HAL open science

El español como vector de empleabilidad en el mercado de trabajo francés

Marcelo Tano

To cite this version:

Marcelo Tano. El español como vector de empleabilidad en el mercado de trabajo francés. Les Cahiers du GÉRES - Revue du Groupe d'Étude et de Recherche en Espagnol de Spécialité , 2017, n° 9, pp.108-131. hal-02970425

HAL Id: hal-02970425

https://hal.science/hal-02970425v1

Submitted on 20 Oct 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Distributed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

ISSN : 2105-1046 Les Cahiers du GERES

«El español como vector de empleabilidad en el mercado de trabajo francés»

Marcelo TANO[1]

Profesor titular de Español como Lengua Extranjera
Escuela Nacional de Ingenieros de Metz del Instituto Nacional Politécnico de la Universidad de Lorena (Francia)
marcelo.tano@enim.univ-lorraine.fr

Resumen:
Muy sabido es que las competencias en lenguas extranjeras procuran una apertura cultural invalorable con consecuencias muy positivas en términos de movilidad e inserción laboral. Los idiomas extranjeros son, hoy más que nunca, el capital simbólico de la nueva economía. El español es una de las lenguas francas en uso en muchas empresas francesas. Sin embargo, en Francia, el acceso al empleo gracias al manejo de la lengua española no ha sido aún suficientemente estudiado. En la presente contribución, se analiza el vínculo entre español y empleabilidad. El objetivo es mostrar que el español es un idioma de uso profesional en Francia y poner en evidencia la relación entre esta lengua y el acceso al empleo. Para ello, tendremos en cuenta el punto de vista de economistas, empresarios, políticos y demás expertos. Al mismo tiempo, examinando el tema bajo la lupa de resultados cuantitativos y cualitativos, analizaremos ciertos indicadores proporcionados básicamente por cuatro informes. Indagando en las principales motivaciones de las empresas francesas para utilizar la lengua española, veremos el grado de importancia que cobra este idioma como criterio de contratación en el mundo laboral francés.
Palabras clave: competencias lingüísticas, contratación, empleabilidad, empresas francesas, español lengua extranjera, inserción profesional.

Résumé :
Il est manifestement connu que les compétences en langues étrangères développent une ouverture culturelle inestimable ayant des conséquences très positives en termes de mobilité et d'insertion professionnelle. Les langues étrangères sont, aujourd'hui plus que jamais, le capital symbolique de la nouvelle économie. L'espagnol est une des langues franches d'usage dans beaucoup d'entreprises françaises. En France, cependant, l'accès à l'emploi grâce au maniement de la langue espagnole n'a pas encore été suffisamment étudié. Dans cette contribution, nous analysons le lien entre l'espagnol et l'employabilité. Pour y parvenir, nous tiendrons compte du point de vu des économistes, des entrepreneurs, des politiques et d'autres experts. Parallèlement, en examinant le sujet sous la loupe des résultats quantitatifs et qualitatifs, nous analyserons certains indicateurs fournis essentiellement par quatre rapports. En examinant les principales motivations des entreprises françaises pour utiliser la langue espagnole, nous verrons le degré d'importance qui lui est accordé en tant que critère de recrutement dans le contexte professionnel français.
Mots-clés : compétences linguistiques, employabilité, entreprises françaises, espagnol langue étrangère, insertion professionnelle, recrutement.

[1] Paralelamente a su actividad docente, el autor de este artículo es además presidente del GERES, editor de la página web de esta asociación, director de la revista *Les Cahiers du GERES* y doctorando en la Universidad de Paris Nanterre (UPN - ED 138 - EA 369 - CRIIA - REDESC) bajo la dirección de Mercè PUJOL.

1. INTRODUCCIÓN

La relación entre el manejo de lenguas extranjeras (LE) y la empleabilidad ha sido hasta ahora poco estudiada en Francia. Se sabe, sin embargo, que en contextos empresariales galos los idiomas desempeñan un papel cada vez más importante para una mejor inserción profesional. Si la supremacía del inglés no se pone en tela de juicio, otras LE ocupan progresivamente un lugar significativo en las empresas francesas donde varios instrumentos lingüísticos cohabitan estratégicamente.

En la presente contribución, pondremos de realce la existencia de una interconexión entre LE y empleo en Francia esencialmente a partir de datos obtenidos de firmas que ejercen su actividad en el país galo. Para ello, trataremos de identificar de manera más precisa las necesidades de los empleadores franceses con respecto a las competencias requeridas en LE a la hora de gestionar proyectos de toda índole. De esta manera, conoceremos cómo se establece la correlación entre las necesidades de las empresas y el perfil lingüístico de quienes trabajan en ellas. Veremos, así, que la diferenciación de perfiles de los profesionales se juega cada vez más a través de la elección de la segunda LE. Por esta razón, avanzamos el postulado de que el uso del español es un reto de alto valor añadido para los profesionales franceses.

A lo largo de este artículo, basaremos nuestra argumentación en resultados precisos obtenidos, principalmente, a partir de encuestas que han desembocado en cuatro grandes informes cuyos datos trataremos de cruzar. En primer lugar, para contextualizar el análisis del mercado de trabajo francés dentro de un marco europeo más amplio, nos basaremos en los datos del informe ELAN[2] que nos permitirán justificar la necesidad de conservar y desarrollar la diversidad lingüística en vistas de lograr ventajas competitivas. En segundo lugar, para entender mejor el tema de la empleabilidad en Francia, fundamentaremos nuestras ideas en base a los resultados arrojados por el informe LEMP[3]. En tercer lugar, para dar ejemplos concretos de exigencia de idiomas (y en particular del español) en un colectivo de gran representación en Francia como lo es el de los ingenieros, apoyaremos nuestras observaciones en los datos del informe IFL[4] y de la encuesta *ad hoc* titulada «El uso de la lengua española en la actividad ingenieril francesa»[5].

2. CONSIDERACIONES PREVIAS EN TORNO A LA NOCIÓN DE DIVERSIDAD LINGÜÍSTICA COMO CONDICIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD EN EUROPA

2.1. La pluralidad pragmática de lenguas extranjeras en las actividades empresariales europeas

En la inmensa mayoría de los ámbitos laborales europeos va tomando forma la idea de evolucionar hacia un plurilingüismo pragmático. Desde el momento en que las empresas intervienen en un contexto internacionalizado, es común ver aparecer modalidades de

[2] Acrónimo inglés del proyecto *Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise*. En español: «Incidencias de la falta de competencias lingüísticas de las empresas sobre la economía europea».
[3] Acrónimo francés del proyecto *Langues et employabilité*. En español: «Lenguas y empleabilidad».
[4] Acrónimo francés del proyecto *Les ingénieurs Français et les langues*. En español: «Los ingenieros franceses y las lenguas».
[5] En francés: *L'utilisation de la langue espagnole chez les ingénieurs Français.*

comunicación en LE con el principal objetivo de optimizar la comprensión y la expresión entre actores internacionales. Así, la utilización de idiomas de trabajo comunes permite el mantenimiento de una coherencia entre los diferentes sitios donde la actividad empresarial tiene lugar. En empresas a menudo confrontadas a un uso diversificado de instrumentos lingüísticos, una lengua *α* puede ser utilizada por todo el grupo, una lengua *β* en la sede, una lengua *γ* en un equipo determinado y una lengua *δ* en situaciones con clientes o asociados extranjeros.

En sus trabajos de investigación, GRIN, SFREDDO y VAILLANCOURT (2009: 49) han puesto en evidencia las necesidades de recurrir al uso de LE en las empresas:

> Frente a la idea, sin duda algo apresurada, de que las lenguas sirven antes que nada para «vender», es importante subrayar su pertinencia en otras actividades. [Las lenguas extranjeras] pueden ser importantes en todas las empresas, incluso en aquellas que no están orientadas a la exportación pero que, sin embargo, deben negociar con distintos proveedores, […] a través de contactos que tienen lugar en varias lenguas[6].

Anclada en una lógica mercantil, la necesidad de acceder a un plurilingüismo pragmático es un rasgo preponderante de las economías actuales en constante mutación donde las competencias en LE se explotan para obtener cada vez mayor rentabilidad. CANUT y DUCHÊNE (2011: 8) observan que «el plurilingüismo se asocia inmediatamente al rendimiento individual en la búsqueda de un empleo. En tiempos de crisis, esta valorización se construye como el corolario de la flexibilidad: las grandes multinacionales ponen en evidencia la importancia de la diversidad lingüística como factor de crecimiento»[7].

En el ámbito empresarial, el recurrir a varios idiomas obedece a consideraciones estratégicas de índole económica. Una de las principales razones evocadas por las empresas (CILT, 2006: 22) que han reconocido sus pérdidas verdaderas o estimadas es el hecho de no disponer de competencias lingüísticas suficientes para enfrentarse al mercado (según el 63 % de los encuestados).

Desde la perspectiva (y los límites) de la economía de la lengua, esta última es considerada como un dato puramente económico. Siendo flexible y maleable, el capital lingüístico de los hablantes se ha transformado últimamente en un real factor de rentabilidad económica. GARCÍA DELGADO, ALONSO y JIMÉNEZ (2012: 129) definen ese capital lingüístico como un bien intangible empresarial y llegan a la conclusión de que «Las grandes empresas deberían comenzar a pensar en su cartera de activos lingüísticos de un modo parecido a como ahora lo hacen, por ejemplo, con su cartera de activos financieros».

Hoy más que ayer, dicha «cartera de activos» comprende varias LE. La idea frecuentemente difundida según la cual el inglés es la única lengua universal peca por simplismo ya que la situación lingüística de las empresas es más compleja. Los datos obtenidos en el proyecto

---

[6] Traducción del autor de este artículo. Texto original: *Face à l'idée, sans doute un peu hâtive, que les langues servent avant tout à «vendre», il importe donc de souligner leur pertinence dans d'autres activités. [Les langues étrangères] peuvent être importantes dans toutes les entreprises, y compris celles qui ne sont pas tournées vers l'exportation, mais qui doivent néanmoins négocier avec divers fournisseurs, […] d'où des contacts qui se déroulent dans des langues variées.*

[7] Traducción del autor de este artículo. Texto original: *Le plurilinguisme est immédiatement associé à la performance individuelle dans la recherche d'un emploi. En temps de crise, cette valorisation se construit donc comme le corollaire de la flexibilité: les grandes multinationales mettent en évidence l'importance de la diversité linguistique comme facteur de croissance.*

ELAN (CILT, 2006: 7) clarifican esa situación: «si el inglés es utilizado en la toma de contacto inicial, los asociados comerciales dependen a largo plazo del establecimiento de relaciones y de la administración de estas últimas, dos gestiones que exigen un conocimiento de la cultura y de la lengua del otro país»[8].

En dicho proyecto de investigación se constata que las competencias lingüísticas son un factor determinante para las Pymes exportadoras (CILT, 2006: 5) que originan el 50 % de la creación de empleos comunitarios. Paralelamente, otros resultados del proyecto ELAN, obtenidos a partir de una encuesta realizada a grandes empresas, confirman la mayoría de las tendencias observadas en la encuesta sobre las Pymes (*Ídem*: 6): según el 73 % de las personas interrogadas, la contratación de personal con competencias lingüísticas es ya moneda corriente en las grandes empresas. El estudio ELAN ha demostrado que, si el inglés se utiliza como lengua vehicular de las empresas multinacionales, la demanda de competencias en otros idiomas es superior a la demanda de competencias en inglés.

Esta tendencia también ha sido subrayada por el Foro Empresarial sobre Multilingüismo[9]. Los miembros de este colectivo observan que una única lengua franca jamás podrá satisfacer completamente las necesidades de comunicación de las empresas y que la diversidad lingüística abre puertas a nuevos mercados y a nuevas oportunidades comerciales. En el marco de este artículo, nos interesa en particular una de las observaciones hechas por los mismos empresarios que participaron en este foro (FORUM DES ENTREPRISES SUR LE MULTILINGUISME, 2008: 8):

> Numerosas empresas tienen aún la necesidad de reforzar la capacidad de sus asalariados para expresarse en inglés. Sin embargo, en muchos países de Europa, el inglés es considerado como una competencia de base más que como una lengua extranjera. […] En ese contexto, la necesidad de conservar una ventaja aprendiendo otros idiomas se deja sentir de forma más acuciante[10].

2.2. La diversidad lingüística como ventaja competitiva en el mercado de trabajo europeo

El actual mercado de trabajo se caracteriza por flujos incesantes de creación y destrucción de empleos sobre un telón de fondo europeo marcado por altos índices de desocupación y una tendencia inquietante: el paro de los jóvenes. En este contexto, ciertos criterios como el lingüístico pueden obrar a favor de la contratación. En un mundo cada vez más abierto y globalizado, el manejo de LE se torna en una condición para el acceso al empleo, sobre todo tratándose de puestos cualificados. Esta tendencia se ha tomado en cuenta en la Estrategia Europea 2020[11], documento en el cual se advierte que, al tradicional argumento

---

[8] Traducción del autor de este artículo. Texto original: *Si l'anglais est utilisé dans la prise de contact initiale, les partenariats commerciaux à plus long terme dépendent de l'instauration de relations et de la gestion de celles-ci, deux démarches qui exigent une connaissance de la culture et de la langue de l'autre pays.*

[9] Grupo de expertos compuesto esencialmente por empresarios europeos.

[10] Traducción del autor de este artículo. Texto original: *De nombreuses entreprises ont toujours besoin de renforcer la capacité de leurs salariés à être à l'aise en anglais. Toutefois, dans de nombreux pays d'Europe, l'anglais est déjà considéré comme une compétence de base plutôt que comme une langue étrangère. […] Dans ce contexte, le besoin de conserver un avantage en apprenant d'autres langues devient plus pressant.*

[11] Europa 2020 es la estrategia de crecimiento de la UE para la próxima década. En un mundo en transformación, la UE desea fomentar una economía inteligente, sostenible e integradora creando las

de apertura cultural que se atribuye a las LE, se agrega últimamente el argumento de la empleabilidad, calificada como aspecto fundamental del crecimiento y como impulsor estratégico del empleo (COMITÉ STRATÉGIQUE DES LANGUES, 2012: 19).

En una sociedad plurilingüe como lo es la sociedad europea, la facultad de utilizar varias LE es una necesidad existencial y, por esta razón, el impulso institucional a favor del plurilingüismo es una constante del proceso de integración europeo. La actitud plurilingüe (COMMISSION EUROPÉENNE, 2005: 4) «[…] nos anima a tener más apertura hacia los demás, hacia sus culturas y valores […] permitiendo aprovechar la libertad de trabajar en otro Estado miembro»[12].

Las LE son puentes que posibilitan el aumento del nivel de empleabilidad. Visto desde este ángulo, la diversidad lingüística puede ser una ventaja cualitativa en el mundo globalizado en el que vivimos donde se atribuye al multilingüismo la garantía de la inserción laboral y de la prosperidad. En un informe de la Comisión Europea, se deja claro que (COMMISSION EUROPÉENNE, 2008: 8):

> Las lenguas pueden constituir una ventaja competitiva para las empresas europeas. Las compañías multilingües muestran cómo la diversidad lingüística y la inversión en lenguas y competencias interculturales pueden transformarse en reales factores de prosperidad y en una fuente de provecho para todos. Ciertas lenguas europeas son ampliamente habladas en el mundo y pueden constituir una herramienta de comunicación apreciable para las empresas. […] Aunque el inglés desempeñe un papel de primer plano como lengua mundial de los negocios, son otras las lenguas que asegurarán una ventaja competitiva a las empresas de la UE al permitirles conquistar nuevos mercados[13].

Para la realización de sus actividades en la UE y en el extranjero, las empresas buscan a profesionales que dispongan de destrezas en varios idiomas. Esto significa que las personas bilingües o trilingües pueden elegir entre una gama más amplia de ofertas de empleo. Las razones que enlazan las LE con el acceso al empleo van ganando terreno, a tal punto que la inmensa mayoría de los europeos (73 %) piensan que deberían aprender idiomas para mejorar sus oportunidades profesionales (COMMISSION EUROPÉENNE, 2006: 56).

Un informe que analiza las prácticas de plurilingüismo en Europa (BRITISH COUNCIL, 2013: 11) ha permitido verificar que el inglés, el francés, el alemán y el español son las principales LE aprendidas, lo que deja entrever fuertes probabilidades de que esos idiomas sean también los más utilizados en el mercado de trabajo. Tal es la opinión de STRUBELL *et al.* (2007: 9) para quienes esos cuatro idiomas europeos son las principales lenguas francas de

---

condiciones para que sus Estados miembros generen altos niveles de empleo, productividad y cohesión social.

[12] Traducción del autor de este artículo. Texto original: *[…] nous encourage à plus d'ouverture envers les autres, leurs cultures et leurs valeurs […] ; elle permet de profiter de la liberté de travailler dans un autre État membre.*

[13] Traducción del autor de este artículo. Texto original: *Les langues peuvent constituer un avantage concurrentiel pour les entreprises européennes. Les sociétés multilingues prouvent combien la diversité linguistique ainsi que l'investissement dans les langues et les compétences interculturelles peuvent devenir de réels facteurs de prospérité et une source de profit pour tous. Certaines langues européennes sont largement parlées de par le monde et peuvent constituer un outil de communication appréciable pour les entreprises. […] Bien que l'anglais joue un rôle de premier plan en tant que langue mondiale des affaires, ce sont d'autres langues qui assureront un avantage concurrentiel aux entreprises de l'UE et leur permettront de conquérir de nouveaux marchés.*

una economía mundializada. Es de interés destacar que el informe mencionado sitúa al español como la cuarta LE más utilizada en el mundo del trabajo europeo (ver anexo n° 1).
Si el inglés es importante en el mundo empresarial, no hay que menoscabar el valor de otras LE que, a menudo, marcan la diferencia en el contexto laboral. Esta constatación viene perfectamente resumida en la *Guía lingüística para empresas europeas* (HAGEN, 2011: 7-8): «No se puede desarrollar actividades internacionales sin conocer la lengua inglesa. Sin embargo, no todos hablan inglés o, más exactamente, no todos desean hablar inglés, por ejemplo, para responder a un argumento comercial en su propio país»[14]. Según este autor, hay otras razones para elaborar una estrategia multilingüe:

> El inglés es útil durante la primera toma de contacto con clientes extranjeros, pero, para ir más lejos e invertir a mediano plazo, se deben conocer la lengua y las costumbres locales. […] Desarrollar intercambios comerciales en América latina es prácticamente misión imposible sin conocer al menos algunas palabras en español[15].

En una comunicación realizada por la Comisión Europea se subraya el lazo entre LE y empleabilidad al afirmarse que (COMMISSION EUROPÉENNE, 2008: 9):

> Las competencias lingüísticas e interculturales aumentan las posibilidades de encontrar un mejor empleo. En particular, el manejo de varias lenguas extranjeras confiere una ventaja competitiva: las empresas buscan cada vez más competencias en varios idiomas para la realización de actividades comerciales en la Unión europea y en el extranjero. Las personas que dominan un mayor número de lenguas pueden elegir entre una gama más amplia de ofertas de trabajo[16].

3. LAS LENGUAS EXTRANJERAS EN EL CONTEXTO EMPRESARIAL FRANCÉS

3.1. Las necesidades de competencias lingüísticas en las empresas francesas

Si es bien sabido que el país galo siempre ha contado con un cierto número de compañías que trabajan a nivel mundial, la novedad de las últimas décadas tal vez sea la progresiva internacionalización de las empresas francesas, sobre todo a partir de la última década del siglo XX con la privatización de grandes entes públicos. El funcionamiento de dichas

[14] Traducción del autor de este artículo. Texto original: *Vous ne pourrez pas développer vos activités internationales sans connaître l'anglais. Cependant, tout le monde ne parle pas anglais ou, plus exactement, tout le monde ne souhaite pas parler anglais, par exemple, pour répondre à un argumentaire commercial dans son propre pays.*

[15] Traducción del autor de este artículo. Texto original: *L'anglais suffit pour la première prise de contact avec des clients étrangers, mais pour aller plus loin et investir à moyen terme, vous devrez connaître la langue et les coutumes locales. […] Développer des échanges commerciaux en Amérique latine est pratiquement mission impossible sans connaître au moins quelques mots d'espagnol.*

[16] Traducción del autor de este artículo. Texto original: *Les compétences linguistiques et interculturelles augmentent les chances de trouver un meilleur emploi. En particulier, la maîtrise de plusieurs langues étrangères confère un avantage concurrentiel : les entreprises recherchent de plus en plus des compétences dans plusieurs langues pour la réalisation d'activités commerciales dans l'Union européenne et à l'étranger. Les personnes maîtrisant un plus grand nombre de langues peuvent choisir parmi un plus large éventail d'offres d'emplois.*

empresas se internacionalizó, incluso en el mismo territorio francés[17], obligando inevitablemente a sus dirigentes a tener que regular cuestiones lingüísticas. Concretamente, en contexto internacional, los tipos de práctica profesional en los cuales las cuestiones lingüísticas aparecen son los intercambios y negociaciones, las relaciones entre la sede social y las filiales, las relaciones entre las mismas filiales, el uso de herramientas informáticas, la información interna, la comunicación externa, etc.

Cabe recordar que el idioma francés es considerado en Francia como lengua normal de trabajo en las empresas, por un lado, porque se trata de la lengua materna de la mayoría de los trabajadores y, por otro lado, porque la lengua francesa goza de una protección jurídica que torna obligatorio su uso en ciertos casos bien precisos[18]. Ahora bien, desde el momento en que una actividad se internacionaliza, el estatus de la lengua francesa no impide a las empresas recurrir a otras LE en sus actividades cotidianas. Para analizar mejor el caso, TRUCHOT introduce el concepto de «lengua de origen» que define de esta manera (2011: 7):

> La lengua de origen de la empresa es la de su sede social, la del país donde ha sido fundada. Su rol vehicular en la implantación internacional de una empresa es variable. Su ámbito de uso más frecuente es la relación entre la sede social y los ejecutivos que dirigen las filiales. Las empresas multinacionales contratan mayoritariamente a ejecutivos locales para dirigir sus filiales pero exigiéndoles a menudo el conocimiento del idioma de la sede. Es poco frecuente que el conocimiento de la lengua de origen no sea una condición del ascenso jerárquico. Esta lengua puede ser ampliamente utilizada […] si, por ejemplo, la información interna privilegia su uso[19].

Si la lengua de origen más presente en Francia es el inglés, la toma en consideración de otras LE aparece en el momento de hacer frente a múltiples relaciones con asociados y clientes. TRUCHOT propone el ejemplo de Michelín, una de las multinacionales francesas más emblemáticas, que, antes de enviar a sus colaboradores al extranjero para cumplir misiones técnicas de mayor o menor duración, los forma en la lengua del país de traslado. Para ganar en eficacia, Michelín aplica el precepto de uso de la lengua del cliente.

En un informe destinado al Parlamento francés, EXTRAMIANA (2010: 7) confirma la hipótesis según la cual las LE desempeñan un papel esencial tanto en la comunicación

---

[17] Las cuarenta empresas referenciadas en el índice bursátil francés CAC 40 sont multinacionales que se clasifican, en su gran mayoría, entre las cinco primeras en los rangos mundiales de su sector (TRUCHOT, 2011: 78).

[18] La ley n° 94-665 del 4 de agosto de 1994 relativa al empleo de la lengua francesa, más conocida bajo el nombre de ley TOUBON (ministro de cultura de la época), está destinada a proteger el patrimonio lingüístico galo a través de la defensa del francés como lengua de la república (artículo 2 de la Constitución de 1958). Esta ley introdujo en el Código del Trabajo varias disposiciones sobre las prácticas lingüísticas en las empresas; la principal es un artículo según el cual el uso del francés es obligatorio para todo documento que implique obligaciones para el asalariado o disposiciones que deben necesariamente ser conocidas para la ejecución de su trabajo.

[19] Traducción del autor de este artículo. Texto original: *La langue d'origine de l'entreprise est celle de son siège social, celle du pays où elle a été fondée. Son rôle véhiculaire dans l'implantation internationale d'une entreprise est variable. Le domaine d'usage le plus fréquent est la relation entre le siège social et les cadres dirigeant des filiales. Les entreprises multinationales recrutent majoritairement des cadres locaux pour diriger leurs filiales, mais exigent souvent qu'ils connaissent la langue du siège social. Il est rare que la connaissance de la langue d'origine ne soit pas une condition pour gravir les échelons dans la hiérarchie. Cette langue peut être plus largement utilisée […] si l'intranet par exemple privilégie son usage.*

interna como externa de las empresas francesas dando lugar a una superposición de estrategias lingüísticas que alcanzan a todos los empleados. También en este informe se hace referencia a Michelín como ejemplo de grupo francés que acuerda una importancia capital a la formación lingüística pues la empresa organiza cursillos internos de perfeccionamiento en todos los idiomas del grupo.
Ya en 2003, un informe del Senado francés defendía el principio de diversificación lingüística como ventaja en el campo económico. Su redactor insistía en que las LE son una especie de pasaporte para el empleo (LEGENDRE, 2003: 48):

> Si el manejo de idiomas se ha tornado indispensable para cualquier ciudadano en una economía globalizada y un espacio europeo sin fronteras, la estrategia de diversificación de perfiles lingüísticos también es determinante para poder aprovechar las oportunidades del mercado de trabajo: en efecto, si está bien comprar en inglés, es mucho mejor vender en la lengua del cliente[20].

La reciente encuesta IFL[21] realizada a ingenieros franceses (TANO, 2016a: 17) ha revelado que un 44 % de las empresas incitan a utilizar el idioma del cliente con el objetivo de aumentar el grado de penetración de mercados. Buena parte de los encuestados declaran que la utilización de la lengua del cliente es útil para aumentar el flujo de datos comerciales y técnicos (39 %), para entender el verdadero significado de los retornos de información (20 %) como así también para crear una relación positiva y un clima de confianza (20 %).

Las respuestas obtenidas en el proyecto ELAN nos permiten hoy conocer mejor las tendencias en materia de utilización de idiomas en Francia donde la lengua francesa ya no es suficiente para acompañar la evolución del tejido económico francés (ver anexo n° 2). Una encuesta realizada en el marco de dicho proyecto se ha concentrado en examinar la adaptación lingüística de grandes empresas francesas[22]. Al ser interrogados sobre las necesidades de comunicación en relación con los clientes, los asociados y los proveedores, los participantes de este sondeo (CILT, 2006: 49) han respondido mayoritariamente (63 %) que practican el inglés. Paralelamente, un 30 % de estas empresas introducen también otras LE.

Estos datos sugieren un cierto nivel de reactividad lingüística por parte de las grandes empresas francesas, pero, al mismo tiempo, suscitan otros interrogantes con respecto a la variedad lingüística que se espera de ellas. Cuando se las interroga sobre el conocimiento de sus futuras necesidades en LE, las respuestas dejan entrever ciertos déficits en relación con las nociones de adaptación lingüística. Se observa que las empresas francesas de mayor tamaño muestran una insuficiencia en competencias lingüísticas ya que señalan que

---

[20] Traducción del autor de este artículo. Texto original: *Si la maîtrise des langues est devenue indispensable pour tout citoyen dans une économie mondialisée et un espace européen sans frontière, la stratégie de diversification des profils linguistiques est tout aussi déterminante pour pouvoir profiter de toutes les possibilités offertes par le marché du travail : en effet, si l'on achète fort bien en anglais, on vend beaucoup mieux dans la langue du client.*

[21] La encuesta «Les ingénieurs Français et les langues» fue realizada a un panel de 319 ingenieros de nacionalidad francesa que ejercen en Francia o en el extranjero.

[22] Accor, AGF, Air France, Alcan, BP, Canal+, CEGELEC, CEMEX, CL Innovation Santé, Colombia Sportswear, Daimler Chrysler France, Dexia Crédit, Faurecia, France 2, General Electric, GlaxoSmithKline, Hexcel Fabrics, Invivo, Kraft Foods France, LVMH, NA TEXIS BP, Nestlé France, Orange Business Services, Pernod Ricard, Rhodia, Saatchi & Saatchi, SNCF, TOTAL, TPS-Canal+ et Unilever.

(*ídem*: 51) necesitan mejorar las competencias no solamente en inglés sino en otros nueve idiomas entre los cuales el español aparece en primer lugar (ver anexo n° 3).

Por su parte, el informe LEMP ha podido demostrar que la necesidad de una competencia lingüística aumenta con el tamaño de las empresas. Según los datos recogidos (VOGT *et al.*, 2015: 42), el 35 % de las empresas francesas de más de 500 asalariados mencionan necesitar el conocimiento de una LE.

La extensión del teatro de operaciones de las grandes empresas francesas las obliga a administrar su comunicación internacional de manera conveniente recurriendo a una amplia gama de técnicas: contratación selectiva, cursillos de perfeccionamiento, intervención de traductores e intérpretes, formación interna sobre aspectos interculturales, adopción de un programa de ayuda lingüística entre colegas, traslado al extranjero y, en algunos casos, incluso la creación de un servicio lingüístico permanente. Según el informe ELAN (*id*: 54), la contratación selectiva de personas que ya disponen de competencias operativas en LE es la técnica que más aplican las grandes empresas francesas (94 % de respuestas). Por consiguiente, una buena formación en LE es un requisito ineludible para obtener empleos cualificados en los grandes grupos empresariales.

Ahora bien, aunque el interés por conocer las necesidades lingüísticas de las grandes empresas sea innegable, cabe recordar que el tejido empresarial francés está formado mayoritariamente por Pymes. En este sentido, los resultados del proyecto LEMP son particularmente útiles ya que alrededor de dos tercios de las respuestas obtenidas provienen de empresas de menos de 50 empleados. Según este informe (VOGT *et al.*, 2015: 16), una de cada dos Pymes busca competencias lingüísticas en los candidatos para una contratación. Cuando los solicitantes cuentan con iguales capacidades, el criterio lingüístico hace la diferencia. El 45% de las empresas consultadas han declarado que las competencias en LE son a menudo un criterio de selección durante la fase de valoración de los postulantes. Como lo ponen de manifiesto varios empresarios interrogados, por más buenas que sean las competencias técnicas de un candidato, no son ya suficientes para ocupar ciertos cargos. Sucede a menudo que un puesto sea confiado a una persona técnicamente menos competente pero que maneja idiomas[23].

Si en el marco de una empresa globalizada todas las funciones pueden estar obligadas a recurrir al uso de LE, son los dirigentes (59 %), los ejecutivos (57 %), los empleados (48 %) y los técnicos (41 %) quienes más recurren al uso de instrumentos lingüísticos (*ídem*: 22). Cuanto más se sube en la jerarquía, más obligado se ve el personal a practicar una o varias LE. En general, los altos ejecutivos utilizarán más los idiomas que los empleados o los obreros. Así lo advierten los redactores del informe LEMP (*id*: 42): la exigencia de dos LE aumenta la cualificación requerida para el empleo propuesto. Es el caso de los ingenieros y de los altos ejecutivos para quienes, según un 47 % de respuestas, se pide al menos dos LE (ver anexo n° 4). Este requerimiento se legitima al exigirse una mayor cualificación de los candidatos a un puesto. Cuanto más elevada sea la titulación requerida para un cargo, mayor será la exigencia de dos LE. Por ejemplo, cuando el diploma exigido es de nivel M (5 años de estudios correspondientes a un máster o titulación equivalente), más del 40 % de las ofertas citan dos LE.

[23] Ciertos especialistas (TRUCHOT, 2015: 110) hablan incluso de la primacía de la competencia lingüística sobre la competencia profesional propiamente dicha.

Por lo que respecta a las actividades lingüísticas, la mayoría de las empresas encuestadas declaran utilizar las LE tanto en actividades orales como escritas. Los autores del informe LEMP explican (*id*: 25):

> En una de cada dos empresas, la comprensión y la expresión escrita (redactar correos electrónicos, cartas, pedidos…), la comprensión oral (comprender un interlocutor, conversar por teléfono…) y la expresión oral (hablar, intercambiar, presentar…) se movilizan frecuentemente. Todos los aspectos lingüísticos son necesarios en el seno de una empresa, privilegiándose ligeramente la parte oral sobre la escrita[24].

Los datos disponibles confirman esta tendencia ya que la comprensión y la expresión oral han sido mencionadas por el 49 % de los encuestados mientras la comprensión y la expresión escrita han sido indicadas en el 46 % de las respuestas. La propensión a recurrir a destrezas de expresión oral o escrita varía forzosamente según la profesión que se ejerza. Si tomamos en cuenta, por ejemplo, el trabajo de los ingenieros, la encuesta IFL (TANO, 2016a: 19) permitió aclarar que una neta mayoría de estos profesionales (84 %) comunican con sus interlocutores extranjeros por escrito (a través de actas, resúmenes, cartas, correos electrónicos, etc.). La buena expresión escrita es de esta manera una aptitud general necesaria para ejercer esta profesión.

Queda claro que las LE pueden utilizarse en prácticamente todas las actividades de una empresa, pero en diversos grados. La encuesta LEMP (VOGT *et al*., 2015: 26) hizo saber que ciertas actividades son comunes al conjunto de categorías socio profesionales como, por ejemplo, las conversaciones telefónicas (un 69 % de los encuestados), el envío de correos electrónicos (61 %) y la acogida de asociados extranjeros (59 %). Sin embargo, según el puesto ocupado, se pueden observar rutinas muy diferentes (ver anexo n° 5). Además de los usos que se acaban de mencionar, podemos agregar otras actividades frecuentes en los altos ejecutivos: reuniones de trabajo, teleconferencias, participación en exposiciones, salones y ferias, redacción de síntesis, gestiones relacionadas con los traslados al extranjero, etc. En el caso más preciso del trabajo ingenieril, la encuesta IFL (TANO, 2016a: 20) pone de manifiesto que el 64 % de las tareas cotidianas más recurrentes efectuadas en LE están relacionadas con actividades de expresión e interacción (conversaciones, presentaciones, redacciones) mientras que un 33 % de esas tareas corresponden a actividades de mediación (interpretariado y traducción).

Para casi un 70 % de los encuestados de la encuesta LEMP, los profesionales que cuentan con competencias lingüísticas representan una plusvalía para la empresa. Al ser interrogados sobre las ventajas que procuran las LE, los participantes subrayan principalmente tres (VOGT *et al.*, 2015: 31): facilitar los intercambios, favorecer la proyección internacional de la empresa y abrirse a los demás.

Las dos terceras partes de los encuestados consideran que las competencias lingüísticas se han tornado indispensables en cualquier función u oficio. Esto se confirma a través de ciertos testimonios recogidos (*ídem*: 32-33) que ponen de manifiesto que las LE facilitan la evolución de los empleados hacia puestos con mayor responsabilidad, lo que demuestra

[24] Traducción del autor de este artículo. Texto original: *Dans une entreprise sur deux, la compréhension de l'écrit, l'expression écrite (rédaction de courriels, lettres, commandes...), la compréhension orale (comprendre un interlocuteur, conversation téléphonique...) et l'expression orale (parler, échanger, présenter...) sont fréquemment mobilisées. Tous les aspects linguistiques sont donc nécessaires au sein de l'entreprise, l'oral n'étant que très légèrement privilégié par rapport à l'écrit.*

que la base lingüística es primordial para obtener una promoción interna. El hecho de disponer de competencias lingüísticas facilita el acceso a carreras que se abren hacia puestos más elevados en la jerarquía y, por lo general, con salarios más interesantes. Por el contrario, la falta de competencias lingüísticas puede ser un freno para cualquier evolución en la empresa. Estas tendencias se han comprobado también en la encuesta IFL (TANO, 2016a: 18): para más de la mitad de los ingenieros encuestados (57 %), sus competencias en LE les han permitido ascender profesionalmente en su carrera y efectuar un trabajo más enriquecedor.

Queda de manifiesto que las empresas francesas están tomando conciencia de que la competencia lingüística puede transformarse en una competencia profesional (DE FERRARI, 2006: 7):

> Mutaciones técnicas, evolución de los oficios hacia una cierta polivalencia, normas internacionales, búsqueda de calidad son algunos factores que van hacia una misma dirección: la de un acrecentamiento de las exigencias en materia de competencia lingüística oral y escrita. El carácter ineludible de esas realidades constituye sin duda alguna un contexto que favorecerá en un futuro muy próximo la toma en consideración de la competencia lingüística como una competencia profesional[25].

3.2. El manejo de lenguas extranjeras como criterio de contratación en Francia

En un documento de trabajo del Centro de Estudios del Empleo[26] se ha examinado la noción de la valoración de candidatos a una contratación en empresas francesas para tratar de comprender cómo se articulan los dispositivos de selección con los cuales se evalúan a los aspirantes a un cargo. Los modos de selección de personal son muy diversos y no sólo varían según las cualificaciones y competencias buscadas, sino que también dependen del tamaño y de las limitaciones de las empresas. DE LARQUIER y MARCHAL (2008: 8) evocan las dos actitudes opuestas que pueden adoptar los empleadores durante las operaciones de evaluación de competencias: multiplicar las pruebas de selección o basarse en la intuición o la discriminación. Para no caer en la irracionalidad, la mayoría de las empresas adoptan una serie de criterios que les permiten elegir a su personal. Cabe entonces preguntarse cuáles serían los criterios más recurrentes y, cuestión aún más relevante en el marco de este artículo, cuál sería el lugar que ocupan las LE entre esos criterios.

En Francia, la encuesta OFER[27], realizada por el Ministerio del Empleo, ha permitido recoger informaciones sobre los procedimientos de contratación llevados a cabo por las empresas. Se desprende de este estudio que los principales criterios utilizados para contratar son, en orden de importancia (GARNER y LUTINIER, 2006: 6): la motivación, la personalidad, la apariencia, el cuidado físico general, la experiencia, la manera de expresarse, la

[25] Traducción del autor de este artículo. Texto original: *Mutations techniques, évolution des métiers vers une certaine polyvalence, normes internationales, recherche de qualité sont autant de facteurs qui jouent tous dans le même sens : celui d'un accroissement des exigences en matière de compétence linguistique orale et écrite. Le caractère incontournable de ces réalités constitue sans nul doute un contexte qui favorisera dans un avenir très proche la prise en compte de la compétence linguistique comme compétence professionnelle.*

[26] En francés: *Centre d'Études de l'Emploi.*

[27] Acrónimo francés de la encuesta «Offre d'emploi et recrutement». En español: «oferta de empleo y contratación».

disponibilidad inmediata, las competencias técnicas, la disponibilidad horaria, el nivel de formación y las referencias. Pero existen otros criterios, menos mencionados por las empresas que participaron en dicha encuesta, que también entran en juego a la hora de elegir a un candidato. El manejo de LE forma parte de estos criterios, aunque se trate de una ponderación considerada por solamente el 13 % de los contratantes[28].

Paralelamente, en un informe redactado por el Centro de Análisis Estratégico dependiente del Primer Ministro francés (AFRIAT, GAY y LOISIL, 2006: 40) se hace referencia a otra encuesta cuyos resultados ponen esta vez de manifiesto el valor de los criterios lingüísticos donde las LE se exigen en más de un 30 % de los anuncios de empleo.

Por su parte, el examen de resultados del proyecto europeo LEMP realizado en Francia también arroja informaciones sobre los criterios de selección y las condiciones de contratación en anuncios publicados en la red. El análisis de las ofertas de empleo (VOGT *et al*., 2015: 40) muestra que, sobre un total de 801 ofertas, en la cuarta parte de ellas se exige el manejo de LE. La exigencia de LE aumenta con la calificación del empleo propuesto (ver anexo n° 6). Por ejemplo, para los altos ejecutivos, un 39 % de los anuncios exigen el conocimiento de una LE. Según este informe (*ídem*: 41), cuando aparecen exigencias de diploma, el 53 % de los anuncios de empleo que exigen un nivel M expresan la necesidad de disponer de competencias lingüísticas. Por lo que respecta al nivel de LE deseado, el 56 % de las ofertas reclaman un dominio operativo con buen nivel y el 37 % indican un dominio operativo con muy buen nivel (ver anexo n° 7).

Es evidente que el manejo de LE en las carreras internacionales dan acceso a puestos más elevados en la jerarquía de remuneraciones. A este respecto, un director de empresa declaró (*id*: 16):

> Cuando se toma en consideración un cargo de responsabilidad administrativa, si se quiere ascender en la jerarquía, yo impongo competencias en lenguas extranjeras; puede tratarse del inglés o un poco del español porque trabajamos con España […]; está claro que ahora es un criterio que se valora, que se toma en cuenta al igual que los otros criterios técnicos[29].

Este testimonio pone de relieve la tendencia a tener que desempeñarse profesionalmente en, al menos, dos LE. Según el estudio LEMP, esta exigencia figura en un 37 % de los anuncios de trabajo (ver anexo n° 8). Cabe destacar al respecto que sólo un 7% de las empresas francesas evalúan las capacidades lingüísticas de los candidatos basándose en los referenciales del Marco Europeo Común de Referencia para las Lenguas (MCER)[30]. Lo

[28] Esta cifra excesivamente baja está en contradicción con los discursos habituales que se leen o escuchan en los medios profesionales franceses sobre la importancia de los idiomas en ámbitos laborales. Ello da prueba de que el criterio lingüístico no siempre ocupa el lugar que debería tener en las entrevistas de selección de personal.

[29] Traducción del autor de este artículo. Texto original: *Si on prend un poste de management, si on veut monter dans la hiérarchie, aujourd'hui j'impose des compétences sur les langues étrangères, alors cela peut être l'anglais, un peu d'espagnol parce qu'on travaille sur l'Espagne […], c'est clair que maintenant c'est un critère qu'on met en avant, que l'on prend en compte au même niveau d'ailleurs que les autres critères techniques.*

[30] Esto prueba que quienes toman decisiones en las empresas francesas no están al corriente de los avances significativos realizados a nivel europeo para certificar competencias lingüísticas en forma transparente en base a prescriptores de nivel. El desconocimiento de este referente muestra también una inquietante falta de precisión en el análisis de los perfiles lingüísticos de los profesionales a la

que sí hacen con mayor frecuencia estas empresas durante la fase de contratación es tomar en cuenta las experiencias internacionales de movilidad de los candidatos. El informe LEMP ha confirmado que una de cada dos empresas responde a esta exigencia (*id*: 18): «la movilidad geográfica se asocia con una fuerte competencia lingüística: cerca de la mitad de las ofertas de empleo que citan la movilidad como criterio mencionan también el dominio de dos lenguas extranjeras»[31].

Teniendo en cuenta el nivel requerido de LE en los anuncios analizados, el informe LEMP (*id*: 44) precisa que, entre las ofertas en las cuales se especifican dos LE, el 63% insisten en un «buen nivel» de manejo de dos idiomas e incluso un 23 % declaran un «muy buen nivel» (ver anexo n° 9). Es de notar que los anuncios exigen también un buen manejo de una tercera LE (71 %). Por consiguiente, la idea muy difundida de que sólo el buen manejo de una única LE, a menudo el inglés, sea exigido en las ofertas de empleo no se verifica en esta encuesta que, por el contrario, ha puesto de manifiesto el valor que muchas otras LE tienen en el mercado de trabajo francés.

El proyecto LEMP ha permitido igualmente resaltar la relación directamente proporcional entre capacidades lingüísticas y sueldo inicial de los contratados ya que la remuneración propuesta se ve influenciada por el grado de operacionalidad en LE que tengan los candidatos. Los responsables de esta encuesta han demostrado que existe un efecto de las LE sobre los salarios al observar que (*id*: 42) la exigencia de una LE aumenta significativamente el sueldo de los ejecutivos[32]. Además, se advierte que la doble competencia lingüística multiplica por tres la oportunidad de firmar un contrato por tiempo indefinido.

4. EL POSICIONAMIENTO DEL ESPAÑOL EN EL MERCADO DE TRABAJO FRANCÉS

La mitad de las empresas encuestadas en el marco del proyecto LEMP han declarado que sus asalariados utilizan al menos una LE en su trabajo. Este estudio ha permitido también hacer una constatación de notable importancia (*id*: 22): el uso frecuente o permanente de LE (cerca del 30 % de las respuestas) se observa incluso en las empresas de actividad local o nacional. Esto significa que la utilización de LE no está reservada únicamente a las actividades relacionadas con la expatriación de ejecutivos, sino que es también moneda corriente en los asuntos cotidianos de numerosas empresas implantadas en territorio francés.
Si se analiza el sector de actividad de las mismas, se observa que la movilización de competencias lingüísticas se impone ampliamente en la industria (63 %) pero aún más en las actividades especializadas, sean técnicas o científicas (83 %). Asimismo, la encuesta LEMP (*id*: 22) ha permitido identificar la diversidad de LE utilizadas en las empresas francesas (ver anexo n° 10). Un total de 21 LE han sido mencionadas en esta encuesta,

hora de atribuirles un puesto. Se infiere que una visión borrosa de las capacidades para expresarse en LE puede reinar en el seno de las empresas francesas en momentos durante los cuales se debe determinar el grado de operacionalidad de un postulante.

[31] Traducción del autor de este artículo. Texto original: *La mobilité géographique est associée à une plus forte compétence linguistique : près de la moitié des offres d'emploi citant la mobilité comme critère mentionnent aussi la maîtrise de deux langues étrangères.*

[32] La remuneración de los ejecutivos pasa de 3.283 € mensuales sin exigencia lingüística a 3.689 € con exigencia lingüística. Esto implica una retribución global de unos 400 € mensuales por LE practicada. Es oportuno señalar que la exigencia de dos LE conduce a un aumento de sueldo de más de 300 € mensuales, según estimaciones suministradas en este informe (VOGT *et al*., 2015: 48).

siendo las principales el inglés (76 %), el alemán (39 %), el español (35 %) y el italiano (2 %).

Es preciso entonces reconocer que la variedad de LE constituye una realidad de las actividades empresariales francesas ya que el tejido económico francés desea, de manera evidente, disponer de ejecutivos con competencias en varios idiomas. Según los autores del informe LEMP (*id*: 45), el español es el idioma más solicitado como segunda o tercera LE indicada en las ofertas de empleo.

Resulta interesante cruzar estos datos de 2015 con los que figuraban en otra encuesta similar de 2003 realizada por el Observatorio de la Formación, del Empleo y de los Oficios[33] dependiente de la Cámara de Comercio e Industria de París que, en su tiempo, ya había dado a conocer que el inglés era el principal idioma hablado por la clientela no francófona (89 %), seguido del alemán (44 %), del español (36 %) y del italiano (17 %). Como se puede observar, la situación actual es similar a la de hace ya varios años con la salvedad de que hoy el español puede, según los casos, posicionarse como el segundo idioma que cuenta en los negocios franceses. El Eurobarómetro n° 243 (COMMISSION EUROPÉENNE, 2006: 36) abunda en este sentido al demostrar que el español se posiciona como la segunda LE más útil en Francia (37 %).

La elección de estas cuatro LE no es anodina cuando nos percatamos de que los países de la UE son, en su conjunto, los principales asociados comerciales de Francia, representando casi el 60 % de los intercambios en 2013 según datos oficiales (DIRECTION GÉNÉRALE DU TRÉSOR, 2013: 5)[34]. Por otro lado, y para el interés de este estudio, es oportuno señalar que, si analizamos los diez principales mercados de destino de países hispanohablantes desde 1996 hasta 2008, vemos que Francia ocupa el segundo lugar de las exportaciones mundiales de estos países (NARBONA, POWELL-DAVIES y OTERO, 2011: 297), lo que hace pensar que muchas de estas relaciones comerciales se realizan en francés y/o en español.

Aunque permitan vislumbrar el posicionamiento del español en el mercado de trabajo francés, estos datos no dan cuenta de las exigencias de utilización laboral concreta de este idioma. A título de ejemplo, el análisis del uso del español entre los ingenieros franceses[35] nos permitirá en el siguiente apartado observar hasta qué punto esta LE es un recurso utilizado por este colectivo específico de profesionales.

4.1. La posición del español en el ámbito de la ingeniería en Francia

Si nos abocamos entonces a analizar la situación del español en el campo de la ingeniería, la encuesta IFL (TANO, 2016a: 19) posiciona este idioma en tercer lugar como LE más utilizada en Francia después del inglés y del alemán. Tomando en cuenta los niveles alcanzados en estos tres idiomas, se observa que, si el 59 % de los ingenieros declaran

[33] *Observatoire de la Formation, de l'Emploi et des Métiers* (OFEM).
[34] Estas relaciones comerciales, de relativa permanencia en la última década, se realizan gracias al uso de la lengua francesa para los países vecinos francófonos, pero, sobre todo, gracias a los otros idiomas de alcance internacional como lo son el inglés, el alemán y el español. Estas tendencias se advierten muy explícitamente cuando se observan los principales socios comerciales de Francia en Europa. En 2013, Alemania representaba para el país galo un 16,8 % de los intercambios comerciales; Bélgica, un 7,8 %, Italia, un 7,1 %; España, un 6,4 % y el Reino Unido, un 5,4 %.
[35] Una de las profesiones con mayor índice de actividad internacional en Francia.

disponer de un nivel avanzado en inglés, el grado de manejo del español nunca sobrepasa el nivel inicial o intermedio (ver anexo n° 11). Estos niveles de operacionalidad lingüística están en contradicción con los que esperan las empresas. Según este sondeo (*ídem*: 15), el 63 % de los ingenieros declara que su empresa les pide un manejo eficiente de LE. Entre los ingenieros en ejercicio de la profesión, si el español es el tercer idioma que desean aprender o perfeccionar para utilizarlo en su trabajo (ver anexo n° 12), es al mismo tiempo el segundo idioma declarado como más útil después del inglés según este colectivo (ver anexo n° 13).

Una reciente encuesta *ad hoc* que analiza el uso que hacen del idioma español los ingenieros franceses[36] ha revelado datos a veces sorprendentes sobre el tema. Proponemos a continuación un resumen de las principales tendencias observadas (TANO, 2016b: 11-15).

La elección del español como idioma requerido por la empresa en el momento de la contratación es una tendencia subrayada por la mayoría de los ingenieros encuestados (61 %) quienes aclaran al mismo tiempo que la empresa determinó incluso el nivel lingüístico requerido en función de las necesidades del puesto ofertado. Con respecto a las modalidades de contratación para evaluar las competencias en español, los participantes de esta encuesta se refieren a dos, al menos, que han sido utilizadas por su empresa: el envío de un currículum en español (27 %) y la puesta a prueba directa utilizando la lengua española (2 %).

Las empresas que desarrollan su actividad en territorio galo tienen ciertas expectativas en torno al uso del español. Por ejemplo, la mayoría de los ingenieros (62 %) han declarado que su empresa espera de ellos que posean un manejo parcial del idioma español para leer documentos e intervenir en discusiones y conversaciones telefónicas. Ciertas empresas piden incluso un manejo total de esta lengua exigiendo una experiencia previa de contacto con culturas hispánicas que pueda facilitar las actividades de negociación. Así lo han señalado al menos casi un tercio (32 %) de los participantes de esta encuesta; incluso más de un tercio (35 %) han hecho referencia a esta experiencia personal de contacto señalándola como el criterio de selección más importante. Sin lugar a dudas, para la gran mayoría de los ingenieros franceses (85 %), la capacidad para comunicar en un contexto cultural hispanohablante que facilite la relación social constituye una competencia esencial.

Las empresas francesas que trabajan con el mundo hispánico suelen estimular el uso de la lengua española como idioma privilegiado de la clientela. Una buena parte de los encuestados (62 %) afirman que su empresa los incita en este sentido con el fin de aumentar el nivel de negociación internacional y de penetración de mercados. Para estos profesionales, utilizar el español como lengua del cliente conlleva ciertas ventajas como, por ejemplo, disponer de un flujo en constante aumento de datos comerciales y técnicos de sus interlocutores. Los ingenieros indican utilizar el español mayormente con dos tipos de público: los compradores (42 %) y los jefes de proyecto (23 %).

En relación con el valor atribuido al uso del español en la empresa, más de la mitad de los ingenieros encuestados (52 %) han respondido que este idioma ocupa la segunda posición como herramienta de trabajo. Paralelamente, casi la mitad de los participantes (48 %) se refieren al español como la lengua que ocupa la tercera posición en su labor profesional. Aproximadamente la mitad de los encuestados (47 %) han declarado que la utilización de

[36] Título de la encuesta en francés: *L'usage de la langue espagnole chez les ingénieurs Français*. Este sondeo, de un total de 100 preguntas, ha sido realizado a un panel representativo de 79 ingenieros franceses en actividad que utilizan la lengua española en su trabajo.

este idioma es de interés vital. De ahí la toma en consideración, por la empresa misma, de las competencias que sus empleados tengan en español. La mayoría de los ingenieros (67 %) han confirmado que su compañía considera estas habilidades del mismo modo que las otras competencias indispensables para la realización de sus tareas profesionales.

Cuando exigen el español, las empresas francesas incentivan el desarrollo de competencias en este idioma. Más de la mitad de los ingenieros (55 %) afirman que su empresa así lo hace. Los declarantes aseveran a la vez que si las tareas de comprensión realizadas cotidianamente (escuchar, leer) representan una parte importante de su actividad (29 %), las tareas de expresión e interacción (conversar, exponer, redactar) son las más recurrentes (70 %).

En su mayoría (68 %), los ingenieros utilizan el español de manera continua en su trabajo mientras casi un tercio de los declarantes (32 %) confiesan que lo usan de vez en cuando. Si analizamos su actividad administrativa, científica y técnica, más de una cuarta parte (27 %) de los ingenieros encuestados explican que la misma puede alcanzar hasta un 20 % de la actividad global mientras otra cuarta parte de participantes (25 %) indican que puede llegar hasta un 100 %. Casi la misma proporción ingenieros (23 %) indican que el español interviene en un 40 % de la actividad global.

5. CONCLUSIONES

A partir de los cuantiosos datos procesados en los apartados anteriores, podemos llegar a un cierto número de conclusiones sobre las principales tendencias observadas en torno al español como vector de empleabilidad en el mercado de trabajo francés.

En primer lugar, se observa que la competencia lingüística comienza a ser vista como una competencia profesional que participa en el grado de competitividad de las empresas francesas. Como consecuencia de su internacionalización, estas necesitan disponer de profesionales con destrezas comunicativas suficientes para enfrentarse a un mercado globalizado. Puesto que el establecimiento de relaciones comerciales e industriales duraderas depende del grado de conocimiento del idioma propio a los interlocutores de la empresa, utilizar el idioma del cliente genera ventajas competitivas, razón por la cual más de un tercio de las compañías francesas prefieren utilizar varios idiomas en sus gestiones empresariales.

En segundo lugar, con respecto a la incidencia de las LE en la contratación en Francia, se advierte que las únicas competencias técnicas de los candidatos ya no son suficientes para acceder a ciertos cargos. Por eso, los empleadores recurren a criterios lingüísticos a la hora de contratar exigiendo un buen manejo de idiomas. Cuando los solicitantes cuentan con iguales capacidades, las empresas priorizan el criterio lingüístico para seleccionar. Se infiere de los datos estudiados que la demanda de competencias en otros idiomas es superior a la demanda de competencias en francés y en inglés. Por eso, la actitud plurilingüe de los profesionales genera flexibilidad, facilita el acceso al empleo y multiplica la oportunidad de firmar un contrato permanente. La proporción de ofertas de trabajo que citan dos LE está aumentando y alcanza hoy más de un tercio de los anuncios. A ese respecto, conviene destacar que cuanto mayor sea el grado de operacionalidad lingüística, mayor será la remuneración percibida. El manejo de LE hace posible la obtención de ascensos y se acompaña generalmente de primas o compensaciones salariales.
En tercer lugar, si tenemos en cuenta el posicionamiento de la lengua española en el mercado de trabajo francés, se observan tendencias que potencian a este idioma como

vector de empleabilidad. Según los casos, la lengua española es la segunda o la tercera LE más utilizada en las empresas francesas. Por consiguiente, el español puede ser un elemento diferenciador de alto valor agregado en los perfiles profesionales. Es el caso de los ingenieros franceses para quienes es casi imposible hoy ocupar un puesto sin hablar al menos dos LE. La lengua española representa para este colectivo una opción diferenciadora propicia para la inserción y el desarrollo profesional. Entre los criterios de selección de las empresas galas va figurando progresivamente la competencia para comunicar en español. Incluso una vez contratados, las empresas incitan a sus empleados a optimizar sus habilidades en este idioma, sobre todo en lo que atañe a las destrezas de expresión oral y escrita. Para dichas empresas, se trata de una apertura generadora de múltiples ventajas que mejoran su funcionamiento, primordialmente en términos de contactos con la clientela hispánica.

De todo lo expuesto, se puede concluir que el español cuenta hoy con un valor de uso profesional en Francia. Si bien es cierto que faltan indicadores para valorar su justa utilización en el mercado de trabajo francés, los que se han analizado a lo largo del presente estudio confirman esta tendencia. El español es a menudo una herramienta de comunicación apreciable para las empresas francesas transformándose incluso en un factor de crecimiento ya que la utilización de este idioma les aporta valor agregado a sus actividades. De igual forma, la lengua española permite a los profesionales franceses diversificar su perfil laboral obteniendo mayores ventajas cualitativas y aumentando su empleabilidad en un mercado de trabajo altamente competitivo. En resumidas cuentas, el manejo del español como instrumento distintivo obra a favor de la contratación en Francia.

6. BIBLIOGRAFÍA

AFRIAT C., GAY C., LOISIL F. 2006. *Mobilités professionnelles et compétences transversales*. Paris: Centre d'analyse stratégique du Premier Ministre - La Documentation Française, 103 p. (Qualifications & prospective). <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/064000527.pdf> (consultado el 04.10.16)

BRITISH COUNCIL. 2013. *L'Europe riche de ses langues. Tendances des politiques et des pratiques du plurilinguisme en Europe*. Cambridge: Cambridge University Press, 280 p. <http://www.britishcouncil.fr/sites/britishcouncil.fr2/files/rapport_language_rich_europe.pdf> (consultado el 04.10.16)

CANUT C. y DUCHÊNE A. 2011. «Instrumentalisations politiques et économiques des langues : le plurilinguisme en question». *Langage & société*. Vol. 136, n°2 : Appropriation politique et économique des langues, pp. 5-12.

CILT. 2006. *Incidences du manque de compétences linguistiques des entreprises sur l'économie européenne*. Bruxelles : Commission Européenne / Centre national des langues britannique. (Projet ELAN). <http://ec.europa.eu/languages/policy/strategic-framework/documents/elan_fr.pdf> (consultado el 04.10.16)

COMITÉ STRATÉGIQUE DES LANGUES. 2012. *Apprendre les langues, apprendre le monde*. Paris : Ministère de l'Éducation Nationale. <http://cache.media.education.gouv.fr/file/02_Fevrier/91/5/Apprendre-les-langues-Apprendre-le-monde_206915.pdf> (consultado el 04.10.16)

COMMISSION EUROPÉENNE. 2005. *Un nouveau cadre stratégique pour le multilinguisme*. Bruxelles : Union Européenne (Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions.). <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52005DC0596&from=FR> (consultado el 04.10.16)
COMMISSION EUROPÉENNE. 2006. *Les Européens et leurs langues*. Bruxelles : Direction Générale de l'Éducation et de la Culture de la Commission Européenne. (Eurobaromètre Spécial 243). <http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_243_fr.pdf> (consultado el 04.10.16)

COMMISSION EUROPÉENNE. 2008. *Multilinguisme : un atout pour l'Europe et un engagement commun*. Bruxelles : Commission Européenne. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0566:FIN:fr:PDF> (consultado el 04.10.16)

COMMISSION EUROPÉENNE. 2012. *Les Européens et leurs langues*. Bruxelles : Direction générale de la communication de la Commission Européenne. (Eurobaromètre Spécial 386). <http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_386_fr.pdf> (consultado el 04.10.16)

DE FERRARI, M. 2006. «Développer la formation linguistique au titre de la formation professionnelle continue en entreprise». *En Migrations études*. Paris : Direction de la population et des migrations du Ministère de l'Emploi, pp. 1-12. <http://co-alternatives.fr/wp-content/uploads/2010/03/migrationsetudes133.pdf> (consultado el 04.10.16)

DE LARQUIER, G. y MARCHAL E. 2008. *Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements*. Paris : Centre d'études de l'emploi. (Documents de travail du CEE). <https://hal.archives-ouvertes.fr/halshs-00677786/document> (consultado el 04.10.16)

DIRECTION GÉNÉRALE DU TRÉSOR. 2013. *Les 10 premiers partenaires commerciaux de la France*. Paris: Ministère de l'Économie et des Finances. (Résultats du Commerce Extérieur). <http://www.tresor.economie.gouv.fr/File/402772> (consultado el 04.10.16)

EXTRAMIANA, C. 2010. *Langues et entreprises*. Paris: Ministère de la Culture et de la Communication (DGLFLF, Langues et recherche). <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Politiques-ministerielles/Langue-francaise-et-langues-de-France/Observation-des-pratiques-linguistiques/Etudes-et-recherches/Langues-et-recherche-langues-et-entreprises-2010> (consultado el 04.10.16)

FORUM DES ENTREPRISES SUR LE MULTILINGUISME. 2008. *Les langues font nos affaires. Des entreprises plus performantes grâce à une connaissance accrue des langues*. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes. <http://bookshop.europa.eu/fr/les-langues-font-nos-affaires-pbNC3008370/> (consultado el 04.10.16)

GARCÍA DELGADO, J. L., ALONSO, J. A. y JIMÉNEZ, J. C. 2012. *Valor económico del español*. Barcelona / Madrid: Ariel / Fundación Telefónica.
GARNER, H. y LUTINIER, B. 2006. *Les procédures de recrutement. Canaux et modes de sélection*. París: Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du Ministère de l'Emploi. (Premières synthèses). <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2006.11-48-1.pdf> (consultado el 04.10.16)

GRIN, F., SFREDDO, C. y VAILLANCOURT F. 2009. *Langues étrangères dans l'activité professionnelle* (LEAP). Genève : Observatoire Économie Langues Formation (ELF) de l'Université de Genève. (Rapport final de recherche). <http://www.unige.ch/traduction-interpretation/recherches/groupes/elf/files/7414/5865/9202/LEAP-RF-7logos.pdf> (consultado el 04.10.16)

HAGEN, S. 2011. *Guide linguistique à l'intention des entreprises européennes. Communiquer efficacement dans le cadre de vos échanges internationaux*. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne, 40 p. <http://bookshop.europa.eu/en/the-language-guide-for-european-business-pbNC3110923/> (consultado el 04.10.16)

LEGENDRE, J. 2003. *L'enseignement des langues étrangères en France*. París: Sénat de la République Française (rapport d'information n° 63). <http://www.senat.fr/rap/r03-063/r03-0631.pdf> (consultado el 04.10.16)

NARBONA, A., POWELL-DAVIES, P. y OTERO, J. 2011. «El español y el inglés como elementos determinantes en el comercio internacional». *En Palabra por palabra. El impacto social, económico y político del español y del inglés*. Madrid: Instituto Cervantes / British Council España / Santillana, pp. 293–308. <https://www.teachingenglish.org.uk/sites/teacheng/files/381617_COMPLETO.pdf> (consultado el 04.10.16)

STRUBELL, M., VILARÓ, S., WILLIAMS, G. y OWAIN WILLIAMS G. 2007. *La diversité de l'enseignement des langues dans l'Union européenne*. Bruxelles : Direction Générale Éducation et Culture de la Commission Européenne. <http://edz.bib.uni-mannheim.de/daten/edz-b/gdbk/07/Report_diversity_fr.pdf> (consultado el 04.10.16)

TANO M. 2016a. *Les ingénieurs Français et les langues*. Metz/Paris: Université de Lorraine (ENIM,L-INP) / Université Paris Ouest Nanterre La Défense (ED 138 EA 369 CRIIA REDESC), 2016. (Rapport synthétique d'enquête). <https://drive.google.com/file/d/0BwU7CGDkeLnJRzZCV2ZUbUo2Y1k/view?usp=sharing> (consultado el 04.10.16)

TANO M. 2016b. *L'utilisation de la langue espagnole chez les ingénieurs Français*. Metz/Paris: Université de Lorraine (ENIM, L-INP) / Université Paris Ouest Nanterre La Défense (ED 138 EA 369 CRIIA REDESC), 2016. (Rapport synthétique d'enquête). <https://drive.google.com/file/d/0BwU7CGDkeLnJem0wNmNXWjVYLU0/view?usp=sharing> (consultado el 04.10.16)

TRUCHOT, C. 2011. *Langues et entreprises en France. Esquisse d'état des lieux en 2011*. Paris : Ministère de la Culture et de la Communication (DGLFLF), 16 p. (Langues et recherche). <http://www.culturecommunication.gouv.fr/Politiques-ministerielles/Langue-francaise-et-langues-de-France/Observation-des-pratiques-linguistiques/Etudes-et-recherches/Langues-et-recherche-langues-et-entreprises-en-France-2011> (consultado el 04.10.16)

TRUCHOT, C. 2015. *Quelles langues parle-t-on dans les entreprises en France ? Les langues de travail dans les entreprises internationales*. Ministère de la Culture et de la Communication (DGLFLF). Toulouse: Éditions Privat, 80 p.

VOGT, A. *et al*. 2015. *Analyse des besoins des employeurs au regard des compétences en langues vivantes étrangères*. Paris: Centre international d'études pédagogiques (CIEP) /

Centre d'études et de recherches sur les qualifications-Institut de recherche sur l'éducation (CEREQ-IREDU) / Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO). (Projet LEMP Langues et Employabilité). <http://www.agence-erasmus.fr/docs/2289_rapport-lemp.pdf> (consultado el 04.10.16)

ANEXOS

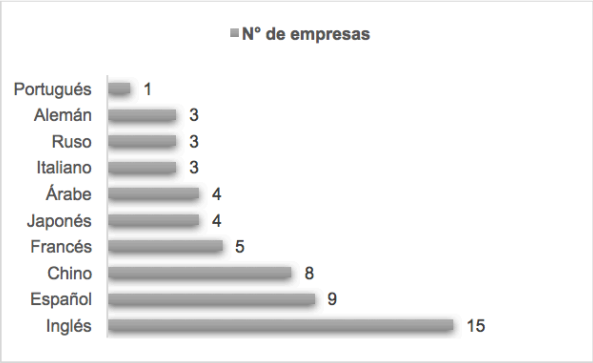
Anexo n° 1
Las cinco LE más mencionadas en el mundo del trabajo europeo después del inglés
Fuente: Elaboración propia basada en datos del Informe *L'Europe riche de ses langues* (BRITISH COUNCIL, 2013: 74).

LE	N° total de menciones	% (redondeado)
1. Alemán	430	89%
2. Ruso	333	69%
3. Francés	322	66%
4. Español	155	32%
5. Italiano	134	28%

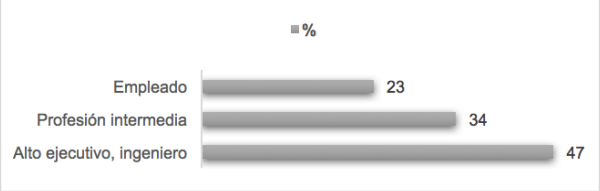
Anexo n° 2
Principales tendencias de las empresas francesas con respecto a la gestión de LE
Fuente: Elaboración propia basada en datos del Informe ELAN (CILT, 2006: 81).

Conservan un fichero de competencias lingüísticas de su personal.	92 %
Contratan personal con competencias lingüísticas específicas.	61 %
Adaptan su página web a las lenguas de los mercados extranjeros.	49 %
Proponen cursillos de formación lingüística a su personal.	47 %
Declaran poseer una estrategia de comunicación multilingüe.	40 %
Piensan comenzar a negociar en nuevos países.	37 %

Anexo n° 3
Las LE utilizadas en las grandes empresas francesas que los usuarios necesitan mejorar
Fuente: Informe ELAN (CILT, 2006: 51).



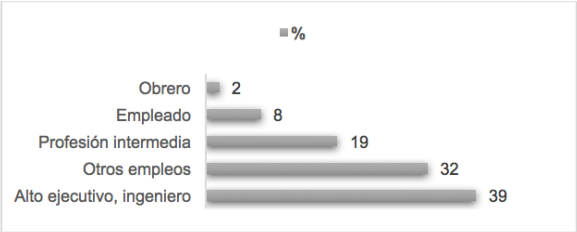
Anexo n° 4
La proporción de ofertas que citan al menos dos LE según el tipo de empleo
Fuente: Informe LEMP (VOGT et al., 2015: 42)



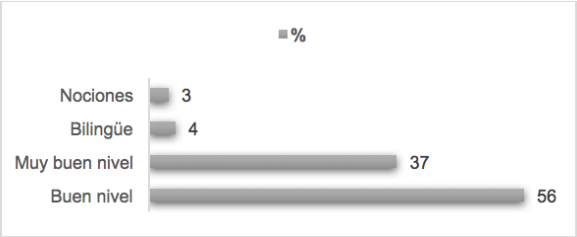
Anexo n° 5
Las actividades profesionales más frecuentes realizadas en LE según el puesto ocupado
Fuente: Informe LEMP (VOGT et al., 2015: 26)

Actividades realizadas en LE	% Obreros	% Empleados	% Técnicos	% Ejecutivos	% Dirigentes
Llamadas telefónicas	11	68	68	82	78
Correos electrónicos	11	62	74	78	76
Recepción de extranjeros	23	58	46	64	67
Movilidad internacional	28	10	36	64	66
Exposiciones, salones y ferias	5	18	28	64	58
Comunicación escrita profesional	3	25	36	57	48
Reuniones de trabajo	6	15	42	67	60
Programas informáticos y web	32	39	62	55	45
Redacción de síntesis a partir de documentos escritos	5	21	42	57	44
Teleconferencias	2	8	28	53	47
Trabajo en equipo	26	18	36	43	32
Gestión del personal	6	3	14	36	29
Formación del personal	23	10	22	31	18

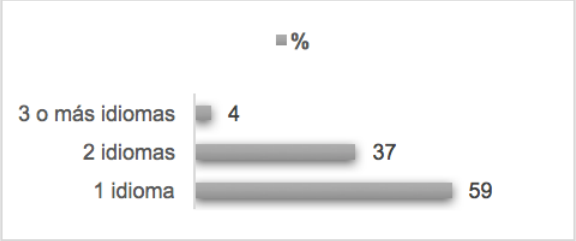
Anexo n° 6
La proporción de ofertas de trabajo que citan al menos una LE según el tipo de empleo propuesto
Fuente: Informe LEMP (VOGT et al., 2015: 40)



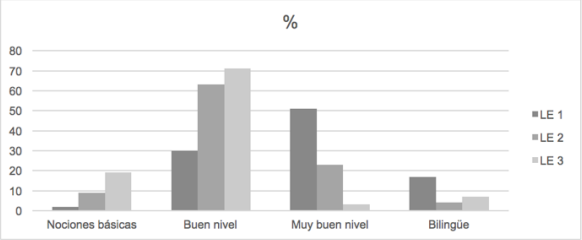
Anexo n° 7
El nivel de LE exigido o deseado en las ofertas de empleo
Fuente: Informe LEMP (VOGT et al., 2015: 41)



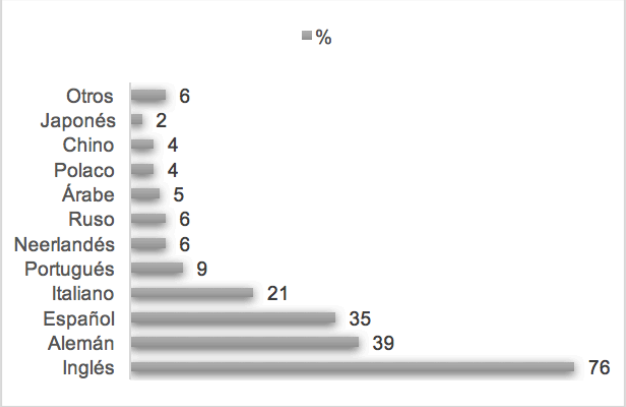
Anexo n° 8
El número de LE indispensables o deseadas en las ofertas de empleo
Fuente: Informe LEMP (VOGT et al., 2015: 42)



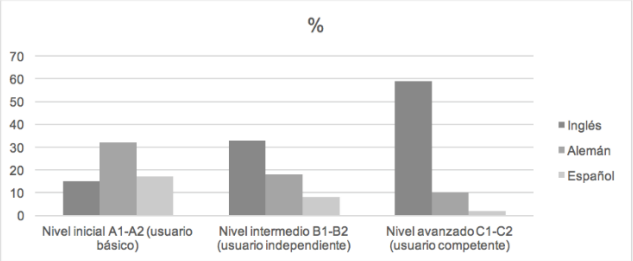
Anexo n° 9
El nivel requerido en LE en las ofertas de empleo
Fuente: Informe LEMP (VOGT et al., 2015: 44)



Anexo n° 10
Las LE más utilizadas en las empresas francesas
Fuente: Informe LEMP (VOGT et al., 2015: 22)



Anexo n° 11
Niveles del MECR en las tres LE más habladas por los ingenieros franceses
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta IFL (TANO, 2016a), preguntas 62, 63 y 64.



Anexo n° 12
Lenguas extranjeras que los ingenieros franceses desean aprender o perfeccionar con el propósito de utilizarlas en su trabajo
Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en la encuesta IFL (TANO, 2016a), pregunta n° 66.

Alemán	31 %
Árabe	4 %
Chino	7 %
Español	11 %
Inglés	27 %
Italiano	3 %
Portugués	1 %
Otra	3 %
Ninguna	13 %

Anexo n° 13
Las lenguas extranjeras que los ingenieros franceses consideran más útiles
Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en la encuesta IFL (TANO, 2016a), pregunta n° 116.

Alemán	11 %
Árabe	2 %
Chino	12 %
Español	24 %
Inglés	41 %
Italiano	2 %
Portugués	1 %
Otra	7 %

Nombrar este artículo :

TANO M. « El español como vector de empleabilidad en el mercado de trabajo francés ». *Les cahiers du GÉRES (revue du Groupe d'Étude et de Recherche en Espagnol de Spécialité)* [En ligne]. 2017, n° 9, p. 108-131. Disponible sur : < https://www.geres-sup.com/revue/les-cahiers-du-geres-n-9/ >