



HAL
open science

La mobilité transnationale comme vecteur de qualification sociale : quelle professionnalisation à l'Université ?

Marina Patroucheva, Emmanuel Triby

► To cite this version:

Marina Patroucheva, Emmanuel Triby. La mobilité transnationale comme vecteur de qualification sociale : quelle professionnalisation à l'Université ?. Colloque international : les stages et leur gouvernance en débat, Largetec, Paris XII, Créteil,, Jun 2010, Paris, France. pp.117-129. hal-03752539

HAL Id: hal-03752539

<https://hal.science/hal-03752539>

Submitted on 16 Aug 2022

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.

Colloque international : les stages et leur gouvernance en débat, Largetec, Paris XII, Créteil, 17 et 18 juin 2010. <http://largetec.u-pec.fr/reseaux/restag/> 117-129.

La mobilité transnationale comme vecteur de *qualification sociale* : quelle professionnalisation à l'Université ?

Patroucheva Marina

Doctorante à l'Université de Strasbourg, LISEC. Chambre de Commerce et d'Industrie de Région Alsace, 10 place Gutenberg, CS 2003, Strasbourg, France,
m.patroucheva@alsace.cci.fr

Triby Emmanuel

LISEC, Université de Strasbourg, 7 rue de l'Université, 67000, Strasbourg, France,
triby@unistra.fr

Résumé. La promotion de la mobilité des étudiants est une question d'actualité. Si de nombreuses études s'intéressent aux compétences développées à cette occasion, peu s'intéressent spécifiquement à son impact en termes d'employabilité des étudiants, hors de la dimension strictement linguistique. Centrée sur le stage transnational défini comme une immersion professionnelle réalisée par un étudiant dans un périmètre géographique communautaire, cette contribution propose une analyse de la mobilité étudiante qu'elle interprète comme un élément concourant à *la qualification sociale* particulièrement décisive dans le contexte professionnel actuel.

Des investigations auprès d'universitaires chargés des relations internationales et de l'insertion professionnelle, d'une part, et auprès de représentants du milieu économique, d'autre part, confirment la distance entre les deux univers et la difficulté à interpréter la mobilité étudiante en termes de professionnalisation. Des pistes d'organisation et de travail sont ainsi tracées pour tenter de mettre en place les conditions d'une professionnalisation par la mobilité, et entrevoir ce que pourrait être la professionnalisation *à et de* l'université.

Mots clés. Compétences interculturelles, *Erasmus*, esprit critique, *Leonardo da Vinci*, mobilité transnationale, stage

La mobilité transnationale comme vecteur de *qualification sociale* : quelle professionnalisation à l'Université ?

Marina Patroucheva et Emmanuel Triby, Université de Strasbourg, LISEC

La Commission européenne semble accorder une importance de plus en plus forte à la mobilité professionnelle des étudiants en Europe¹. Les budgets des programmes de mobilité des jeunes sont en constante augmentation (le nouveau programme communautaire *Erasmus pour tous* (2014-2020) ayant pour vocation de prendre la relève du programme *Formation tout au long de la vie*, disposerait d'un budget augmenté de plus de 70%, à savoir 17,3 milliards d'euros). De multiples conférences, des forums internationaux, des projets pilotes mobilisent un grand nombre de partenaires européens afin de réfléchir à l'apport de la mobilité au parcours académique et professionnel des jeunes et sur la généralisation, voire la « banalisation », de cette pratique. Par ailleurs, de nouveaux outils visant une plus grande transparence des compétences et des qualifications en Europe émergent, ECVET² notamment ; leur utilisation est préconisée pour les établissements de formation à travers l'Europe.

1. Problématisation : la construction de notre questionnement

Ce questionnement nous est venu dans le cadre d'un travail de recherche axé sur le lien entre la mobilité transnationale sortante et la professionnalisation des parcours universitaires. En nous appuyant sur l'expérience professionnelle de l'un des auteurs de cette contribution, il nous a été possible de comprendre la place que ce lien occupe dans les parcours universitaires, notamment quand cette mobilité est réalisée dans le cadre du programme communautaire *Leonardo da Vinci*.

Nos observations au contact des étudiants et des jeunes diplômés réalisant un stage professionnel en Europe à la fin de leur parcours universitaire nous amènent à nous poser la question des compétences spécifiques que ces jeunes acquièrent à travers cette expérience, ainsi que sur l'accompagnement dont ils auraient besoin dans le cadre de cette démarche. Selon l'enquête *Génération 2001*³, le phénomène de mobilité à l'étranger concerne près de 20% des diplômés de l'enseignement supérieur en France. Près de 40% d'entre eux indiquent avoir réalisé un stage dans une entreprise ou une administration d'un pays étranger et plus de 30% déclarent avoir poursuivi leurs études dans un établissement de formation européen. Mises en corrélation avec le nombre d'étudiants suivant les études universitaires en France, ces statistiques témoignent que le phénomène de mobilité reste relativement mineur.

Cependant, quelques éléments laissent supposer que cette tendance s'amplifiera dans les années à venir, et notamment : le caractère quasi obligatoire de justifier d'une mobilité à l'étranger pour accéder à certaines formations de niveau Master ; la prégnance du discours sur la mobilité comme facteur facilitant l'insertion professionnelle ; l'insertion professionnelle difficile des jeunes diplômés etc, ... D'où l'intérêt de mener une réflexion sur le phénomène que nous appellerons ici *la mobilité transnationale*⁴ : il s'agit en effet d'une période limitée dans le temps, consacrée par un étudiant aux études ou à la découverte de pratiques professionnelles dans un autre pays de l'Union européenne. Les deux situations, les études et le stage professionnel, n'ayant pas les mêmes attributions, nous nous sommes concentrés essentiellement sur l'analyse du phénomène de la mobilité transnationale en stage, même si un certain nombre de rapprochements avec la mobilité des études auraient été sans doute aussi pertinents.

Des travaux de recherche⁵ ont pour objet les compétences spécifiques acquises à travers la mobilité (cf. notamment : Ballatore, 2010, Dervin, 2008 ; Jonczyk, 2007 ; Murphy-Lejeune, 2000) ; cependant leur impact sur l'insertion professionnelle des jeunes demeure peu étudié. Pourtant les études ne manquent pas aujourd'hui qui montrent notamment qu'avec « un séjour à l'étranger [...], l'apprenant met en branle un nouveau processus de socialisation ; ce séjour

constitue une expérience totale qui marque profondément l'individu » (Murphy-Lejeune, 1999, p.83). Cela ne peut surprendre tant, dans un contexte étranger, « la personne concernée doit assimiler de manière cognitive et affective des informations qui influencent son comportement. Elle doit observer, réfléchir, organiser, conceptualiser et agir » (Barmeyer, 2007, p.200). Dans cette perspective, il semble sûr que cette activité nécessairement multiforme produira des effets sur l'employabilité⁶, plus encore qu'une maîtrise accrue des langues étrangères.

Ce qui peut être attendu de cette mobilité transnationale correspond moins à des capacités techniques ou trop étroitement professionnelles qu'à des attitudes aux applications multiples. En nous appuyant notamment sur les travaux de Hofstede (1987), on relèvera que l'expérience d'une activité professionnelle prolongée à l'étranger touche particulièrement quatre domaines d'une importance décisive quant à l'inscription de l'étudiant dans son activité ultérieure :

- la distance hiérarchique, ou le degré d'acceptation vis-à-vis d'une distribution inégale du pouvoir ;
- le contrôle de l'incertitude ; il fait référence à la manière dont les sociétés abordent le risque et les individus se l'approprient ;
- l'individu/le groupe ; il caractérise les rapports des individus avec le collectif de travail, l'inscription dans des modes de travail (compétitif, collaboratif, communautaire...) ;
- la valeur du travail, dans un *continuum* reliant l'importance relative accordée aux valeurs de réussite et de possession, d'une part, à l'environnement social et la qualité de vie, d'autre part.

En l'absence d'étude sur l'impact des stages transnationaux sur le devenir professionnel des étudiants, nous pouvons nous appuyer sur des études sur l'insertion professionnelle, après un stage transnational, de demandeurs d'emploi et de jeunes en formation par alternance⁷. Ainsi, par exemple, les chômeurs trouvent un emploi après un stage transnational dans près de 60% des cas. Mais pour un jeune diplômé de l'enseignement supérieur, le lien entre un stage transnational et son intégration sur le marché du travail est plus difficile à établir. Pour l'identifier et analyser sa nature, une étude à particulière serait nécessaire.

Notre position est que ce n'est pas le potentiel formateur de la mobilité transnationale des jeunes qui est valorisé par l'université et pris en considération par les employeurs, mais une forme de discours sur les prétendues compétences que cette expérience serait susceptible de produire chez toutes les personnes l'ayant vécue. De notre point de vue, la mobilité ne prend tout son sens que du moment qu'elle est considérée comme une professionnalisation possible d'un parcours universitaire, en ne se limitant pas à l'acquisition de savoirs et savoir faire mobilisables dans des emplois. C'est en tant que terrain d'observation, de retour réflexif et d'analyse critique de son vécu qu'un stage transnational concourt à construire les compétences transférables vers des contextes académiques et professionnels variés.

2. Les hypothèses de l'investigation

Compte tenu des moyens d'études à notre disposition, le choix a été fait de nous concentrer ici sur la perception de la mobilité transnationale et de sa valeur ajoutée auprès des universitaires et des employeurs potentiels. Constatant un amalgame récurrent opéré entre la mobilité transnationale académique du type *Erasmus* et la mobilité en stage du type *Leonardo*, nous avons cherché à mettre en exergue les singularités fondamentales que présente ce dernier dispositif en tant que contexte de formation et de production de compétences. Pour cela, il a fallu analyser le stage transnational du point de vue des compétences qu'il concourait à construire chez les stagiaires et insister sur le caractère transférable de ces compétences. Les compétences dites *interculturelles* ont été étudiées plus particulièrement dans l'objectif de révéler leurs attributions effectives, dépassant de loin le cadre réservé à un usage exclusivement international ; notamment leur composante méthodologique a ainsi été relevée.

S'inscrivant dans l'approche de l'interculturel du point de vue du management des organisations, une première définition de la *compétence interculturelle* serait la suivante : « il s'agit essentiellement d'un ensemble d'aptitudes analytiques et stratégiques qui élargissent l'éventail d'interprétations et d'actions de l'individu concerné dans son interaction interpersonnelle avec des membres d'autres cultures. Dans ces attitudes analytiques et stratégiques sont impliquées des connaissances générales sur d'autres cultures qui intègrent une modification de certaines attitudes et une sensibilité [*awareness*] vis-à-vis de la différence déterminée par la culture » (Knapp et Knapp-Potthoff, cités par Barmeyer, 2007, p.194).

Cette approche met un accent particulier sur l'action ou l'interaction, ce qui explique pourquoi on parle également de *compétence d'action interculturelle*. Barmeyer précise que la compétence interculturelle « permet d'interpréter correctement et de comprendre les expériences vécues dans les situations en interaction afin d'intégrer ce savoir dans des actions actuelles et futures. Le développement de compétences interculturelles exige en conséquence une réflexion autocritique sur son propre comportement et ses effets » (*ibid.* : 191). Alred relève que « les étudiants font face à un challenge entre deux cultures. Cette tâche demande des qualités d'adaptation, et de tolérance face à l'incertitude et une empathie, qui sont profondément ancrées dans la perception que l'étudiant a de lui-même y compris son attitude envers sa propre altérité » (Alred, 2000, p.30).

Par ailleurs, les compétences sociales recherchées par les employeurs chez les candidats à l'emploi ont été identifiées⁸. Pour palier l'ambiguïté et l'insuffisance du concept de *savoir-être* couramment utilisé dans le discours managérial (Bellier, 2004), nous introduisons la notion de *qualification sociale* (Lietard, 2007) comme objectif vers lequel devrait tendre un parcours universitaire résultant d'un entrelacement de contextes de formation formelle, non formelle et informelle⁹. Le terme de *qualification sociale* renvoie à « tous les signes de socialisation et d'intégration sociale qui relèvent de l'histoire de la personne et qui sont susceptibles de différencier les individus de même compétence professionnelle » (Benoit-Guilbot, 1990, p.493). B. Perret propose de l'interpréter comme « un ensemble de qualifications qui sont mises en jeu ordinairement dans la vie en société, telles que le langage, la flexibilité comportementale, l'intuition stratégique ; tout ce qui permet de se situer dans un environnement social complexe et, plus généralement, tout ce qui concourt aux capacités relationnelles des individus » (cité par Adjerad et Ballet, 2004, p.15).

Dans notre travail de conceptualisation, la mobilité transnationale s'inscrit dans les dispositifs de professionnalisation, à l'aune de la nouvelle mission dévolue à l'Université par la loi LRU de 2007. Le regard est ainsi porté sur les conditions de développement d'une professionnalité des étudiants, de l'amont à l'aval du stage. Deux hypothèses ont ainsi été dégagées :

- première hypothèse : l'impact de la mobilité transnationale est sous-évalué ; le discours des universitaires comme des représentants des entreprises est fondé sur des catégories convenues qui méritent d'être explicitées ;

- deuxième hypothèse : le potentiel professionnalisant de la mobilité transnationale exige plus qu'une simple attention ; il ne peut être réellement développé que par une action spécifique s'inscrivant dans les cursus de formation eux-mêmes.

3. L'investigation

Pour tenter de confirmer nos hypothèses, notre travail d'enquête s'est construit en deux temps, un questionnaire auprès d'un panel d'universitaires impliqués directement dans la mobilité étudiante (Encadré 1), une série d'entretiens semi directs auprès d'un échantillon d'employeurs représentant une diversité significative d'entreprises en Alsace (Encadré 2).

3.1. L'enquête auprès des universitaires

Au fil des entretiens, nous avons pu observer une grande diversité de pratiques en matière d'appréhension, d'encadrement, d'accompagnement et de valorisation de la mobilité transnationale. Cependant, un certain nombre de grandes tendances se dégagent au milieu de ce paysage multiforme. Nous pouvons constater que la mobilité transnationale en stage reste largement délaissée au profit de la mobilité académique consacrée aux études. La compréhension des processus de construction des compétences transversales dans le cadre de la mobilité reste relativement superficielle et se limite parfois à des généralités. La maîtrise des langues étrangères est considérée par les enseignants, y compris en dehors des filières linguistiques, comme l'acquis majeur et souvent unique de la mobilité transnationale. Cette vision plutôt réductrice de la langue « outil » s'opère au détriment des compétences méthodologiques pouvant être développées à travers la mobilité : capacités d'analyse, d'observation, de synthèse.

Par ailleurs, selon nos enquêtés, les enseignants affichent eux-mêmes une faible mobilité professionnelle transnationale¹⁰ tant pour des raisons structurelles (ex.: la difficulté à valoriser ce type d'expérience dans le parcours de carrière académique, la difficulté à se faire remplacer durant la période d'absence etc.) que par manque de motivation. Citons à cet égard un des enseignants de notre panel : « *ce n'est pas valorisé ! On dit qu'ils font du tourisme... Ça ne compte pas dans notre carrière professionnelle* ».

Malgré le discours ambiant sur la professionnalisation de l'université, la perception de ses missions essentielles reste fortement attachée à la recherche et la transmission du savoir. Un de nos interlocuteurs, en charge des questions de la mobilité au sein du service d'information et d'orientation, a ainsi pointé une imperméabilité significative face au monde des entreprises de la part du corps enseignant : « *les enseignants disent : on est dans l'université, et ce n'est pas à l'université d'aller vers les autres. La réalité n'est absolument pas la même à l'université et dans le monde professionnel* ». Et d'ajouter : « *à l'université, il y a un certain nombre de mots tabous, l'entreprise en fait partie... Parler des rapports avec le milieu professionnel, de l'insertion, c'est quelque chose qui pour beaucoup d'enseignants relève quasiment de la famille. Ça va à l'encontre de leurs représentations* ». Une telle posture vis-à-vis du monde de l'entreprise n'incite certainement pas les universitaires à considérer les expériences professionnelles vécues par les étudiants au cours de leur parcours de formation comme constituant un apport significatif en termes de professionnalisation.

3.2. *L'enquête auprès des employeurs*

Nonobstant le nombre limité de questionnaires recueillis, mais avec l'appui d'entretiens complémentaires avec les responsables de ressources humaines de ces mêmes entreprises, un certain nombre de grandes tendances semblent pouvoir être dégagées.

Les entreprises multinationales, représentant 25% de notre échantillon, seraient sujettes à un *localisme* tout aussi prononcé que peuvent l'être certaines PME : elles ne semblent pas privilégier particulièrement les candidats à l'embauche dont les CV comportent des stages transnationaux. Dans cette perspective, un DRH affirme que, après un stage transnational, « *les jeunes deviennent assez inadaptés à notre groupe tellement français* ». Leur approche de la stratégie en ressources humaines semble être empreinte d'un certain nombre de stéréotypes. En ce qui concerne le stage transnational notamment, il n'est que peu perçu par les entreprises de notre échantillon comme un contexte de formation, et ne semble pas constituer un *signal* significatif lors de l'embauche. En revanche, cette expérience affichée sur le CV semble « cataloguer » les étudiants en les enfermant dans la voie de la carrière internationale toute tracée ; l'expression « *mobile un jour, mobile toujours* » revêt ici un caractère encore plus catégorique.

Par ailleurs, à l'instar des enseignants cités plus haut, les DRH des entreprises interrogées ne font pas preuve de beaucoup d'originalité en citant le développement des compétences linguistiques comme un acquis principal de la mobilité transnationale. Cependant, une autre disposition acquise dans le cadre de la mobilité est mise en avant. Le DRH de PME de 260 salariés résume ainsi l'apport qu'il voit à l'expérience de mobilité en stage : « ...*le stage à l'étranger, a priori pour moi, ça va apporter deux choses : du point de vue technique, ça va renforcer les compétences en langues étrangères, ce qui est quand même en général problématique chez les Français... donc c'est appréciable... Et ça va encourager l'ouverture d'esprit, ça va habituer la personne à l'idée que d'autres peuvent s'organiser ou raisonner d'une manière différente qu'elle... On n'est quand même pas forcément enclins à se remettre en cause... Je ne trouve pas que les Français soient un exemple en matière d'ouverture d'esprit ! Maintenant, il faut voir ce que la personne en retient...* ». L'item « l'ouverture d'esprit » est cité comme un des acquis principaux d'un séjour prolongé à l'étranger par près de 50% d'enquêtés. Aucun des enquêtés l'ayant cité ne l'a explicité malgré la possibilité de le faire dans un champ libre du questionnaire. Convenons que cette appréciation relève d'abord d'une pensée convenue. Des études ont effectivement montré (Ballatore, 2010) que de tels séjours peuvent bien au contraire produire chez certains individus des effets d'enfermement dans sa propre culture et du rejet de la culture du pays d'accueil.

4. Comprendre la vision réductrice des stages transnationaux

Un curieux paradoxe est à observer : la perception des stages transnationaux, tant par les universitaires que par les employeurs, serait très convergente. Les uns et les autres ont tendance à assimiler cette expérience à un séjour linguistique qui prédestine l'étudiant à une carrière internationale. Notons que neuf entreprises sur vingt mobilisées par notre étude ont cité le développement des connaissances linguistiques comme premier et souvent unique acquis de la mobilité). En lien avec cette constatation, une interrogation s'impose : ces stéréotypes, d'où proviennent-ils, par qui sont-ils véhiculés ? Comment les deux mondes qui semblent, dans la plupart des cas, se méconnaître, voire s'ignorer ou même résister l'un à l'autre, peuvent-ils adopter les modes de pensée similaires ? Serait-ce dû au fait que, cédant au discours adéquationniste ambiant, l'université ne s'intéresse qu'à ce qui lui semble pouvoir plaire aux employeurs, quand ces derniers lui réclament les jeunes diplômés « motivés, rigoureux et dynamiques » ? Les systèmes de valeurs, réputés être diamétralement opposés, le seraient-ils tant que cela ?

Notre hypothèse fondée sur la sous-évaluation par l'université du potentiel formateur d'une mobilité transnationale en matière de construction de compétences a pu être confirmée à la lumière des témoignages d'universitaires. Cependant, la perception d'un stage transnational comme un contexte de formation à part entière varie d'un interlocuteur à l'autre : elle n'est pas nécessairement liée aux fonctions de nos interlocuteurs au sein de l'université. C'est le parcours singulier de chacun, tant académique que professionnel, ainsi que la proximité et l'intensité des contacts avec les étudiants qui déterminent la prise de position quant à la valeur pédagogique de la mobilité pour un étudiant. La discipline académique semble également avoir de l'influence sur la perception de la mobilité. Nous nous référerons notamment à un de nos interlocuteurs, enseignant en sciences humaines : « *le stage local ou national est déjà très difficile à faire passer, le stage à l'étranger est encore plus exotique que ne l'est un stage local... Alors les stages à l'étranger, pour notre université, c'est complètement à la marge !* ».

Un autre élément de taille influence également la vision que les universitaires ont de la mobilité transnationale en stage : leur degré de perméabilité aux échanges avec le monde des entreprises. Fondée sur un rapport de prééminence des savoirs savants dispensés à l'université face aux savoirs d'expérience, l'approche du monde du travail par les universitaires est complexe et ambivalente ; elle se condense aujourd'hui en de multiples résistances à la

« professionnalisation » des universités (Agulhon, 2012). Ils sont en effet peu nombreux à percevoir l'entreprise comme un partenaire potentiel du processus de co-construction de la professionnalité des jeunes. Par conséquent, le développement des terrains de rencontre avec le monde professionnel tels que le sont par excellence l'alternance et le stage, à l'étranger de surcroît, ne semble intéresser aujourd'hui qu'une minorité d'universitaires.

5. La culture de la mobilité versus la culture de l'ouverture à l'Autre ?

A la lumière de ces observations, quelques pistes de réflexions s'imposent. Notre intention n'est pas de raisonner nécessairement en termes d'outils ou de dispositifs opérationnels, au risque de voir la mobilité transnationale à l'université simplement instrumentalisée. Il est fondamental de garder à l'esprit que la mobilité n'est qu'un cadre ; elle n'est pas un objectif en soi. Promue comme un vecteur de réussite sociale, présentée comme un devoir, elle risque la réification et la perte de sa fonction d'apprentissages multiples.

L'objectif central en la matière est de construire et d'accompagner les parcours de mobilité. Cela suppose de ne pas imposer la mobilité transnationale académique ou en stage, laisser à l'étudiant l'initiative de ce projet, tout en développant un contexte propice et sécurisé à son éventuelle émergence. Dans cette perspective, l'accompagnement de la mobilité transnationale doit s'inscrire dans la continuité d'un parcours universitaire professionnalisant. Sur le terrain, c'est la préparation linguistique et logistique, préalable à la mobilité, qui focalise l'attention des équipes pédagogiques, souvent au détriment de la guidance réflexive en amont et de la capitalisation des acquis en aval.

Or, il ne suffit pas de fournir au jeune diplômé, au retour de son stage, un portfolio attestant de son niveau linguistique ou affirmant qu'il aurait acquis une maturité plus significative. Cette évaluation des compétences se fait, dans la plupart des cas, selon la perception propre de l'étudiant de ses acquis en dehors de ce que peuvent offrir les méthodologies de l'analyse de l'activité existantes. Par conséquent, en négligeant l'accompagnement des jeunes en amont et en aval de la mobilité transnationale, l'université manque une occasion d'initier les étudiants à un retour réflexif sur leur expérience ; cette capacité est pourtant fort utile pour favoriser l'insertion et plus encore pour la gestion future de son parcours professionnel (réorientation, bilan de compétences, VAE...).

En France notamment, des universités ont introduit dans les cursus un module d'*ouverture professionnelle*, ce dernier devant être interdisciplinaire. Il conviendrait de faire entrer dans ce module un atelier de réflexion consacré à l'exploration des notions culturelles (ex. : les stéréotypes, l'ethnocentrisme, le rapport au temps et à la hiérarchie, le choc culturel etc.) autant dans une lecture transnationale qu'interprofessionnelle et interrégionale.

L'objectif pédagogique de la mobilité transnationale en lien avec la discipline académique pourrait être complété par un « projet d'ethnologue » (Murphy-Lejeune, 1999) pour expérimenter la « culture comme interaction » (*ibid.*), donnant lieu à l'écriture d'un journal portant sur l'expérience vécue à l'étranger. Cela supposerait entre autres d'animer, tout au long de l'année universitaire, des ateliers d'écriture en groupes restreints et ouverts à des étudiants issus de disciplines différentes, pour appréhender l'utilisation d'un support narratif dans la perspective de la mise en récit du voyage. Cette reconstruction narrative est une manière de mieux saisir l'inscription de son activité dans une histoire.

Au retour du stage et toujours dans le cadre du module *ouverture professionnelle*, il serait envisageable d'organiser, de préférence dans les mêmes groupes constitués dès la rentrée universitaire, la restitution de l'expérience vécue, dans l'objectif d'expliquer aux autres et, donc, de comprendre soi-même les compétences acquises lors de la mobilité. Cela implique notamment de faire appel à la pratique d'inspiration « portefeuille de compétences » à usage strictement personnel, censé accompagner l'étudiant tout au long de son parcours universitaire dans la perspective d'un « entraînement réflexif » (Perrenoud, 2000).

6. Professionnalisation à l'université : faire évoluer le rapport au savoir

Au lieu de chercher comment favoriser ou augmenter la mobilité, nous étudions la mobilité transnationale comme un des vecteurs de la professionnalisation d'un parcours universitaire. L'objectif est de forger à travers cette expérience la *qualification sociale* des jeunes ; celle-ci ne consiste pas à chercher à répondre à des besoins que les employeurs potentiels sont en bien en mal de définir (Agulhon, 2007), mais à doter les étudiants d'un potentiel de valeur susceptible de trouver une sanction positive dans un emploi, ainsi qu'un potentiel d'adaptabilité au changement dans un univers mouvant et global.

Si la professionnalisation à l'université pouvait être comprise comme l'inscription de l'activité globale de l'étudiant durant la formation universitaire dans une perspective qui dépasse la seule activité requise pour réussir ses examens, l'activité professionnelle en étant un des exemples les plus tangibles, le lien entre les compétences acquises en mobilité et l'évolution professionnelle de l'étudiant serait plus aisé à construire. Ainsi, la difficulté à rendre intelligibles les compétences construites lors d'un stage transnational serait-elle due au manque d'accompagnement réflexif à l'université. Ce manque serait lui-même lié aux freins à l'introduction d'une véritable attitude réflexive, compte tenu à la fois de la massification de cette institution et, pour une part, à sa relative scolarisation. En fait, nous sommes bien loin aujourd'hui du modèle de l'université des origines et il ne suffit pas de maintenir un niveau élevé d'acquisition de connaissances pour instaurer la réflexivité et l'esprit critique.

Former à et *par* l'esprit critique, apprendre à construire le sens par la distanciation, introduire la réflexivité chez l'étudiant comme posture, tels seraient les objectifs d'un parcours universitaire professionnalisant, la mobilité transnationale n'en étant qu'un des outils. D'une certaine façon, avec les stages transnationaux, l'université est obligée d'être davantage en accord avec son propre discours : développer l'esprit critique, effectivement ; construire une posture de recherche, en pratique...

Conçue en tant que partie prenante du processus de professionnalisation de l'étudiant comme de l'université, la mobilité transnationale devrait s'envisager comme l'occasion de penser à nouveaux frais les rapports complexes entre l'université et l'entreprise. Pour être effectivement professionnalisante et, simultanément, s'inscrire dans les finalités historiques de l'université, la mobilité transnationale serait à envisager comme un contexte de formation fondé sur la réflexivité et conçu comme l'occasion d'une *activité* globale particulière, une « expérience totale » dont on sait identifier, promouvoir et développer la valeur.

Bibliographie

- Adjerad, S., et Ballet, J. (2004), *Insertion dans tous ses états*, Paris, L'Harmattan.
- Agulhon, C. (2012). Licences et masters professionnels : des diplômes nationaux ?, in F. Maillard, (dir.), *Former, certifier, insérer*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p.63-77.
- Agulhon, C. (2007). La professionnalisation à l'université, une réponse à la demande sociale ?, *Recherche et formation*, 54, 11-27.
- Alred, G. (2000). L'année à l'étranger : une mise en question de l'identité. *Recherche et Formation*, 33, 27-44.
- Ballatore, M. (2010). *Erasmus et la mobilité des jeunes Européens*, Paris, PUF.
- Barmeyer, Ch. (2007). *Management interculturel et styles d'apprentissage*, Lévys, Les Presses de l'Université Laval.
- Bellier, S. (2004). *Le savoir-être dans l'entreprise. Utilité en gestion des ressources humaines*. Paris, Institut Vital Roux et Vuilbert. 2^e éd.

- Benoît-Guilbot, O. (1990). La recherche d'emploi : stratégies, qualification scolaire ou professionnelle et qualification sociale. *Sociologie du travail*, vol. 32, 4, 491-506.
- Bollinger, D. et Hofstede G. (1987). *Les différences culturelles dans le management*, Paris, Les Editions d'Organisation.
- Bonnet, A. (2012). *La mobilité étudiante Erasmus. Apports et limites des études existantes*. Rapport commandé par l'Agence Europe Éducation Formation France au Centre International d'études pédagogiques, mars 2012.
- Bourgère, G. (coord.) (2007). Dossier thématique : Les jeux du formel et de l'informel, *Revue française de pédagogie*, 160, 5-86.
- Comité économique et social européen, (2009). *Livre vert – promouvoir la mobilité des jeunes à des fins d'apprentissage*, COM(2009) 329 final, Bruxelles.
- Commission européenne, (2011). *Erasmus – Faits, chiffres et tendances. Le soutien de l'Union européenne aux échanges d'étudiants et de membres du personnel de l'enseignement supérieur et à la coopération universitaire en 2009-2010*. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.
- Commission européenne, (2012). *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States*, Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.
- Dervin, F. (2008). *Métamorphoses identitaires en situation de mobilité*. Turun Yliopisto, Presses Universitaires de l'Université de Turku.
- Endrizzi, L. (2010). *La mobilité étudiante, entre mythe et réalité*. Dossier d'actualité de la VST, n°51, février. En ligne : <http://www.inrp.fr/vst/lettreVST/51-fevrier-2010.php> (consulté en octobre 2012).
- Giret, J-F., et Stoeffler-Kern, F. (coord.) (2009). *Approches de la mobilité étudiante*, Net.Doc, 48, Marseille, Céreq.
- Jonczyk, C. (2007). « Différences culturelles et acquisition des compétences : quelques réflexions », in Thiberge (Ed.), *La question des compétences sociales et relationnelles* (pp.79-90), Paris, L'Harmattan.
- Lietard, B. (2007). Développer sa qualification sociale par la formation universitaire ? in Thiberge (Ed.), *La question des compétences sociales et relationnelles* (pp.167-208), Paris, L'Harmattan, .
- Murphy-Lejeune, E. (1999). La formation à l'interculturel par l'interculturel, *Les cahiers de l'ASDIFLE*, 11, 81-99.
- Murphy-Lejeune, E. (2000). Mobilité internationale et adaptation interculturelle : les étudiants voyageurs européens. *Recherche et Formation*, n°33, p.11-26.
- Patroucheva M. (2008). *De la mobilité géographique à la mobilité d'esprit. Le stage transnational comme vecteur de professionnalisation à l'université*, mémoire de Master, Université de Strasbourg.
- Patroucheva, M. et Triby, E. (2010). *L'alternance à l'université entre deux interculturalités*, Communication au colloque international : « Interculturalité – Enjeux et limites », Université de Strasbourg, octobre 2010.
- Perrenoud, Ph. (2000). Mobiliser ses acquis : où et quand cela s'apprend-il en formation initiale ? De qui est-ce l'affaire ? *Recherche et Formation*, 35, 9-24.

Encadré 1

Méthodologie *Entretiens avec des universitaires*

Notre investigation a principalement été menée sur la base d'entretiens qualitatifs auprès des universitaires des établissements d'enseignement supérieur d'Alsace (Patroucheva, 2008). Elle a été réalisée en 2008, avant la création de l'Université de Strasbourg ayant eu lieu en 2009, ce qui explique qu'il est question de quatre universités (trois dans le Bas-Rhin et une dans le Haut-Rhin). Deux écoles d'ingénieurs et une école de commerce rattachée à l'université ont également participé à notre étude.

Les entretiens réalisés *in situ* ont été enregistrés et retranscrits. Le guide d'entretien a été articulé selon les orientations suivantes :

- la stratégie de l'internationalisation de l'établissement
- la mobilité des étudiants (études et stages)
- les modalités d'accompagnement de la mobilité
- les modes d'évaluation et de l'analyse d'expérience au retour de la mobilité
- la professionnalisation à l'université

Composition du panel

Etablissement	Fonction occupée par le répondant
Université 1	<i>Vice-président Finances et Relations avec les entreprises</i>
	<i>Responsable du Service Relations Internationales</i>
	<i>Chargé de mission ERASMUS</i>
	<i>Chargé de mission Ouverture et Insertion professionnelle</i>
	<i>Responsable d'un Master</i>
	<i>Directeur de l'Observatoire régional de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle des étudiants</i>
Université 2	<i>Responsable du SCUIO</i>
	<i>Responsable Insertion professionnelle</i>
Université 3	<i>Responsable du service Relations Internationales</i>
	<i>Responsable du SCUIO</i>
Université 4	<i>Vice-président Relations Internationales</i>
	<i>Responsable du service Relations Internationales</i>
Ecole de commerce	<i>Chargé des relations entreprises</i>
	<i>Responsable du service Relations internationales</i>
Ecole d'ingénieurs	<i>Chargé Relations Entreprises</i>
	<i>Chargé de l'UE Projet professionnel</i>
	<i>Responsable du service Relations Internationales</i>
	<i>Responsable du service Relations Entreprises</i>

SCUIO : Service d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle

Encadré 2

Méthodologie Entretiens avec des employeurs

L'enquête s'est déroulée en avril 2008. Le mode d'administration retenu a été l'envoi d'un questionnaire informatisé accessible via le lien hypertexte diffusé par le biais d'un courriel. Pour administrer le questionnaire nous avons bénéficié du concours d'une association regroupant les responsables des ressources humaines des entreprises de la région Alsace toute taille (Tableau n°1) et tout secteur d'activité confondus (l'industrie, le commerce, le service).

Tableau n°1. La répartition par le nombre de salariés

<i>Taille des entreprises</i>	<i>Entreprises de l'étude</i>	<i>Entreprises en Alsace</i>
0 à 9	0	49 944
10 à 49	4	5 088
50 à 99	2	625
100 à 199	4	302
200 à 499	6	199
500 et plus	9	60
Total	25	56 218

60% des répondants représentent des entreprises de plus de deux cents salariés. Le ratio le plus significatif en termes de représentativité concerne la dernière catégorie « 500 salariés et plus », les neuf entreprises qui la constituent correspondant à 15% des entreprises de cette taille présentes sur le territoire régional.

La participation à l'enquête se faisant sur la base de volontariat, la forte présence des entreprises du secteur tertiaire s'explique par une importante tendance actuelle à la tertiariation des secteurs d'activités économiques. Sur cent questionnaires ainsi diffusés, vingt-cinq membres de l'association ont répondu.

Le questionnaire a été construit autour de six thèmes principaux déclinés en dix questions dont trois ouvertes, quatre semi-ouvertes et trois fermées :

- Nature des partenariats avec les organismes de formation ;
- Critères de sélection des candidats à l'embauche ;
- Compétences sociales et contexte de leur construction ;
- Mobilité en stage comme réservoir de compétences spécifiques ;
- Trajectoires professionnelles des jeunes avec l'expérience internationale ;
- Maîtrise des langues étrangères.

¹ Étude du Conseil de l'Union européenne, *Promouvoir l'emploi des jeunes pour atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020 : conclusions du Conseil*, Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 2011, 11 p.

² Le système européen de transfert de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET). Pour plus d'information consulter le site : http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/ecvet_fr.htm (consulté en avril 2013).

³ Enquête 2001-2004 : les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail, *Génération 2001* réalisée pour le CEREQ par J-F Giret, M. Molinari-Perrier et S. Moullet, *Notes Emploi Formation*, mars 2006. Signalons qu'à partir de 2013 les enquêtes *Génération* du Cereq comporteront expressément une question concernant l'expérience de mobilité du jeune.

⁴ Comme le fait remarquer Claude Bapst, « le mot de *transnationalité* n'existe pas dans le dictionnaire français [...] ; sa création marque la volonté de l'Union européenne de montrer que la coopération intra-communautaire n'entre pas dans le champ de l'international. Il s'agit d'une coopération dans un espace spécifique qui favorise les Etats membres de l'Union européenne sans toutefois totalement exclure les pays tiers » (*Racine*, n°50, 2000).

⁵ Sans prétendre à l'exhaustivité la bibliographie « Mobilité étudiante ERASMUS » proposée par le Centre international d'études pédagogiques sur commande de l'Agence 2E2F fournit une excellente vision des ouvrages consacrés à la problématique de la mobilité en Europe. Mars 2012. Dernière consultation sur le site : <http://www.europe-education-formation.fr/docs/mobilite-Erasmus-CIEP.pdf> en avril 2013.

⁶ L'employabilité sera définie comme la probabilité de trouver un emploi ou un autre emploi.

⁷ En particulier l'étude *Analyse de l'impact des actions de mobilité de Leonardo da Vinci sur les jeunes en formation, les jeunes travailleurs et travailleuses et l'influence des facteurs socio-économiques*, réalisée à la demande de la Commission européenne par WSF Wirtschafts- und Sozialforschung, mai 2007, 111p.

⁸ Ces compétences recouvrent à la fois des traits de personnalité (sociabilité, persévérance...), des comportements (sens relationnel, sens du groupe...), ainsi qu'un fonctionnement cognitif (esprit de synthèse et d'analyse, créativité, sens de l'organisation...)

⁹ Pour clarifier ces distinctions terminologiques importantes, on se reportera à l'excellent dossier coordonné par G. Bourgère, 2007.

¹ ⁰ Agbossou I., Carel-Bergeon S., Caro P. *European exchanges with Erasmus... Increasing university teachers' mobility to promote students' exchanges*, Training & Employment, March-Avril 2008, n°79.