

Compte rendu des participants aux Autorités nationales de nomination et aux Points de contact nationaux

Rapport de réunion

Dans les trois semaines suivant l'atelier, merci de compléter le présent compte-rendu. Il comporte deux parties :

1. **Compte rendu:** cette partie entend fournir aux Autorités nationales de nomination et aux Points de contact nationaux un retour sur information relatif à l'atelier, à ce que vous y avez appris, à la manière dont ceci affectera votre travail et comment ceci sera diffusé. En outre, le CELV publiera le compte-rendu¹ dans la rubrique « Activités du CELV impliquant des experts » sur le site internet relatif à chacun des Etats membres (voir <http://contactpoints.ecml.at>).

Le compte-rendu sera rédigé dans une des langues de travail du projet.

2. **Information du public:** cette partie entend fournir une information concernant le projet du CELV et la valeur ajoutée que celui-ci pourra constituer pour votre pays. Cette partie devra être d'intérêt pour un plus large public et, afin de mieux illustrer le propos, devra comporter des liens vers des publications, des sites internet, des événements en rapport mentionnés lors de l'atelier ou particulièrement pertinents pour votre pays. L'information du public devrait être un texte promotionnel court d'environ 200 mots.

Cette partie sera rédigée dans votre/vos langue(s) nationale(s).

L'ensemble devra parvenir à

- l'Autorité nationale de nomination et le Point de contact national du CELV de votre pays (coordonnées détaillées <http://www.ecml.at/aboutus/members.asp>)
- et en copie au Secrétariat du CELV (Erika.Komon@ecml.at)

dans le délai imparti.

1. Compte rendu

Nom du / de la participant(e) à l'atelier	MMag. Susanne Lesk
Institution	WU Vienna University of Economics and Business
Adresse e-mail	susanne.lesk@wu.ac.at
Titre du projet du CELV	Atelier 4/2013, « Les langues dans la qualité des entreprises » (LINCQ)
Site web du projet du CELV	http://www.ecml.at/l1/tabid/790/Default.aspx
Date de l'événement	21-22 novembre 2013, CELV Graz
Bref résumé du contenu de l'atelier	<p>Lors de l'atelier de Graz, le projet du CELV, appelé « les langues dans la qualité des entreprises » (LINCQ), a été présenté et discuté par les délégués nationaux. LINCQ vise à promouvoir la conscience linguistique au sein des organisations à but lucratif ou non et à encourager l'apprentissage informel et non formel des langues dans le monde des entreprises. Aujourd'hui, une stratégie multilingue organisationnelle est rarement adoptée car les entreprises ne voient pas sa potentielle valeur ajoutée. Elles n'exploitent pas les compétences plurilingues des employés comme ressource ou capital humain de manière cohérente. Ainsi, elles renoncent à des avantages concurrentiels bien qu'elles disposent d'un personnel plurilingue. En outre, les organisations n'utilisent pas régulièrement les outils tels que le Portfolio Européen des Langues qui permet d'évaluer également le répertoire linguistique informel. De plus, elles ne pratiquent pas systématiquement une stratégie multilingue dans leur cadre de qualité. De même, l'intégration des aspects linguistiques dans les fonctions de la gestion des ressources humaines se limite en général au recrutement et aux cours des langues, alors que la gestion de la carrière, la gestion de la performance et la rémunération ne tiennent pas compte des compétences linguistiques des employés.</p>
Quels éléments ont été, à votre avis, particulièrement utiles?	<ul style="list-style-type: none"> - L'actualité et l'importance du thème de l'atelier. - L'occasion d'appréhender les défis et possibilités d'un projet de recherche en cours. - Les discussions en groupes, en raison des perspectives diverses et internationales.
Comment allez-vous utiliser ce que vous avez appris/développé au cours de l'événement dans votre contexte professionnel?	Actuellement, je m'engage dans mon projet de doctorat intitulé « la politique linguistique au sein des organisations », ce qui est partiellement très proche du thème de l'atelier. Je suis inspirée par les présentations et les discussions pour faire avancer mes propres projets de recherche.
Comment allez-vous contribuer dans le futur au travail du	Je pourrai de nouveau mettre à disposition mon expertise en gestion de ressources humaines et (socio)linguistique.

projet?	
Comment prévoyez-vous de diffuser les résultats du projet? <ul style="list-style-type: none"> - Au près de vos collègues - Au près d'une association professionnelle - Dans une revue/un site web professionnels - Dans un journal - Autre 	<ul style="list-style-type: none"> - Au près des collègues de la WU à l'Institut de langues romanes : information orale et distribution des documents et brochures du CELV. - Au près des étudiants de la WU : j'ai fait une présentation devant les étudiants du cours WIKO V (thème du séminaire : « Management des langues en entreprise », titre de la présentation : « Langue et gestion des ressources humaines », pendant laquelle j'ai cité LINCQ comme exemple d'un projet scientifique. - Diffusion dans une revue : un article en allemand sur l'atelier du CELV paraîtra dans « verbal-Newsletter », une revue autrichienne en linguistique appliquée.

2. Information au public

Texte d'environ 200 mots pour la promotion de l'événement du CELV, du projet et de la publication envisagée mettant l'accent sur les avantages apportés aux groupes cibles. Ce texte sera rédigé dans votre/vos langue(s) nationale(s) pour diffusion (sur des sites web, dans des revues, etc.).

Das Europäische Fremdsprachenzentrum (European Centre for Modern Languages – ECML / Centre européen pour les langues vivantes – CELV) wurde 1994 als eine temporäre Einrichtung des Europarates von 8 Mitgliedsstaaten, darunter Österreich, gegründet, mit dem Ziel, die Mehrsprachigkeitspolitik des Europarates umzusetzen und als Katalysator für Reformen im Bereich des Sprachenunterrichts zu fungieren. Inzwischen ist die Organisation mit Sitz in Graz zu einer permanenten Institution mit aktuell 33 Mitgliedsstaaten geworden. Zu den Aufgaben gehören auch Networking und die Diskussion von Schlüsselthemen der Sprachenunterrichtspolitik durch internationale ExpertInnen. So fand vom 21.- 22. November 2013 in Graz ein zweisprachiger Workshop (engl. / frz.) zum Thema eines laufenden ECML-Projekts statt: Languages in corporate quality / Les langues dans la qualité des entreprises (LINCQ).

Die Delegierten aus den Mitgliedsstaaten wurden über die Projekthalte und -ziele informiert (<http://www.ecml.at/l1/tabid/790/language/fr-FR/Default.aspx>) und konnten u.a. ihre Expertise im Bereich Sprachtraining und -evaluierung, insbesondere im Unternehmenssektor einbringen. Auf organisationaler Ebene, sowohl im Profit- als auch im Nonprofit-Bereich wird derzeit eine eingeschränkte Mehrsprachigkeitsbewusstheit diagnostiziert. Zudem wird der Stellenwert von informellem und nicht formalem Sprachenlernen von Unternehmen nicht erkannt. Mangels Information werden bereits verfügbare Instrumente, die auch zur Evaluierung von informalem Sprachenlernen nutzbar wären, wie das Europäische Sprachenportfolio, von Unternehmen kaum systematisch genutzt. Der Nutzen einer gelebten Mehrsprachigkeitsstrategie wird in der Regel kaum gesehen, weshalb Organisationen häufig darauf verzichten, sprachliche Kompetenzen als potenziellen Wettbewerbsvorteil in ihren Überlegungen zu erfolgreichem Qualitätsmanagement zu berücksichtigen.

Im Zuge mehrerer Gruppenarbeiten haben die anwesenden Delegierten u.a. auf folgende inhaltliche Herausforderungen für LINCQ hingewiesen. Es fehlt in Organisationen zumeist an einer systematischen und integrativen Betrachtungsweise von sprachlichen Kompetenzen als Humankapital im Rahmen einer Qualitätsmanagementstrategie bzw. einer Personalpolitik, welche sprachliche Ressourcen von MitarbeiterInnen anerkennt und nützt. Sämtliche personalwirtschaftliche Teilfunktionen können sprach-sensitive Maßnahmen im Sinne einer gewählten Mehrsprachigkeitspolitik entwickeln und implementieren. Bislang wurde das Hauptaugenmerk auf Rekrutierungs- und

Trainingsmaßnahmen gelegt. Eine systematische Sprachenpolitik erweitert ihr Repertoire hingegen auch auf andere personalrelevante Förderungs- und Entwicklungsinstrumente, auf Maßnahmen des Karrieremanagements, sowie auf Instrumente des Performance- und Gehaltsmanagements. Entscheiden sich Unternehmen für eine Mehrsprachigkeitspolitik, so ist ihre Umsetzung als ein Prozess von organisationalem Wandel zu interpretieren, der nur bei Integration und rechtzeitiger Information aller betroffenen Akteure (Unternehmensleitung, Personalabteilung, Betriebsrat, MitarbeiterInnen) gelingen kann. In den Diskussionen mit VertreterInnen aus osteuropäischen Ländern wurde die Kritik laut, dass eine derartige konsensorientierte Vorgangsweise im dortigen wirtschaftlichen Kontext als unpassend erscheint. Die Formulierung von generellen Standards erscheint vor diesem Hintergrund nur begrenzt möglich und kann sich daher nur auf Richtlinien und Metastandards zur Prozessgestaltung beziehen.

Autorin: Susanne Lesk