



HAL
open science

Un stage transnational comme vecteur de qualification sociale : quelle professionnalisation à l'Université ?

Marina Boulandet-Patroucheva, Emmanuel Triby

► To cite this version:

Marina Boulandet-Patroucheva, Emmanuel Triby. Un stage transnational comme vecteur de qualification sociale : quelle professionnalisation à l'Université ?. Colloque “ Mobilité et immobilité des jeunes en formation ou en phase d'insertion professionnelle : représentation et réflexibilité ”, Laboratoire Théma, Université de Franche-Comté,, Sep 2008, Besançon, France. hal-03926416

HAL Id: hal-03926416

<https://hal.science/hal-03926416>

Submitted on 6 Jan 2023

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 « Mobilité et immobilité des jeunes en formation ou en phase d'insertion professionnelle : représentation et réflexibilité », Laboratoire *Théma*,
Université de Franche-Comté, Besançon, 4 – 6 septembre 2008

Un stage transnational comme vecteur de qualification sociale : quelle professionnalisation à l'Université ?

Marina BOULANDET-PATROUCHEVA, CCI d'Alsace,
m.boulandet@alsace.cci.fr
Emmanuel TRIBY, LISEC, Université de Strasbourg, LISEC
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, cette contribution propose une analyse de l'impact 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 avec les entreprises, 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 enfin tracées pour tenter de mettre en place les conditions d'une professionnalisation par la mobilité, et en entrevoir ce que pourrait être la professionnalisation *à* ou *de* l'université.

Mots clés. Mobilité professionnelle, compétences interculturelles, qualification sociale, alternance, réflexivité.

Transnational traineeship as a way to develop *social qualification*:
what professionalization at university?

Abstract. Promoted by European policies, student mobility is obviously on up-to-date issue at present. Many authors focus on specific competences developed during mobility abroad. Although few texts seek to analyse the impact of vocational mobility on graduate employability. This paper proposes to reconsider the concept of student mobility in order to show it as a way of professionalization at university. According to the survey carried out by the authors, university actors as well as employers under-estimate the transversal added value of student mobility as a way to develop *social qualification* which is a form of a complex social competence helping flexibility and labour market integration.

Moreover, the misunderstanding between higher education and the professional world is widely assumed despite of rather similar stereotypes pinpointed by the survey. For example, linguistic improvement is considered as a main mobility outcome by both of them.

The authors suggest introducing a strong follow-up of students' mobility before, during and after the traineeship abroad in order to develop a reflexive distance from their own experience and to be able to analyze it.

Key words : vocational mobility, social competences, intercultural skills, social qualification, alternance, reflexive distance

Un stage transnational comme vecteur de qualification sociale : quelle professionnalisation à l'Université ?

M. Boulandet-Patroucheva et Emmanuel Tribby

Selon une étude statistique réalisée par l'AFPA en 2007¹ dans l'objectif de connaître les freins à la mobilité professionnelle en France, 92% des 18-24 ans interrogés se déclarent attachés à « ce qu'ils ont de plus proche, autrement dit la famille, les amis et, par conséquent, à leur commune, leur département ». Une enquête similaire menée auprès des jeunes diplômés en 2001 et 2007 par l'AFIJ², pointe que « la grande majorité des jeunes diplômés (68%) sont attachés à trouver un emploi dans leur département ou dans leur région. Seuls 20% affichent une mobilité internationale ». Et les auteurs du sondage de conclure : « la mobilité dans la recherche d'emploi affichée par les jeunes diplômés a nettement reculé. L'attrait pour un emploi à l'étranger a nettement baissé entre 2001 et 2007 ». Par ailleurs, les conclusions de l'étude menée par l'Ipsos³ en partenariat avec l'Association Jeunesse et Entreprises indiquent que seuls 8% des étudiants et des lycéens ayant déclaré que l'implantation géographique de leur futur employeur était déterminante dans leur recherche d'emploi, verraient leur emploi à l'étranger. Ces chiffres sont en évident désaccord avec les intentions européennes. Cette apparente immobilité serait-elle due à une forme de résistance à une culture de la mobilité de plus en plus prégnante ?

1. Contextualisations

Ce questionnement nous est venu au cours de la réflexion menée dans le cadre d'un travail de recherche axée sur le lien entre la mobilité transnationale et la professionnalisation des parcours universitaires. En s'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. Ce dispositif a été mis en place en Alsace en 1995 afin de permettre aux étudiants des filières scientifiques et technologiques de financer un stage professionnel de trois à douze mois dans une entreprise d'un autre pays européen. À cette époque, les cellules de coordination de la mobilité étudiante AUEF (Association Université-Entreprise pour la Formation) présentes dans la majorité des pays de l'Union Européenne et chargées d'accompagner les jeunes dans cette démarche, relayaient les informations sur les stages et mettaient les étudiants en contact avec les entreprises en Europe. Ainsi, l'AUEF Alsace, pilotée par les Chambres de commerce et d'industrie, le Conseil Régional d'Alsace, la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et les Universités d'Alsace, a-t-elle été chargée par ces partenaires de mettre en place les actions de mobilité. En 2001, le programme Leonardo (l'utilisation du nom abrégé du programme, à savoir *Leonardo* au lieu de *Leonardo da Vinci*, est courante) s'est ouvert à l'ensemble des filières universitaires, ce qui a permis d'augmenter sensiblement le nombre d'étudiants concernés par ce dispositif. Cette ouverture s'accompagnait d'un intérêt grandissant de la part des établissements d'enseignement supérieur pour la pratique des stages professionnels, y compris à l'étranger.

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

¹ L'étude *Mobilité géographique, mobilité professionnelle*, réalisée par l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes et l'organisme de sondage *Opinionway* en octobre 2007, est consultable sur le site <http://www.afpa.fr>

² Les résultats de ce sondage sont présentés dans le magazine de l'AFIJ (Association pour Faciliter l'Insertion des Jeunes Diplômés) *Potentiel*, n°22, juin 2007, sur le site www.afij.org

³ L'enquête *Etudiants, lycéens et jeunes actifs : enquête miroir sur la perception du monde du travail* réalisée en partenariat par Ipsos Public Affaires et l'Association Jeunesse et Entreprise en octobre 2006.

question des compétences spécifiques que ces jeunes rapportent dans leurs valises, ainsi que sur l'accompagnement dont ils auraient besoin dans le cadre de cette démarche. Selon l'enquête *Génération 2001*⁴, 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. Tout laisse supposer que cette tendance s'amplifiera dans les années à venir. D'où l'intérêt de mener une réflexion sur le phénomène que nous appellerons ici la mobilité transnationale⁵. 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, tant les études que le stage professionnel, n'ayant pas les mêmes attributions, nous nous sommes concentrés essentiellement sur l'analyse du phénomène de la mobilité transnationale dite en stage, même si un certain nombre de rapprochements avec la mobilité d'études ont été, sans doute, pertinents.

La Commission européenne semble accorder une importance de plus en plus forte à la mobilité professionnelle des étudiants en Europe. Les budgets des programmes de mobilité des jeunes sont en constante augmentation. De multiples conférences, de forums internationaux, de projets pilotes mobilisent un grand nombre de partenaires européens afin de réfléchir à l'apport de la mobilité au parcours pédagogique 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 et leur utilisation est préconisée pour les établissements de formation à travers l'Europe.

Des études ont pour objet les compétences spécifiques acquises à travers la mobilité (notamment : Dervin, 2008 ; Jonczyk, 2007 ; Murphy-Lejeune, 2000) ; cependant leur impact sur l'employabilité des jeunes demeure peu étudié. Pourtant les travaux 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 totale⁶ 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). Il est guère contestable que cette activité nécessairement multiforme ne puisse que produire des effets sur l'employabilité, plus encore qu'une maîtrise accrue des langues étrangères.

Sur le terrain, c'est la préparation linguistique et logistique, préalable à la mobilité, qui focalise l'attention principale des équipes pédagogiques, au détriment de la guidance réflexive en amont et de la capitalisation des acquis en aval. Il est fréquent de constater l'absence de toute proposition de stage transnational comme un contexte de construction de compétences spécifiques à valoriser par la suite auprès des employeurs. Or, il ne suffit pas de fournir au jeune diplômé, au retour de son stage, un portfolio attestant de son niveau linguistique ou

⁴ Enquête 2001-2004 : les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail, *Génération 2001* réalisée pour le CERÉQ par J-F Giret, M.Molinari-Perrier et S.Mouillet, *Notes Emploi Formation*, mars 2006.

⁵ Comme le fait remarquer 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*, bulletin n°50, 2000).

⁶ C'est nous qui soulignons. L'expression mérite d'être retenue à la fois pour nommer ce que constitue le séjour à l'étranger et pour formuler des critères de « bonne mobilité » (Grasset, 2008).

affirmant qu'il aurait acquis une maturité plus significative. 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, ce qui au final ne favorise pas l'insertion professionnelle des diplômés ; par ailleurs, elle se prive d'une mine d'informations à mettre au profit des étudiants en cours de formation ; enfin, elle délaisse d'une certaine manière sa fonction de formation d'un esprit critique.

Au vu des moyens à notre disposition et des choix qui ont dû être faits en conséquence, il nous a été impossible de tenter de mesurer l'impact d'un stage transnational sur le devenir professionnel d'un étudiant. Tout au plus peut-on relever que des études similaires ont déjà été menées en lien avec l'insertion professionnelle après un stage transnational des demandeurs d'emploi et des jeunes en formation par alternance⁷. Ainsi, selon les statistiques, les chômeurs trouvent un emploi après un stage transnational dans 58% des cas. Or, 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 part serait nécessaire. Par ailleurs, il faut reconnaître que les acteurs directs des stages transnationaux, à savoir les étudiants et les jeunes diplômés, sont en quelque sorte les grands absents de notre recherche, car aucune étude empirique ne les a mobilisés directement. Le choix a été fait de nous concentrer cette fois-ci sur la perception de la mobilité transnationale et de sa valeur ajoutée auprès des universitaires et des employeurs potentiels. Rappelons également qu'en traitant de la question des compétences développées par les jeunes dans le contexte de la mobilité transnationale, c'est volontairement que nous ne parlons pas des acquis linguistiques, une littérature spécialisée à ce sujet étant abondante.

2. Les hypothèses de travail et les orientations de l'investigation

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 d'apprentissage. Ensuite, 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. Celles dites interculturelles ont été étudiées plus particulièrement dans l'objectif de révéler leurs attributions dépassant de loin le cadre réservé à un usage exclusivement international ; leur composante méthodologique a ainsi été mise en lumière. Par ailleurs, les compétences sociales recherchées par les employeurs ont été mises en lumière. Celles-ci relèvent à la fois des traits de personnalité (sociabilité, persévérance...), de comportement (sens relationnel, sens du groupe...), ainsi que de fonctionnement cognitif (esprit de synthèse et d'analyse, créativité, sens de l'organisation...). Pour palier l'ambiguïté et l'insuffisance du concept de savoir-être couramment utilisé dans le discours managérial, la notion de *qualification sociale* a été introduite comme objectif vers lequel devrait tendre un parcours universitaire résultant d'un entrelacement de contextes de formation formelle, non formelle et informelle⁸. 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). Pour reprendre B. Perret, elle peut également s'interpréter comme

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

« 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 Boulandet, 2008, p.14).

Les conclusions de nos observations nous ont amenés à positionner la mobilité transnationale comme un dispositif de professionnalisation à part entière, et cela à l'aune de la nouvelle mission d'insertion professionnelle de ses diplômés donnée à l'Université. Nous avons étudié les conditions nécessaires pour que le stage transnational puisse contribuer pleinement au développement de la professionnalité des étudiants ; une des conditions *sine qua non* pour cela étant l'accompagnement en amont et en aval du stage, notamment à travers le retour réflexif sur l'expérience. Trois hypothèses ont ainsi été dégagées.

Première hypothèse : Le potentiel formateur d'une mobilité transnationale en matière de compétences transversales des jeunes n'est que très peu pris en compte par l'Université.

Deuxième hypothèse : Même lorsqu'ils ont une certaine préoccupation de professionnaliser la formation, les enseignants et les conseillers en mobilité ne paraissent pas s'intéresser à l'impact de la mobilité. Ils n'ont qu'une visibilité partielle des attentes des employeurs en matière de savoir-faire social en début de la vie active des jeunes.

Troisième hypothèse : L'accompagnement des étudiants en amont et en aval de la mobilité transnationale fondé sur la réflexivité devrait être une partie intégrante d'un parcours de formation universitaire.

3. L'investigation auprès des universitaires et des employeurs

Cette investigation a principalement été menée sur la base d'entretiens auprès d'universitaires en charge des relations internationales ou impliqués à différents titres dans la mobilité des étudiants. 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 du type Erasmus, affichant à son tour une marge de progrès importante en matière d'accompagnement. Les structures censées servir de support aux étudiants ayant un projet de stage transnational sont dans la plupart des cas déconnectées les unes des autres et éprouvent des difficultés à communiquer tant entre elles, qu'en direction des étudiants. 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 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.

Par ailleurs, les enseignants affichent une faible mobilité professionnelle transnationale tant pour des raisons structurelles que par manque de motivation et d'intérêt. De plus, attachés à une conception académique du savoir, les universitaires, à quelques exceptions près, semblent manifester une animosité certaine à l'égard du monde des entreprises. Malgré le discours prégnant sur la professionnalisation de l'Université, la perception de ses missions essentielles reste fortement attachée à la recherche scientifique et à la transmission du savoir. Cela n'aide pas les universitaires à considérer les expériences professionnelles vécues par les étudiants au cours de leur parcours de formation comme ayant une forte valeur professionnalisante ajoutée.

Suite à la concentration des périodes de stages au dernier semestre de Master, les responsables de Master jouent un rôle primordial dans l'accompagnement de cette expérience,

et sont, par conséquent, des cibles à privilégier pour les actions de sensibilisation à l'accompagnement de la mobilité transnationale à mettre en place.

L'investigation menée auprès des employeurs, appuyée sur un questionnaire et quelques entretiens exploratoires, a abouti à plus d'interrogations que de réponses. Les sujets abordés, certes d'une manière sommaire à travers le questionnaire, nécessiteraient vraisemblablement un développement plus profond. Néanmoins, malgré l'imperfection de l'outil et en partie grâce aux entretiens complémentaires, un certain nombre de grandes tendances semblent pouvoir être dégagées.

Les entreprises multinationales, bien représentées au niveau de notre échantillon, seraient sujettes à un *localisme* tout aussi prononcé que peuvent l'être les PME, sinon encore plus important. Leur approche générale de la stratégie en ressources humaines est empreinte d'un certain nombre de stéréotypes. En ce qui concerne le stage transnational, il n'est guère perçu par les entreprises de notre échantillon comme un contexte d'apprentissage, et ne semble pas constituer un signal significatif lors de l'embauche. Près de 42% des répondants d'ailleurs n'y voient aucune valeur ajoutée au parcours du jeune. 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, les DRH ne font pas preuve de beaucoup d'originalité en citant le développement des compétences linguistiques comme un acquis principal de la mobilité transnationale.

4. Croisements paradoxaux : des convergences observées sur une 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 de même nature. Les uns et les autres ont tendance à assimiler cette expérience à un séjour linguistique qui prédestine l'étudiant à une carrière internationale. 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 prégnant, l'Université daigne s'intéresser à ce qui lui semble pouvoir plaire aux employeurs, tandis que ces derniers lui réclament les jeunes diplômés « passionnés, rigoureux et dynamiques » ? Les systèmes de valeurs réputés être diamétralement opposés, le seraient-ils tant que cela ?

Notre première 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 d'apprentissage 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.

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. C'est ici que nous rejoignons notre deuxième hypothèse sur la visibilité partielle des universitaires quant aux attentes des employeurs, en particulier, en matière de savoir-faire social ou de qualification sociale des jeunes. Fondée sur un rapport de prééminence des savoirs savants dispensés à l'Université face aux savoirs professionnels et d'expérience,

l'approche des universitaires du monde du travail est complexe et ambivalente ; elle se condense aujourd'hui dans de multiples résistances à la « professionnalisation » des universités (Agulhon, 2007). 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. Or, ces dispositifs de professionnalisation ne prennent sens qu'en étant accompagnés. Enoncer cela nous amène à revenir à notre troisième hypothèse.

Face aux enjeux socioéconomiques, l'Université rencontre aujourd'hui des changements de fond. Son monopole du savoir se voit fortement contesté. Enseigner ou apprendre à apprendre est un dilemme qui pose avec acuité la question de la place de l'enseignant et, à travers lui, de toute la structure universitaire dans la préparation des jeunes générations à l'entrée dans la vie active. Former à et par l'esprit critique, apprendre à construire le sens par la distanciation, introduire la réflexivité chez l'étudiant comme posture de se regarder faire, tels seraient les enjeux d'un parcours universitaire professionnalisant, la mobilité transnationale n'en étant qu'un des outils. Or, son accompagnement ne s'arrête pas le jour du départ en stage, tout comme l'analyse du vécu en stage ne commence pas le jour du retour, ces deux moments s'intégrant dans un continuum pédagogique. Ceci suggère fortement que l'accompagnement des étudiants fondé sur la réflexivité, en amont et en aval de la mobilité transnationale, devrait être une partie intégrante d'un parcours de formation universitaire. À la lumière de ces observations, quelques pistes de réflexions et des préconisations s'imposent.

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

Nous tenons à préciser que 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. Rendue obligatoire, promue comme un vecteur de réussite sociale, présentée comme un droit, voire un devoir, elle risque la réification. En quête d'une nouvelle efficacité, les établissements d'enseignement supérieur s'empressent de se doter d'observatoires de la mobilité, multiplient les conventions de partenariat avec leurs homologues à l'étranger, introduisent des indicateurs d'internationalisation, analysent les flux d'étudiants entrants et sortants, cette multiplication de dispositifs n'étant guère en mesure de se substituer à une véritable culture de l'ouverture à l'Autre. C'est volontairement que nous n'avons pas voulu articuler ces quelques préconisations autour des thématiques (ex. : « pour favoriser la mobilité », « pour développer la professionnalisation » etc.). Une mesure en appelle une autre, l'ensemble devant s'inscrire dans la continuité d'un projet pédagogique global de l'établissement. Il s'agit d'une culture d'établissement à construire en commun, portée tant par ceux qui y étudient que par ceux qui y travaillent, en appui d'un message politique fort.

5.1. Orientations opérationnelles en direction des étudiants

L'objectif central en la matière est de construire et accompagner des 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.

En parallèle, il conviendrait d'inclure le travail sur la construction d'un projet de mobilité transnationale dans un module d'*ouverture professionnelle*, ce dernier devant être interdisciplinaire et pleinement intégré aux curricula pédagogiques. Il conviendrait d'introduire dans ce module *ouverture professionnelle* 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. Il serait utile d'associer à ces ateliers les étudiants étrangers venus dans le cadre d'Erasmus ou de partenariats bilatéraux pour susciter les échanges ;

L'objectif pédagogique de la mobilité transnationale en lien avec la discipline académique pourrait être complété par un « projet d'ethnographe » pour expérimenter la « culture comme interaction » (Murphy-Lejeune, 1999), 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 en forme de scénarisation est une manière de mieux saisir l'inscription de son activité dans une histoire.

Au retour du stage et dans le cadre du module *ouverture professionnelle*, il faudrait 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, (car, pour reprendre Bourdieu, 1993, les deux ne font qu'un) les compétences acquises lors de la mobilité. Cela implique notamment de transférer 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).

5.2. *Orientations en direction des universitaires*

Dans ce domaine, la préoccupation centrale est d'associer étroitement la professionnalisation, l'approche compétences et la mobilité transnationale. Cela suppose d'abord de sensibiliser le corps enseignant à l'approche compétence (ex. : la démarche d'inscription d'un diplôme au Répertoire national des certifications professionnelles, la construction d'un supplément européen au diplôme, l'accompagnement d'une démarche VAE etc.) à travers des séances de réflexion en groupes restreints animés par un enseignant en sciences de l'éducation. En outre, il convient d'organiser le fonctionnement des services universitaires recouvrant les domaines de l'internationalisation, de l'insertion et de l'orientation en mode transversal pour leur donner une meilleure visibilité et pour lever les freins à la communication dus au cloisonnement et faciliter la circulation de l'information.

Parallèlement, il faut professionnaliser les services universitaires transversaux en leur octroyant des moyens de fonctionnement nécessaires, financiers y compris, pour recruter des professionnels de l'accompagnement et de l'orientation. Il serait utile de confier au service des relations internationales la création de la cartographie des compétences des enseignants étrangers, quel que soit le contexte de leur intervention, afin de les associer comme personnes-ressources aux ateliers d'échange avec les étudiants ;

Pour augmenter l'efficacité du dispositif, il convient d'impliquer dans les enseignements les tuteurs de stage en entreprise, tant au niveau national que transnational, pour leur expertise métier, entre autres en provisionnant des financements nécessaires pour participer à leur déplacement le cas échéant ? De même conviendrait-il de développer l'intégration dans les équipes pédagogiques des professeurs associés, porteurs d'une biculturalité professionnelle.

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

La mobilité transnationale prend tout son sens du moment qu'elle est considérée comme une professionnalisation possible d'un parcours universitaire. C'est en tant que terrain d'observation, d'analyse critique et de retour réflexif sur son vécu qu'un stage transnational concourt à construire les compétences méthodologiques transférables vers des contextes académiques et professionnels variés. À cet égard, il convient de clairement se demander si, avec cette promotion de la mobilité, on revient à une tradition pluri séculaire de l'université⁹ ou si on entre dans une phase radicalement nouvelle de « post modernité ». Cette dernière éventualité consacrerait plutôt l'avènement d'un monde globalisé, médiatisé et marqué par la fin des espérances. La mobilité transnationale, réfléchi et littéralement valorisée, tend à devenir une contrainte de la formation, de même que la mobilité professionnelle a tendance à constituer une norme sociale autant qu'économique.

Une des explications au manque d'intérêt des employeurs pour le stage transnational, en dehors de sa valeur ajoutée linguistique, réside dans le fait que ses acquis ne sont pas correctement analysés et valorisés. C'est ce qui ne permet pas de les mettre à profit de l'évolution professionnelle de l'étudiant après l'Université. Cette difficulté à rendre intelligibles les compétences construites lors d'un stage transnational serait 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.

Rappelons que notre perception de la mobilité transnationale ne correspond pas à la façon habituelle d'aborder cette question. Au lieu de chercher comment favoriser ou augmenter la mobilité, nous avons abordé 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, de même que d'un potentiel de changement d'adaptabilité dans un univers mouvant et global.

En conséquence, 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 par exemple 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 qui fait référence à la manière dont les sociétés abordent le risque et les individus se l'approprient ;
- l'individualisme qui caractérise les rapports des individus avec le collectif de travail, l'inscription dans les modes de travail (compétitif, collaboratif, communautaire...) ;

⁹ Cela a été suggéré par Lucette Colin dans une autre communication : des « étudiants voyageurs » venant *travailler* avec des maîtres ici ou là en Europe pendant des périodes plus ou moins longues.

- la masculinité vs la féminité représentant les deux extrêmes d'un continuum définissant l'importance relative accordée aux valeurs de réussite, de possession, de succès, d'une part, à l'environnement social et la qualité de vie, d'autre part.

Ce processus de professionnalisation devrait s'envisager comme l'occasion de penser à nouveaux frais les rapports complexes entre l'université et l'entreprise, conçues ici comme des institutions complémentaires dans un triple sens (Lessard et Bourdoncle, 2002) : l'entreprise utilise et valorise les *produits* de l'université ; ensuite, l'une et l'autre sont « apprenantes » mais selon des modalités d'apprentissage différentes ; enfin, l'une et l'autre sont porteuses d'occasions de mise en activité distinctes et réciproques. C'est ainsi que se pose la question d'un nouveau rapport au savoir. En fait, le rapport au savoir, c'est l'économie de l'apprentissage en tant qu'il est une activité (i.e. une occupation consciente de ses fins et de l'effort réalisé pour les réaliser, à défaut d'être conscient de ce qui la constitue). Ou, en d'autres termes, le rapport au savoir, c'est une certaine conception du savoir, ou plutôt des savoirs et des rapports qu'ils entretiennent entre eux ; c'est également une certaine conception de l'acquisition de ces savoirs, donc des processus d'apprentissage, d'appropriation et de transfert ; c'est enfin une certaine conception des conditions de la production de ces savoirs.

Pour être effectivement professionnalisante et, simultanément, s'inscrire dans les finalités historiques de l'université, la mobilité transnationale serait à envisager comme un contexte d'apprentissage fondé sur la réflexivité et conçu comme l'occasion d'une *activité* globale particulière, une « expérience totale » dont on peut identifier, promouvoir et développer la valeur. C'est à ces conditions que la mobilité géographique mènera à la mobilité d'esprit, au développement de laquelle l'université doit aujourd'hui plus que jamais travailler...

Bibliographie

- Agulhon Catherine, « La professionnalisation à l'université, une réponse à la demande sociale ? », *Recherche et formation*, n°54, 2007, p.11-27.
- Barmeyer Christophe, *Management interculturel et styles d'apprentissage*, Lévis, Les Presses de l'Université Laval, 2007.
- Benoît-Guilbot Odile, La recherche d'emploi : stratégies, qualification scolaire ou professionnelle et qualification sociale. *Sociologie du travail*, vol. 32, n°4, 1990, p.491-506.
- Bollinger Daniel et Hofstede Geert, *Les différences culturelles dans le management*, Paris, Les Editions d'Organisation, 1987.
- Boulandet Marina, *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, juillet 2008.
- Bourdieu Pierre, *La misère du monde*, Paris, Seuil, 1993.
- Bourgère Gilles, « Dossier thématique : Les jeux du formel et de l'informel » *Revue française de pédagogie*, n° 160, 2007, p.5-86.
- Dervin Fred, *Métamorphoses identitaires en situation de mobilité*. Turun Yliopisto, Presses Universitaires de l'Université de Turku, 2008.
- Jonczyk Claudia, « Différences culturelles et acquisition des compétences : quelques réflexions », in Thiberge (Ed.), *La question des compétences sociales et relationnelles*, Paris, L'Harmattan, 2007, p.79-90.
- Lessard Claude, et Bourdoncle Raymond, « Qu'est-ce qu'une formation professionnelle universitaire ? », *Revue française de pédagogie*, n°139, 2002, p. 131-154.

Murphy-Lejeune Elisabeth, « La formation à l'interculturel par l'interculturel I », *Les cahiers de l'ASDIFLE*, n°11, 1999, p. 81-99.

Murphy-Lejeune Elisabeth, Mobilité internationale et adaptation interculturelle : les étudiants voyageurs européens. *Recherche et Formation*, n°33, 2000, p.11-26.

Perrenoud Philippe, Mobiliser ses acquis : où et quand cela s'apprend-il en formation initiale ? De qui est-ce l'affaire ? *Recherche et Formation*, n°35, 2000, p.9-24.

Notes sur les auteurs

Marina BOULANDET-PATROUCHEVA

Doctorante, LISEC (EA2310). Objet de la thèse : alternance, professionnalisation et rapport au savoir à l'université.

Chargée de partenariats Ecole – Entreprise, à la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie d'Alsace

Emmanuel TRIBY

Professeur, université de Strasbourg, chercheur au LISEC (EA 2310). *Domaines de recherche* : la professionnalisation et l'approche formative de l'expérience ; la certification et la validation des acquis à l'université.

Annexe

Le panel des universitaires interviewés

Établissement	Fonction occupée par l'interviewé
Université 1	Vice-président Finances et Relations avec les entreprises
	Responsable du Service Relations Internationales
	Chargé de mission ERASMUS
	Chargé de mission Ouverture et Insertion professionnelle
	Responsable d'un Master
	Directeur de l'Observatoire régional de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle des étudiants
Université 2	Responsable du SCUIO (Service d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle)
	Responsable Insertion professionnelle
Université 3	Responsable du service Relations Internationales
	Responsable du SCUIO (Service d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle)
Université 4	Vice-président Relations Internationales
	Responsable du service Relations Internationales
Écoles de commerce Écoles d'ingénieur	Chargé des Relations avec les Entreprises
	Chargé de l'UE Projet professionnel
	Responsable du service Relations Internationales
	Responsable Entreprises