

Informations spécialisées pour la formation, l'orientation et le marché du travail  
Edition 04 | 2019  
Focus "Interculturalité"

Hautes écoles

## Mobilité étudiante et employabilité

La mobilité internationale des étudiants est de plus en plus encouragée. Pour le Conseil fédéral, elle est un élément fondamental de la politique de formation. Quelles compétences sont développées lors d'un séjour à l'étranger et dans quelle mesure ces dernières facilitent-elles l'employabilité?

Par Patrick Ischer, Lamia Ben Hamida, Myriam Graber et Thierry Bregnard, Haute École Arc



Certaines entreprises recrutent uniquement des candidats et candidates qui ont vécu une expérience à l'étranger. (Photo: Movetia)

Si les compétences directement liées au métier sont par essence indispensables, d'autres semblent également nécessaires: il s'agit des compétences transversales (voir PANORAMA 2/2019). Ces dernières recouvrent des aptitudes diverses, qu'elles soient sociales, communicatives, relationnelles, organisationnelles ou qu'elles aient trait à la résolution de problèmes, à la gestion du temps, à la négociation ou encore à la vision globale et à l'ouverture d'esprit. Lorsque ces compétences sont mobilisées dans le cadre d'interactions entre des individus de cultures différentes, on parle alors de compétences interculturelles. Brièvement exposée ici, la recherche exploratoire que

nous avons menée dans le cadre du projet « L'employabilité et les compétences transversales et interculturelles: le rôle de la mobilité internationale dans les institutions de formation » poursuit deux objectifs: 1) saisir quelles compétences les étudiants développent dans le cadre d'échanges internationaux; 2) comprendre les liens entre l'acquisition de ces compétences et l'employabilité. Pour atteindre ces objectifs, nous avons conduit des entretiens avec quinze étudiants et diplômés issus des domaines de la gestion, de la santé et de l'ingénierie (six sont en cours de formation, neuf ont terminé leur cursus et intégré le marché du travail). En outre, nous avons rencontré neuf représentants d'entreprises actives dans ces mêmes domaines.

### Plus grande débrouillardise

Les entretiens conduits avec les étudiants et les diplômés rendent compte du fait que les motivations à réaliser un séjour à l'étranger sont présidées par cinq volontés:

- 1) faciliter son insertion sur le marché de l'emploi grâce à l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles;
- 2) découvrir d'autres horizons et s'imprégner d'une culture non familière;
- 3) se confronter à l'inconnu et, par extension, développer son « capital débrouillardise »;
- 4) apprendre une langue étrangère;
- 5) alimenter son réseau social.

De fait, une expérience à l'étranger permet de parfaire une multitude de compétences. Les personnes que nous avons interrogées ont pu apprendre une langue étrangère ou se familiariser avec de nouvelles méthodes de travail. Elles disent aussi avoir gagné en indépendance, en autonomie, en confiance en soi ou en débrouillardise. Or, force est d'admettre que ces compétences transversales peuvent aussi bien être acquises lorsqu'on s'extrait du foyer parental. Ce sont donc bel et bien les compétences interculturelles qui se retrouvent massivement développées dès qu'on s'immerge dans un environnement socioculturel non familial. Que ce soit par rapport à l'ouverture d'esprit, à la tolérance ou à la capacité d'adaptation ou d'intégration évoquées, nous pouvons avancer que tous les sondés ont consolidé cette sensibilité et cette intelligence interculturelle qui conduisent à briser certains stéréotypes et à se positionner contre une vision ethnocentrique du monde.

### Un plus sur le C.V.? Pas pour tout le monde

La plupart des étudiants interrogés envisagent clairement de faire valoir ces diverses expériences lorsqu'ils chercheront un emploi. Ils en sont convaincus: le fait d'avoir résidé à l'étranger présente un avantage comparatif non négligeable qu'il convient de mettre en évidence dans son dossier de candidature et lors de l'entretien d'embauche. Leur discours et leurs projections ne sont cependant pas partagés par le groupe des diplômés. En effet, ces derniers estiment que leur expérience à l'étranger n'a constitué qu'un plus sur leur C.V. Pour ceux qui travaillent dans le milieu de la santé, il n'est pas nécessaire de faire valoir ce type d'atout concurrentiel en raison de la forte pénurie de main-d'œuvre qui règne dans ce secteur. D'autres pensent que l'expérience et les compétences acquises à l'étranger sont surtout utiles aux personnes qui désirent travailler dans une entreprise tournée vers l'international. Cette appréciation est corroborée par certains employeurs que nous avons interrogés. Les entreprises approchées dans le cadre de cette enquête peuvent être classées dans trois catégories. La première regroupe trois institutions sanitaires qui n'entretiennent pas de contacts directs avec des pays étrangers. Au contraire, elles sont très ancrées localement et favorisent la proximité. C'est notamment la raison pour laquelle la langue de travail est le français. L'interculturalité est donc surtout observable à travers les origines nationales variées des patients et des collaborateurs. Les compétences interculturelles – qui sont associées à l'ouverture d'esprit, à l'intégration, à l'échange, à la communication et au partage d'expériences – ne s'avèrent nullement indispensables et ne sont, de fait, pas considérées lors du recrutement. Les représentants de ces institutions encouragent néanmoins les étudiants à séjourner quelques semaines en Afrique (pour apprendre à composer avec le strict minimum) ou en Europe du Nord

(pour s'imprégner de méthodes plutôt avant-gardistes). En revanche, les autres compétences transversales sont jugées primordiales. Ainsi, les aptitudes sociales à l'écoute, à la communication et à la négociation, l'aisance relationnelle et organisationnelle (notamment la gestion du temps), l'esprit analytique (savoir faire preuve de réflexivité et reconnaître ses propres limites) ainsi que la capacité à résoudre des problèmes sont autant de prérequis qui seront pris en compte lors de l'évaluation du candidat ou de la candidate à l'emploi.

### Mobilité décisive à compétences et prétentions égales

La deuxième catégorie réunit deux PME qui n'ont que très peu de contacts avec l'étranger. Bien que l'une des deux ait quelques succursales en France, c'est surtout l'ancrage régional et la connaissance de la culture locale qui sont valorisés par ces deux firmes (ces dernières privilégient aussi le français comme langue de travail). À l'instar des institutions sanitaires, l'interculturalité se manifeste donc surtout à travers les origines nationales des collaborateurs. Les compétences interculturelles (définies en termes d'intercompréhension, de respect d'autrui, d'écoute et de sensibilité aux malentendus culturels) et l'expérience internationale (qui permet de rompre avec une certaine routine) sont fortement appréciées: à compétences et prétentions salariales égales, les candidats qui ont effectué un séjour à l'étranger seront avantagés. Néanmoins, ces éléments ne sont pas considérés comme fondamentaux; ce sont à nouveau les autres compétences transversales qui seront favorisées. En effet, les capacités à dialoguer, à négocier, à comprendre les besoins du client, à gérer un projet, à traiter et à analyser des informations ainsi qu'à résoudre des problèmes restent, en plus des compétences techniques, les aptitudes les plus recherchées.

### Choc culturel encouragé

La troisième catégorie rassemble des entreprises très orientées vers l'international. Contrairement aux précédentes, la langue de travail est l'anglais; il est également attendu des employés qu'ils maîtrisent d'autres langues. L'interculturalité est vécue non seulement à l'interne (en raison des origines nationales variées des collaborateurs), mais également à l'externe. En effet, les quatre institutions entretiennent des contacts très étroits avec l'étranger, que ce soit par le biais de leurs succursales, de leurs clients ou de leurs partenaires. Toutes reconnaissent que cette interculturalité représente une richesse, une ressource éminemment stratégique, voire un moyen pour séduire les investisseurs. À ce propos, la diversité, l'ouverture d'esprit et l'hétérogénéité sont les termes sur lesquels elles s'efforcent de construire leur image. Il n'est donc pas étonnant que les compétences interculturelles soient qualifiées d'indispensables et que ces firmes ne recrutent que des candidats qui ont vécu une expérience à l'étranger (stage dans une entreprise, séjour Erasmus, voyage, etc.). Synonymes d'ouverture d'esprit à l'égard des autres cultures et de faculté d'adaptation, ces compétences interculturelles doivent, aux dires des représentants interrogés, se forger dans la confrontation directe avec l'altérité. Ces derniers conseillent ainsi vivement à leurs futurs collaborateurs de vivre des «chocs culturels» en séjournant quelque temps dans des pays «exotiques». Enfin, comme c'était le cas dans les autres institutions, toutes les compétences transversales sont ici aussi considérées comme essentielles. En conclusion, nos résultats invitent à souligner l'importance d'effectuer un séjour à l'étranger dans le dessein d'acquérir et de développer des compétences interculturelles. Par contre, la valorisation de ces dernières par les employeurs et les recruteurs est tout à fait relative. De fait, s'il est fondamental d'encourager la mobilité internationale, force est d'admettre que les personnes qui ne peuvent pas se permettre de partir à l'étranger (pour diverses raisons) ne seront vraisemblablement pas pour autant pénalisées lors de leur entrée sur le marché du travail. En revanche, les compétences transversales sont particulièrement recherchées par les employeurs; c'est pourquoi il est essentiel que les institutions de formation contribuent à leur développement et que les ORP se donnent les moyens de pouvoir les évaluer.

## Commentaires

Ecrire un commentaire

Nom complet

E-mail



Entrer ici les chiffres ci-dessus

ENVOYER VOTRE COMMENTAIRE