de cette association sont des cadres supérieurs de l'industrie, et ils contribuent, en partenariat avec l'université, à la publication d'un rapport national. Chaque année, plus de 800 diplômés sont invités à des réunions permettant la concertation de l'université avec le milieu du travail. Sept membres de l'UE et un pays du continent américain servent de relais pour les anciens élèves qui y vivent et y travaillent.

Jusqu'ici, seuls quelques rares programmes répondent aux problèmes interculturels d'ordre général. Ils sont pour le moment morcelés entre différents départements traitant de langues et de cultures, sans aucune synergie entre les différentes offres.

Ces quelques points soulignent l'importance de procéder à des audits dans les universités pour déceler leurs initiatives dans le domaine de l'enseignement des langues. L'élaboration de politique linguistique dans l'enseignement supérieur n'est un automatisme dans aucun des pays de la région, même si quelques universités font exception.

4. Consultation/collaboration entre les institutions d'enseignement supérieur et leurs partenaires sociaux

Malgré l'exposition grandissante aux langues dans le contexte universitaire, on constate que les entreprises ont tendance à ne pas exploiter au maximum les compétences linguistiques des étudiants. Beaucoup d'entre elles ont toujours un département spécialisé en interne, ou préfèrent passer par le biais de sous-traitants pour traduire leurs documents dans une langue étrangère, plutôt que d'engager des spécialistes ayant une excellente connaissance d'une ou de plusieurs langues, ce qui pourrait engendrer des réductions de coûts importantes.

Une meilleure prise de conscience de la situation par tous les acteurs pourrait sensiblement faciliter l'insertion professionnelle initiale des diplômés. Il est

important de maintenir le dialogue entre ces acteurs : un cadre législatif ou réglementaire l'encourage d'ailleurs dans certains pays. La dernière réforme de la loi sur l'enseignement supérieur slovaque a renforcé le rôle des conseils de gestion, commissions composées de représentants du monde du travail. Ce renforcement devrait faciliter la prise en compte des besoins du marché et les adaptations pédagogiques dans les formations.

Le Portfolio européen des langues existe en cinq langues : anglais, français, slovaque, allemand et polonais. Toutes les versions sont validées par le Conseil de l'Europe et représentent de manière claire l'évolution des compétences et expériences linguistiques et interculturelles tout au long de la vie d'une personne. Utilisé plus tôt au cours des études, il pourrait permettre aux étudiants de mieux définir leur profil de compétences en langues, l'enseignement qu'ils ont suivi, officiellement ou officieusement, ou les séjours linguistiques effectués. Le PEL n'est cependant pas encore considéré par les entreprises comme un outil d'évaluation des compétences en langues. En négligeant son potentiel, les employeurs occultent toute la dimension de formation autonome qui ressort justement à travers ces portfolios. Dernier point, mais non des moindres, le PEL révèle bon nombre d'information sur la persévérance et la détermination du candidat, qui sont les clés d'une carrière couronnée de succès.

Suite aux nombreuses modifications apportées aux contenus des programmes, il est devenu difficile d'en assurer la transparence et la lisibilité. Les systèmes d'évaluation des qualifications, dont les diplômes et certificats de langues, sont essentiels pour utiliser au mieux la main d'oeuvre. Cependant, les rapports mentionnent que des difficultés à reconnaître les qualifications peuvent exister au niveau national. Apparemment, le cadre de référence des employeurs en ce qui concerne les certificats de langues semble être assez traditionnel, et n'est pas adapté aux exigences actuelles. De plus, les employeurs comptent souvent sur leur propre jugement et sur leur système de vérification, par exemple en organisant des entretiens dans la langue étrangère et en y simulant les situations qui les intéressent. Cela leur donne des informations sur les limites des capacités linguistiques de leurs candidats, tout en étant révélateur de leur personnalité et de leur potentiel. Ni les systèmes de certifications traditionnelles ni ce genre de test ne prennent cependant en considération le travail d'équipe, la gestion de projet, la communication technique, la documentation ou la communication interculturelle, caractéristiques plus vagues, qui n'apparaîtront qu'à travers la pratique professionnelle.

Pour les plus petits pays, la possession de compétences linguistiques dans plusieurs langues est un facteur important pour le développement d'une carrière, pour les promotions au sein d'une entreprise, ou enfin en tant que source de revenus supplémentaires. De nombreux diplômés sont en possession de certificats internationaux, et il existe un bureau régional proposant l'évaluation par l'Unicert des programmes d'enseignement (le LUCE : *Language Accreditation Unit for Universities in Central Europe*).

L'apprentissage tout au long de la vie devrait se poursuivre après le recrutement en entreprise. Même si celle-ci organise des cours de langue en interne, la plupart du temps en anglais commercial et juridique, la philosophie de telles formations est axée sur l'acquisition de capacités dédiées uniquement à certaines situations ou tâches particulière, et elles ne déboucheront pas sur l'amélioration des compétences générales.

5. Recommandations pour une meilleure utilisation des compétences en langues en milieu professionnel

Le rapport de diffusion formule quatre recommandations majeures : les formations linguistiques doivent se concentrer sur les résultats (les compétences linguistiques et interculturelles nécessaires au marché du travail) plutôt que sur la forme (le contenu des cours). Ces résultats doivent être pensés en terme de niveaux et descripteurs du CECRL et doivent développer ces derniers dans l'optique des « langues de spécialité », en tenant compte des directives du CEQ. Afin d'évaluer précisément ce que doivent être ces résultats, il faut mettre en œuvre des système de suivie de carrière et d'analyse des besoins, et en répercuter les résultats sur les offres de formation. Enfin, il est important de bien peser l'éventail de langues proposées, et à quel niveau, dans un esprit plurilingue. On peut d'ailleurs remarquer à ce sujet un étrange paradoxe : bien qu'il n'y ait jamais eu autant d'étudiants en Europe – une réponse naturelle aux « nouveaux » besoins en personnel qualifié générés par l'économie basée sur la connaissance – on ne sait pas précisément dans quelle mesure les étudiants sont conscients de leurs objectifs académiques ou professionnels, ni du rôle que les langues ont à y jouer.

Selon les rapports nationaux rédigés dans le cadre de ce sous-projet, il ne fait aucun doute qu'il reste de nombreux créneaux dans chaque pays où de nouvelles activités pourraient être mises en place pour donner aux langues un rôle majeur sur le marché du travail européen. Les rapports font non seulement état de l'importance de renforcer la communication entre l'enseignement et le monde du travail, mais également au sein même des institutions d'enseignement supérieur européen.

Bien que la situation varie selon les pays, il est urgent de traiter les problèmes multiculturels, multilingues et interdisciplinaires dans le monde du travail. Les ignorer reviendrait à saper l'efficacité et la productivité de l'économie, chose que le marché du travail européen ne peut se permettre dans un contexte de compétition internationale. Il ne fait aucun doute que le statut particulier de l'anglais en tant que langue mondiale des milieux du commerce, des sciences, des loisirs se perpétuera. Cependant, l'anglais est bien souvent insuffisant. Parler la langue de son client donne un avantage psychologique et contribue au succès des interactions interculturelles. Cette situation exige donc la création de politiques linguistiques nationales et institutionnelles, pour contribuer à fonder une Europe à la fois basée sur la connaissance et compétitive. Dans ce

domaine, l'élaboration de politiques linguistiques au sein même des universités est un outil d'une importance capitale.

Une fois adoptées, ces politiques auront naturellement besoin de structures, parmi lesquels celles qui permettront aux étudiants de gérer comme ils le souhaitent le déroulement de leurs études, en fournissant des solutions d'apprentissage en autonomie, des ressources accessibles, des formations en ligne, en parallèle à la mise en place de cursus adaptés où les compétences en langues et en communication sont intégrées à l'enseignement d'autres disciplines.

Les institutions de l'enseignement supérieur devraient également être très attentives aux langues de spécialités dans les domaines spécifiques au Cadre européen commun de référence pour les qualifications. Nous pouvons penser que ce sont les besoins en langues non-européennes, nécessaires à la mise en place d'échanges commerciaux, de sous-traitances ou d'autres types de coopérations qui mettront le plus en valeur l'importance des compétences linguistiques et interculturelles.

Silvia Blaskova, Centre for Continuing Education, Comenius University,
Slovaquie
juillet 2007

Sources :

Ce rapport est basé sur les versions à jour des rapports nationaux de :
Martin Stegu et Herbert Angermeyer, Wirtschaftsuniversität Wien, AT
Guido Mensching et Robert Hagen, Freie Universität Berlin, DE
Jolanta Urbanikowa, Uniwersytet Warszawski, PL
Silvia Blaskova, Univerzita Komenského, Bratislava, SK

Étude de cas sur l'amélioration de l'employabilité des diplômés sur le marché du travail Européen.

Pays : Pologne

Proposée par : Jolanta Urbanikowa, Uniwersytet Warszawski

Étude de cas terminée le : 27 juillet 2007

OFFRE de formation linguistique de l'université de Varsovie (USNJO)

Elle a été mise en place suite à la Résolution n° 341 de juin 2005 prise par le Conseil de l'Université de Varsovie concernant l'offre de formation de l'université et la certification des qualifications linguistiques, achevant ainsi une série de règles ajoutées à la politique linguistique de l'université sur l'initiative de son Président.

Formation linguistique obligatoire pour tous les étudiants (y compris pour les étudiants étrangers) ;

Niveau minimum de sortie : niveau B2 du CECRL obligatoire dans au moins une langue pour l'obtention d'un diplôme, vérifié par un examen au sein de l'université ou la possession du certificat de l'ALTE. Ces pré-requis ont anticipé le nouveau décret du ministre des sciences et de l'éducation supérieur, (12 juillet 2007) rendant obligatoire le niveau B2 dans une langue comme condition de sortie du premier cycle, quel que soit le domaine ;

Cours de Polonais pour les étudiants étrangers ;

Cours de langage des signes ;

Crédits ECTS ;

50 langues proposées grâce à un consortium constitué du Centre d'enseignement des langues étrangères, du département de linguistique et d'étude des pays slaves de l'est, du département de langues modernes, du département de polonais, de l'institut d'études oriental, du centre multimédia d'enseignement à distance, du centre de formation des enseignants en langue et d'éducation européenne ;

Cours conventionnels (généraux ou spécialisés) et cours en ligne (avec une plateforme Moodle) ;

Cadre des programme : en référence au CECRL ;

Niveau visé : en fonction du CECRL ;

Identification en ligne pour l'accès aux cours, aux examens et au suivi des résultats scolaires, par une plateforme et un espace numérique de travail (USOS) ;

Tests d'évaluation de niveau en ligne (Moodle), intégrés à l'ENT ;

Accès : un « ticket » de 240 heures à utiliser durant le premier cycle et financé par le budget de l'université ;

Libre choix du niveau et de la langue ;

L'utilisation de Dialang est recommandée en tant qu'outil d'auto-évaluation en parallèle aux tests à domicile ou en ligne ;

Certification : deux examens par an (A2, B1 pour les langues peu étudiées, B2, C1, C2 pour les langues plus répandues). Les tests sont élaborés par des experts des département de langues en collaboration avec des professionnels du centre d'enseignement des langues étrangères, dans un format développé par une équipe de spécialistes de l'Institut d'études anglophones, approuvé par le comité de coordination des certifications en langues, composés des présidents des commissions d'examen. Jusqu'à 2006, des annexes descriptives aux diplômes de langues étaient attribuées, et sont remplacées depuis 2006/2007 par un Certificat de langues de l'Université de Varsovie. Ce nouveau système a évolué en s'inspirant du contexte européen : (Conseil de l'Europe et UE : concept du multilinguisme, CECRL, CET, et les différents projets TNP).

