



# **Study on Foreign Language Proficiency and Employability**

## **Executive Summary**

### **Resumé**

# Study on Foreign Language Proficiency and Employability

## **EUROPEAN COMMISSION**

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion

Directorate E — Skills

Unit E.2 — Skills and qualifications

*Contact:* Lieve van den Brande and Sonia Peressini

*E-mail:* [Godelieve.Van-Den-Brande@ec.europa.eu](mailto:Godelieve.Van-Den-Brande@ec.europa.eu); [Sonia.Peressini@ec.europa.eu](mailto:Sonia.Peressini@ec.europa.eu)

*European Commission*

*B-1049 Brussels*

# Study on Foreign Language Proficiency and Employability

## Executive Summary

### Resumé

This study provides an overview of the state of play of labour market demand for foreign language proficiency in all EU-28 Member States. It examines how this demand varies across countries, economic sectors and job roles; shows how employers express their foreign language needs in online vacancy notices; and analyses to what extent foreign language skills present a distinct competitive advantage for both companies and job seekers. Between June and October 2015, 845 interviews with employers and employer organisations were conducted, 3632 online vacancy notices were reviewed, and 522 employers were surveyed. Based on the analysis of this comprehensive data collection this study formulates recommendations on how to improve the match between the supply and demand of foreign language skills in the labour market.

Cette étude donne une vue d'ensemble de l'état des lieux de la demande, sur le marché du travail, de maîtrise en langues étrangères dans tous les Etats membres de l'UE-28. Elle examine comment cette demande varie d'un pays à l'autre, d'un secteur économique à l'autre et d'un poste de travail à un autre; elle montre comment les employeurs expriment leurs besoins en termes de langues étrangères dans les offres d'emploi en ligne ; et elle analyse la mesure dans laquelle les compétences en langues étrangères offrent un avantage concurrentiel spécifique à la fois aux entreprises et aux chercheurs d'emploi. Entre juin et octobre 2015, 845 entretiens avec des employeurs et des organisations patronales ont été conduits, 3632 offres d'emploi en ligne ont été revues et 522 employeurs ont participé à une enquête en ligne. Sur base de l'analyse de ce recueil de données détaillé, cette étude formule des recommandations pour améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences en langues étrangères sur le marché du travail.

This study was carried out by ICF International at the request of Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion

[Name of the programme/activity]

2015

***Europe Direct is a service to help you find answers  
to your questions about the European Union.***

**Freephone number (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* ) The information given is free, as are most calls (though some operators, phone boxes or hotels may charge you).

## **LEGAL NOTICE**

The information and views set out in this report are those of the authors and do not necessarily reflect the official opinion of the Commission. The Commission does not guarantee the accuracy of the data included in this study. Neither the Commission nor any person acting on the Commission's behalf may be held responsible for the use which may be made of the information contained therein.

More information on the European Union is available on the Internet (<http://www.europa.eu>).

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015

ISBN [number]

doi:[number]

© European Union, 2015

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

*Printed in [Country]*

PRINTED ON ELEMENTAL CHLORINE-FREE BLEACHED PAPER (ECF)

PRINTED ON TOTALLY CHLORINE-FREE BLEACHED PAPER (TCF)

PRINTED ON RECYCLED PAPER

PRINTED ON PROCESS CHLORINE-FREE RECYCLED PAPER (PCF)

Image(s) © [artist's name + image #], Year. Source: [Fotolia.com] (unless otherwise specified)

## EXECUTIVE SUMMARY

### Policy Context

The 2002 Barcelona objective 'to improve the mastery of basic skills in particular by teaching at least two foreign languages from a very early age' and to provide young people with foreign language competences that will support economic growth has been pursued through a range of European Commission activities. Key elements of this are:

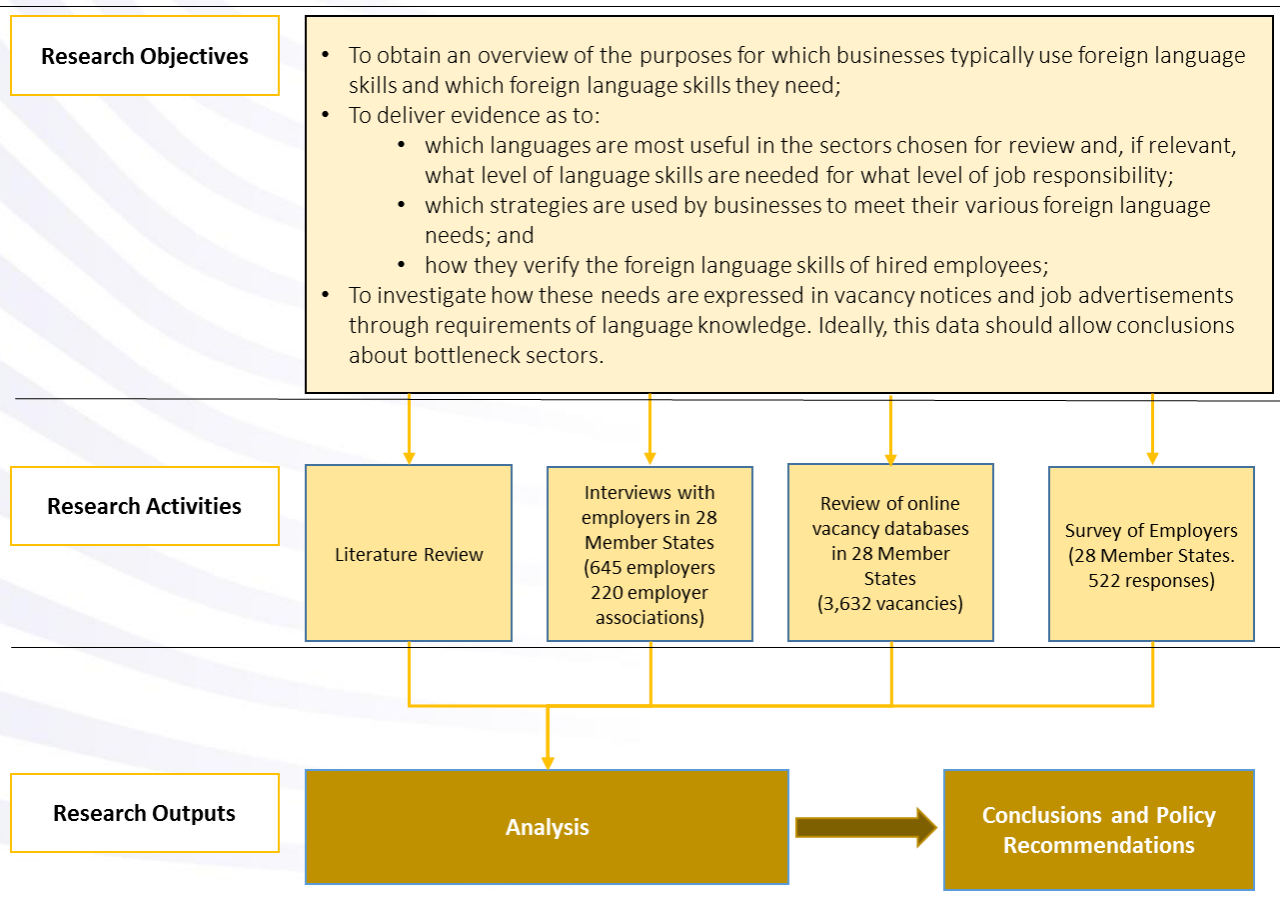
- The Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training (ET2020).
- Rethinking Education (2012) - launched to support the ET2020 strategy – which identified aspects of European education and training systems that continue to fall short in providing the right skills for employability.
- A recent draft joint report on the 'New priorities for European cooperation in education and training' which underlines the relevance of foreign language competences – along with other key competences and attitudes - to enhance employability, innovation and active citizenship.

Against this background, this report presents the result of a study on the relationship between foreign language proficiency and employability in European Member States commissioned by DG EMPL.

### Study Objectives and Research Activities

The study's objectives and research activities are illustrated below.

#### Study overview: research questions and research activities



This summary presents the main findings from the research activities, with the resulting conclusions and recommendations.

### ***Foreign languages skills and the labour market: what is known from existing research?***

The study identified 16 studies on the demand for foreign language skills in the labour market for detailed review. The following high level findings were drawn out:

- The scale of need for foreign language skills is substantial (except probably for English-speaking countries): studies consistently found that about one fifth to one quarter of jobs require an advanced level of foreign language skills (i.e. a level that goes beyond very basic knowledge and that therefore employers will include in the description of job vacancies);
- The scale of need increases with the job level (i.e. the level of education required to do the job): while many of the jobs performed by higher education graduates require foreign language proficiency, few of the medium-level professions have such requirements and relatively few of the positions for the low-skilled.
- While English is in demand as a foreign language for business, this is not the case for all international trade especially for cross neighbour border trade and trade with businesses in the large non-English speaking economies (both in and outside the EU) though the extent of this is not known across the EU;
- Foreign language needs appear to be different across sectors and seem to depend on businesses participation in cross-border trade. Existing research finds the importance of foreign language skills to be highest in the manufacturing/industry sector and lowest in public services. Little is known about trends and there is no comprehensive data on the demand for foreign languages by business sector across Europe;
- Since a low need for foreign languages appears to be associated with a focus of the business on the domestic market,<sup>1</sup> it seems reasonable to expect that demand may be greater from businesses in countries with smaller internal markets although supply chains and the increasing benefits of the free movement of goods and services within the EU appear to be extending demand for foreign language skills. While businesses using foreign language skills appear to benefit from this, those that do not may not be realising their potential;
- Despite this, foreign language skills are not as commonly seen as essential transversal skills for new entrants as other such skills. Foreign languages are however a prerequisite for some roles/occupations. Little is known about the level of competency required by businesses for roles/occupations;
- There are believed to be employability benefits for individuals with language skills - other than enabling mobility - where such skills are needed. Businesses value job seekers with foreign language skills as global markets mean that workforces need to be increasingly multilingual and the number of languages used are believed to have a positive influence on export success<sup>2</sup>;
- Little is known about how commonly employers assess potential recruits' language skills and which are most used but a variety of approaches is used in some countries.

---

<sup>1</sup> COTANCE (2011), Report on language needs in business, CELAN Network Project.

<sup>2</sup> According to the PIMLICO project, 'knowledge of a number of languages, rather than one or two, can make all the difference between an average performance and an exceptional one, and can provide that vital competitive edge' (p. 57).

Overall, the literature review revealed a lack of research which provides an overview of the state of play of labour market demand for foreign language proficiency across EU-28 Member States.

### ***Business needs for foreign language skills***

Business needs for foreign language skills are drawn from an analysis of interviews with employers and reviews of online vacancy databases in all Member States. The study undertook analysis of online vacancy notices placed in Member States between 15 August and 15 September 2015.

### **The purpose of language skills in enterprises**

Interviews with employers undertaken for this study indicated that the need for foreign language proficiency depends on the job tasks and the extent to which they are related to the following six purposes of foreign language skills in businesses: sales, purchasing and marketing; the execution and administration of imports and exports; internal relations and communication; collaboration on transnational projects and communication within international communities of highly specialised professionals; and the use of tools and equipment.

These purposes of foreign language skills and the job roles associated with them can be found in all sectors examined in this study. The use of a foreign language for internal communication depends on the business being part of, or belonging to, a multinational company. For the other purposes distinguished in this study, the proportion of the workforce with associated job roles varies across sectors.

### **Most useful languages and why**

English is by far the most important language in international trade and the provision of services. Over four in five employers interviewed and three quarters of advertised online vacancies stating that this was the most useful language for the jobs discussed/reviewed in all sectors and in almost all non-English speaking countries.

For a fifth to a quarter of employers a language other than English is the most useful foreign language. At the EU level, the three languages other than English mentioned most often are German, French and Russian.

The most cited second most useful languages are German, Russian, English, French, Spanish and Italian, with no single language having a clear majority. There is some variance in the strength of this finding between sectors.

*German, because Hungary's largest economic partner is Germany. Most orders come from Germany.*<sup>1</sup>

Besides the languages of larger countries and markets employers demand a broad range of other, smaller languages. The usefulness of languages other than English appears to be driven by the location of businesses' customers and trade partners. Often, the language employers consider second most useful is the language of a neighbouring country. Against this background, demand for languages other than English differs across, and is similar within, countries.

### **Level of foreign language proficiency usually required**

Overall employers tend to demand a higher level of oral than written skills for both the most and second most useful language. Job roles most clearly requiring higher levels of oral than written skills are those with a strong customer service focus.

For the most useful foreign language, employers interviewed most often ask applicants to have high (C1-C2) or medium level (B1-B2) foreign language proficiencies, enabling them to effectively communicate with native speakers, even if interaction is limited to familiar contexts. This finding is supported by the review of online vacancies. The demanded level of foreign language skills for the most useful foreign language is positively associated with the job level. Jobs requiring a higher education degree tend to have higher foreign language requirements.

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion

[Name of the programme/activity]

2015

For the second most useful foreign language, employers interviewed most often asked for medium level skills (B1-B2), both in oral and written competence. Similarly the review of online vacancy databases indicates that for second most useful foreign languages a greater number of employers are content with a lower level of proficiency (A1-A2), enabling workers to transmit short and simple messages both orally and in writing.

### **How do enterprises indicate/specify the level of competence required?**

Very few of the employers interviewed and few vacancies advertised online<sup>3</sup> use formal classifications, such as the Common European Framework of Reference for Languages (CEFR), to indicate the level of language competence in vacancy notices. Moreover, the majority of vacancy notices do not distinguish between levels of oral and written skills demanded. Commonly reported reasons are the effort necessary to understand formal classifications (both by employer and applicant); employers deliberately being vague about foreign language requirements in order not to discourage potential applicants who are not confident of their foreign language skills, and a lack of awareness among recruiters and employers.

### **Extent to which languages are required or desired by employers**

When employers demand at least one foreign language, the most useful foreign language is more often required than only desirable. Almost all vacancies reviewed (more than 9 in 10) defined the most useful foreign language as an essential requirement of the job, across all sectors. Competency in the second most useful language is much less often required than competency in the most useful language. There is no clear relationship between the job level and likelihood of the second most useful language being required for the job.

### **How do enterprises verify the language skills of recruits?**

The most common method of verification of language skills reported by interviewees are oral tests, followed by both written and oral tests, certification by third parties, other methodologies and, lastly, written tests. There are a wide range of methods employers use to verify applicants' foreign language proficiency, from looking for international experience in CVs to relying on school grades or language certificates from testing services. Relatively few employers appear to use Europass self-assessments to the levels of the CEFR. The analysis of online vacancies found that language certifications were explicitly required in less than 1% of the vacancies. While some of these refer generically to any certification, others asked for specific certificates (e.g. Cambridge English exams, Berlitz levels, IELTS, TOEFL, school leaving certificates).

### **What are enterprises doing to meet their needs in relation to foreign languages?**

One in five employers reports having hired a native speaker (foreign national) in the past 12 months. The most frequently reported reason for hiring native speakers is the difficulty of filling positions which require a high level of proficiency in a specific and less common language.

Most employers meet their needs for foreign language skills by recruiting people with the required skills. Training generally focuses on increasing the level of existing language skills rather than providing training in new foreign languages.

---

<sup>3</sup> One of the exceptions was a Slovak portal supported by the Ministry of Labour and the public employment service, which uses the CEFR levels to indicate demanded foreign language proficiency in its job vacancy notices



## **What challenges do enterprises face in meeting their needs for foreign language skills?**

One third of employers experience difficulties in filling positions as a result of a lack of applicants' foreign language skills. Two thirds of these difficulties are due to insufficient foreign language levels of job applicants, one third is due to the inability of finding suitable candidates with proficiency in a particular language.

## **The extent to which languages generate competitive advantage for businesses**

About one quarter of employers feel that their competitors have a competitive advantage because of their stock of foreign language skills, with some variation across sectors. The sector in which employers believe their competitiveness is least affected by the stock of foreign language skills of competitors is the Manufacturing sector (one fifth of employers).

The market in which competitive advantage is gained through language proficiency differs across sectors. While this is clearly the domestic market in the Accommodation and food service activities sector, it is foreign markets which are affected by competitors stock of foreign language skills in the Transportation and storage, Professional, scientific and technical activities and Manufacturing sectors. In the Wholesale and retail trade sector both markets appear to be equally affected. Competitive advantage may come from cultural knowledge as well as language skills.

## **The comparative advantage of individuals with foreign language proficiency**

There is clear evidence that foreign language skills are a career driver – if they form part of a broader package of relevant (specific) skills. In combination with the right educational background and relevant work experience, foreign language skills provide access to jobs in international trade and services for which they are a prerequisite. There is also evidence, although not as clear cut, that foreign language proficiency facilitates career progression.

*"Language is a big asset. If you are able to speak several languages your career will not be the same."<sup>1</sup>*

## **Employer Survey Analysis**

Almost all respondents of the survey strongly agree or agree that foreign language skills help building more effective relationships with customers and provide value for growth. Consistent with this, most employers disagree or strongly disagree that high quality products or services do not require foreign language skills to be successfully sold. With regard to the supply of foreign language skills, most employers strongly agree or agree that company paid training is effective in providing employees with the foreign language skills they need for their job. Considering their national education system's contribution to the supply of foreign language skills, there are roughly as many employers who agree as disagree that national education systems are effective in providing companies with the foreign language skills they need.

## **Conclusions**

1. Language needs depend on the foreign language-related tasks to be performed in the company;
2. The most important driver of required languages appears to be the language used by customers, clients and partners;
3. Recruiters rarely use formal classifications to indicate the level of language competence they require in vacancy notices;
4. Employers most often test applicants' foreign language proficiency during the job interview. There exists a wide range of methods employers use to verify applicants' foreign language proficiency, from looking for international experience in CVs to relying on school grades or language certificates from

- testing services. Nearly half of the employers interviewed, however, use oral tests and assess candidates' foreign language skills as part of the job interview;
5. The need for foreign language skills is mainly met through the recruitment of new employees with the necessary foreign language skills;
  6. Recruitment of native speakers is mainly done in relation to very specific foreign language demands. A quarter of employers interviewed had recruited a native speaker (foreign nationals) to meet language demands in the past 12 months. The hiring of native speakers is mostly related to demand of a particular language which is uncommon or insufficiently available in the national labour market;
  7. Recruitment difficulties (bottlenecks) are mainly due to an insufficient foreign language proficiency of applicants. About one third of employers have difficulties filling vacancies as a result of applicants with insufficient foreign language competences. Two thirds of these difficulties are due to an insufficient level of foreign language skills and one third due to a lack of applicants proficient in a particular language;
  8. Foreign language skills provide competitive advantage both for businesses and job seekers - if they form part of a broader set of useful skills.

### **Policy Recommendations**

This study formulates recommendations for the European Commission, national governments and providers of foreign language learning, including employers, based on the conclusions drawn from the analysis of employer interviews, the review of online vacancy notices and the employer survey. Recommendations are divided between those relating to employment and lifelong learning and those relating to education.

### **Recommendations for the support for employers and individuals in the labour market**

- Employers should provide off the job training in language competences where employees' competences do not match the needs of the job, or the higher level competences expected for roles they could be promoted to;
- National governments and public employment services should better inform employers about the levels of competency they should expect young people to have reached at the end of different stages/levels of education, so they can design their training policies accordingly;
- National governments, career guidance services and public employment services should inform employees, job-seekers and new entrants about the distinct advantage foreign language skills provide in the labour market and encourage them to take advantage of existing adult learning opportunities to maintain and develop the foreign language competences they acquired at school while they are not using them regularly;
- Similarly, employers should encourage employees to take advantage of existing adult learning opportunities to maintain and develop the foreign language competences they acquired at school while they are not using them regularly.
- The European Commission, national governments and public employment services should better inform employers requiring language skills about language education and the methods of standardised assessment they could use.
- The European Commission, national governments and public employment services should encourage employers to provide certification and documentation of the foreign language skills of their employees, based on training offered or assessment carried out, so this information is available for subsequent employers. Reliable assessment results would presuppose employers' use of formal assessment frameworks, which is not currently the case.

- The European Commission, national governments, and public employment services should promote the use of the CEFR among employers as a readily available tool which can help expressing and documenting work related foreign language needs;
- The European Commission, national governments, public employment services and employers should promote the use of the CEFR among job seekers as a readily available (self-assessment) tool which can help provide employers with relevant information on foreign language proficiency acquired at school or during previous employment.

**Recommendations for the support for schools, IVET and higher education institutions and individuals in education**

- National governments should encourage higher education institutions to help students with language competences to maintain and enhance them when they are not using them regularly in their studies, for example through accredited or non-accredited language training;
- National governments should support schools and higher education institutions in making sure that learners can reach independent user (B1 and B2) or proficient user (C1 and C2) levels in both oral and written competences by the time they enter the workforce;
- National governments should support higher education institutions in ensuring that vocational and language degree courses reflect the breadth of need for foreign languages by employers;
- National governments should ensure that employers' needs across all proficiency levels are reflected in school curricula, timetables, and assessment methods with appropriate recognition of oral and active communication skills;
- National governments should ensure that across the school system children are learning a range of foreign languages in addition to English taking account of the demand for most useful and second most useful foreign languages in their country/region;
- National governments should support schools and providers of initial VET to better align language learning with the foreign language needs of occupations they train students for.
- The European Commission and national governments should better inform individuals in compulsory education through careers advice and guidance about the distinct advantage in the labour market of being proficient, but also of having basic or intermediate skills in two foreign languages and encourage them to take advantage of language learning opportunities in school to develop these and to continue to maintain these competences.
- Providers of foreign language training should ensure that the training offers reflect the range of proficiency levels demanded by employers.

The European Commission should continue to promote the learning of two foreign languages in compulsory education and support initiatives to raise the effectiveness of language learning and teaching.

## RESUME

### Contexte Politique

L'objectif de Barcelone de 2002, qui visait à 'améliorer la maîtrise des compétences de base, en particulier par l'enseignement d'au moins deux langues étrangères dès le plus jeune âge', et à fournir aux jeunes des compétences en langues étrangères pour soutenir la croissance économique, a été prolongé à travers une série d'activités de la Commission européenne. Les principaux éléments en sont les suivants :

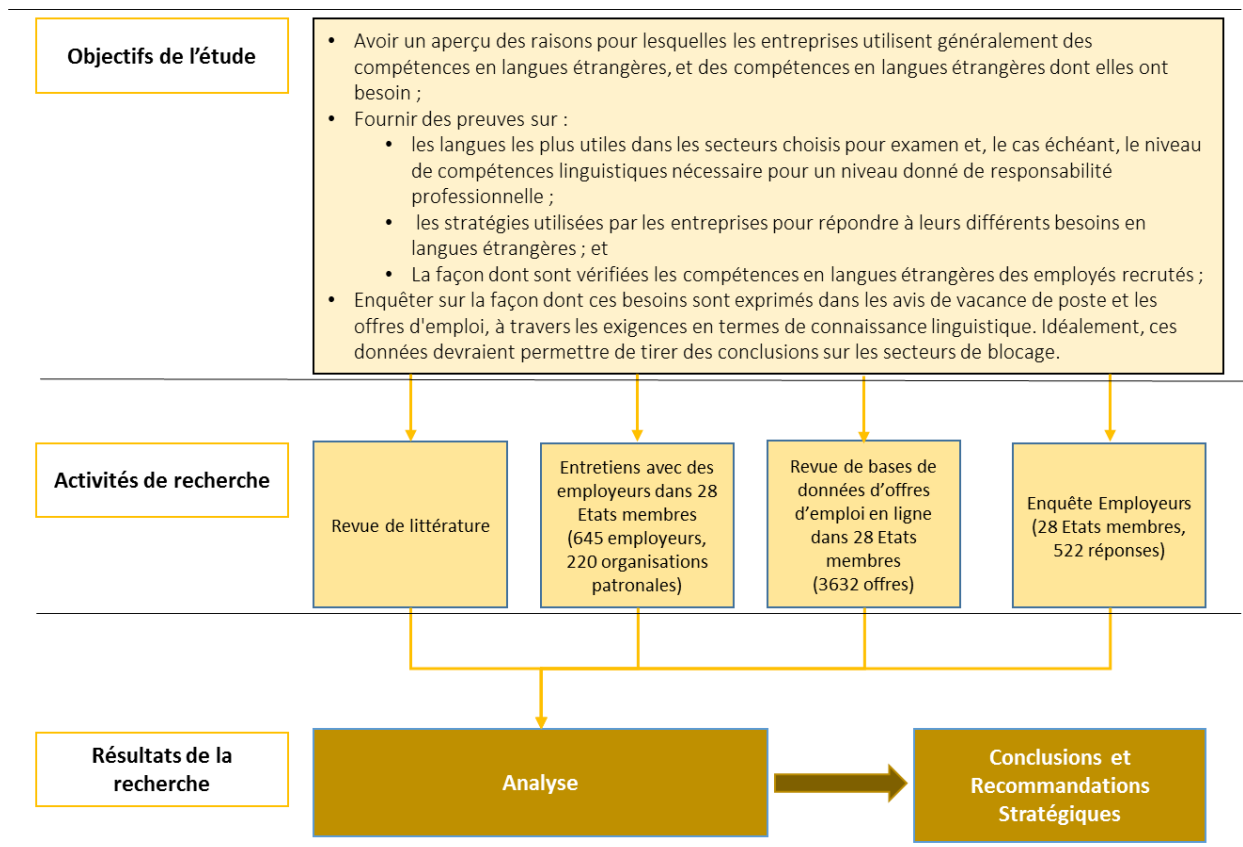
- Le Cadre Stratégique pour la Coopération Européenne dans le domaine de l'Éducation et de la Formation ('Éducation et Formation 2020');
- Repenser l'Éducation (2012) – mise en place pour soutenir la stratégie 'Éducation et Formation 2020'– qui identifie les aspects des systèmes européens d'éducation et de formation qui ne permettent pas de fournir les compétences clés pour l'employabilité;
- Un récent rapport provisoire commun sur les 'Nouvelles priorités pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation', qui souligne la pertinence des compétences en langues étrangères – en parallèle d'autres compétences et attitudes essentielles – pour améliorer l'employabilité, l'innovation et la citoyenneté active.

Dans ce contexte, ce rapport présente les résultats d'une étude, commanditée par la DG EMPL, sur les relations entre la maîtrise des langues étrangères et l'employabilité dans les Etats Membres de l'Union européenne.

### Objectifs de l'Etude et Activités de Recherche

Les objectifs de l'étude et les activités de recherche sont illustrés ci-dessous.

*Aperçu général de l'étude : questions et activités de recherche*



Ce résumé présente les principaux résultats des activités de recherche, ainsi que les conclusions et recommandations en découlant.

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion

[Name of the programme/activity]

## **Compétences en langues étrangères et marché du travail : que sait-on des recherches existantes ?**

L'étude a identifié et analysé en détail 16 études sur la demande de compétences en langues étrangères sur le marché du travail. Les principaux résultats qui en ressortent sont les suivants:

- L'échelle des besoins de compétences en langues étrangères est importante (exception faite probablement des pays anglophones): les études ont systématiquement montré qu'environ un-cinquième à un-quart des emplois requièrent un niveau avancé de compétences en langues étrangères (par ex. un niveau dépassant les connaissances basiques, et donc que les employeurs incluront dans la description des postes vacants);
- L'échelle des besoins augmente avec le niveau d'emploi (par ex. le niveau d'éducation requis pour effectuer le travail) : bien que de nombreux emplois occupés par des diplômés de l'enseignement supérieur requièrent une maîtrise des langues étrangères, peu des emplois intermédiaires ont de telles exigences, et relativement peu des emplois pour les personnes faiblement qualifiées;
- Tandis que l'anglais est demandé comme langue étrangère pour les affaires, ce n'est pas le cas pour tout le commerce international, particulièrement le commerce transfrontalier avec les pays voisins et le commerce avec les entreprises des grandes économies non-anglophones (à la fois dans et en dehors de l'UE), bien que la mesure de ce phénomène ne soit pas connue à travers l'UE;
- Les besoins en langues étrangères semblent différents selon les secteurs et semblent dépendre de la participation des entreprises au commerce transfrontalier. Des recherches existantes ont montré que les compétences en langues étrangères étaient le plus valorisées dans le secteur manufacturier/industriel et le moins valorisées dans les services publics. Il y a peu d'informations sur ces tendances et il n'y a pas de données détaillées sur la demande de langues étrangères par secteur commercial à travers l'Europe;
- Puisqu'un besoin faible de compétences en langues étrangères semble être associé à une concentration de l'entreprise sur le marché national,<sup>4</sup> il semble raisonnable de s'attendre à ce que la demande soit plus forte de la part d'entreprises dans des pays avec des marchés intérieurs plus petits, sauf si les chaînes de distribution et les bénéfices accrus de la libre circulation des biens et des services au sein de l'UE apparaissent comme élargissant la demande de compétences en langues étrangères. Tandis que les entreprises qui utilisent les compétences en langues étrangères semblent en bénéficier, celles qui ne le font pas ne tirent peut-être pas profit de tout leur potentiel;
- Malgré cela, les compétences en langues étrangères ne sont pas aussi couramment perçues que d'autres compétences comme des compétences transversales essentielles pour les nouveaux entrants. Les langues étrangères sont cependant un prérequis pour certaines professions/activités. Il y a peu d'informations sur le niveau de compétences requis par les entreprises pour occuper des professions/activités;
- Il semble y avoir des bénéfices en termes d'employabilité pour les personnes avec des compétences linguistiques – autre que la mobilité – dans les secteurs où de telles compétences sont requises. Les entreprises valorisent les chercheurs d'emploi avec des compétences en langues étrangères, car les marchés internationaux poussent les forces de travail à être de plus en plus

---

<sup>4</sup> COTANCE (2011), Rapport sur les besoins en langues dans les entreprises, Projet du Réseau CELAN.

multilingues et car le nombre de langues utilisées apparaît comme ayant une influence positive sur les succès à l'exportation<sup>5</sup>;

- Il y a peu d'informations sur la fréquence avec laquelle les employeurs évaluent les compétences linguistiques des recrues potentielles et quelles méthodes sont les plus utilisées, mais il y a une variété d'approches dans certains pays.

Globalement, la revue de littérature révèle un manque de recherche fournissant une vision globale de l'état des lieux de la demande, par le marché du travail, de la maîtrise en langues étrangères à travers les 28 Etats membres de l'UE.

### **Besoins commerciaux de compétences en langues étrangères**

L'analyse des besoins commerciaux de compétences en langues étrangères est tirée d'entretiens avec des employeurs et d'une revue de bases de données d'emploi en ligne dans tous les Etats membres. L'étude a fait l'analyse des offres d'emploi en ligne placées dans les Etats membres du 15 aout au 15 septembre 2015.

### **L'usage des compétences linguistiques dans les entreprises**

Les entretiens avec les employeurs réalisés pour cette étude indiquent que le besoin en maîtrise de langue étrangère dépend des tâches professionnelles et de la façon dont elles sont reliées aux six usages suivants de compétences en langues étrangères dans les entreprises : ventes, achats et marketing ; mise-en-œuvre et gestion des importations et exportations ; relations et communication internes ; collaboration à des projets transnationaux et communication au sein de communautés internationales de professionnels très spécialisées ; et utilisation d'outils et d'équipements.

Ces usages de compétences en langues étrangères et les fonctions professionnelles associées se retrouvent dans tous les secteurs examinés dans cette étude. L'utilisation d'une langue étrangère pour communiquer en interne dépend du fait que le secteur d'activités fait partie, ou appartient à, une entreprise multinationale. Quant aux autres usages mis en avant dans cette étude, la proportion des effectifs avec des fonctions professionnelles associées varie d'un secteur à l'autre.

### **Langues les plus utiles et pourquoi**

L'anglais est de loin la langue la plus importante du commerce international et de la fourniture de services. Plus de quatre employeurs sur cinq interrogés et trois-quarts des offres d'emploi mises en ligne mettent en avant que c'est la langue la plus utile pour les emplois discutés/analysés dans tous les secteurs et dans presque tous les pays non-anglophones.

Pour un cinquième à un quart des employeurs, une langue autre que l'anglais est la langue étrangère la plus utile. Au niveau de l'UE, les trois langues autres que l'anglais qui sont mentionnées le plus souvent sont l'allemand, le français et le russe.

Les deuxièmes langues les plus utiles qui sont citées le plus souvent sont l'allemand, le russe, l'anglais, le français, l'espagnol et l'italien, sans claire majorité pour l'une de ces langues. Il y a des écarts dans la force de ce résultat selon les secteurs.

Au-delà des langues de pays et de marchés plus larges, les employeurs recherchent un large éventail d'autres langues plus petites. L'utilité des langues autres que l'anglais semble dépendre de la localisation des consommateurs et des partenaires commerciaux. Souvent, la langue que les employeurs considèrent comme la deuxième plus utile est

*'L'allemand, car l'Allemagne est le plus grand partenaire économique de la Hongrie. La plupart des commandes viennent d'Allemagne'.<sup>1</sup>*

<sup>5</sup> D'après le projet PIMLICO, 'la connaissance d'un certain nombre de langues, plutôt qu'une ou deux, peut faire toute la différence entre une performance moyenne et une performance exceptionnelle, et peut fournir un avantage concurrentiel vital' (p. 57).



la langue d'un pays voisin. Dans ce contexte, la demande de langues autres que l'anglais varie entre pays, et est similaire au sein des pays.

### **Niveau de maîtrise des langues étrangères habituellement requis**

Dans l'ensemble, les employeurs ont tendance à demander un niveau de compétences plus élevé à l'oral qu'à l'écrit, pour les deux premières langues considérées les plus utiles. Les fonctions professionnelles qui requièrent le plus clairement des niveaux de compétences plus élevés à l'oral qu'à l'écrit sont celles qui ont un aspect important de service à la clientèle.

Pour la langue étrangère la plus utile, les employeurs interrogés demandent le plus souvent aux candidats d'avoir des niveaux de compétences en langue étrangère élevés (C1-C2) ou intermédiaires (B1-B2), leur permettant de communiquer efficacement avec des locuteurs natifs, même si les interactions sont limitées à des contextes familiers. Ce résultat est corroboré par la revue des offres d'emploi en ligne. Le niveau requis de compétences en langues étrangères pour la langue étrangère la plus utile est associé positivement avec le niveau d'emploi. Les emplois qui requièrent un diplôme d'enseignement supérieur ont tendance à avoir des exigences plus élevées en termes de langues étrangères.

Pour la deuxième langue étrangère la plus utile, les employeurs interrogés demandent le plus souvent des niveaux de compétence intermédiaires (B1-B2), à la fois à l'oral et à l'écrit. De la même façon, la revue des bases de données d'offres d'emploi en ligne indique que, pour les deuxièmes langues étrangères les plus utiles, un plus grand nombre d'employeurs se contentent d'un niveau de maîtrise plus faible (A1-A2), permettant aux travailleurs de transmettre des messages courts et simples, à la fois à l'écrit et à l'oral.

### **Comment les entreprises indiquent/spécifient-elles le niveau de compétence requis ?**

Très peu parmi les employeurs interrogés et peu d'offres d'emploi mises en ligne<sup>6</sup> utilisent les classifications formelles, comme le Cadre européen commun de référence pour les Langues (CECR), pour indiquer le niveau de compétence linguistique dans les offres d'emploi. De plus, la majorité des offres d'emploi ne font pas la différence entre les niveaux de compétences orales et écrites demandés. Les raisons régulièrement rapportées sont : les efforts qui sont nécessaires pour comprendre les classifications formelles (à la fois pour les employeurs et les candidats); le fait que les employeurs soient délibérément vagues sur les exigences en langues étrangères dans le but de ne pas décourager les candidats potentiels qui ne sont pas assurés de leurs compétences en langue étrangère; et un manque de conscience parmi les recruteurs et les employeurs.

### **Mesure dans laquelle les langues sont requises ou souhaitées par les employeurs**

Lorsque les employeurs demandent au moins une langue étrangère, la langue étrangère la plus utile est plus souvent requise que seulement souhaitée. Presque toutes les offres d'emploi revues (plus de 9 sur 10) définissent la langue étrangère la plus utile comme un prérequis essentiel pour l'emploi, et ceci à travers tous les secteurs. Des compétences dans la deuxième langue la plus utile sont bien moins souvent demandées que des compétences dans la langue la plus utile. Il n'y a pas de relation claire entre le niveau d'emploi et la probabilité que la deuxième langue la plus utile soit requise pour cet emploi.

---

<sup>6</sup> Une des exceptions était un portail slovaque, soutenu par le Ministère du Travail et le service public de l'emploi, qui utilise les niveaux CECR afin d'indiquer les compétences en langues étrangères demandées dans ses annonces d'offres d'emploi.

## **Comment les entreprises vérifient-elles les compétences linguistiques des recrues ?**

La méthode la plus courante de vérification des compétences linguistiques, telle que rapportée par les personnes interrogées, consiste en des tests oraux, suivis par des tests à la fois écrits et oraux, une certification par des parties tierces, d'autres méthodes et, enfin, des tests écrits. Il existe un panel de méthodes que les employeurs utilisent pour vérifier la maîtrise des langues étrangères chez les candidats, comme analyser l'expérience internationale dans les CV ou se fier aux résultats scolaires ou aux attestations linguistiques délivrées par des services de tests. Relativement peu d'employeurs semblent utiliser les auto-évaluations d'Europass aux niveaux du CECR. L'analyse des offres d'emploi en ligne a montré que les attestations linguistiques étaient explicitement requises dans moins de 1% des offres. Tandis que certaines d'entre elles font généralement référence à tout type d'attestation, d'autres requièrent des attestations spécifiques (par ex. examens d'anglais de Cambridge, niveaux Berlitz, IELTS, TOEFL, attestations de fin d'études).

## **Que font les entreprises pour satisfaire leurs besoins en termes de langues étrangères ?**

Un employeur sur cinq rapporte avoir recruté un locuteur natif (ressortissant étranger) sur les derniers 12 mois. La raison la plus fréquemment mentionnée pour recruter des locuteurs natifs est la difficulté à pourvoir des postes qui requièrent un haut niveau de maîtrise d'une langue spécifique et moins répandue.

La plupart des employeurs satisfont leurs besoins en termes de compétences en langues étrangères en recrutant des personnes avec les compétences demandées. Les formations visent principalement à améliorer les compétences linguistiques existantes, plutôt qu'à fournir des formations dans des nouvelles langues étrangères.

## **A quels problèmes les entreprises sont-elles confrontées pour satisfaire leurs besoins en termes de langues étrangères ?**

Un-tiers des employeurs éprouvent des difficultés à pourvoir des postes à cause du manque de compétences en langues étrangères des candidats. Deux-tiers de ces difficultés sont dues à des niveaux insuffisants en langue étrangère des candidats à l'emploi, un-tiers est dû à l'incapacité à trouver des candidats appropriés avec une maîtrise d'une langue particulière.

## **La mesure dans laquelle les langues génèrent un avantage compétitif pour les entreprises**

Environ un-quart des employeurs pensent que leurs concurrents ont un avantage compétitif du fait de leur réserve de compétences en langues étrangères, avec des variations d'un secteur à l'autre. Le secteur dans lequel les employeurs pensent que leur compétitivité est la moins affectée par la réserve de compétences en langues étrangères des concurrents est le secteur manufacturier (un employeur sur cinq).

Le marché dans lequel un avantage compétitif peut être obtenu grâce à une maîtrise des langues diffère d'un secteur à l'autre. Tandis qu'il s'agit clairement du marché intérieur dans le secteur de l'Hôtellerie et des activités de service culinaire, ce sont les marchés étrangers qui sont touchés par les réserves de compétences en langues étrangères des concurrents dans les secteurs du Transport et du stockage, des activités Professionnelles, Scientifiques et Techniques et dans le secteur Manufacturier. Dans le secteur du commerce de gros et de détail, les deux types de marché semblent être également touchés. L'avantage compétitif peut aussi venir d'une connaissance culturelle et de compétences linguistiques.



## L'avantage comparatif des personnes avec une maîtrise des langues étrangères

Il y a des preuves claires selon lesquelles les compétences en langues étrangères sont un moteur de carrière – si elles font partie d'un éventail plus large de compétences (spécifiques) pertinentes. Combinées avec le bon bagage académique et une expérience professionnelle pertinente, les compétences en langues étrangères donnent accès à des emplois dans le commerce international et les services, pour lesquels elles sont un prérequis. Il y a aussi des preuves, bien que moins tranchées, selon lesquelles la maîtrise des langues étrangères facilite la progression de carrière.

*"Les langues sont un atout important. Si vous êtes capable de parler plusieurs langues, votre carrière ne sera pas la même."<sup>1</sup>*

### Analyse de l'Enquête Employeur

Presque tous les répondants à l'enquête sont fortement d'accord ou d'accord sur le fait que les compétences en langues étrangères aident à construire des relations plus efficaces avec les consommateurs et donnent de la valeur en termes de croissance. Conformément à cela, la plupart des employeurs sont en désaccord ou fortement en désaccord avec l'idée selon laquelle des produits ou des services de haute qualité ne requièrent pas de compétences en langues étrangères pour être vendus avec succès. Concernant l'offre de compétences en langues étrangères, la plupart des employeurs sont fortement d'accord ou d'accord sur le fait que les formations payées par les entreprises sont efficaces pour fournir aux employés les compétences en langues étrangères dont ils ont besoin pour leur travail. Sur la question de l'apport des systèmes d'éducation nationaux à l'offre de compétences en langues étrangères, il y a à peu près autant d'employeurs qui sont d'accord et qui sont en désaccord sur le fait que les systèmes d'éducation nationaux sont efficaces pour fournir aux entreprises les compétences en langues étrangères dont elles ont besoin.

### Conclusions

9. Les besoins linguistiques dépendent des activités liées aux langues étrangères qui doivent être effectuées dans l'entreprise;
10. Le moteur le plus important des langues requises semble être la langue utilisée par les consommateurs, les clients et les partenaires;
11. Les recruteurs utilisent rarement les classifications formelles pour indiquer le niveau de compétence linguistique requis dans les offres d'emploi;
12. Les employeurs testent la maîtrise des langues étrangères des candidats le plus souvent lors des entretiens d'embauche. Il existe un vaste éventail de méthodes que les employeurs utilisent pour vérifier la maîtrise des langues étrangères des candidats, comme analyser l'expérience internationale dans les CV ou se fier aux résultats scolaires ou aux attestations linguistiques délivrées par des services de tests. Près de la moitié des employeurs interrogés, cependant, utilisent des tests oraux et évaluent les compétences des candidats en langues étrangères lors des entretiens d'embauche;
13. Le besoin de compétences en langues étrangères est principalement pourvu par le recrutement de nouveaux employés ayant les compétences nécessaires en langues étrangères;
14. Le recrutement de locuteurs natifs s'effectue principalement en relation avec des demandes de langues étrangères très spécifiques. Un quart des employeurs interrogés ont recruté un locuteur natif (ressortissant étranger) pour répondre à des besoins linguistiques sur les 12 derniers mois. Le recrutement de locuteurs natifs est principalement lié à la demande d'une langue particulière, qui n'est pas répandue ou insuffisamment disponible sur le marché de l'emploi national;
15. Les difficultés de recrutement (blocages) sont principalement dues à une maîtrise insuffisante des langues étrangères chez les candidats. Environ un tiers des employeurs éprouvent des difficultés à pourvoir les postes vacants car

les candidats n'ont pas les compétences suffisantes en langues étrangères. Deux-tiers de ces difficultés sont dues à un niveau insuffisant de compétences en langues étrangères, et un-tiers vient du manque de candidats maîtrisant une langue particulière;

16. Les compétences en langues étrangères donnent un avantage compétitif à la fois aux entreprises et aux chercheurs d'emploi – si elles font partie d'un éventail plus large de compétences utiles.

### **Recommandations Stratégiques**

Cette étude formule des recommandations pour la Commission européenne, les gouvernements nationaux et les fournisseurs d'éducation en langue étrangère, y compris les employeurs, en se basant sur les conclusions tirées de l'analyse des entretiens avec les employeurs, de la revue des offres d'emploi en ligne et de l'enquête employeur. Les recommandations sont partagées entre celles concernant l'emploi et la formation tout au long de la vie, et celles concernant l'enseignement.

#### **Recommandations pour le soutien aux employeurs et aux personnes sur le marché du travail**

- Les employeurs devraient proposer des formations en cours d'emploi lorsque les compétences linguistiques des employés ne correspondent pas aux besoins professionnels, ou pour les compétences de plus haut niveau qui sont attendues dans les rôles pour lesquels ils pourraient être promus;
- Les gouvernements nationaux et les services publics de l'emploi devraient mieux informer les employeurs sur les niveaux de compétence qu'ils sont en droit d'attendre de la part des jeunes à l'issue des différents cycles/niveaux d'enseignement, afin qu'ils puissent définir leurs politiques de formation en conséquence;
- Les gouvernements nationaux, les services d'orientation professionnelle et les services publics de l'emploi devraient informer les employés, les chercheurs d'emploi et les nouveaux entrants sur l'avantage spécifique que confèrent des compétences en langues étrangères sur le marché du travail, et les encourager à profiter des opportunités existantes de formation pour adultes pour maintenir et développer les compétences en langues étrangères qu'ils ont acquises à l'école et qu'ils n'utilisent pas régulièrement;
- De la même façon, les employeurs devraient encourager les employés à profiter davantage des opportunités existantes de formation pour adultes pour maintenir et développer les compétences en langues étrangères qu'ils ont acquises à l'école et qu'ils n'utilisent pas régulièrement;
- La Commission européenne, les gouvernements nationaux et les services publics de l'emploi devraient mieux informer les employeurs ayant besoin de compétences linguistiques sur l'enseignement des langues et les méthodes d'évaluation standardisées qu'ils pourraient utiliser;
- La Commission européenne, les gouvernements nationaux et les services publics de l'emploi devraient encourager les employeurs à fournir des certifications et de la documentation sur les compétences en langues étrangères de leurs employés, sur la base des formations offertes ou des évaluations menées, afin que cette information soit disponible pour les futurs employeurs. Des résultats d'évaluation fiables présupposeraient l'usage de cadres d'évaluation formels par les employeurs, ce qui n'est pas le cas actuellement;
- La Commission européenne, les gouvernements nationaux et les services publics de l'emploi devraient promouvoir l'usage du CECR parmi les employeurs comme un outil facilement accessible qui peut aider à exprimer et documenter les besoins professionnels en langues étrangères;
- La Commission européenne, les gouvernements nationaux, les services publics de l'emploi et les employeurs devraient promouvoir l'usage du CECR parmi les chercheurs d'emploi comme un outil (d'auto-évaluation) facilement accessible,

qui peut aider à fournir aux employeurs des informations pertinentes sur la maîtrise des langues étrangères acquises à l'école ou lors d'emplois précédents.

### **Recommandations pour le soutien aux écoles, à la FPI, aux institutions d'enseignement supérieur et aux personnes encore en formation**

- Les gouvernements nationaux devraient encourager les institutions d'enseignement supérieur à aider les étudiants à maintenir et améliorer leurs compétences linguistiques lorsqu'ils ne les utilisent pas régulièrement dans leurs études, par exemple au travers des formations linguistiques accréditées ou non;
- Les gouvernements nationaux devraient soutenir les écoles et les institutions d'enseignement supérieur à s'assurer que les apprenants peuvent atteindre des niveaux de compétences d'utilisateur indépendant (B1 et B2) ou expérimenté (C1 et C2), à la fois à l'oral et à l'écrit, lorsqu'ils entrent sur le marché du travail;
- Les gouvernements nationaux devraient soutenir les institutions d'enseignement supérieur à s'assurer que les cours de langue et les formations professionnelles reflètent l'éventail des besoins en langues étrangères des employeurs;
- Les gouvernements nationaux devraient s'assurer que les besoins des employeurs à tous les niveaux de maîtrise sont reflétés dans les programmes et calendriers scolaires, et dans les méthodes d'évaluation avec une reconnaissance appropriée des compétences de communication orales et écrites;
- Les gouvernements nationaux devraient s'assurer qu'à travers le système scolaire les enfants apprennent un éventail de langues étrangères, en plus de l'anglais, en prenant en compte la demande en termes de langues étrangères les plus utiles et les deuxièmes plus utiles dans leur pays/région;
- Les gouvernements nationaux devraient soutenir les écoles et les fournisseurs de formation professionnelle initiale (FPI), afin de mieux aligner l'apprentissage des langues avec les besoins en langues étrangères des postes pour lesquels ils forment des étudiants;
- La Commission européenne et les gouvernements nationaux devraient mieux informer les personnes au sein de l'enseignement obligatoire avec des conseils et de l'accompagnement de carrière sur les avantages spécifiques, sur le marché du travail, qui sont liés à la maîtrise, mais aussi à la possession de compétences de base ou intermédiaires dans deux langues étrangères, et les encourager à profiter davantage des opportunités d'apprentissage des langues à l'école pour les développer et continuer à maintenir ces compétences;
- Les fournisseurs de formation en langues étrangères devraient s'assurer que les formations offertes reflètent l'éventail des niveaux de maîtrise requis par les employeurs;
- La Commission européenne devrait continuer à promouvoir l'apprentissage de deux langues étrangères dans l'enseignement obligatoire, et soutenir les initiatives qui contribuent à améliorer de façon efficace l'apprentissage et l'enseignement des langues.