

De behoefte aan vreemde talen van jonge universitair opgeleiden op de werkvloer in Franstalig België

Pauline DEGRAVE, UCLouvain

Philippe HILIGSMANN, KANTL, UCLouvain

Abstract

Dit onderzoek gaat in op de taaleisen waar universitair afgestudeerden in Franstalig België aan moeten voldoen om de arbeidsmarktchansen te verhogen. We gaan na welke talen hoger opgeleiden moeten kennen en welk niveau/welke vaardigheden van hen verwacht worden. Om deze vragen te beantwoorden is een dubbele analyse uitgevoerd. 3300 alumni van de UCLouvain van 2014 en 2018 hebben een online vragenlijst ingevuld waarmee o.a. gepeild werd naar de talen die op de werkvloer gebruikt worden. Vervolgens analyseerden we 2362 vacatures die tussen juli 2018 en juni 2019 op het UCLouvain-loopbaanplatform 'Career Center by JobTeaser' gepubliceerd zijn. De resultaten laten zien dat vooral de drie talen Frans/Engels/Nederlands vereist worden, hoewel verschillen opgemerkt worden naargelang de werkplek of de activiteitssector. Daarnaast constateren we enkele verschillen tussen de verwachtingen van de werkgevers en het effectieve taalgebruik van de gediplomeerden.

Abstract

This study examines the language requirements university graduates in French-speaking Belgium must meet in order to increase their job opportunities. We wanted to find out which languages higher education graduates need to know and which level/skills are expected. To answer these questions, a double analysis was conducted. 3300 UCLouvain alumni from 2014 and 2018 completed an online questionnaire that probed, among other things, the languages used in the workplace. We then analysed 2362 vacancies published on the UCLouvain career platform 'Career Center by JobTeaser' between July 2018 and June 2019. The results show that mainly the three languages French/English/Dutch are required, although differences can be noticed depending on the workplace or the activity sector. In addition, we observe some differences between the expectations of the employers and the actual language use of the graduates.

1. INLEIDING

De laatste decennia staat ‘*employability*’ ofwel ‘inzetbaarheid op de arbeidsmarkt’ hoog op de agenda. Daarom bereidt elke universiteit of hogeschool haar studenten vandaag de dag voor op de transitie naar de arbeidsmarkt. Die loopbaanondersteuning, een onderwerp dat stevast bij visitaties aangekaart wordt, kan verschillende vormen aannemen: de studenten worden al tijdens de opleiding zoveel mogelijk in contact gebracht met de bedrijfswereld, de instelling stelt een loopbaanplatform ter beschikking, er worden programmawijzigingen aangebracht door in te spelen op de jongste wetenschappelijke ontwikkelingen of op een nog niet ingevulde behoefte van de samenleving.

In het kader van die voorbereiding op de transitie naar de arbeidsmarkt dienen de instellingen zich af te vragen welke factoren de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt in de hand werken. Door middel van de analyse van persoonsadvertenties en een enquête onder marketingspecialisten in verschillende landen identificeren Di Gregorio *et al.* (2019, p. 255) vijf ‘*employability skill categories*’. Binnen die vijf categorieën onderscheiden ze maar liefst 29 vaardigheden waarover toekomstige marketingspecialisten moeten beschikken om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt. Bij de ‘*basic soft skills*’ horen bijvoorbeeld ‘zin voor initiatief’, ‘teamwerk’, ‘interpersoonlijke vaardigheden’, ‘motivatie’, ‘flexibiliteit’, ‘mondelinge communicatie- en presentatievaardigheden’ en ‘stressbestendigheid’ (Di Gregorio *et al.*, 2019, p. 255). Wat in dat onderzoek opvalt, is dat de nadruk uitsluitend op ‘subjectieve indicatoren’ ligt, dat wil zeggen: op de nuttige vaardigheden van de sollicitant voor de werkvloer. Mommers *et al.* (2017, p. ix) onderstrepen ook het belang van ‘objectieve indicatoren’, zoals de algemene arbeidsmarktsituatie, het al dan niet vinden van werk en de arbeidsvoorwaarden. Dit brengt de onderzoekers ertoe om een onderscheid te maken tussen drie categorieën factoren: persoonskenmerken/individuele factoren (bijvoorbeeld vakspecifieke kennis en vaardigheden, creativiteit, flexibiliteit, emotionele intelligentie...), opleidings- en instellingsspecifieke factoren (de sterke reputatie van de gevolgde opleiding of van de instelling waar het diploma behaald is) en arbeidsmarktfactoren (de arbeidsmarktsituatie op lokaal, regionaal of landelijk niveau, de conjunctuur) (Mommers *et al.*, 2017, pp. 25-27).

Een van de vaak genoemde ‘subjectieve indicatoren’ om de arbeidsmarktkansen te verhogen betreft de beheersing van een of meer vreemde talen. In de sterk geglobaliseerde, internationale en meertalige samenleving waarin we leven, zijn steeds meer mensen zich immers bewust van het economisch en maatschappelijk belang van een behoorlijke kennis van vreemde talen.

Binnen de onderzoeken naar het effect van talenkennis op de arbeidsmarktkansen kunnen drie groepen worden onderscheiden. (Voor een uitgebreide literatuurstudie, zie Gazzola & Mazzacani, 2019, pp. 715-717.) Een eerste groep kijkt naar het effect van talenkennis op loonverschillen (bijvoorbeeld Gazzola *et al.*, 2016; Isphording, 2015; Giret & Guégnard, 2018). De tweede groep gaat in op de arbeidskansen van immigranten (bijvoorbeeld Yao & Van Ours, 2015). Aan deze twee groepen onderzoeken besteden wij in deze bijdrage geen verdere aandacht. In de derde groep studies staan de vaardigheden in vreemde talen van de algemene bevolking centraal. Op basis van data afkomstig van de lidstaten van de Europese Unie zijn Araújo *et al.* (2015) en European Union (2015) nagegaan of de kennis van vreemde talen door de Europese burgers positief correleert met betere arbeidsmarktkansen. Araújo *et al.* (2015) baseerden zich op gegevens uit de ‘Adult Education Survey’, European Union (2015) op interviews met werkgevers en werkgeversorganisaties, online vacatures en een enquête onder werkgevers. Niet helemaal onverwacht suggereren de resultaten dat *‘knowing foreign languages is associated with higher rates of employment in most EU Member States and that knowing them proficiently is increasingly more important. Results are likely to reflect the social, cultural and economic diversity in EU Member States, which may shape the association between language knowledge and employment status.’* (Araújo *et al.*, 2015, p. 93; zie ook Angouri, 2014; Grasmann & Grasmann, 2011; Gunnarsson, 2014; Humburg *et al.*, 2017). Uitgaande van de resultaten van Araújo *et al.* (2015) gaan Gazzola & Mazzacani (2019) dieper in op de arbeidsmarktsituatie in Duitsland, Italië en Spanje. Ze komen tot de conclusie dat een hoger niveau van kennis van het Engels samenhangt met een grotere kans op werk. Kennis van het Engels verhoogt namelijk de kans op werk bij mannen in de drie landen en bij vrouwen in Duitsland en Italië. De resultaten voor Frans zijn in de drie onderzochte landen niet statistisch significant (Gazzola & Mazzacani, 2019, p. 733). Andere studies leggen er wel de nadruk op dat in veel Europese bedrijven naast Engels ook andere talen gebruikt worden (bijvoorbeeld Bel Habib, 2011; Costa Lopez *et al.*, 2018; Giret & Guégnard, 2018; Martinaj, 2020, p. 173). Aan de hand van Europese data wijst Donado (2017, p. 281) er in dat verband op dat *‘not all foreign languages are equally helpful. Most notably, English and German are more often associated with low unemployment than other major languages, and in general the benefits tend to be higher for females than for males’*.

In de bovengenoemde breed opgezette onderzoeken krijgen kleinere landen minder aandacht. Dat is des te verbazender omdat meertaligheid in die klei-

nere landen wellicht zou kunnen bijdragen aan het verhogen van de arbeidsmarktkansen. Vaak zijn zulke landen in economisch opzicht afhankelijker van het buitenland. Bij wijze van interessante uitzondering kunnen Fabo *et al.* (2017) genoemd worden. Op basis van de analyse van een uitgebreid aantal vacatures gaan ze na welke taal/talen de arbeidsmarktkansen verhogen in Hongarije, Polen, Slowakije en Tsjechië. Ze komen tot de volgende conclusie: *‘English is a language of professionals and white collar workers. For these professions it is demanded nearly universally’* (Fabo *et al.*, 2017, p. 504). Voor arbeiders daarentegen is kennis van het Engels minder noodzakelijk. In de vier Oost-Europese landen is er voor deze beroepscategorie, net als voor de beroepen in de ambacht en in de zorg, een grote vraag naar Duits. Bovendien blijkt uit hun onderzoek dat kennis van het Engels gepaard gaat met een hoger loon, wat niet het geval is voor Duits.

In de bestaande studies zijn landen met meer dan één officiële taal ook stiefmoederlijk behandeld. Dit is duidelijk het geval voor het Groothertogdom Luxemburg en België, twee landen met drie officiële talen (Luxemburgs, Duits en Frans respectievelijk Frans, Nederlands, Duits).¹ Pigeron-Piroth & Fehlen (2015, p. 47) constateren op basis van vacatures dat het Groothertogdom Luxemburg een sterke linguïstische segmentatie kent: Frans speelt er in bijna alle activiteitensectoren de rol van communicatietaal. De vraag naar Luxemburgs of Engels verschilt van sector tot sector: Luxemburgs wordt vaak vereist in de administratie, in het vervoer en in de communicatie, Engels in de financiële sector. Wat België betreft, hebben Janssens (2018) en Actiris (2020) voor het Brussels hoofdstedelijk gewest onlangs aangetoond dat hoe hoger het diploma, hoe meer vreemde talen er verwacht worden. In iets meer dan de helft van de geëxcerpeerde vacatures blijkt de kennis van minimaal één vreemde taal vereist en in 80% van de gevallen is die vreemde taal het Nederlands (zie ook Van Mensel & Mettwie, 2008; Mettwie & Van Mensel, 2009). In Wallonië ziet het beeld er volgens *Le Forem* (2017) anders uit: in iets minder dan 20% van de gevallen wordt kennis van minimaal één vreemde taal verwacht, maar als het gaat om gediplomeerden uit het hoger onderwijs, bedraagt dat percentage meer dan 35% (zie ook Hiligsmann, 2009).

De bestaande (inter)nationale onderzoeken gaan meestal uit van de analyse van vacatures en van de talenkennis van werkzoekenden, maar gaan zo goed als nooit specifiek in op universitair opgeleiden. In wat volgt, stellen we ons

¹ We beperken ons in deze bijdrage tot onderzoeken die betrekking hebben op het Franstalige gedeelte van het land (voor Vlaanderen verwijzen we naar het artikel van Dorien Van De Mie-roop, Melina De Dijn, Catho Jacobs en Kim Schoofs op pp. 129-167 in deze bundel).

dan ook tot doel de bestaande gegevens in verband met de behoefte aan vreemde talen op de Franstalig-Belgische arbeidsmarkt te actualiseren en uit te breiden. Op basis van twee elkaar aanvullende onderzoeken peilen we naar de behoeften aan talenkennis van universitair opgeleiden. De resultaten van een grondige analyse van vacatures koppelen we aan de bevindingen van enquêtes onder gediplomeerden. De vergelijking van die twee onderzoeken kan namelijk uitwijzen of er verschillen zijn tussen de verwachtingen qua talenkennis die in vacatures genoemd worden en de ervaringen van gediplomeerden op de werkvloer. In Paragraaf 2 staan de onderzoeksvragen en de methodologie centraal. Paragraaf 3 zet de voornaamste resultaten op een rijtje die in Paragraaf 4 besproken worden. We ronden af met een korte conclusie en suggesties voor verder onderzoek.

2. ONDERZOEKSVRAGEN EN METHODOLOGIE

Zoals reeds vermeld, wordt voor deze bijdrage een dubbele analyse uitgevoerd: een analyse van vacatures die specifiek voor universitair opgeleiden zijn uitgeschreven en een analyse van een enquête onder jonge universitair gediplomeerden (zie § 2.2 voor meer details).

2.1. ONDERZOEKSVRAGEN

Aan dit onderzoek liggen drie onderzoeksvragen ten grondslag.

1. Wat verwacht de arbeidsmarkt van jonge universitair opgeleiden qua talen?

De bestaande studies focussen niet specifiek op een bepaalde doelgroep. Om die reden is besloten om in dit onderzoek in te gaan op de verwachtingen die de Franstalig-Belgische arbeidsmarkt qua talen stelt aan jonge universitair opgeleiden.

In de analyse van de vacatures bepalen we:

- welke talen en talencombinaties er vermeld worden?
- wat het belang is van de beheersing van die talen? (zijn die talen een pre¹ of een vereiste?),

¹ De verbinding ‘een pre’ wordt zo goed als uitsluitend in vacatures gebruikt. Het betekent ‘voordeel’, ‘pluspunt’. Aangezien de analyse van vacatures in ons onderzoek centraal staat, is besloten om de verbinding toch te gebruiken.

- welk taalniveau en welke vaardigheden worden verwacht?

In de analyse van de enquête onder jonge universitair gediplomeerden willen we de volgende vragen beantwoorden:

- welke taal/talen gebruiken ze op de werkvloer?
- hoe vaak gebruiken ze die talen?
- welke vaardigheden gebruiken ze meestal?

Verwacht wordt dat de diepgaande analyse van vacatures en van de resultaten van de enquêtes onder gediplomeerden tot een caleidoscopisch beeld zal leiden (zie Donado, 2017; Martinaj, 2020).

2. Hangt het verwachte taalprofiel af van de sector van de arbeidsmarkt?

Araújo *et al.* (2015) en European Union (2015), die verslag uitbrengen van de situatie in 25 EU-lidstaten, gaan bij gebrek aan gegevens niet in op de economische sectoren waarvoor de kennis van vreemde talen nuttig dan wel verplicht is. Als daar al gegevens over bestaan, dan wordt daar vaak nogal ongenueanceerd en generaliserend over bericht (Donado, 2017; Marschan *et al.*, 1997). Verder kan het antwoord op die vraag mogelijk leiden tot tips en kant-en-klare adviezen naar de afgestudeerden in spe en/of faculteitsbeheerders en universitaire autoriteiten (zie Mommers *et al.*, 2017; Giret & Guénard, 2018).

3. Hangt het verwachte taalprofiel af van de plaats/regio waar gewerkt wordt?

Eerder onderzoek (zie Araújo *et al.*, 2015; Janssens, 2018; Mettwie en Van Mensel, 2009) heeft uitgewezen dat het taalprofiel van sollicitanten en gediplomeerden verschillend kan zijn naargelang het land en de regio. We betrekken dan ook die dimensie bij de analyse van de verzamelde data.

2.2. METHODOLOGIE

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van data afkomstig van twee instrumenten die de UCLouvain ter beschikking stelt aan de toekomstige alumni en de faculteiten met het oog op het verhogen van de loopbaancompetenties respectievelijk het afstemmen van onderwijs en opleiding op de behoeften van de steeds veranderende en complexere samenleving. Aan de ene kant gaat het om het online loopbaanplatform ‘Career Center by Jobteaser’. Via dat platform, dat toegankelijk is voor (oud-)studenten van de UCLouvain maar ook voor bedrijven en organisaties, worden vacatures voor hoger opgeleiden ver-

spreid. Aan de andere kant gaan we in op de resultaten van grootschalige enquêtes die de UCLouvain onder gediplomeerden uitvoert.

2.2.1. Vacatures

Het materiaal waar voor dit onderdeel van het onderzoek een beroep op werd gedaan, bestaat uit de vacatures die over een periode van één jaar, namelijk tussen 1 juli 2018 en 30 juni 2019, op het online loopbaanplatform ‘Career Center by Jobteaser’ van de UCLouvain zijn gepost. In totaal waren er 2412 vacatures. Vijftig vacatures (alle tekstvelden) waren leeg en konden dus niet geanalyseerd worden. Onze finale steekproef bestaat uit 2362 vacatures.

Elke vacature werd handmatig geanalyseerd. Het bleek immers niet mogelijk om de nodige gegevens automatisch te achterhalen op basis van de vacatures, aangezien de werkgevers de taalverwachtingen in hun eigen woorden beschreven.

Voor elke vacature hebben we de volgende elementen bepaald:

1. De taal waarin de vacature geschreven is. De taal van de vacature kan er immers op wijzen dat de kennis van die taal verwacht wordt door de werkgever;
2. De taal of talen die genoemd worden;
3. De beroepssector/-categorie;
4. De plek waar de toekomstige werknemers werkzaam zullen zijn: in België (zo ja, in welke regio [Wallonië, Brussel, Vlaanderen]) of in het buitenland.

Voor elke taal die in de vacature genoemd wordt, hebben we de volgende aspecten geanalyseerd:

1. Het belang van de kennis van de vermelde taal/talen. Net als Giret & Guénard (2018) constateren we dat de beschrijvingen van de taalbehoeften sterk uiteenlopen. Bij het doornemen bleek echter dat de verschillende beschrijvingen op basis van de gebruikte trefwoorden in twee semantische categorieën kunnen worden

gerangschikt, namelijk talen die als een pre (voordeel, pluspunt) beschouwd worden en talen die vereist worden (zie Tabel 1).

Met de volgende trefwoorden wordt de taalkennis in onze analyse als een pre beschouwd:	Met de volgende trefwoorden wordt de taalkennis in onze analyse als een vereiste beschouwd:
“... est un atout” “... est un avantage” “... est un plus” “... is a bonus” “... is a plus” “... is an advantage” “... is an asset” “... is appreciated” “... is desirable” “... is een troef” “... is preferable” “... is preferred” “... is useful but not essential” “... is valued” “... souhaité” “Ideally fluency in...” “Vous maitrisez idéalement...”	« ... est exigé » « ... est impératif » « ... est indispensable » « ... est nécessaire » « ... est requis » « ... is a must » « ... is a prerequisite » « ... is mandatory » « ... is needed » « ... is required » « It is essential that ... » Geen detail (bijvoorbeeld « connaissance du néerlandais », « vous maitrisez le néerlandais », « u beheerst... », « u spreekt vlot... », « you master... », « fluency in... »)

Tabel 1 Categorisering van de in vacatures gebruikte trefwoorden om te bepalen of de taalkennis een vereiste of een pre is

2. Het verwachte taalniveau. In die rubriek willen we zien welk taalniveau verwacht wordt per taal. Gezien de diversiteit aan aangetroffen termen en formuleringen hebben we een beroep gedaan op de descriptoren van het Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Moderne Vreemde Talen (voortaan ERK) (Meijer & Noijons, 2008). Tabel 2 geeft een overzicht van onze vertaling naar ERK-niveaus van de in de vacatures gevonden formuleringen:

A1/A2:	‘élémentaire, base, connaissance de base’
B1:	‘correct, intermédiaire’
B2:	‘bon niveau, courant, à l’aise, bonne connaissance’
C1:	‘approfondi, avancé, grande aisance, confirmé, très bon niveau’
C2:	‘excellent, parfait, irréprochable...’

Tabel 2 Onze vertaling naar ERK-niveaus van de in vacatures gevonden formuleringen

Aan de bovengenoemde ERK-niveaus is de categorie ‘moedertaal’ toegevoegd. De kennis van een taal op moedertaalniveau (*‘langue maternelle’*) staat namelijk ook in bepaalde vacatures expliciet vermeld.

3. De competenties en vaardigheden waarover de sollicitanten/gediplomeerden dienen te beschikken. Als specifieke vaardigheden aangegeven worden, is het de vraag naar welke vaardigheden de voorkeur van bedrijven en organisaties uitgaat: leggen ze meer de nadruk op receptieve vaardigheden (lezen en luisteren) dan op productieve vaardigheden (schrijven en spreken) of juist omgekeerd?

2.2.2. Enquêtes onder gediplomeerden

Om de twee jaar voert de UCLouvain een grootschalige enquête onder haar gediplomeerden uit. Telkens doen er twee studentencohorten mee (na één jaar en na vijf jaar afstuderen). De alumni in kwestie krijgen een mail met een link naar een online vragenlijst over hoe het hen op de arbeidsmarkt vergaan is na afronding van de opleiding. De vragen (waarvan de meeste om logistieke en organisatorische redenen gesloten zijn) hebben betrekking op allerlei aspecten van de beginnende loopbaan, zoals: hoe lang hebben ze erover gedaan om hun eerste baan te vinden? Komt het niveau van de baan overeen met het behaalde diploma? Zijn ze tevreden over de gevolgte opleiding? Hoe kan de opleiding beter afgestemd worden op de eisen van de arbeidsmarkt? Daarnaast zijn er in de jongste editie van de enquête (2020) ook specifieke vragen gesteld over de talen die de gediplomeerden op de werkvloer gebruiken.

Dit onderzoek is gebaseerd op de resultaten van de enquête uit 2020, waaraan zowat 3300 respondenten hebben deelgenomen: 1522 gediplomeerden van 2014 (d.i. 37% van het totale aantal gediplomeerden van dat jaar) en 1778 gediplomeerden van 2018 (d.i. 39% van het totale aantal gediplomeerden van dat jaar). Bij afname van de enquête is er nauwkeurig voor gezorgd dat de steekproef representatief was voor de populatie gediplomeerden op de volgende dimensies: de faculteit (er zijn respondenten voor de veertien faculteiten), de locatie (Louvain-la-Neuve, Woluwe, Bergen, Doornik, Charleroi en Sint-Gillis), gender en leeftijd.

Om de vergelijking met de analyse van vacatures mogelijk te maken, zijn er in de enquête vragen opgenomen over de talen die de gediplomeerden tijdens hun opleiding gestudeerd hebben, de talen die ze op de werkvloer gebruiken, de mate waarin de vreemde talen op de werkvloer gebruikt worden, de vaardigheden waar in het kader van de baan een beroep op wordt gedaan, de be-

roepssector, het behaalde diploma en de plek waar de werknemers werkzaam zijn: in België (zo ja, in welke regio [Wallonië, Brussel, Vlaanderen]) of in het buitenland.

3. RESULTATEN

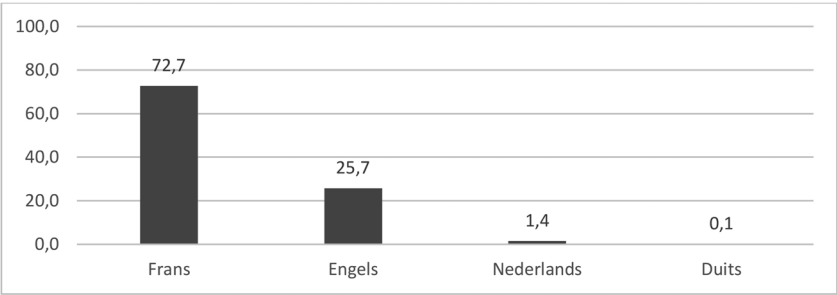
Om de vergelijking tussen de resultaten voor de vacatures en die van de enquêtes overzichtelijk te kunnen presenteren, gaan we in wat volgt sequentieel op de drie onderzoeksvragen in.

3.1. WAT VERWACHT DE ARBEIDSMARKT VAN JONGE UNIVERSITAIR OPGELEIDEN QUA TALEN?

3.1.1. Analyse van de vacatures

♦ Taal van de vacatures

De 2362 vacatures die onder de loop zijn genomen, zijn in 72,7% van de gevallen in het Frans opgesteld en in iets meer dan een vierde (25,7%) in het Engels (cf. Figuur 1). De twee andere landstalen, namelijk Nederlands en Duits, worden heel zelden gebruikt als taal van de vacature. Het hoeft niet te verbazen dat het loopbaanplatform van een Franstalige universiteit vaker vacatures in het Frans opneemt. Op zich geeft het aandeel vacatures in het Engels echter al impliciet aan dat kennis van het Engels belangrijk is om de aangeboden functie in te vullen.

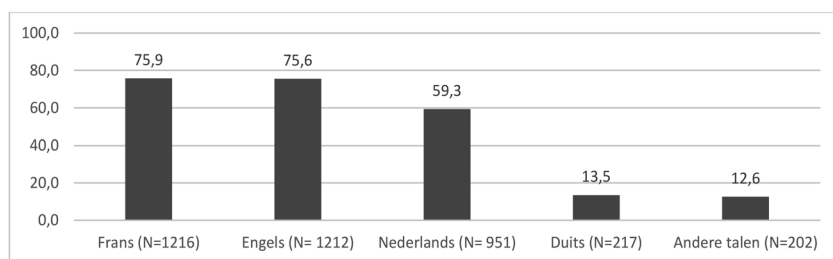


Figuur 1 Percentages vacatures per redactietaal (N=2362)

♦ Taal/talen die vermeld wordt/worden in de vacatures

Voor elke vacature hebben we geanalyseerd welke taal of talen vermeld worden. Een eerste belangrijke observatie is dat 32,1% (N=759) van de vacatures geen enkele taal vermeldt, noch de gewenste moedertaal van de potentiële kandidaten, noch de kennis van andere talen.

Binnen de vacatures die wel één taal of verschillende talen vermelden (N=1603), zijn we nagegaan hoe vaak de verschillende talen aangegeven worden. Figuur 2 geeft een overzicht van de percentages vacatures per vermelde talen.¹



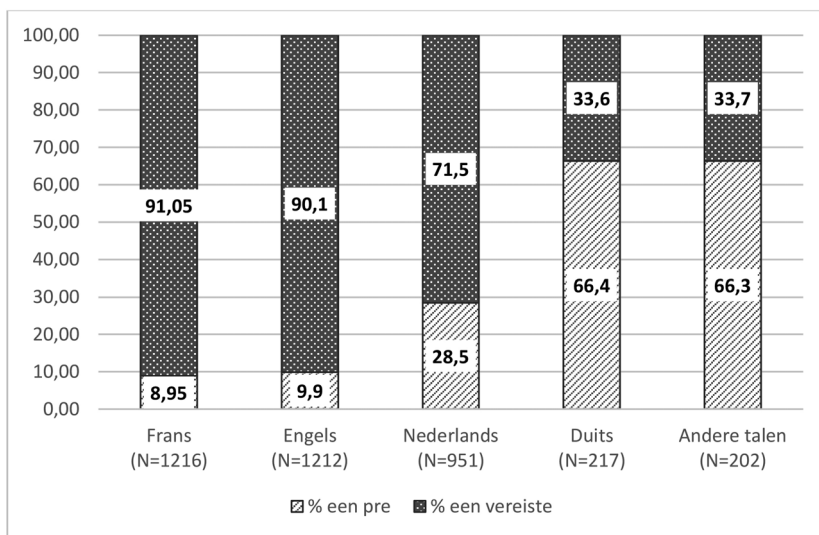
Figuur 2 Percentages vacatures per vermelde taal (N=1603)

Frans en Engels worden bijna even vaak genoemd (allebei in iets meer dan 75% van de gevallen), terwijl Nederlands goed is voor bijna 60%. Duits en alle andere talen samen (Spaans, Italiaans, Chinees, Arabisch...) zitten onder de 15%.

♦ Belang van de kennis van de vermelde talen

Per vacature hebben we voor elke vermelde taal bekeken of de taal vereist is of als een pre wordt beschouwd. Uit Figuur 3 blijkt dat Frans, Engels en Nederlands (heel) vaak als een vereiste worden beschouwd: Frans en Engels in meer dan 90% van de vacatures, Nederlands in 71,5%. Duits en alle andere genoemde talen zijn veel vaker een pre (in meer dan 66% van de gevallen).

¹ Enkele vacatures geven niet aan welke taal precies verwacht wordt, bv. '*toute connaissance d'une autre langue est un plus*' (vrij vertaald: 'De kennis van een andere taal is een pluspunt'). In dit geval zijn in onze analyse alle talen geselecteerd.



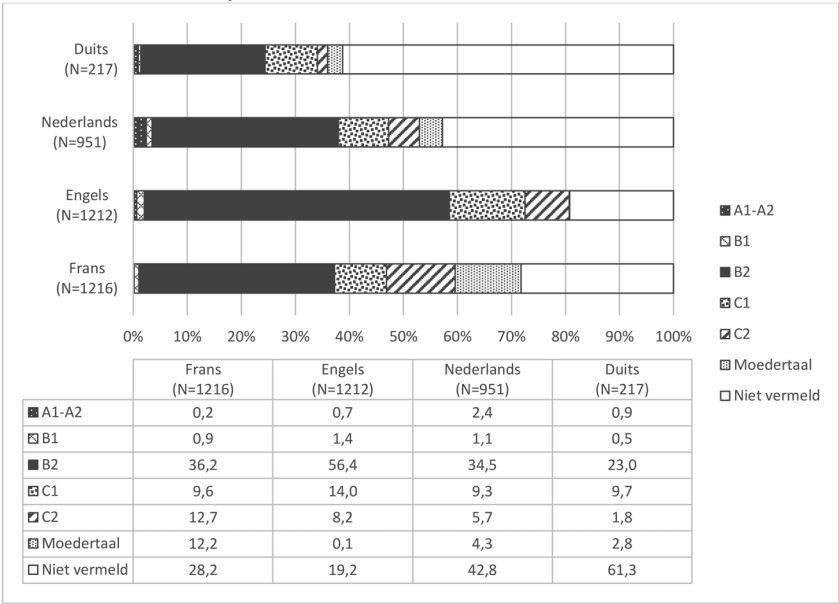
Figuur 3 Percentages vacatures per belang vreemdetaalkennis (pre of vereiste) per taal

♦ Verwacht niveau per vermelde taal

Figuur 4 geeft een overzicht van het taalbeheersingsniveau dat van de sollicitanten verwacht wordt om in aanmerking te komen voor de aangeboden functie. De talen die een stuk minder vaak vermeld worden (Spaans, Italiaans, Chinees, Arabisch...), zijn voor de duidelijkheid buiten beschouwing gelaten. Bij de vier talen in Figuur 4 constateren we dat een aanzienlijk aandeel van de vacatures geen specifiek niveau vermeldt: bij Duits en bij Nederlands is dat zelfs de grootste categorie (61,30% respectievelijk 42,80%), bij Engels en bij Frans is dat de tweede grootste categorie (19,20% respectievelijk 28,40%). Op het eerste gezicht lijkt het wel contradictorisch dat bedrijven en organisaties kennis van vreemde talen eisen zonder aan te geven welk taalbeheersingsniveau de sollicitanten behaald moeten hebben. Zonder verdere specificatie is het voor de sollicitant uiteraard gissen naar de verwachte vreemdetaalkennis. Aan de andere kant kan een parallel getrokken worden met de Figuren 1 en 2. We merken namelijk de volgende duidelijke trend: het taalbeheersingsniveau wordt een stuk vaker gespecificeerd als de kennis van de vreemde taal als een vereiste wordt beschouwd. Frans en Engels worden allebei in meer dan 90% van de gevallen (Figuur 3) vereist, het verwachte taalbeheersingsniveau wordt in 71,80% respectievelijk 80,80% van de gevallen vermeld. Bij Nederlands komen we tot een gelijkaardige conclusie: het wordt in 71,50% van de gevallen als een vereiste beschouwd en het taalbeheersingsniveau wordt in 57,20% van de vacatures aangegeven.

De vertaling van de verschillende (soms vage) formuleringen in de vacatures naar de descriptoren van het ERK (zie 2.2.1) stelt ons in staat om een preciezer beeld te krijgen van de verwachtingen van bedrijven en organisaties. Uit Figuur 4 blijkt het B2-niveau (met formuleringen als ‘bon niveau’, ‘courant’, ‘à l’aise’, ‘bonne connaissance’) er duidelijk uit te springen. Bij de vier talen bedraagt het percentage voor B2 zelfs meer dan alle vijf andere ERK-niveaus samen, met Engels op kop met meer dan 55%, gevolgd door Frans en Nederlands (ca. 35%) en Duits als hekkensluiter (23%). Het is natuurlijk de vraag of alle bedrijven en organisaties hetzelfde bedoelen met formuleringen als ‘bon niveau’, ‘courant’, ‘à l’aise’, ‘bonne connaissance’ en of de B2-vlag bij de ene taal dezelfde lading dekt als bij een andere taal. Op die vraag moeten we het antwoord helaas schuldig blijven.

Ten slotte: kennis op moedertaalniveau staat bij Frans in 11,90% van de gevallen vermeld, bij de andere talen een stuk minder. Van Engels wordt beheersing op moedertaalniveau zo goed als nooit genoemd.

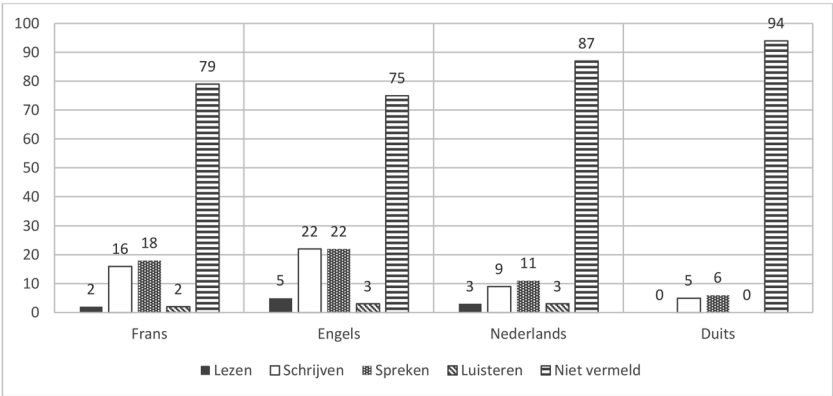


Figuur 4 Percentages vacatures per taalbeheersingsniveau, per taal

♦ Verwachte vaardigheden per taal

In Figuur 5 staan de gegevens in verband met de vaardigheden/taalcompetenties die van sollicitanten verwacht worden. We constateren in de eerste plaats dat daar in de vacatures weinig aandacht aan wordt besteed. Als de bedrijven

en organisaties taalcompetenties wél vermelden, dan wordt bij de vier talen duidelijk veel meer de nadruk gelegd op de productieve vaardigheden (schrijven en spreken) dan op de receptieve vaardigheden (lezen en luisteren).



Figuur 5 Percentages vacatures per vermelde vaardigheden/competenties, per taal

♦ Talencombinaties

Naast de analyse van de vermelde taal/talen per vacature (belang, vaardigheden en niveau) geven de genoemde talencombinaties ons ook belangrijke informatie over de verwachtingen op de arbeidsmarkt. Om verschillende redenen blijken die combinaties echter niet gemakkelijk te analyseren. Ten eerste verwachten bepaalde werkgevers de kennis van een taal *EN* van een andere taal, anderen van een taal *OF* een andere, weer anderen van een taal *EN/OF* een andere. Ten tweede zijn de vermelde talen niet altijd even belangrijk. De ene taal kan vereist worden, de andere kan als een troef beschouwd worden. Ten derde kan de taal van de vacature een invloed hebben op die talencombinaties, aangezien de taal van de vacature impliciet als bekend beschouwd kan worden, en dus niet noodzakelijk vermeld wordt.

Daarom hebben we uitsluitend de vacatures in het Frans geanalyseerd (N=1718). We focussen hier ook alleen maar op de vacatures die minimaal één taal vermelden (N=1053). Verder zijn de data in drie stappen geanalyseerd. Eerst hebben we gekeken welke talen samen worden vermeld, ongeacht het verbindingswoord ('en', 'en/of', 'of'). In totaal hebben we 25 talencombinaties gevonden, zoals gedetailleerd is weergegeven in Tabel 3. We constateren dat de combinatie Frans/

Engels/Nederlands de frequentste is (28,1%), gevolgd door de combinatie Frans/Nederlands (16,5%) en de combinatie Frans/Engels (12,6%).

		N	%
1	Frans Engels Nederlands	296	28,1
2	Frans Nederlands	174	16,5
3	Frans Engels	133	12,6
4	Engels	113	10,7
5	Frans	98	9,3
6	Engels Nederlands	53	5
7	Nederlands	51	4,8
8	Frans Engels Nederlands Duits Andere	41	3,9
9	Andere	16	1,5
10	Engels Frans Andere	13	1,2
11	Nederlands Duits Frans	12	1,1
12	Frans Engels Nederlands Duits	10	0,9
13	Engels Andere	7	0,7
14	Engels Duits Frans	7	0,7
15	Engels Duits Frans Andere	6	0,6
16	Engels Andere	5	0,5
17	Duits Frans	5	0,5
118	Frans Engels Nederlands Andere	4	0,4
19	Nederlands Engels Duits	2	0,2
20	Engels Duits Andere	2	0,2
21	Nederlands Engels Andere	1	0,1
22	Nederlands Duits	1	0,1
23	Nederlands Engels Duits Andere	1	0,1
24	Frans Nederlands Andere	1	0,1
25	Frans Andere	1	0,1
	Totaal	1053	100

Tabel 3 Talencombinaties in de vacatures

Daarnaast is er bij de drie frequentste combinaties dieper ingegaan op het gebruikte verbindingswoord ('en', 'en/of', 'of') en is er aansluitend nagegaan welke talen als een troef of als een vereiste beschouwd worden binnen die combinaties.

Voor de vacatures die Frans/Engels/Nederlands vermelden (N=296) zien we dat vooral de combinatie 'Frans EN Engels EN Nederlands' verwacht wordt

(N=222). Vijftien vacatures vermelden de combinatie ‘Frans EN Nederlands OF Engels’, acht ‘Frans EN Nederlands EN/OF Engels’. De andere vacatures bevatten minder frequente talencombinaties.

Binnen de 222 vacatures waarin de drie talen genoemd worden (‘Frans EN Engels EN Nederlands’) worden ze alle drie meestal als een vereiste beschouwd (N=145) (Tabel 4).

	N	%
Frans vereiste, NL vereiste, Engels vereiste	145	65,32
Frans vereiste, NL troef, Engels vereiste	35	15,76
Frans vereiste, NL vereiste, Engels troef	25	11,26
Frans vereiste, NL troef, Engels troef	17	7,66
Totaal (Frans EN Engels EN Nederlands)	222	100

Tabel 4 Status (vereiste/troef) van de drie talen die het vaakst samen in vacatures genoemd worden

Dat betekent dat binnen de 1053 vacatures die in het Frans geschreven zijn en die minimaal één taal vermelden, vooral de combinatie Frans EN Engels EN Nederlands verwacht wordt (N=222, 21,08%) en dat de kennis van die drie talen vooral vereist wordt (N=145, 13,77%).

Voor de talencombinatie Frans/Nederlands (N=174) zien we dat kennis van de twee talen wordt verwacht (Tabel 5) en meestal vereist wordt (Tabel 6). Hetzelfde beeld geldt voor het Engels (zie de Tabellen 7 en 8).

	N	%
Frans EN Nederlands	167	95,98
Frans OF Nederlands	2	1,15
Frans EN/OF Nederlands	5	2,87
Totaal (Frans-Nederlands)	174	100

Tabel 5 Frans en/of Nederlands in de vacatures die die twee talen vermelden

	N	%
Frans vereiste, Nederlands vereiste	150	86,21
Frans vereiste, Nederlands troef	23	13,22
Frans troef, Nederlands vereiste	1	0,57
Totaal (Frans-Nederlands)	174	100

Tabel 6 Status (vereiste/troef) van Frans en Nederlands als ze samen in vacatures genoemd worden

	N	%
Frans EN Engels	129	97,00
Frans OF Engels	3	2,25
Frans EN/OF Engels	1	0,75
Totaal (Frans-Engels)	133	100

Tabel 7 Frans en/of Engels in de vacatures die die twee talen vermelden

	N	%
Frans vereiste, Engels vereiste	121	90,98
Frans vereiste, Engels troef	9	6,77
Frans troef, Engels vereiste	3	2,25
Totaal (Frans-Engels)	133	100

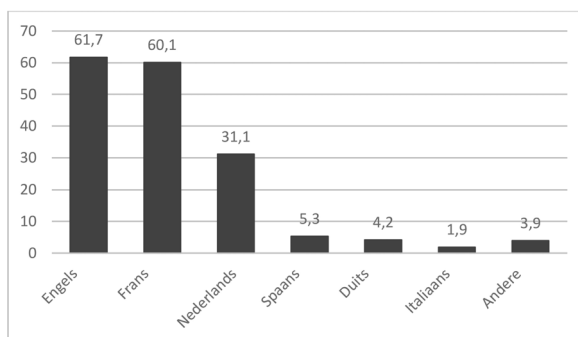
Tabel 8 Status (vereiste/troef) van Frans en Engels als ze samen in vacatures genoemd worden

3.1.2. Enquête onder gediplomeerden

♦ Gebruikte talen op de werkvloer

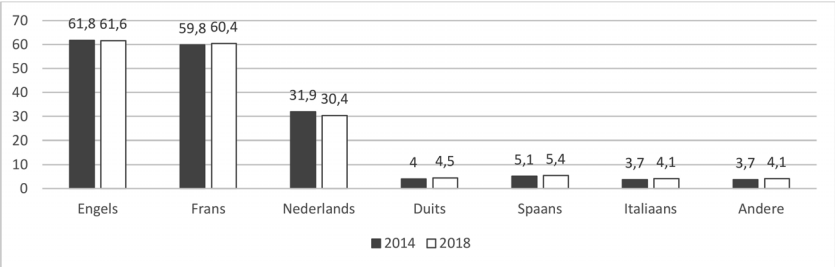
Van de 3300 respondenten die aan de enquête deelgenomen hebben, vermeldt maar liefst gemiddeld 71,8% andere talen dan hun moedertaal op de werkvloer te gebruiken. In 2014 bedroeg het percentage 70,7%, in 2018 72,8%. Dat verschil is echter niet significant ($t(2787,572)=1,248$; $p > 0,05$).

Zoals Figuur 6 laat zien, geeft meer dan 60% van de alumni aan dat ze Engels en Frans op de werkvloer gebruiken. Engels komt zelfs het meest voor. Nederlands daarentegen wordt door een klein derde van de gediplomeerden gehanteerd. De andere talen worden naar verhouding nauwelijks vermeld.



Figuur 6 Percentages gediplomeerden per taal die op de werkvloer wordt gebruikt

We kunnen ons afvragen of er de laatste jaren een verschuiving is opgetreden in de gebruikte talen op de werkvloer. De vergelijking tussen 2014 en 2018 in Figuur 7 laat geen duidelijke evolutie zien. Ondanks de toenemende internationalisering blijft het percentage voor Engels erg stabiel. Het aantal gediplomeerden dat aangeeft Nederlands op de werkvloer te gebruiken, bedraagt 31,9% in 2014 en 30,4% in 2018. Dat verschil is echter niet significant ($t(3010,678) = 0,867$; $p > 0,05$).



Figuur 7 Percentages gediplomeerden die aangeven die talen op de werkvloer te gebruiken: vergelijking 2014-2018

♦ Talencombinaties

We hebben ook gekeken naar de frequentste talencombinaties die de gediplomeerden gebruiken. We hebben in totaal 61 verschillende combinaties gevonden. De vijftien frequentste zijn te vinden in Tabel 9. Het blijkt dat Frans/Engels en Frans/Engels/Nederlands de talencombinaties zijn die het vaakst voorkomen.

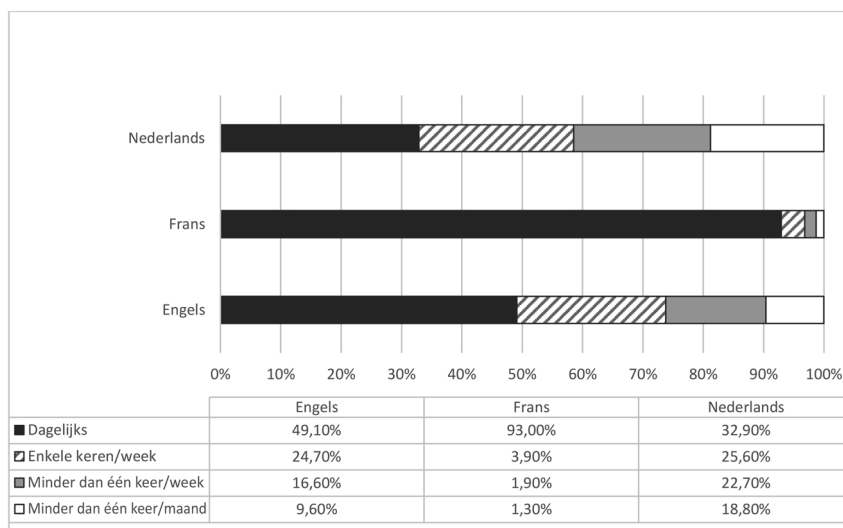
		2014%	2018%
1	Niet vermeld	12,5	17,4
2	Frans	22,5	19,9
3	Engels	14,9	13,3
4	Frans Engels	12,3	13,1
5	Frans Engels Nederlands	12,9	12,2
6	Engels Nederlands	8,4	7,6
7	Nederlands	3,4	2,1
8	Frans Nederlands	1,8	2,2
9	Frans Engels Spaans	1,1	1,1
10	Frans Engels Duits	0,8	1,1
11	Engels Spaans	0,8	0,8
12	Frans Engels Nederlands Spaans	0,6	1,0

		2014%	2018%
13	Engels Duits	0,7	0,7
14	Frans Engels Andere	0,9	0,6
15	Frans Engels Duits Andere	0,5	0,6

Tabel 9 De talen die op de werkvloer worden gebruikt

♦ Frequentiegebruik van de talen

Daarnaast is het interessant om te analyseren hoe vaak de afgestudeerden de vermelde talen op de werkvloer gebruiken. Gezien de lage cijfers voor de andere talen dan Frans, Engels en Nederlands staan we bij de analyse slechts bij die drie talen stil. Figuur 8 laat zien dat dagelijks vooral Frans wordt gebruikt (93% van de deelnemers). Engels en Nederlands worden minder vaak dagelijks gebruikt (49,10% respectievelijk 32,90%). Als we ‘dagelijks gebruik’ en ‘enkele keren per week’ optellen, dan komen we voor Engels op ca. 75% en voor Nederlands op ca. 60%.

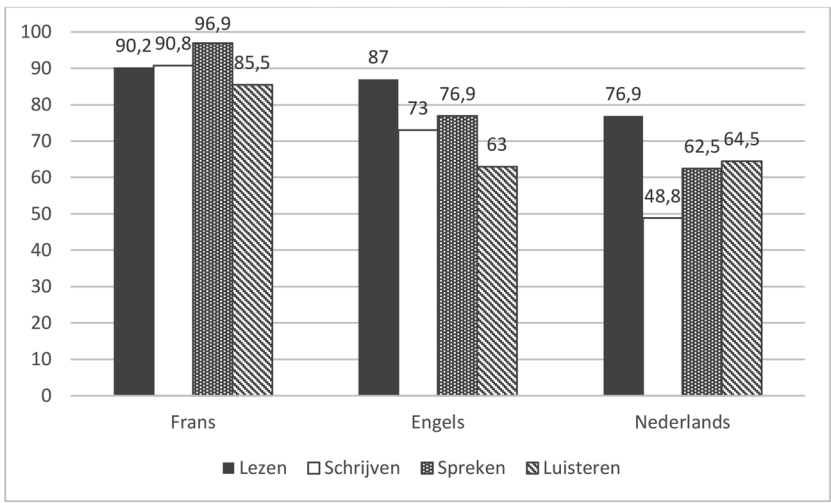


Figuur 8 Gebruiksfrequentie (in percentages) van de drie talen die de gediplomeerden op de werkvloer hanteren

♦ Gebruikte taalvaardigheden op de werkvloer

De analyse van de vacatures (3.1.1) heeft laten zien dat voor de kennis van de vreemde taal vooral productieve vaardigheden verwacht worden. Bij de gediplomeerden ziet het beeld er anders uit. Uit Figuur 9 blijkt dat de werknemers die vreemde talen op de werkvloer hanteren een beroep doen op de vier vaar-

digheden, met leesvaardigheid op nummer één (Engels: 87%, Nederlands: 76,90%). Voor de andere vaardigheden is de volgorde van belangrijkheid een beetje verschillend: spreken, schrijven en luisteren bij Engels en luisteren, spreken en schrijven bij Nederlands. Hoe dan ook, er is een uitgesproken verschil tussen wat in de vacatures staat en wat werknemers rapporteren over de werkelijkheid op de werkvloer.

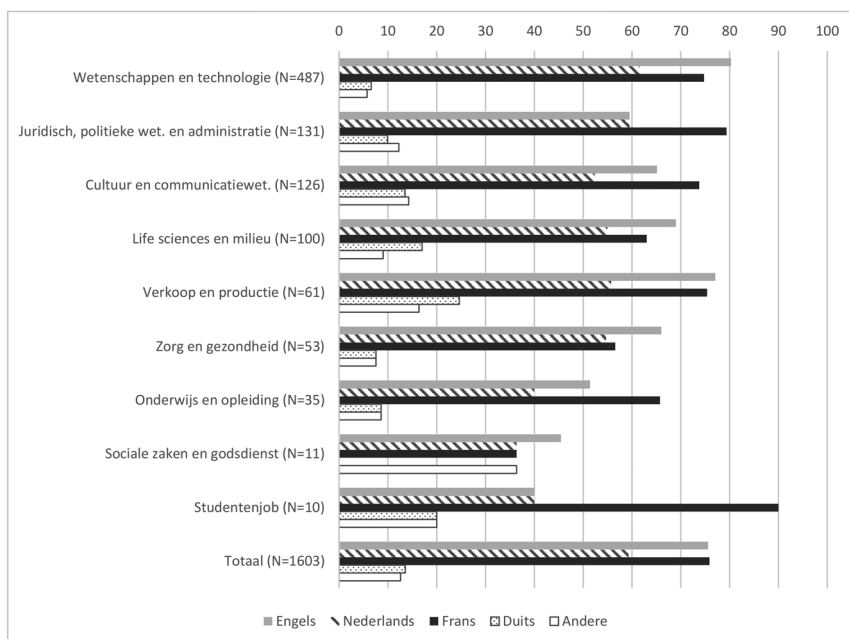


Figuur 9 Percentages gediplomeerden die de op de werkvloer te activeren vaardigheden/competenties vermelden, per taal

3.2. HANGT HET VERWACHTE TAALPROFIEL AF VAN DE SECTOR VAN DE ARBEIDSMARKT?

Bij de tweede onderzoeksvraag staat het verwachte taalprofiel tegenover de sector van de arbeidsmarkt centraal.

In de analyse van de vacatures zien we (Figuur 10 en Tabel 10) dat in de meeste sectoren Engels nummer één is, gevolgd door Frans. De kennis van het Frans staat aan de leiding in vier activiteitensectoren: 1) cultuur en communicatiewetenschappen, 2) onderwijs en opleiding, 3) juridische, politieke wetenschappen & administratie en 4) studentenjobs. De beheersing van het Nederlands en van het Engels zijn aan elkaar gewaagd in de sector ‘juridische en politieke wetenschappen’ en in de studentenjobs. Het percentage vacatures dat de kennis van het Nederlands vermeldt, varieert tussen 36% (‘Sociale zaken en godsdienst’) en 62% (‘Beheer en economie’ & ‘Wetenschappen en technologie’).



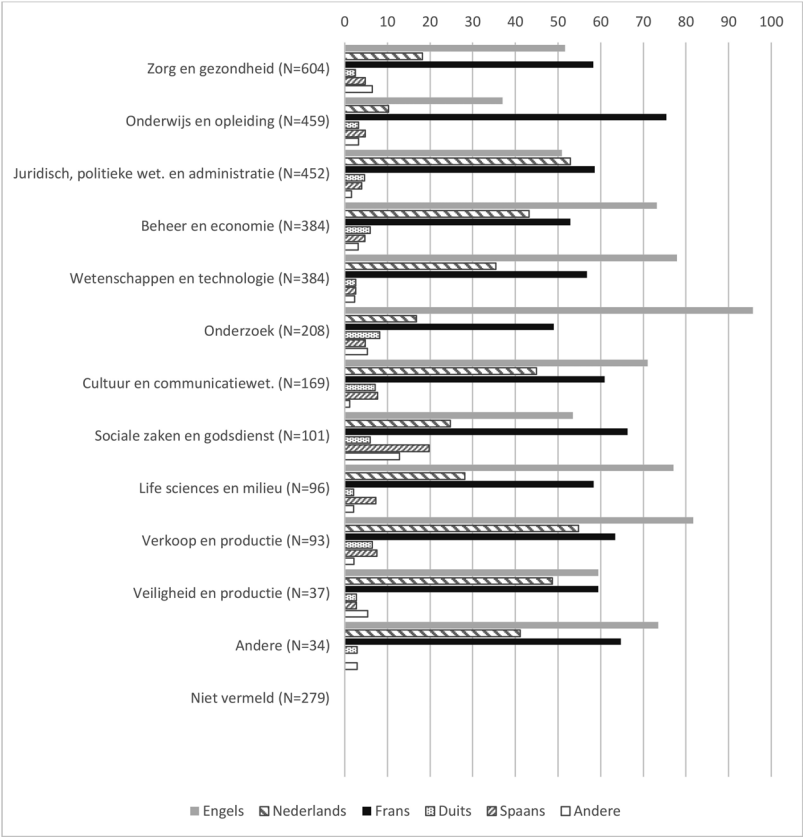
Figuur 10 Percentages vacatures die de kennis van vreemde talen vermelden, per activiteitssector

	Engels	Nederlands	Frans	Duits	Andere
Beheer en economie (N=589)	82	62	81	19	18
Wetenschappen en technologie (N=487)	80	62	75	7	6
Juridisch, politieke wet. en administratie (N=131)	60	60	79	10	12
Cultuur en communicatiewet. (N=126)	65	52	74	13	14
Life sciences en milieu (N=100)	69	55	63	17	9
Verkoop en productie (N=61)	77	56	75	25	16
Zorg en gezondheid (N=53)	66	55	57	8	8
Onderwijs en opleiding (N=35)	51	40	66	9	9
Sociale zaken en godsdienst (N=11)	45	36	36	0	36
Studentenjob (N=10)	40	40	90	20	20
totaal (N=1603)	76	59	76	14	13

Tabel 10 Percentages vacatures die de kennis van vreemde talen vermelden, per activiteitssector

Wanneer we de resultaten van de enquête onder de gediplomeerden bekijken (Figuur 11 en Tabel 11), zien we eerst dat ze vaker talen gebruiken dan wat vermeld wordt in de vacatures. We zien daarnaast bij de meeste activiteiten-

sectoren van de gediplomeerden een duidelijk overwicht van het Engels. Dit geldt echter niet voor de volgende vier sectoren: ‘onderwijs en opleiding’ (waar Frans veruit de meest gebruikte taal is), ‘juridische en politieke wetenschappen & administratie’, ‘zorg en gezondheid’ en ‘sociale zaken of godsdienst’. Wat Nederlands betreft, constateren we bij wat werknemers rapporteren over de werkelijkheid op de werkvloer dat het percentage hoger ligt dan 50% bij ‘juridische en politieke wetenschappen & administratie’ en bij ‘verkoop en productie’. Bij andere sectoren scoort Nederlands ook vrij hoog (meer dan 40%): ‘cultuur en communicatie’, ‘beheer en economie’, ‘veiligheid en preventie’. Meer dan een derde van de gediplomeerden die in ‘wetenschappen en technologie’ werkzaam zijn, hanteert Nederlands op de werkvloer. In de volgende drie sectoren haalt Nederlands geen 20%: ‘onderwijs en opleiding’, ‘zorg en gezondheid’ en ‘research & development’.



Figuur 11 Percentages gediplomeerden die vreemde talen gebruiken op de werkvloer, per activiteitensector

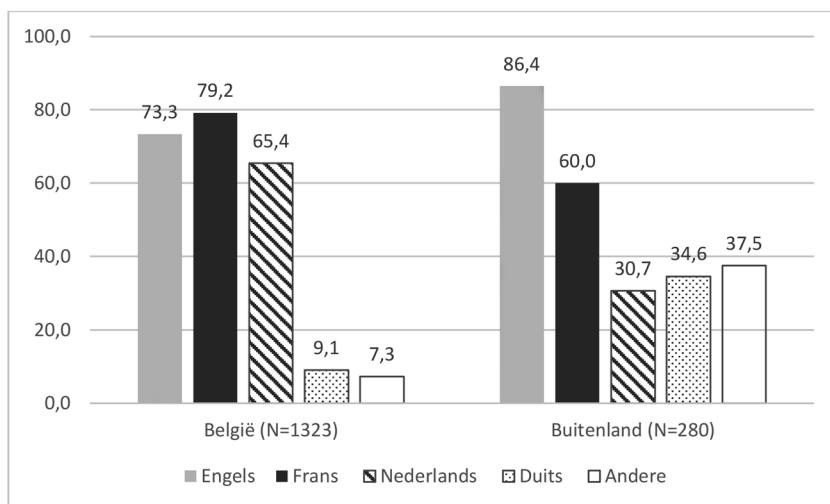
	Engels	Nederlands	Frans	Duits	Spaans	Andere
Zorg en gezondheid (N=604)	51,7	18,2	58,3	2,5	4,8	6,5
Onderwijs en opleiding (N=459)	37,0	10,2	75,4	3,3	4,8	3,3
Juridisch, politieke wet. en administratie (N=452)	50,9	52,9	58,6	4,6	4,0	1,5
Beheer en economie (N=384)	73,2	43,2	52,9	6,0	4,7	3,1
Wetenschappen en technologie (N=384)	77,9	35,4	56,8	2,6	2,6	2,3
Onderzoek (N=208)	95,7	16,8	49,0	8,2	4,8	5,3
Cultuur en communicatiewet. (N=169)	71,0	45,0	60,9	7,1	7,7	1,2
Sociale zaken en godsdienst (N=101)	53,5	24,8	66,3	5,9	19,8	12,9
Life sciences en milieu (N=96)	77,1	28,1	58,3	2,1	7,3	2,1
Verkoop en productie (N=93)	81,7	54,8	63,4	6,5	7,5	2,2
Veiligheid en productie (N=37)	59,5	48,6	59,5	2,7	2,7	5,4
Andere (N=34)	73,5	41,2	64,7	2,9	0,0	2,9
Niet vermeld (N=279)						

Tabel 11 Percentages gediplomeerden die vreemde talen gebruiken op de werkvloer, per activiteitensector

3.3. HANGT HET VERWACHTE TAALPROFIEL AF VAN DE PLAATS/REGIO WAAR GEWERKT WORDT?

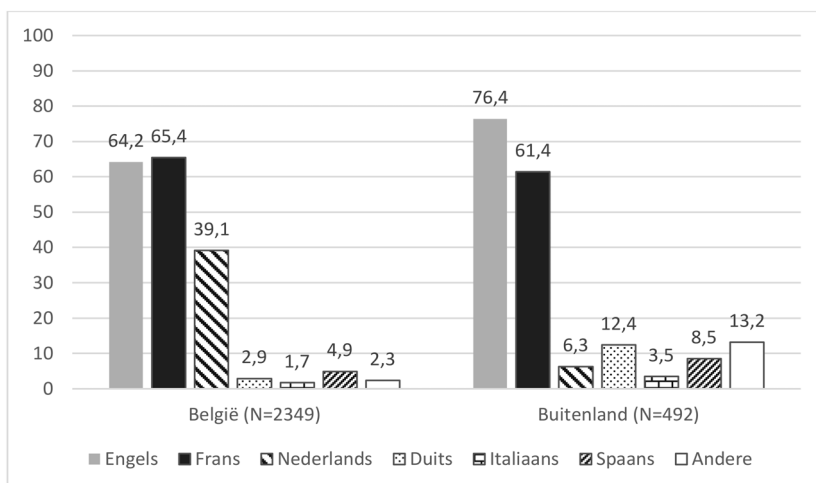
Naast de activiteiten- en onderwijssectoren is het ook bijzonder interessant om na te gaan of er een verband bestaat tussen het verwachte taalprofiel en de plaats/regio waar de sollicitanten en de gediplomeerden werkzaam (zullen) zijn. De resultaten staan in Figuur 12 en in Figuur 13.

In de vacatures voor een baan in België waar minimaal één taal genoemd wordt (N=1323) staan Frans, Engels en Nederlands dicht bij elkaar, voor een baan in het buitenland (N=280) staat Engels – zoals verwacht – bovenaan (cf. Figuur 12).



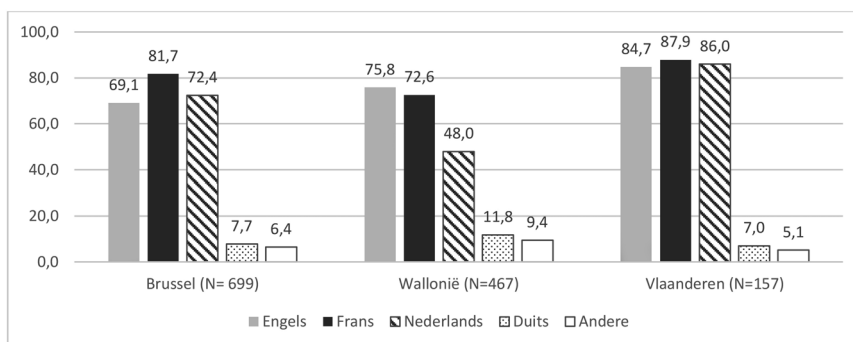
Figuur 12 Percentages vacatures die de kennis van de genoemde talen vermelden, naargelang de werkplek (België of buitenland)

Zoals in Figuur 13 te zien valt, geven de gediplomeerden die in België werken (N=2349) aan dat ze vooral Frans en Engels gebruiken. Nederlands komt ook voor, maar in mindere mate. De gediplomeerden die in het buitenland werkzaam zijn (N=492), noemen Engels en Frans als voornaamste voertalen. 459 gediplomeerden hebben niet vermeld waar ze werken.



Figuur 13 Percentages gediplomeerden die vermelden de genoemde talen op de werkvloer te gebruiken, naargelang de werkplek (België of buitenland)

In Figuur 14 en Figuur 15 staan de resultaten voor België opgesplitst per regio.¹ Van de 1323 ‘Belgische’ vacatures (in de vacature waarin minimaal één taal vermeld wordt, staat verder expliciet dat de werkplek zich op Belgisch grondgebied bevindt) ziet de verdeling per regio er als volgt uit: 52,8% voor Brussel, 35,3% voor Wallonië en 11,9% voor Vlaanderen.

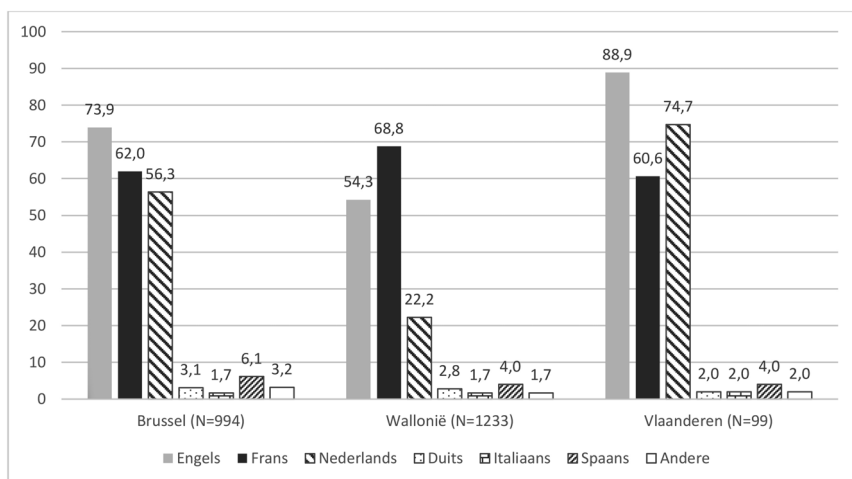


Figuur 14 Percentages vacatures die de kennis van die talen vermelden, naargelang de regio van de werkplek in België

Voor Brussel en Vlaanderen constateren we een overwicht van het trio Frans, Engels en Nederlands. Voor Wallonië zit Nederlands net onder de 50%. Zowel in de vacatures als in de enquêtes bij de gediplomeerden is de verwachte kennis respectievelijk het gebruik van andere talen, bijvoorbeeld Spaans en Italiaans, verhoudingsgewijs veel kleiner.

Bij de gediplomeerden ziet het beeld er iets anders uit dan in de vacatures (cf. Figuur 15): in Brussel en in Vlaanderen steekt Engels er met kop en schouders bovenuit, maar Frans en Nederlands halen er toch hoge percentages. In Brussel vermeldt 56,3% van de gediplomeerden Nederlands op de werkvloer te gebruiken, in Vlaanderen bedraagt dat percentage ca. 75%. In Wallonië zien we dat Frans en Engels duidelijk de boventoon voeren. De gediplomeerden geven in 22,2% van de gevallen aan Nederlands op de werkvloer te gebruiken.

¹ Bij gebrek aan relevante gegevens is het Duitstalige gebied niet apart opgenomen.



Figuur 15 Percentages gediplomeerden die vermelden die talen te gebruiken op de werkvloer, naargelang de regio van de werkplek in België

4. BESPREKING & CONCLUSIE

Ten grondslag aan dit onderzoek lag een dubbele analyse: een enquête onder 3300 alumni van de UCLouvain van 2014 en 2018 waarmee gepeild werd naar de talen die ze op de werkvloer gebruiken, en de analyse van 2362 vacatures die tussen juli 2018 en juni 2019 op het UCLouvain-loopbaanplatform, ‘Career Center by JobTeaser’ gepubliceerd zijn. Die dubbele analyse heeft ons in staat gesteld om een volledig beeld te geven van de behoefte aan vreemde talen van jonge universitair opgeleiden in Franstalig België. De resultaten vullen bestaand (inter)nationaal onderzoek naar de nodige vaardigheden in vreemde talen op de arbeidsmarkt aan.

Zowel in de vacatures als bij gediplomeerden worden vooral de drie talen Frans/Engels/Nederlands vereist, vaak in combinatie met elkaar. Als het gaat om wat werknemers rapporteren over het taalgebruik op de werkvloer, constateren we dat Frans nog altijd de boventoon voert: het wordt dagelijks vaker gebruikt dan Engels en Nederlands. Een andere overeenkomst heeft betrekking op het belang van het Engels, dat in domeinen zoals wetenschappen en technologie zelfs een grotere rol blijkt te spelen dan Frans. Wat Nederlands betreft, nemen we een dubbele tendens waar: Nederlands is een belangrijke

taal voor Brussel en Vlaanderen maar globaal een stuk minder belangrijk voor Wallonië. Aan de andere kant blijkt Nederlands in Wallonië in bepaalde sectoren duidelijk een belangrijke troef te zijn om werk te vinden: humane wetenschappen, juridische en politieke wetenschappen, administratie. Net als voor Luxemburg bij Pigeron-Piroth & Fehlen (2015) kan er voor Franstalig België dus sprake zijn van een sterke linguïstische segmentatie. Die resultaten stemmen *mutatis mutandis* overeen met de bevindingen van Fabo *et al.* (2017) en Donado (2017).

Als we ons over de verschillen buigen, merken we dat Nederlands vaker in de vacatures wordt vermeld dan dat het door gediplomeerden wordt genoemd. Bij ons weten is zo'n discrepantie nog niet eerder aangetoond.

Een ander interessant verschil dat in de bestaande studies onderbelicht is, heeft betrekking op de verwachte vaardigheden van de sollicitanten respectievelijk werknemers: er is immers een uitgesproken verschil tussen wat in de vacatures staat en wat werknemers rapporteren over de werkelijkheid op de werkvloer. In de vacatures worden de productieve vaardigheden (schrijven/spreken) vaak op de voorgrond geplaatst, terwijl de gediplomeerden vaker op het belang van lezen (receptieve vaardigheid) en spreken (productieve vaardigheid) wijzen.

Verder is uit ons onderzoek gebleken dat de vacatures vaak tekortschieten als het gaat om het aangeven van het taalbeheersingsniveau en de vaardigheden/competenties die de sollicitanten op hun cv dienen te vermelden. Giret & Guégnard (2018) zijn tot eenzelfde conclusie gekomen. In een tijdperk waar *'multinationals [...] cannot allow language to become a peripheral, or forgotten, issue, given that it permeates virtually every aspect of their operations'* (Marschan *et al.*, 1997, p. 597), zouden sollicitanten er wel bij gebaat zijn om preciezere informatie te krijgen over de verwachte vreemdetaalniveau, bijvoorbeeld via het aangeven van het verwachte ERK-niveau.

In navolging van Anckaert & Etienne (2010) reiken de resultaten van dit onderzoek bovendien nuttige aanbevelingen aan voor de ontwikkeling of de aanpassing van het curriculum. Als gediplomeerden van een bepaalde studierichting aangeven dat bijvoorbeeld Nederlands een belangrijke troef is voor hun baan, dan zouden de academische coördinatoren van die studierichting er goed aan doen om studenten te wijzen op het belang van de kennis van die taal om de arbeidsmarktkansen te verhogen én die taal bij de ontwikkeling of de aanpassing van het curriculum op de een of andere manier in het vakkenpakket te integreren. Op die manier zouden ze hun studenten een grote dienst bewijzen bij loopbaan- en arbeidsmarktoriëntatie. Dit geldt uiteraard ook voor

andere vreemde talen. Aan de empirisch onderbouwde ‘employabilitybevorderende maatregelen’ van Mommers *et al.* (2017, pp. 37-38) zou dan ook de volgende maatregel kunnen worden toegevoegd: ‘Bied studenten de mogelijkheid om bepaalde vakken in de vreemde taal/talen te volgen die nuttig zal/zullen zijn voor de arbeidsmarkt en/of bied studenten de gelegenheid om praktijk-/werkervaring op te doen via stages in een anderstalige regio of in een ander land’.

Ook al levert dit onderzoek interessante en nuttige resultaten op, toch zou het de moeite waard zijn om de gegevens in de toekomst uit te breiden naar andere categorieën gediplomeerden. De hypothese is dat de behoefte aan vreemde talen van andere beroepscategorieën er anders uitziet dan bij jonge universitair gediplomeerden.

De laatste jaren neemt het aantal meertalige, veelal Engelstalige, opleidingen op universiteiten en hogescholen gestaag toe. Het zou eveneens nuttig zijn na te gaan of die tendens een effect heeft op de werkgelegenheid en de manier waarop bedrijven en administraties rekruteren. Het is namelijk de vraag of de kennis en het belang van andere vreemde talen voor de arbeidsmarkt door de verengelsing van veel bachelor- en masteropleidingen in de verdrukking raakt.

DANKWOORD

We zijn Jobteaser dankbaar voor de bezorgde gegevens. We bedanken ook Elisa Pomponio en Eliz Serhadlioglu voor hun hulp bij de dataverzameling, Jonathan Dedonder voor zijn steun bij de analyses en Philippe Parmentier voor de begeleiding van dit project. Tot slot danken we alle gediplomeerden van de UCLouvain die aan de enquête hebben deelgenomen en de anonieme reviewers voor hun waardevolle feedback.

Literatuurlijst

- Actiris** (2020). Les exigences linguistiques sur le marché du travail et les connaissances linguistiques des demandeurs d’emploi en Région de Bruxelles-Capitale. <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/observation-du-marche-de-l-emploi/> [25/01/2022].
- Anckaert, Ph. & Etienne, D.** (2009). ‘Het aanbod Nederlands in het hoger onderwijs in Franstalig België.’ In Hiligsmann, Ph. (red.), *Met Nederlands aan de slag/Au*

travail, en néerlandais. Louvain-la-Neuve: Presses Universitaires de Louvain, pp. 29-40.

- Angouri, J.** (2014). 'Multilingualism in the Workplace: Language Practices in Multilingual Contexts.' *Multilingua. Journal of Cross-Cultural and Interlanguage Communication*, 33/1-2: 1-9.
- Araújo, L., Dinis da Costa, P., Flisi, S., Soto Calvo, E.** (2015). *Languages and Employability*. Luxemburg: European Commission. Joint Research Centre.
- Bel Habib, A.** (2011). 'Multilingual Skills Provide Export Benefits and Better Access to New Emerging Markets: Multilingual Market Communication among Swedish, Danish, German and French Small and Medium Size Enterprises.' *Sens public*, 10: 1-27.
- Costa Lopes, A., Oliveira, A., Amante, F., Oliveira, I., Abrantes, J., Jesus Pato, M.L., Amaral, O., Relvas, S., Fidalgo, S., Delplancq, V.** (2018). 'Foreign Languages and Employability: a Complex Relationship. Case Study in the Region of Viseu (Portugal).' *Proceedings of EDULEARN18 Conference*: 614-618.
- Di Gregorio, A., Maggioni, I., Mauri, Ch., Mazzucchelli, A.** (2019). 'Employability Skills for Future Marketing Professionals.' *European Management Journal*, 37: 251-258.
- Donado, A.** (2017). 'Foreign Languages and Their Impact on Unemployment (September 2017).' *Labour* 31/3: 265-287. <http://dx.doi.org/10.1111/labr.12097> [25/01/2022]
- European Union** (2015). *Study on Foreign Language Proficiency and Employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fabo, B., Beblavý, M., Lenaerts, K.** (2017). 'The Importance of Foreign Language Skills in the Labour Markets of Central and Eastern Europe: Assessment based on Data from Online Job Portals.' *Empirica*, 44: 487-508.
- Gazzola, M., Grin, F., Wickström, B.-A.** (2016). 'A Concise Bibliography of Language Economics.' In Gazzola, M., Wickström, B.-A. (red.), *The Economics of Language Policy*. Cambridge: MIT Press, pp. 53-92.
- Gazzola, M. & Mazzacani, D.** (2019). 'Foreign Language Skills and Employment Status of European Natives: Evidence from Germany, Italy and Spain.' *Empirica*, 46: 713-740.
- Giret, J.-F., & Guénard, Chr.** (2018). 'La valorisation des langues étrangères sur le marché du travail français. Une analyse des offres d'emploi déposées sur Internet.' *Socio-économie du travail*, 4-2, *La démocratie au travail: usages et catégories / Democracy at Work: Uses and Categories*, 83-118.
- Grasmane D. & Grasmane S.** (2011). 'Foreign Language Skills for Employability in the EU Labour Market.' *European Journal of Higher Education*, 1/2-3: 192-201. doi: 10.1080/21568235.2011.629487.
- Gunnarsson, B.-L.** (2014). 'Multilingualism in European Workplaces.' *Multilingua*, 33/12 : 1133. doi: 10.1515/multi-2014-0002

- Hiligsmann, Ph.** (red.) (2009). *Met Nederlands aan de slag/Au travail, en néerlandais*. Louvain-la-Neuve: Presses Universitaires de Louvain.
- Humburg, M., Beadle, S., Vale, P., et al.** (2017). *Study on Foreign Language Proficiency and Employability: Résumé*. Brussels: European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/573876> [25/01/2022].
- Isphording, I.** (2015). 'Language and Labor Market Success.' In Wright, J. (red.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Vol. 13, 2^{de} uitgave. Amsterdam, Elsevier, pp. 260-265.
- Janssens, R.** (2018). *Meertaligheid als opdracht: een analyse van de Brusselse taalsituatie op basis van taalbarometer 4*. Brussel: VUBPress.
- Le Forem.** (2017). *Faut-il être bilingue pour travailler en Wallonie ?* <https://www.leforem.be/chiffres-et-analyses/analyses-archives.html> [25/01/2022].
- Marschan, R., Welch, D., Welch L.** (1997). 'Language: the Forgotten Factor in Multinational Management.' *European Management Journal*, 15: 591-598.
- Martinaj, F.** (2020). 'Foreign Languages: the Key Factor in Employability.' *Management*, 15/3: 161-178.
- Meijer, D., & Noijons, J.** (red.) (2008). *Gemeenschappelijk Europees Referentiekader voor Moderne Vreemde Talen: Leren, Onderwijzen, Beoordelen*. Den Haag/Brussel: Nederlandse Taalunie.
- Mettewie, L., & Van Mensel, L.** (2009). 'Multilingualism at All Costs: Language Use and Language Needs in Business in Brussels.' *Sociolinguistica*, 23: 131-149.
- Mommers, A., Künn-Nelen, A., Van Eldert, P.** (2017). *Employability: Literatuurstudie naar theorie en empirie*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Pigeron-Piroth, I., & Fehlen, F.** (2015). *Les langues dans les offres d'emploi au Luxembourg (1984-2014)*. Working Paper IPSE, Université du Luxembourg.
- Van Mensel, L., & Mettwie, L.** (2008). 'De economische (meer)waarde van meertaligheid: vreemde talen in het Brusselse bedrijfsleven.' *n/f*8: 101-124.
- Yao, Y., & Van Ours, J.C.** (2015). 'Language Skills and Labor Market Performance of immigrants in the Netherlands.' *Labour Economics*, 34: 76-85.