



euro | guidance

L'ENTRETIEN CONSEIL EN MOBILITÉ



euro | guidance

L'ENTRETIEN CONSEIL EN MOBILITÉ





Cofinancé par le programme Erasmus +de l'Union européenne

Partenaires Euroguidance impliqués dans la réalisation de ce guide :

Allemagne

Autriche

Belgique

Croatie

France

Irlande

Italie

Lettonie

Luxembourg

Macédoine du Nord

Serbie

Slovénie

Espagne

Impression : Imprimerie Briqueteur Haubourdin
Photos Shutterstock -Décembre 2021



SOMMAIRE

Avant-propos	8
Introduction	9
Bref historique du réseau Euroguidance	10
Glossaire	11
Chiffres de la mobilité	13
Chapitre 1 : LES OBJECTIFS EUROPÉENS	17
1. Programmes et outils européens et internationaux d'appui à la mobilité.....	19
2. Réseaux de soutien à la mobilité.....	23
3. Mobilité et qualité	30
4. Mobilité et orientation.....	31
Chapitre 2 : CADRE THEORIQUE	36
Introduction	36
1. L'importance des déclencheurs	38
2. Préparation à la mobilité	39
3. Soutien au cours du séjour	43
4. Autres points de vue sur l'adaptation culturelle	47
5. Capacités d'adaptation : « Coping skills »	49
6. Soutien au cours du séjour	53
7. Suivi	54
Chapitre 3 : MODÉLISATION DU CONSEIL EN MOBILITÉ	58
1. Le processus de conseil en mobilité.....	58
2. Vers un modèle pour l'orientation avant, pendant et après un séjour à l'étranger	59



Chapitre 4 : UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ POUR UN CONSEIL EN

MOBILITÉ	69
1. Modèle : démarche qualité pour le conseil en mobilité.....	69
2. Définition de standards	72
3. Référence au modèle	74

Chapitre 5 : MOBILITÉ ET COMPÉTENCES POUR LES

PROFESSIONNELS DE L'ORIENTATION	84
1. Professionnels qui font du conseil en mobilité.....	84
2. Compétences professionnelles et aptitudes requises pour le professionnel du conseil en mobilité	84
3. Méthodologies de travail utilisées par ces professionnels.....	85
4. Étude sur les compétences en mobilité pour les praticiens de l'orientation.....	85
5. Soutien à la mobilité pour les professionnels de l'orientation	87
6. Exemples d'outils développés par les centres Euroguidance pour former des professionnels de l'orientation sur les questions de mobilité	88
7. Autres ressources liées aux compétences professionnelles et à la mobilité.....	92
Ressources sur l'orientation et la mobilité	93
L'inventaire de développement interculturel (<i>Intercultural Development Inventory – IDI</i>)	94
RÉFÉRENCES.....	96



Ce document bénéficie d'un financement de la Commission Européenne dans le cadre du réseau Euroguidance. Les opinions exprimées ne reflètent pas nécessairement la position de la Commission Européenne et n'engagent en rien sa responsabilité



« Le monde est un livre et ceux qui ne voyagent pas n'en lisent qu'une page »

Saint-Augustin

« Alice : Voudriez-vous me dire, s'il vous plaît, par où je dois m'en aller d'ici ?

Le chat du Cheshire : Cela dépend beaucoup de l'endroit où tu veux aller.

Alice : Peu importe l'endroit...

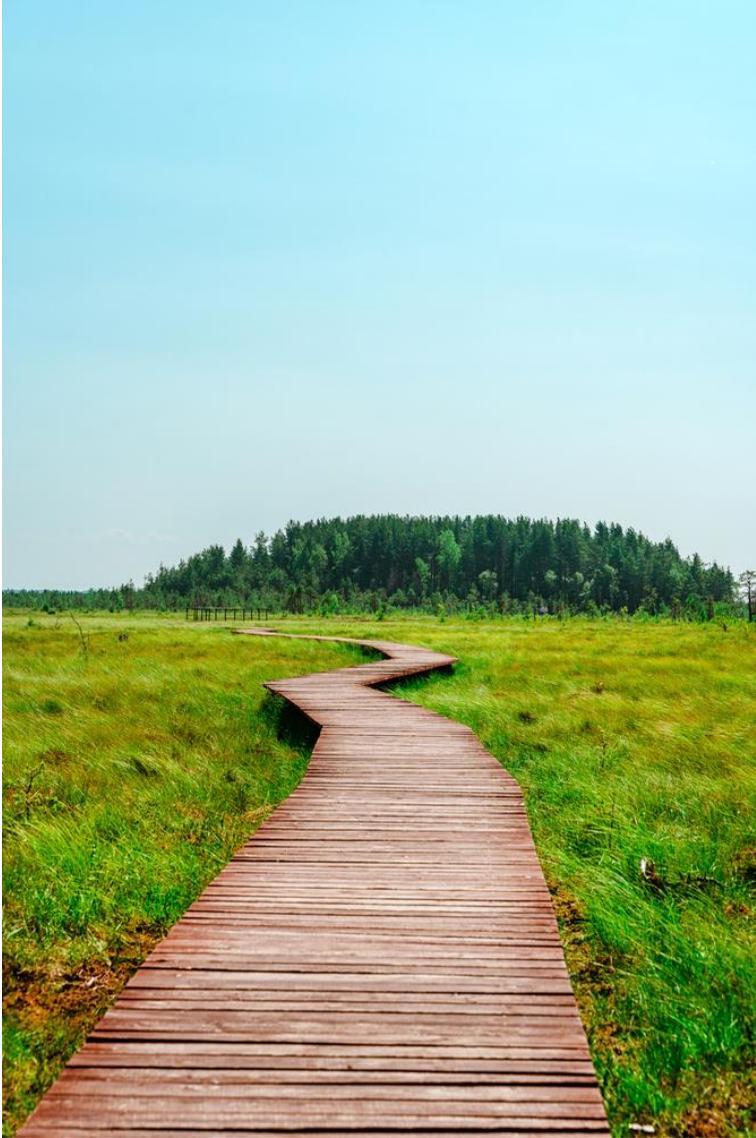
Le chat du Cheshire : En ce cas, peu importe la route que tu prendras.

Alice : ...Pourvu que j'arrive quelque part.

Le chat du Cheshire : Oh, tu ne manqueras pas d'arriver quelque part, si tu marches assez longtemps. »

Lewis Carroll





Avant-propos

Ce document est destiné aux professionnels de l'orientation qui font du conseil en mobilité. Il s'agit d'un outil pratique créé par des partenaires du réseau Euroguidance pour diffuser leur expérience auprès d'autres professionnels de l'orientation. Il leur permet de réfléchir, de spécifier une pratique et de l'ancrer dans une démarche de qualité. Le présent document est accompagné d'un catalogue d'outils utilisés par les professionnels dans divers pays de l'Union européenne dans un contexte d'orientation tout au long de la vie. Les partenaires de ce projet sont partis de réflexions sur leurs pratiques, ils ont défini une démarche méthodologique et ont tenté de la mettre en forme dans ce document.

Pour de plus amples informations, rendez-vous sur : www.euroguidance.eu/



Introduction

Au fil des années, le réseau Euroguidance a pu observer les professionnels de l'orientation élargir progressivement leur pratique du conseil en orientation pour y inclure le conseil en mobilité.

Ce glissement s'est fait sur le terrain, en réponse aux demandes des consultants. Il est apparu utile de formaliser ces pratiques, d'inventorier les outils utilisés afin de préciser clairement le processus du conseil en mobilité dans l'optique d'une démarche qualité. L'objectif principal de cette publication est de fournir un moyen de transférer les compétences de conseil en mobilité aux autres membres du réseau d'Euroguidance dans un souci de cohérence, de transparence et de lisibilité des pratiques. Pour la diffusion de bonnes pratiques, l'objectif est de transférer ces informations du réseau Euroguidance auprès de tous les praticiens de l'orientation confrontés ou intéressés par la dimension internationale et ceci dans l'intérêt d'être bien compris de leurs consultants.



Bref historique du réseau Euroguidance

Les origines du réseau remontent au programme PETRA de la Commission européenne. En 1992, alors qu'il en était à sa deuxième phase – PETRA II –, ce programme a été divisé en 3 « Actions ». Les Actions I et II concernaient la mobilité pour les jeunes en formation professionnelle initiale et pour ceux qui les forment. L'Action III concernait des mesures de soutien, parmi lesquelles la création d'un réseau de « Centres nationaux de ressources pour l'orientation professionnelle », plus tard appelé « Euroguidance ». À ses débuts, le réseau se composait de centres dans les 12 États membres de l'UE et était géré par la Direction Générale 22 de la Commission européenne. Sa mission était à l'origine axée sur la diffusion d'informations concernant les possibilités d'éducation et de formation dans toute l'UE avec un accent sur la mobilité. On a pu trouver différents modèles de gestion des centres à l'époque et ces traditions ont encore un certain impact à ce jour. Le réseau s'est développé et a évolué au fil des années parallèlement à l'Union européenne. Aujourd'hui, il compte plus de 42 centres dans 33 pays européens.

Aujourd'hui, Euroguidance est mentionné dans le guide du programme Erasmus + 2021-2027 comme un "réseau de connaissances et d'experts" partageant les objectifs communs suivants :

- la coopération et le soutien au niveau de l'UE pour renforcer les politiques, les systèmes et les pratiques en matière de l'orientation au sein de l'Union (le développement de la dimension européenne de l'orientation tout au long de la vie) ;
- le soutien pour le développement des compétences des praticiens de l'orientation ;
- la production d'informations de qualité sur l'orientation tout au long de la vie
- la promotion des opportunités européennes de mobilité d'apprentissage et de gestion de carrière (par le biais du portail Europass).



Glossaire

Mobilité d'apprentissage Passer une période de temps plus ou moins longue dans un pays étranger dans le but d'étudier, d'accomplir un stage, de perfectionner ses compétences linguistiques, de travailler, de pratiquer le volontariat, etc., avec l'intention de retourner dans son pays d'origine.

Conseil en mobilité Aide et soutien à des projets de mobilité envers des individus ou envers des collectifs qui déposent des demandes de subventions pour des programmes de mobilité européens ou autres. Cela inclut des activités d'information, de conception et de soutien aux projets dans le cadre de l'orientation tout au long de la vie. Cela peut être dans le cadre des études, de l'emploi, de la reconversion professionnelle, etc. Le conseil en mobilité doit se faire dans le cadre d'un principe de neutralité et de confidentialité dans l'intérêt du consultant. Il doit être crédible, efficace et utile, et tenir compte du feedback fourni par les parties prenantes. À cette fin, le professionnel de l'orientation doit utiliser des méthodologies concises et transparentes. Les activités que recouvre le conseil en mobilité sont diverses, variables selon le contexte et peuvent se retrouver dans les domaines suivants : l'entretien-conseil, la conception du projet, le soutien au projet, le conseil à distance, la promotion de la mobilité dans un projet personnel, la coordination de séances de sensibilisation, etc.

Mobilité individuelle La mobilité individuelle est définie par l'individu en ce qui concerne sa durée, son pays de destination, son financement, etc. C'est l'individu qui prend l'initiative et qui la met en œuvre.

Mobilité
institutionnelle

Organisée par l'établissement d'origine, par exemple des universités, ou plus spécifiquement par le service des relations internationales de l'établissement. Les frais de scolarité, le cas échéant, sont payés dans le pays d'origine et le temps passé à apprendre à l'étranger est validé dans le processus de formation du pays d'origine. La sélection se fait sur des critères linguistiques, universitaires et motivationnels. Cette mobilité est souvent soutenue financièrement par les institutions par le biais de subventions européennes ou autres.



Chiffres de la mobilité

De nombreuses statistiques sont publiées dans les rapports Erasmus sur le nombre de mobilités effectuées en fonction des différents publics cibles. Les liens ci-dessous renvoient à des analyses sur la mobilité et mettent en avant des données qui peuvent être utilisées pour introduire des sujets liés à des questions de mobilité.

- [Étude d'impact dans l'enseignement supérieur Erasmus+ \(2019\)](#)

Entre 2014 et 2018, deux millions d'étudiants et de membres du personnel de l'enseignement supérieur ont entrepris une période d'apprentissage, de formation ou d'enseignement à l'étranger avec le programme Erasmus+. L'objectif de l'étude était d'évaluer l'impact des mobilités Erasmus+ sur le personnel, les étudiants et les établissements d'enseignement supérieur. Elle s'est appuyée sur près de 77 000 réponses.

Un exemple de résultats est une mesure du développement d'attitudes et de traits de personnalité spécifiques à travers des expériences de mobilité appelées « variables memo© » (tableau 2, page 43)

Factor:	Combines Items describing:
Self-Confidence	confidence in one's own decisions and the ability to cope with stress and challenges
Goal Orientation	ability to set and achieve goals
Cultural Openness	willingness to expose oneself to new cultures and experience
Social Openness	extraversion, sociability and willingness to meet new people
memo© Total	all the factors above

The four factors are combined into one overall score called **memo© total**. Upon calculation, all results are standardised based on the E+ PRE results so that an average

On trouvera un aperçu de l'étude dans ce rapport succinct de trois pages :

[Études d'impact Erasmus+ : Fiche | Erasmus+](#)



Parmi les faits saillants :

- « 5 millions d'étudiants de l'enseignement supérieur depuis 1987 »
- « 400 000 étudiants, stagiaires et membres du personnel de l'enseignement supérieur partent à l'étranger chaque année »

- [Rapport annuel 2018 Erasmus+ \(publié en janvier 2020\)](#)

Le rapport comprend des informations sur le nombre de projets soumis et approuvés, le nombre de participants à la mobilité et les montants des subventions de projet entre 2014 et 2018.

Apprenants de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) et mobilité du personnel (figures 9 et 10)

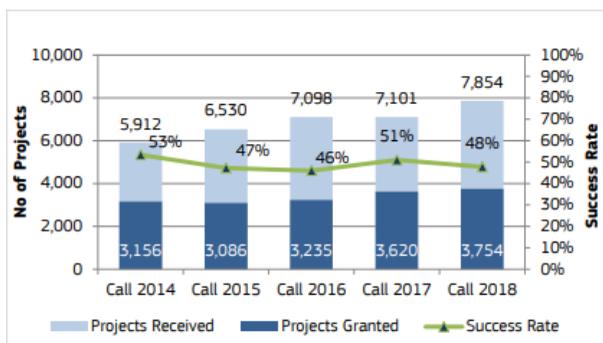


Figure 9 - KA102/KA116 VET projects trend 2014-2018

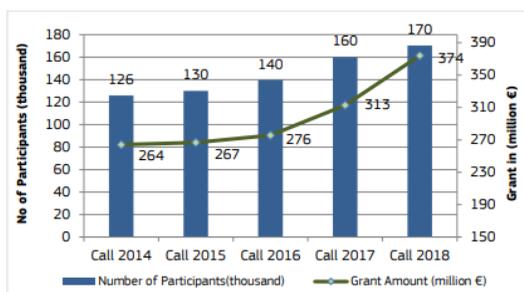


Figure 10 - KA102/KA116 VET: contracted grants and forecasted participants per call year

Mobilité des étudiants et du personnel de l'enseignement supérieur (figures 11 et 12)

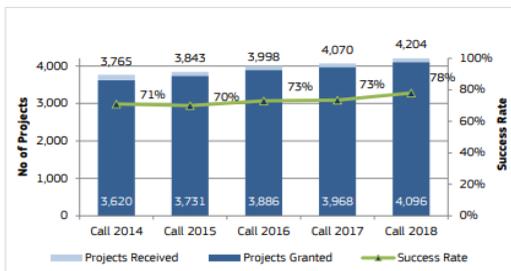


Figure 11 - KA103 Higher Education projects trend 2014-2017

NB: Success rate for Higher Education KA103 is calculated based on participants in contracted projects over participants in submitted projects

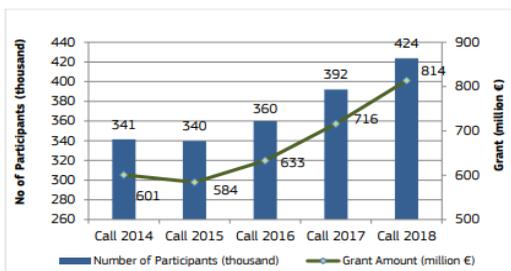
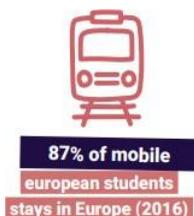


Figure 12 - KA103 Higher Education: contracted grants and forecasted participants per call year

- Erasmus + [Chiffres clés/statistiques](#) donne un aperçu des chiffres relatifs aux objectifs de mise en œuvre du programme Erasmus+.



- L'[ESN survey](#) est un projet de recherche européen du réseau d'étudiants Erasmus couvrant différents sujets concernant la mobilité et l'éducation.
- **Les statistiques de l'UNESCO sur les flux d'étudiants** comprennent des données sur la [mobilité des étudiants internationaux](#) et répondent à des questions telles que :
 « Où les élèves vont-ils étudier ? D'où viennent-ils ? Les données de l'Institut statistique de l'UNESCO sur la mobilité des étudiants internationaux cernent l'évolution de la demande pour l'enseignement supérieur, en particulier dans le monde en développement. »
- **Chiffres clés – Campus France (mars 2019)** présente une analyse de la mobilité des étudiants aux niveaux national, européen et mondial. On trouve également dans ce document une explication de la stratégie déployée par Campus France pour attirer les étudiants internationaux.



- **Rapport de l'OCDE [Regards sur l'éducation 2020](#)**

Regards sur l'éducation est la publication annuelle de l'OCDE sur l'état de l'éducation dans le monde. L'indicateur B6 montre les tendances mondiales en matière de mobilité des étudiants internationaux et met en évidence les principaux pays d'origine et de destinations des étudiants internationaux et étrangers. L'OCDE dispose également d'une [base de données statistiques](#) où l'on peut trouver des informations spécifiques à chaque pays.

Nouvelle stratégie en matière de compétences

La [Stratégie européenne en matière de compétences](#) poursuit un véritable changement de paradigme dans les compétences pour s'adapter aux nécessités des transitions écologiques et numériques et soutenir un redressement rapide de la crise de COVID-19.

Pacte vert pour l'Europe

Le [Pacte vert pour l'Europe](#) est la feuille de route pour rendre l'économie de l'UE durable. Cet objectif sera réalisé en transformant les défis climatiques et environnementaux en chances à saisir dans tous les domaines d'action et en garantissant une transition juste et inclusive pour tous.

CareersNET

[CareersNet](#) est le réseau d'experts indépendants de Cedefop en orientation professionnelle tout au long de la vie et en développement de carrière. Le réseau a été créé pour partager des connaissances et recueillir des informations fiables, permettant une analyse comparative des systèmes d'orientation nationaux à l'échelle européenne et facilitant le transfert et l'adaptation potentielle des différentes pratiques existantes.

Europass

[Europass](#) est une plateforme comprenant des outils et des services pour soutenir la transparence des compétences et des certifications dans toute l'Union européenne. Europass est disponible dans chaque langue officielle européenne et fournit un ensemble d'outils en ligne gratuits pour que les particuliers gèrent leur carrière et leur apprentissage tout au long de la vie. Cela comprend le CV Europass, un éditeur de lettres de motivation mais aussi des bases de données pour trouver un emploi ou une opportunité d'apprentissage en Europe.

European Skills, Competences, Qualifications and Occupations (ESCO)

La [classification multilingue ESCO](#) recense et catégorise les aptitudes, les compétences, les certifications et les professions pertinentes pour le marché du travail, l'enseignement et la formation au sein de l'UE. Elle présente systématiquement les liens entre les différents concepts.



Skills Panorama – Cedefop

Le [Skills Panorama](#) est un point d'accès central en ligne pour les données, l'information et l'intelligence sur les besoins identifiés des pays de l'UE en compétences que ce soit par profession ou par secteur d'activités. Il s'agit d'une initiative de la Commission européenne visant à améliorer la capacité de l'UE à évaluer et à anticiper les besoins en compétences, à aider les systèmes d'éducation et de formation à mieux répondre aux besoins du marché du travail, et à mieux répondre à l'offre et à la demande de compétences dans toute l'UE.



Mobility Scoreboard Eurydice

Le [Mobility Scoreboard](#) d'Eurydice suit la façon dont les pays mettent en œuvre la recommandation du Conseil sur la promotion de la mobilité d'apprentissage des jeunes, la collecte de données sur des aspects tels que l'information et l'orientation, la préparation aux langues étrangères, la portabilité des subventions et des prêts, le soutien aux apprenants défavorisés, la reconnaissance des acquis d'apprentissage et la reconnaissance des certifications.

1. Programmes et outils européens et internationaux d'appui à la mobilité

L'Europe dispose d'une variété d'outils qui soutiennent et encouragent la mobilité. Pour n'en citer que quelques-uns relatifs à l'orientation tout au long de la vie dans différents contextes.

➤ Stratégie et initiatives européennes

[Le programme Erasmus+](#) est le programme de l'UE en faveur de l'éducation, de la formation, de la jeunesse et du sport en Europe, offrant la possibilité à plus de 4 millions d'Européens d'étudier, de se former et d'acquérir une expérience à l'étranger. Il contribue à la stratégie Europe 2020 en faveur de la croissance, de l'emploi, de l'équité sociale et de l'inclusion, ainsi qu'aux objectifs du cadre stratégique de l'UE pour l'éducation et formation. Consulter la page



d'information Erasmus+ de la Commission européenne pour en savoir plus sur les objectifs, les résultats et les statistiques.



Le [Corps européen de solidarité](#) (CES) est dédié au secteur de la jeunesse. Il s'agit d'une initiative qui crée des opportunités de faire du volontariat ou de s'impliquer dans un travail au profit des personnes et communautés présentes en Europe.



Le [programme de mobilité ciblée \(PMC\) EURES](#) est une action qui favorise la mobilité professionnelle en soutenant les demandeurs d'emploi aussi bien hautement que faiblement qualifiés qui ont besoin d'un ensemble de services d'aide pour réussir dans leur entreprise. Il favorise les conditions permettant aux demandeurs d'emploi et aux travailleurs d'exercer leur droit à la libre circulation dans l'ensemble de l'UE, et contribue à remédier aux déséquilibres du marché du travail. Le PMC aide les ressortissants de l'UE, de l'Islande ou de la Norvège âgés d'au moins 18 ans qui ont besoin d'une assistance personnalisée à trouver un emploi, un stage ou un apprentissage dans un autre pays de l'UE, en Norvège ou en Islande, et aide les employeurs à trouver des travailleurs motivés et qualifiés. Le soutien proposé peut comprendre des allocations ciblées, le financement de cours de langue, la reconnaissance des qualifications, les frais de voyage et de séjour.



[European Apprentices Network](#) est un réseau européen d'apprentis établi depuis 2017 et destiné à les représenter lors des échanges sur l'enseignement et la formation professionnels (EFP). Il est constitué d'apprentis, de représentants d'associations étudiantes et de syndicats du secteur jeunesse.



[L'Academic Careers Observatory](#) (ACO) est une ressource en ligne pour les candidats au doctorat, les boursiers postdoctoraux et les chercheurs en début de carrière qui souhaitent explorer et débattre des carrières universitaires en sciences humaines et sociales. L'ACO fournit des informations sur les carrières académiques par pays, par discipline et par thème, ainsi que des liens vers des opportunités de recherche en Europe, des plateformes d'emploi et une liste de financements du niveau postdoctoral au niveau professoral.

➤ Programmes internationaux

L'AFS – [American Field Service](#) est une organisation internationale, volontaire, non gouvernementale et à but non lucratif qui offre des opportunités d'apprentissage interculturel pour aider les gens à développer les connaissances, les compétences et la compréhension nécessaires pour créer un monde plus juste et pacifique. Les programmes rassemblent des lycéens et des familles d'accueil dans 94 pays.

YFU – [Youth for Understanding](#) fait progresser la compréhension interculturelle, l'apprentissage tout au long de la vie, les compétences globales, le respect mutuel et la responsabilité sociale par le biais d'échanges éducatifs pour des générations de jeunes, des familles et des communautés, avec le soutien de bénévoles et de membres du personnel professionnel dévoués.

➤ Outils de transparence des diplômes et des certifications

Le [Cadre européen des certifications](#) (CEC) est un métacadre de huit niveaux fondé sur les acquis d'apprentissage (ce que les personnes savent, les compétences qu'elles ont et ce qu'elles peuvent faire), qui sert d'outil de transposition entre les différents cadres nationaux des certifications et les



qualifications. Les apprenants, les diplômés, les prestataires de formation et les employeurs peuvent utiliser ces niveaux pour comprendre et comparer les qualifications délivrées dans différents pays et par différents systèmes d'éducation et de formation. Ceci est important pour soutenir la mobilité transfrontalière des apprenants et des travailleurs ainsi que la formation tout au long de la vie dans toute l'Europe.

Le [portail Europass](#) comprend des outils et services pour assurer la transparence des compétences et des certifications dans toute l'Union européenne. Disponible dans les langues officielles de l'UE, il fournit un ensemble d'outils et services en ligne pour que les individus puissent gérer leur carrière et leur formation tout au long de la vie. Cela comprend le CV Europass, un éditeur de lettres de motivation ou des bases de données pour trouver un emploi ou une opportunité de formation en Europe.



Le [Système européen de crédit d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels](#) (ECVET) est un cadre technique pour le transfert, la reconnaissance et l'accumulation des acquis d'apprentissage de personnes qui effectuent un parcours conduisant à une certification. L'ECVET vise à soutenir la mobilité des citoyens européens, à faciliter l'apprentissage tout au long de la vie – réalisé dans des contextes formels, non formels et informels – et à assurer une plus grande transparence par rapport aux expériences d'apprentissage individuelles, ce qui rend plus attrayant le déplacement entre différents pays et différents environnements d'apprentissage : <https://www.ecvet-toolkit.eu/>.



2. Réseaux de soutien à la mobilité

Les réseaux énumérés ci-dessous fournissent des outils d'information et de facilitation de la mobilité (publications, portails, sites web, etc.) pour des publics spécifiques.

[EURES](#) (European Employment Services) est un réseau de coopération destiné à faciliter la libre circulation des travailleurs au sein de l'Espace économique européen (EEE) (les 27 pays membres de l'Union européenne + la Norvège, le Liechtenstein et l'Islande) et la Suisse. EURES est coordonné par la Commission européenne et est formé par les services publics de l'emploi ; les organisations syndicales et patronales participent également en tant que partenaires. EURES cible à la fois les demandeurs d'emploi désireux de se rendre dans un autre pays pour y travailler ou y étudier, et les employeurs qui souhaitent recruter à l'étranger. Dans chaque pays et région, EURES offre un réseau de conseillers capables de fournir des informations, une aide et une assistance aux demandeurs d'emploi et aux employeurs par le biais de contacts personnels. Les conseillers EURES sont des spécialistes formés pour assurer les trois services de base EURES que sont l'information, l'orientation et le placement, tant aux demandeurs d'emploi qu'aux employeurs intéressés par le marché européen du travail. Plus de 900 conseillers EURES sont répartis dans toute l'Europe. Leurs coordonnées et adresses se trouvent sous la section « [Recherche de conseillers EURES](#) » sur la page web d'EURES. EURES est un service gratuit pour les demandeurs d'emploi et les employeurs, assujéti aux conditions établies individuellement par les membres EURES.

[EUROGUIDANCE](#) est un réseau européen de centres nationaux de ressources et d'information pour l'orientation dans 33 pays européens.

Tous les centres Euroguidance partagent trois objectifs communs :

1. Soutenir le développement de la dimension européenne de l'orientation tout au long de la vie ;
2. Soutenir le développement des compétences des praticiens de l'orientation et les sensibiliser à la valeur de la mobilité internationale ;
3. Fournir des informations et communiquer sur la dimension européenne de l'orientation.

Ces objectifs sont réalisés au sein de trois groupes de travail principaux, tandis qu'un groupe de pilotage s'efforce d'assurer le développement durable du



réseau, l'engagement actif des membres du réseau et la communication proactive avec la communauté internationale de l'orientation.

Le principal groupe cible d'Euroguidance est composé de professionnels de l'orientation dans le domaine de l'éducation et de l'emploi qui informent et conseillent leur public à la recherche d'opportunités d'études ou de formations à l'étranger. Parmi les autres groupes cibles du réseau figurent principalement les décideurs politiques et, comme groupe cible secondaire, les étudiants, les élèves, les professionnels de l'éducation et les adultes.

Si certaines tâches concrètes varient selon les pays, les activités communes sont les suivantes :

Promouvoir la dimension européenne dans les domaines de l'orientation en

- En soutenant le réseautage national et international des praticiens de l'orientation par l'organisation de séminaires, de formations et de visites d'études sur différents thèmes.;
- En encourageant la coopération entre différentes parties prenantes en matière d'orientation et d'éducation ;
- En soutenant le développement de la dimension européenne dans les systèmes nationaux d'orientation en coopération avec d'autres décideurs européens afin de renforcer le rôle de l'orientation dans l'éducation et la formation.

Fournir des informations de qualité sur l'orientation tout au long de la vie et la mobilité à des fins d'apprentissage. Pour ce faire, Euroguidance collecte, diffuse et échange des informations sur :

- des opportunités de mobilité internationale ;
- des systèmes d'éducation, de formation et d'orientation dans les États membres de l'UE et de l'EEE et les pays candidats ;
- des initiatives et programmes européens dans les domaines de l'éducation, de la formation et de la mobilité ;
- des résultats de projet, des méthodes de travail innovantes et des bonnes pratiques dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie.





[EURAXESS](#) – Researchers in Motion est une initiative paneuropéenne unique qui offre des services d'information et de soutien aux chercheurs professionnels. Appuyé par l'Union européenne, les États membres et les pays associés, il soutient la mobilité des chercheurs et le développement de carrière, tout en renforçant la collaboration scientifique entre l'Europe et le monde.

Les chercheurs qui souhaitent progresser dans leur carrière et se développer personnellement en s'installant dans d'autres pays peuvent profiter du guichet unique Researchers in Motion. En plus de la diffusion d'informations sur la formation et les postes disponibles, cette passerelle électronique est le point d'entrée d'informations pratiques sur la vie, le travail et les loisirs dans les pays européens concernés.

EURAXESS est également la porte d'entrée vers Science4Refugees, une initiative de la Commission qui aide les chercheurs réfugiés à trouver des emplois convenables dans le difficile secteur de la recherche aujourd'hui. Dans le cadre de l'initiative, le Science4Refugees Research Buddies aide les scientifiques réfugiés à trouver des chercheurs européens pour aborder des problèmes, trouver des solutions et étudier ensemble, en faisant correspondre leur domaine de recherche, leurs études scientifiques et leurs intérêts.



[EURYDICE](#) est l'un des réseaux stratégiques mis en place par la Commission européenne et les États membres pour soutenir la coopération européenne dans le champ de l'éducation depuis 1980. Depuis 2014, Eurydice fait partie d'Erasmus+, le programme européen pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport.

Eurydice est un réseau de 40 unités nationales basées dans les 37 pays du programme Erasmus+ (27 États membres, Albanie, Bosnie-Herzégovine, République de Macédoine du Nord, Islande, Liechtenstein, Monténégro, Norvège, Serbie, Suisse et Turquie) et une unité de coordination basée à l'Agence exécutive « Éducation, audiovisuel et culture » à Bruxelles. La mission du réseau Eurydice est de fournir à toute personne responsable des systèmes d'enseignement et des politiques éducatives en Europe des analyses et de l'information au niveau européen afin de l'aider dans sa prise de décisions.

Le réseau Eurydice se concentre principalement sur la manière dont l'éducation en Europe est structurée et organisée à tous les niveaux : éducation et soins de la petite enfance, enseignement primaire et secondaire, enseignement supérieur et apprentissage des adultes.

Il fournit de nombreuses informations, notamment:

- des descriptions détaillées et des aperçus des systèmes éducatifs nationaux ;
- des études thématiques comparatives sur des sujets particuliers, des indicateurs et des statistiques ;
- un ensemble de faits et chiffres relatifs à l'éducation, comme les structures éducatives nationales, les calendriers scolaires, des comparaisons des salaires et des comparaisons du temps d'enseignement requis par pays et les niveaux d'éducation.

Tous les rapports sont disponibles gratuitement en ligne.

Eurydice coopère étroitement avec plusieurs organisations européennes et internationales qui produisent des rapports conjoints avec Eurostat (Office statistique des Communautés européennes) et le Cedefop (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) suite à l'association de plus en plus étroite entre l'éducation et la formation.



ENIC-NARIC : pour mettre en œuvre la Convention de reconnaissance de Lisbonne et, de manière générale, pour développer des politiques et pratiques pour la reconnaissance des qualifications, le Conseil de l'Europe et l'UNESCO ont mis en place le **réseau ENIC** (*European Network of National Information Centres on academic recognition and mobility* – réseau européen des centres nationaux d'information sur la reconnaissance et la mobilité universitaires). Le Conseil de l'Europe et l'UNESCO/CEPES assurent ensemble le secrétariat du réseau ENIC. Le réseau ENIC travaille en étroite collaboration avec le réseau NARIC de l'Union européenne.

Ce réseau se compose des centres nationaux d'information des États signataires de la Convention culturelle européenne ou de la Région Europe de l'UNESCO. Un centre ENIC est un organe créé par les autorités nationales. Si la taille et les compétences spécifiques des différents centres ENIC peuvent varier, ils fournissent généralement des informations sur :

- la reconnaissance des diplômes et qualifications étrangers ;
- les systèmes éducatifs des pays étrangers et du pays dans lequel le centre ENIC est situé ;
- les possibilités d'étudier à l'étranger, avec une information sur les prêts et bourses disponibles, ainsi qu'un conseil sur des questions pratiques liées à la mobilité et aux équivalences.

Le réseau NARIC (National Academic Recognition Information Centres) a une mission similaire au réseau ENIC, mais dans le contexte de l'Union européenne. Créé en 1984 à l'initiative de la Commission européenne, le réseau NARIC a pour objectif d'améliorer la reconnaissance académique des diplômes obtenus et des périodes d'études effectuées dans les États membres de l'UE, les pays de l'Espace économique européen (EEE) et les pays associés. Il s'inscrit dans le cadre du programme Erasmus+, qui encourage la mobilité des étudiants et du personnel entre les établissements d'enseignement supérieur de ces pays.

Tous les États participants ont mis en place des centres nationaux qui ont pour mission de contribuer à promouvoir la mobilité des étudiants, enseignants et chercheurs en leur apportant un conseil et une information fiables concernant la reconnaissance académique des diplômes obtenus et des périodes d'études effectuées dans d'autres États. Les principaux utilisateurs de ce service sont les établissements d'enseignement supérieur, les étudiants et leurs conseillers, parents, enseignants et employeurs potentiels.



Les centres NARIC ont été conçus par les ministères de l'Éducation des pays respectifs, mais le statut et la portée du travail de chacun d'entre eux peuvent varier. Dans la plupart des États, les établissements d'enseignement supérieur sont autonomes, prennent leurs propres décisions en ce qui concerne l'admission d'étudiants étrangers et la dispense de certaines parties des programmes d'études qui peuvent être accordées aux étudiants en fonction des programmes qu'ils ont déjà suivis à l'étranger. De ce fait, la plupart des centres NARIC ne prennent pas de décisions, mais proposent sur demande une information et un conseil sur les systèmes éducatifs et qualifications étrangers.

[EURODESK](#) est une association internationale à but non lucratif créée en 1990. En tant qu'organisation de soutien à Erasmus+, Eurodesk fournit des informations complètes et accessibles sur la mobilité à des fins d'apprentissage aux jeunes et à ceux qui travaillent avec eux. Avec un réseau de 38 coordinateurs nationaux connectés à plus de 1600 points d'information jeunesse dans 36 pays européens, Eurodesk sensibilise aux opportunités de mobilité d'apprentissage et encourage les jeunes à devenir des citoyens actifs.

Eurodesk est la principale source d'information des jeunes sur les politiques européennes et les opportunités de mobilité. Il répond aux demandes de renseignements et fournit des conseils aux jeunes en mobilité de toute l'Europe. Eurodesk met à jour et gère le contenu du portail européen de la jeunesse, il répond également aux demandes d'informations provenant du portail. Eurodesk a réalisé une [enquête en 2019 sur la mobilité internationale à des fins d'apprentissage et le rôle de l'information des jeunes](#).

Eurodesk fédère plus de 1600 services locaux d'information Jeunesse, appelés « démultiplicateurs et ambassadeurs », qui sont des structures régionales ou locales travaillant avec les jeunes, leur fournissant des informations et les conseillant sur les possibilités de mobilité. Les démultiplicateurs peuvent être des centres Jeunesse, des associations, des municipalités, etc., mais malgré leur diversité, le cœur de leur mission en tant que démultiplicateurs Eurodesk est le même.

Les ambassadeurs peuvent être des personnes ou des organisations qui promeuvent Erasmus+ ou des opportunités de mobilité sans accords avec Eurodesk, mais qui utilisent et diffusent des informations fournies par Eurodesk.



Afin d'assurer la qualité des services dans les 36 pays, Eurodesk offre à ses membres une formation et un soutien de qualité, ainsi qu'un accès à des services et à des outils d'information pour les jeunes.



3. Mobilité et qualité

La [Charte européenne de qualité pour la mobilité](#) est axée sur les aspects qualitatifs de la mobilité et est un document de référence des séjours à l'étranger.

La Charte s'adresse aux organisations responsables des séjours à l'étranger et fournit aux participants, jeunes ou adultes, des orientations concernant les modalités de la mobilité à des fins d'apprentissage et à d'autres fins afin de favoriser leur développement personnel et professionnel. La Charte se compose de dix principes dont la mise en œuvre repose sur une base volontaire et flexible et peut être adaptée selon la nature et les caractéristiques propres à chaque séjour.

Ces principes sont :

- l'orientation et l'information ;
- un plan de formation ;
- la personnalisation ;
- la préparation générale ;
- les aspects linguistiques ;
- l'appui logistique ;
- le tutorat ;
- la reconnaissance ;
- la réintégration et l'évaluation ;
- les engagements et les responsabilités.

Le manuel [Handbook on Quality in Learning Mobility \(2019\)](#) a été produit par le Partenariat Jeunesse UE-Conseil de l'Europe dans le cadre de la plateforme européenne pour la mobilité à des fins d'apprentissage (EPLM). Il vise à apporter des réponses immédiates et utiles à des questions sur la façon d'organiser des projets de mobilité d'apprentissage avec les jeunes et pour les jeunes. Le manuel fournit un cadre de qualité pour la mobilité à des fins d'apprentissage. Il est composé d'un ensemble de 22 principes de mobilité qui servent d'outil de réflexion pour façonner le débat général sur la qualité de la mobilité et de 2 119 indicateurs de qualité qui servent de check-list ciblée pour les praticiens afin d'assurer les acquis d'apprentissage du projet.



4. Mobilité et orientation

Cette section présente des résolutions, des recommandations et des ressources concernant la mobilité et les orientations du Conseil de l'Union européenne, de la Commission européenne ainsi que du Centre européen pour le développement de l'enseignement et de la formation professionnels CEDEFOP.

➤ Résolutions

Le Conseil de l'Union européenne a adopté deux résolutions en 2004 et 2008 pour renforcer les politiques et les pratiques en matière d'orientation tout au long de la vie dans les pays européens. Ces résolutions se réfèrent également à l'orientation au service de la mobilité :

- La résolution du Conseil de l'Union européenne sur [« Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie » \(2008\)](#) considère que « l'élargissement de l'Union européenne accroît les possibilités de mobilité dans l'éducation et la formation ainsi que sur le marché de l'emploi, créant ainsi la nécessité de préparer ses citoyens à développer leur parcours d'apprentissage et leur parcours professionnel dans un cadre géographique élargi. » Elle rappelle également que « la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen de certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie met en place un cadre de référence commun appelé à servir d'outil de transposition pour les différents systèmes et niveaux de certification. Il doit faciliter la mobilité des actifs et intégrer l'orientation dans les politiques et les pratiques de l'éducation et de l'emploi des États membres. »
- La résolution du Conseil de l'Union européenne [relative au renforcement des politiques, des systèmes et des pratiques dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie en Europe \(2004\)](#) établit plusieurs liens entre des politiques de mobilité et des orientations réussies, notamment : « L'orientation tout au long de la vie contribue à la réalisation des objectifs que l'Union européenne s'est fixés en



matière de développement économique, d'efficacité du marché du travail et de mobilité professionnelle et géographique en améliorant l'efficacité de l'investissement dans l'éducation et la formation professionnelle, dans l'éducation et la formation tout au long de la vie et dans le développement du capital humain et de la main-d'œuvre ; ... Que l'orientation joue un rôle important dans la promotion de l'intégration sociale et économique des citoyens en favorisant l'accès de tous aux possibilités d'éducation, de formation et d'emploi, en accroissant les taux de réussite à tous les niveaux de l'éducation et de la formation, y compris dans l'enseignement postsecondaire et supérieur et dans la formation des adultes, et en favorisant la mobilité professionnelle et géographique des apprenants et des travailleurs en Europe »

➤ **Recommandation**

Une recommandation faisant référence à la mobilité a été introduite dans le communiqué sur les conclusions de la Conférence de la présidence estonienne de l'UE sur les politiques et les pratiques d'orientation tout au long de la vie (2017) : dans ce [communiqué](#), sous le thème 3 intitulé « aider les individus à mieux appréhender les marchés du travail et aider les entreprises à trouver des personnes ayant les bonnes compétences », la recommandation pour l'UE est d'« encourager l'utilisation d'une stratégie de portefeuille avec une approche standardisée pour soutenir la mobilité géographique, sociale, de formation et de travail des citoyens ».

➤ **Ressources**

La Commission européenne

La Commission européenne a publié en avril 2020 une [étude sur les politiques et pratiques d'orientation tout au long de la vie dans l'UE](#) axée sur les tendances, les défis et les opportunités. L'orientation tout au long de la vie vise à apporter du soutien au développement professionnel à des personnes de tous âges, à toutes les étapes de leur carrière. Cela inclut des informations sur la carrière, des conseils, un accompagnement, de l'évaluation des compétences et du tutorat.



- L'ESCO est la classification multilingue des aptitudes/compétences, certifications et professions européennes. Le [cadre stratégique de l'ESCO](#) (2016) indique que la mobilité de la main-d'œuvre intra-UE peut aider à remédier aux déséquilibres des compétences : « La Commission croit aux opportunités économiques créées par la mobilité de la main-d'œuvre. Elle promeut la mobilité dans toute l'Union européenne, en particulier dans des domaines avec des postes vacants et des inadéquations de compétences persistantes. Dans le même temps, des changements rapides dans la création d'emplois et la destruction d'emplois exigent des marchés du travail flexibles et réactifs ainsi qu'un perfectionnement et une requalification continus de la main-d'œuvre ».
- Le Réseau européen de services publics de l'emploi (réseau de PES) inclut « un travail durable, un meilleur fonctionnement et une meilleure intégration des marchés du travail et une meilleure adéquation entre les compétences des demandeurs d'emploi et les employeurs » parmi ses objectifs. Le [Practitioner's toolkit for PES building career guidance and lifelong learning](#) (2018) signale que :

« Le Parlement européen et le Conseil invitent le réseau de PES à soutenir des initiatives visant à améliorer l'adéquation des compétences, à assurer un travail décent et durable, à renforcer la mobilité professionnelle volontaire et à faciliter la transition de l'éducation ou de la formation à l'emploi. »

« Le PES (Service public de l'emploi) peut également promouvoir l'accès des individus à des informations sur le marché du travail, sous forme expérientielle ou non. Le PES doit également prévoir l'évolution des connaissances et des compétences des professionnels de l'orientation dans l'accompagnement professionnel tout au long de la vie. Cela inclut la promotion de la sensibilisation aux outils de mobilité de l'UE pour les apprenants et les travailleurs, et des ressources éducatives libres pour le développement professionnel. »

Le CEDEFOP

Le Centre européen pour le développement de l'enseignement et de la formation professionnels (Cedefop) a créé [Careersnet](#), un réseau d'experts pour l'orientation tout au long de la vie et le développement de carrière qui vise à recueillir des informations comparables et fiables à l'échelle européenne dans



le domaine de l'orientation tout au long de la vie et du développement de carrière. Le Cedefop produit également des publications fondées sur la recherche dans le cadre de divers projets.

- Le manuel [Handbook of ICT practices for guidance and career development](#) (2018) présente Europass comme un outil visant à « accroître la mobilité des personnes en Europe à des fins d'éducation et d'emploi ». Le rôle de l'EURES est mis en évidence dans la promotion de la mobilité de la main-d'œuvre : « La mobilité limitée de la main-d'œuvre intra-UE et la nécessité de renforcer l'intégration des services publics de l'emploi des États membres pour atteindre ces objectifs ont fait d'EURES une réponse. »
- Le [Toolkit sur les Informations sur le marché du travail \(IMT\)](#) se concentre sur le rôle des informations sur le marché du travail en matière d'orientation tout au long de la vie et leur intégration dans ce domaine grâce aux outils informatiques. Il vise à contribuer à l'amélioration de la qualité de l'orientation tout au long de la vie. Les informations sur le marché du travail de bonne qualité doivent « inclure des informations locales ou régionales afin de montrer les possibilités dans la région de résidence, mais aussi des informations sur d'autres régions (afin d'encourager la mobilité). »
- [Labour market information and guidance](#) (2016) stipule que « le rôle de l'orientation est particulièrement important dans le cadre européen de l'éducation et de la formation (ET 2020), car il affecte directement ses principaux objectifs, en particulier en permettant l'apprentissage tout au long de la vie et la mobilité des citoyens et dans le développement des compétences entrepreneuriales à tous les niveaux d'éducation et de formation ».
- Le [manuel « De la politique à la pratique. Une évolution systémique vers l'orientation tout au long de la vie en Europe »](#) (2008) décrit la nature de l'orientation comme un service « essentiel, une responsabilité clé que les pouvoirs publics doivent assumer en partenariat avec d'autres acteurs, qui fait une plus large place à la multidisciplinarité et qui favorise la mobilité transnationale des étudiants et des travailleurs à travers l'Europe. »
- Le [manuel « Améliorer les politiques et les systèmes d'orientation tout au long de la vie »](#) (2005) signale que : « L'Europe est le champ de référence pour l'organisation de services d'orientation tout au long de la vie à



l'intérieur de l'Union européenne. Les États membres coopèrent entre eux, avec la Communauté européenne et avec d'autres parties prenantes pour planifier, élaborer et mettre en œuvre l'action en collaboration en matière d'orientation tout au long de la vie, dans le contexte des politiques et des programmes de la Communauté pour l'éducation, la formation et l'emploi. » Cette coopération peut également inclure, entre autres la création et la diffusion d'un matériel de base pour l'orientation et notamment de programmes d'études et de référentiels d'emploi, afin de faciliter la mobilité professionnelle et géographique.

- [Politiques d'orientation dans la société de la connaissance. Tendances, défis et réponses en Europe](#) (2004) souligne que : « Dès lors, les décideurs politiques recourent de plus en plus à l'orientation pour remédier aux pénuries de compétences, pour assurer un meilleur équilibre entre offre et demande de main-d'œuvre, pour réduire les effets de la déstabilisation du marché du travail, pour résorber le chômage et pour accroître la mobilité des travailleurs. Troisièmement, l'orientation peut aider les pouvoirs publics à atteindre les objectifs d'équité et d'intégration sociales en mobilisant des ressources pour remettre les groupes marginalisés et à risque sur la voie de l'éducation, de la formation et du travail. »



Chapitre 2 : CADRE THEORIQUE

Une analyse de la mobilité et ses conséquences pour l'orientation avant, pendant et après un séjour à l'étranger

Introduction

La mobilité et les échanges interculturels entre les jeunes ne sont pas des thèmes nouveaux. Déjà après la Seconde Guerre mondiale, l'échange entre les jeunes en Europe a été encouragé pour rapprocher les pays et promouvoir une meilleure compréhension mutuelle internationale. Les premières initiatives sont venues du secteur du travail des jeunes, suivies par le travail bénévole non seulement en Europe, mais aussi dans le reste du monde. Les écoles, les universités, les villes, les ONG, le mouvement pour la paix, etc. ont suivi, avec des initiatives pour la mobilité.

Toutefois, une expérience de mobilité peut rencontrer des obstacles. Les conclusions de l'étude réalisée par Bettina Hansel (2005) indiquent que les personnes interrogées ont défini leur expérience de mobilité comme suit :

21 %	N'ont pas rencontré de problème pendant leur séjour
20 %	Ont eu du mal à s'adapter aux traditions et à la vie quotidienne à l'étranger
17 %	Ont fait état d'un problème (interculturel) lié à leur autonomie
17 %	Ont eu des difficultés avec le style de communication
15 %	Ont eu des problèmes à la suite d'une discussion sur des questions sociales ou politiques
13 %	Ont trouvé la nouvelle culture froide et non communicative
13 %	Ont fait état de problèmes avec certaines relations sociales (famille d'accueil, etc.)
11 %	Ont vécu une situation troublante qui est difficile à comprendre ou à accepter
6 %	Ont fait état de problèmes d'incompréhension dus à la langue

Quelles leçons pouvons-nous tirer de ces problèmes ? Comment améliorer la mobilité des jeunes ? Et, en tant que conseillers d'orientation, comment pouvons-nous contribuer à des améliorations ?



Pour répondre à ces questions, nous nous devons de mieux comprendre le processus d'orientation associé à la mobilité. Quels sont les facteurs qui font de l'expérience de la mobilité un succès pour toutes les personnes impliquées ? Tout en nous appuyant sur la littérature, les études réalisées et notre expérience de conseillers d'orientation sur la mobilité au sein du réseau Euroguidance, nous exploiterons des concepts théoriques qui peuvent nous aider à mieux comprendre ce qui se passe dans l'esprit des jeunes qui partent pour un séjour à l'étranger.

➤ **Théories sur la carrière et l'éducation dans le contexte de la mobilité Erasmus**

En analysant les aspects de carrière de la mobilité Erasmus, on peut voir l'expression de la théorie des possibilités de Blau et Roberts (Blau, 1960 ; Roberts, 1993, Roberts, 2000 de Mikelsone, et al, 2008) : ces jeunes qui viennent de familles privilégiées sur le plan socioéconomique et avec une expérience universitaire sont plus souvent représentés parmi les étudiants en mobilité Erasmus (Union européenne, 2014). Cependant, comme le reconnaît Puukari, le lien entre la mobilité et la carrière a été peu étudié : la plupart des étudiants reçoivent du soutien pour s'adapter aux problèmes de culture, d'environnement académique et d'organisation des études, mais pas pour inclure la mobilité dans un plan de carrière conscient (Puukari, 2012).

La théorie de Fukuyama sur le choix rationnel de la profession peut être utilisée dans le développement de mesures d'orientation professionnelle pour promouvoir la mobilité Erasmus auprès des étudiants (Fukayama, 1989, de [Olehnoviča, 2007]). Cette théorie met l'accent sur la capacité d'une personne à choisir une profession qui répond aux besoins et aux intérêts, aux objectifs et aux besoins physiques de l'individu. Selon Fukuyama, les individus font des choix (rationnels) délibérés basés sur l'auto-évaluation, la connaissance de la profession et la pratique professionnelle. Des études sur les choix en matière de mobilité des étudiants démontrent qu'aujourd'hui, sans conseil en orientation professionnelle, les choix des étudiants sont fondés sur des facteurs plus émotionnels (Doyle, et al, 2010) (Bartram, 2013). Sans conseil en orientation, les aspects caractérisant le choix délibéré d'une profession (traits humains individuels, connaissance des caractéristiques de la profession choisie, évaluation des caractéristiques personnelles en adéquation avec les exigences de la profession, expérience pratique de différentes professions) décrits par



Fukuyama sont souvent ignorés dans le processus de planification de la mobilité. Cela impliquerait que l'opportunité de mobilité n'est pas choisie selon les traits de l'individu et n'est pas nécessairement liée aux exigences de la profession étudiée.

1. L'importance des déclencheurs

Que la mobilité sous toutes ses formes puisse avoir un impact positif sur le développement personnel des jeunes est un fait largement accepté. Le Service international des échanges des jeunes et des visiteurs de la République fédérale d'Allemagne (2005) et le centre AFS de New York pour l'étude de programmes interculturels (1993) ont étudié les effets sur le long terme des projets interculturels pour les jeunes. Il en ressort clairement qu'un échange de courte durée de moins de 4 semaines a (déjà) un impact positif sur le développement personnel des jeunes.

Le fait que l'expérience à l'étranger soit perçue comme positive ou négative dépend dans une large mesure de ce qu'on appelle des « déclencheurs ». Les déclencheurs sont des situations spécifiques, positives ou négatives qui s'opposent aux attentes des participants au cours de la mobilité et qui resteront gravées dans leur mémoire des années après l'échange. Dans la plupart des cas, les déclencheurs sont liés aux différences culturelles constatées au cours de l'échange (nourriture, etc.), aux contacts avec les « personnes significatives » (autres participants, responsable local du programme, etc.), à la dynamique de groupe (conflits, sentiment de solidarité, etc.) et à l'hospitalité (famille d'accueil, etc.). Les déclencheurs positifs auront un effet positif sur le développement personnel du jeune ; les déclencheurs négatifs auront l'effet inverse.

D'après ces mêmes études, les participants doivent être préparés à toute la gamme des déclencheurs à laquelle ils seront exposés. Le soutien apporté à l'étranger doit avoir pour objectif de créer des situations associées à des déclencheurs positifs et d'apprendre à faire face aux déclencheurs négatifs. Après la mobilité, le suivi doit être centré sur l'interprétation et sur l'explication des déclencheurs.

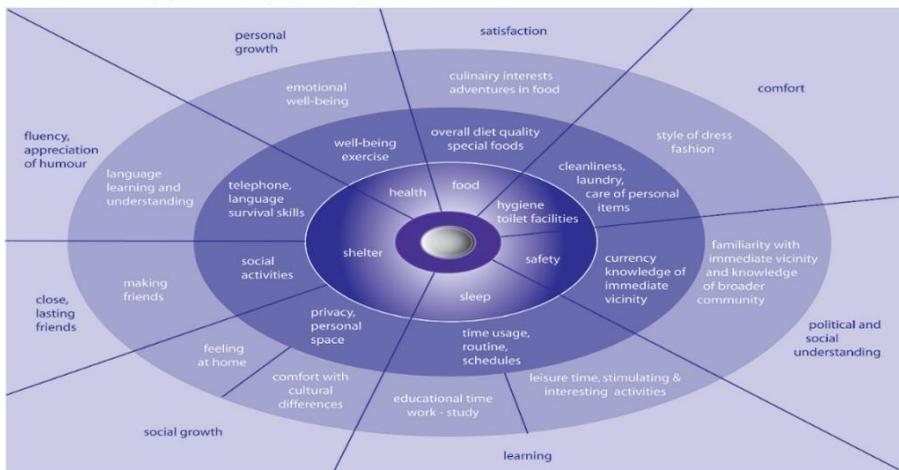
Ceci montre aussi clairement que l'orientation ne se limite pas à une bonne préparation, mais que le soutien pendant la mobilité et le suivi sont tout aussi importants.



2. Préparation à la mobilité

Une étude menée par le JINT (2006) démontre que les jeunes ont d'abord besoin de toutes les informations pratiques et d'une formation interculturelle. Il n'y a rien de surprenant à cela si l'on s'appuie sur l'« approche par cercles concentriques » de Beulah Rohrlich (1993). Nous savons grâce aux études qui ont été réalisées que les besoins de base - informations pratiques sur le voyage, la nourriture, la santé, l'hébergement, le sommeil, la sécurité et les installations sanitaires (le cercle du milieu) doivent être satisfaits en premier. Une fois ces besoins satisfaits, la réalisation des besoins figurant sur les cercles excentrés améliore la satisfaction de l'expérience de mobilité en informations pratiques sur le voyage, la nourriture, la santé, l'hébergement, le sommeil, la sécurité et les installations sanitaires (le cercle du milieu) qui doivent être satisfaits en premier. Une fois ces besoins satisfaits, il conviendrait de passer au prochain cercle de besoins.

Concentric-circles Approach to Helping New Sojourners



The needs of the inner circle are those that are most immediate to the student sojourner and must be met first. Once these needs are met, the next ring of needs should be addressed.

Adapted from Cornelius Grove, *Orientation Handbook for Youth Exchange Programs* (Yarmouth, ME: Intercultural Press, 1989, p. 124)

Le « modèle de développement de la sensibilité interculturelle » (MDSI) de Milton Bennett (1993) est un autre concept utile et intéressant qui peut aider les conseillers à mieux préparer les jeunes à la mobilité.

Le modèle de développement de la sensibilité interculturelle (MDSI) :



- Explique ce que les personnes ou groupes de personnes ont tendance à penser et à ressentir concernant la différence culturelle ;
- Est à la base d'un coaching et d'un développement efficaces pour travailler avec des personnes venant d'autres horizons culturels.

Le MDSI a été créé par Dr Milton Bennett à partir de plusieurs années d'observation directe et de recherches. Il forme un cadre qui permet de comprendre comment les personnes vivent la différence culturelle. Six stades décrivent, sous l'angle de la différence interculturelle, comment un individu perçoit les événements qui se produisent autour de lui, ce qu'il en pense et comment il les interprète.

Étant donné que le MDSI montre ce qu'un individu perçoit et ce qu'il pense, il suggère également ce qu'il ne perçoit pas. Le MDSI met par conséquent en lumière comment les schémas culturels d'un individu guident et limitent son expérience de la différence culturelle.

Le MDSI est important car il permet d'expliquer les relations interpersonnelles au travail. Les relations sociales au travail induisent de la communication entre individus et entre groupes. La théorie MDSI montre que la sensibilité et le repérage des différences culturelles constituent autant un obstacle qu'un atout potentiel au développement de bonnes relations et d'une communication efficace.

Les six stades du MDSI illustrés ci-dessous correspondent à des états différents dans la capacité à interpréter la différence culturelle. Ils représentent une acceptation ou appropriation croissante allant jusqu'à une intégration totale.

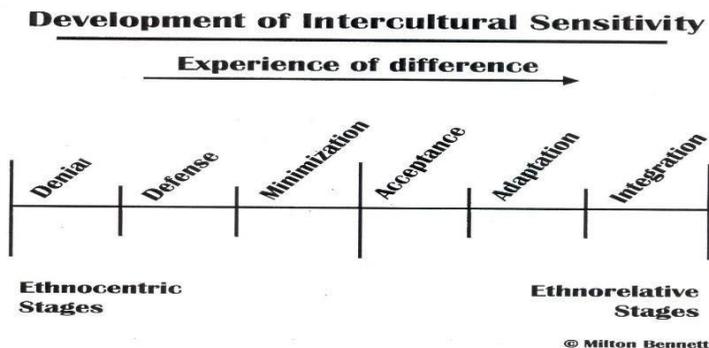


Figure 2 : Le MDSI de Milton Bennett



Les caractéristiques de chaque stade sont décrites brièvement ci-dessous :

- **Déni.** L'individu est à l'aise avec ce qu'il connaît. Il ne se préoccupe pas de se compliquer la vie avec des « différences culturelles » et ne remarque pas beaucoup de différence autour de lui. Il reste à l'écart de ceux qui sont différents.
- **Défense.** Fort engagement envers ses propres réflexions et sentiments sur la culture et la différence culturelle. L'individu dénigre les comportements culturels ou idées qui sont différents des siens. Il sait qu'il existe d'autres cultures autour de lui, mais n'en a qu'une compréhension relativement incomplète et il a probablement des sentiments ou des stéréotypes négatifs relativement forts concernant certaines d'entre elles.
- Le **revirement** est l'opposé de la défense. L'individu a le sentiment qu'une autre culture est meilleure et a tendance à montrer une certaine défiance vis-à-vis de sa propre culture.
- **Minimisation.** Les gens des autres cultures vous ressemblent beaucoup, sous la surface. L'individu a conscience que d'autres cultures existent autour de lui et il connaît certaines différences de coutumes et de célébrations. Il ne dénigre pas les autres cultures et traite les gens comme il aimerait être traité.
- **Acceptation.** L'individu est conscient de sa ou de ses propres cultures. Il voit sa propre culture comme une façon parmi beaucoup d'autres de se frotter au monde. Il comprend que les gens qui appartiennent à d'autres cultures sont aussi complexes que lui. Leurs idées, leurs sentiments et leur comportement paraissent peut-être bizarres, mais il considère que leur expérience est tout aussi riche que la sienne. Il éprouve de la curiosité vis-à-vis des autres cultures et recherche les occasions d'apprendre à les connaître.
- **Adaptation.** L'individu reconnaît l'intérêt d'avoir à sa disposition plus d'un point de vue culturel. Il est capable d'« adopter le point de vue » d'une autre culture pour comprendre ou évaluer des situations dans sa propre culture ou dans une autre et de changer intentionnellement son comportement basé sur sa culture pour agir de façon culturellement adaptée en dehors de sa propre culture.
- **Intégration.** L'individu a intégré dans diverses mesures plus d'un point de vue, état d'esprit et comportement culturel dans sa propre identité et



dans sa vision du monde. Capable de passer facilement d'une culture à l'autre.

Les trois premiers stades sont considérés « ethnocentriques » en ce sens que l'individu perçoit sa propre culture comme la seule ou, à différents degrés, la « meilleure » culture.

Les trois derniers stades sont considérés « ethnorelativistes » en ce sens que l'individu perçoit sa propre culture comme l'égale de nombreuses autres cultures.

Les stades ethnorelativistes se caractérisent par un état d'esprit positif vis-à-vis de la différence culturelle. Ils sont caractéristiques d'un individu qui a tendance à prendre des décisions plus inclusives.

L'approche MDSI nous permet de comprendre les différents stades par lesquels passe un individu au cours d'un séjour à l'étranger pour arriver à une approche plus complexe des différences culturelles. Il est important de faire attention à ces différents stades au cours de la préparation, au cours du séjour et au cours du suivi.

Le MDSI peut également être utilisé comme un outil (en utilisant l'IDI – voir note suivante) pour savoir à quel stade un jeune se situe pendant la préparation, le séjour et le suivi et par conséquent observer les progrès réalisés par l'individu et le groupe tout entier.

L'impact semble être plus grand pour les individus qui se trouvent dans les trois premiers stades avant le départ pour l'étranger. Les jeunes qui sont déjà au stade de la minimisation sont plus conscients sur le plan culturel et font donc le moins de progrès au cours de leur expérience à l'étranger.

L'approche MDSI doit également être utilisée dans la formation des conseillers d'orientation qui travaillent avec des minorités ethniques et dans le domaine de la mobilité internationale.

L'*Intercultural Development Inventory* (inventaire de développement interculturel – IDI) (Hammer 2005) mesure ce qu'un individu ou un groupe d'individus a tendance à penser de la différence culturelle.

L'IDI a été conçu par Dr Milton Bennett et Dr Mitchell Hammer. Basé sur le modèle de développement de la sensibilité interculturelle de Dr Bennett, l'IDI



est un outil psychométrique fiable et validé scientifiquement. De plus amples informations sur l'IDI sont proposées dans l'annexe.

Il existe également des outils d'auto-évaluation intéressants (Paige et al, 2002) qui aident les jeunes à réfléchir sur l'apprentissage interculturel et les stratégies qu'ils utilisent. Ces outils peuvent être utilisés et évalués individuellement et en groupe.

Ces tests sont les suivants :

- *Learning Style Survey: Assessing your own learning styles* d'Andrew D. Cohen, Rebecca L. Oxford et Julie C. Chi
- *Language Strategy Use Inventory* d'Andrew D. Cohen et Julie C. Chi
- *Culture-Learning Strategies Inventory* de R.M. Paige, J. Rong, W. Zheng et B. Kappler

3. Soutien au cours du séjour

Dans la plupart des cas, un soutien pendant le séjour n'est disponible (à supposer qu'il y en ait un !) que si le jeune a un problème.

Il est également important de sensibiliser les établissements d'accueil aux problèmes qui pourraient survenir lors d'un programme de mobilité et, en particulier, de les préparer efficacement à faire face à ces problèmes dans les premiers temps en attendant l'intervention du conseiller en mobilité. Il convient de mener une réflexion pour savoir comment ce soutien peut être organisé et prodigué dans les meilleures conditions. À cet égard, les points suivants peuvent contribuer à cette réflexion.

Le suivi et l'évaluation peuvent jouer un rôle important dans la détection des problèmes et aider les jeunes à réfléchir et à changer leur comportement et leurs attitudes. Les TIC peuvent être utilisées ici sous la forme de blogs, de journaux personnels sur Internet, etc. L'utilisation d'outils de communication, de visioconférences comme Skype par exemple, peut également contribuer à combler la distance entre les jeunes et ceux qui sont restés à la maison. Les outils d'auto-évaluation mentionnés ci-dessus et le MDSI de Bennett (1993) peuvent eux aussi être utilisés dans le processus d'évaluation. Ces outils aideront les jeunes à cartographier pour eux-mêmes leurs propres compétences et leur progression dans l'apprentissage interculturel pendant le séjour à l'étranger.



Outre la préparation, le soutien pendant le séjour à l'étranger doit lui aussi avoir pour objectif de gérer de façon positive les *déclencheurs* et de tirer les leçons de la crise qui se produira inévitablement pendant le séjour. Les conflits et les situations de crise doivent être considérés comme des défis positifs si le jeune y fait face au lieu de les éviter.

Dans la plupart des cas, le soutien des « *personnes significatives* » ou du « *groupe de pairs* » joue un rôle crucial dans la gestion des situations de crise et des déclencheurs.

Des problèmes pratiques peuvent masquer des problèmes plus profonds tels que le mal du pays, les chocs culturels, etc.



Choc culturel et adaptation (Shaheen, 2004)

Les gens qui vivent dans une nouvelle culture rencontrent souvent des difficultés pour s'adapter à une nouvelle façon de faire les choses. C'est également le cas pour les étudiants qui étudient à l'étranger, qui peuvent être amenés à s'adapter à un nouveau système éducatif, à un nouveau style de communication et à un nouvel état d'esprit. Le choc culturel a été défini par Oberg (1958) comme « un choc précipité par l'angoisse qui résulte de la perte de tous nos signes, symboles ou relations sociales familiers ». La définition qu'en donne P. Adler (1977) est plus descriptive : « Le choc culturel consiste principalement en un ensemble de réactions émotionnelles à la perte des renforcements perceptuels de sa propre culture, à de nouveaux stimuli culturels qui ont peu, voire pas de sens du tout et à l'incompréhension des expériences nouvelles et diverses. L'individu peut avoir un sentiment d'impuissance, être irritable et avoir peur d'être trompé, contaminé, blessé ou de ne pas être pris en compte ».

P. Adler (1977) en donne cette autre définition : « la frustration et la confusion qui résultent d'un bombardement d'éléments imprévisibles ». En 1955, Lysgaard a mis au point la courbe en U de l'adaptation pour expliquer les expériences que traverse un individu au cours d'un séjour à l'étranger.

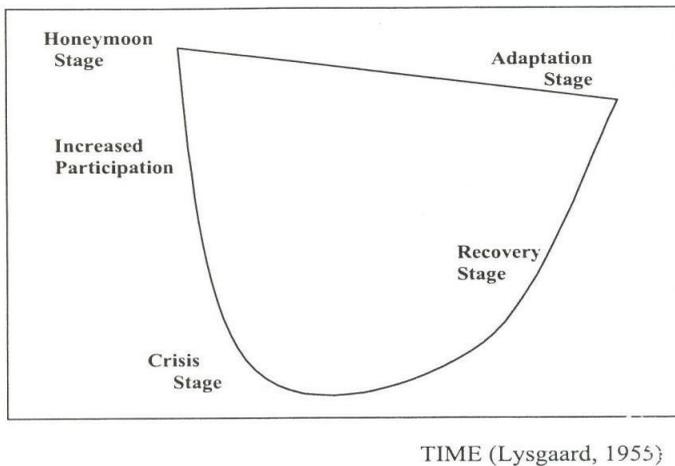


Figure 3 : La Courbe en U de l'adaptation

Cette courbe commence par un sentiment initial d'euphorie dû au fait d'être à l'étranger et dans un nouvel endroit excitant. Il laisse ensuite la place à une phase de participation accrue, qui peut être plus compliquée pour les étudiants. Lorsqu'ils passent à la phase de crise, ils luttent réellement pour comprendre la différence culturelle et lui donner un sens. Enfin, la plupart des individus parviennent à la phase d'adaptation graduelle où ils s'adaptent littéralement ou parviennent au moins à compartimenter les événements qui se produisent autour d'eux de façon à pouvoir fonctionner sans trop de frustration dans la nouvelle culture.

Vient pour finir l'heure du retour, et les personnes recommencent souvent la courbe depuis le début.

Lorsqu'on introduit l'idée de choc culturel, il est important de prendre en compte les trois idées suivantes qui ont été introduites par Bennet (2002). La surprise culturelle est une petite chose qui se remarque, comme la façon dont les toilettes fonctionnent. Le stress culturel consiste à faire face à de petits événements dans la nouvelle culture, par exemple comment prendre place dans une file d'attente ou les règles culturelles à observer en société. Enfin, le choc culturel concerne des événements déterminants de plus grande envergure, par exemple se rendre compte que les idées ou valeurs sont différentes dans le nouvel environnement. Comme de nombreux programmes d'études à l'étranger sont très courts et que bon nombre des étudiants passent le plus clair de leur temps avec d'autres étudiants de même origine, il est possible qu'ils ne ressentent jamais rien de plus qu'une surprise ou un stress culturel. L'un des objectifs des sessions d'orientation est d'alerter les étudiants sur les différences de culture de façon à ce qu'ils soient mieux préparés à remarquer ces différences ainsi qu'à apprendre à connaître la culture d'accueil et leur propre culture.

Le choc culturel est un concept qu'il est important d'introduire parce que si les problèmes que les étudiants rencontrent à l'étranger proviennent de difficultés à s'adapter à la nouvelle culture, alors il est possible, dans la mesure où la préparation qui précède le départ peut les doter de compétences pour faire face à ces nouvelles difficultés, que leur choc culturel ou d'adaptation soit moins profond.



Le suivi et l'évaluation qualitatifs doivent non seulement recenser tous les problèmes mais aussi stimuler la réflexion, le changement de comportement et d'attitudes.

D'après l'étude réalisée par Hansel (2005), la connaissance et le degré de maîtrise de la *langue étrangère* sont essentiels pour faire face aux problèmes mentionnés ci-dessus. De plus, une corrélation négative a été constatée entre le niveau en langue et le degré de crainte et de problèmes des jeunes.



4. Autres points de vue sur l'adaptation culturelle

S. Puukari souligne que l'adaptation culturelle est le principal aspect éducatif de la mobilité des étudiants et mentionne plusieurs modèles traditionnels ainsi que diverses études plus modernes - postmodernes - qui critiquent la simplicité d'autres modèles traditionnels qui ne tiennent pas compte de l'expérience individuelle ni de la nature non linéaire de l'adaptation (Puukari, 2012).

Tableau 1. Comparaison des modèles traditionnels d'adaptation culturelle

Phase	Lysgaard (1955)	Pedersen (1995)	Otten (2000)
1.	Phase « lune de miel »	Phase « lune de miel »	Période d'orientation
2.	Participation accrue	Phase de désintégration	Découverte et interprétation des différences culturelles
3.	Phase de crise	Phase d'autonomie	Phase d'insertion
4.	Phase de récupération	Phase d'interdépendance	Phase de réinsertion
5.	Phase d'adaptation

Source : Jansone I.A. (2015) Career Counselling at the University to Promote and Support International Learning Mobility. Thèse de maîtrise. Jelgava : Université lettone d'agriculture

À son tour, la documentation de formation de NAFSA : Association of International Educators aux États-Unis (La Brack, 2010) met en garde le personnel de soutien travaillant avec des étudiants internationaux et des étudiants américains qui participent à des activités de mobilité contre une approche trop simpliste lorsqu'il s'agit d'aborder le choc culturel et l'adaptation culturelle. B. La Brack reconnaît que, bien qu'il existe des descriptions même dans la littérature grecque antique montrant le choc culturel comme un phénomène, le choc culturel n'est devenu un sujet d'étude que depuis les années 1950. B. La Brack souligne que la recherche empirique et les réflexions du personnel de soutien révèlent que les modèles existants d'adaptation culturelle ne prédisent pas la séquence, la durée, ni même l'apparition des phases d'adaptation car il y a de nombreux cas où les étudiants ne présentent pas l'une des phases mentionnées. Comme on peut le voir dans la comparaison d'I.A. Jansone des modèles traditionnels d'adaptation culturelle (voir tableau 1), les modèles plus récents (Pedersen, 1995 ; Otten, 2000) ne contiennent pas de phase de « crise » clairement identifiée et les désignations des phases



d'adaptation proprement dites dans les différents modèles indiquent des différences d'interprétation quant au contenu et à l'importance de la phase.

5. Capacités d'adaptation : « Coping skills »

L'adaptation peut être définie comme :

« L'ensemble des efforts cognitifs et comportementaux déployés pour gérer des exigences spécifiques internes et/ou externes qui sont évaluées par la personne comme consommant ou excédant ses ressources » (Lazarus et Folkman, 1984).

Les « coping skills » ont une fonction adaptative : réduction du stress et autoprotection. Un comportement difficile peut être le résultat de difficultés à gérer les émotions. Il peut y avoir une différence entre la capacité d'une personne à assumer la responsabilité de ses propres actions et à appliquer ses capacités d'adaptation dans des situations qui se présentent.

Nous établissons une distinction entre :

- les capacités d'adaptation centrées sur le problème : gérer l'événement (cognitif) ;
- les capacités d'adaptation centrées sur l'émotion : réguler l'émotion associée à une situation stressante (comportemental).

➤ Stratégies d'adaptation

Adaptation active : la personne est confrontée à son problème de façon ouverte et directe.

1) Adaptation active – plan cognitif :

- Analyse logique : par exemple, rechercher d'autres moyens de résoudre le problème.
- Recadrage positif : par exemple, se rendre compte que d'autres personnes se trouvent dans des situations plus difficiles.

2) Adaptation active – plan comportemental

- Recherche de soutien : par exemple, parler à un ami.
- Élaboration d'un plan d'action pour aborder le problème.



Adaptation par l'évitement : la personne évite le problème et veut réduire le stress et les émotions négatives.

1) Évitement d'adaptation – plan cognitif : faire fi de son problème ou l'accepter mais perdre l'espoir de trouver une solution.

2) Évitement d'adaptation – plan cognitif :

- Recherche d'autres activités.

- Décharge émotionnelle : pleurer pour évacuer la frustration.

<p>Prendre soin de soi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - se reposer - développer des routines quotidiennes - protéger sa santé 	<p>Réduire l'incertitude :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rechercher des informations - passer à l'action 	<p>S'éloigner de tout cela :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pratiquer une activité physique - lire - jouer 	<p>Réduire les exigences :</p> <ul style="list-style-type: none"> - établir des priorités - éliminer certaines activités - réduire les exigences que l'on s'impose à soi-même
<p>Prendre le contrôle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - faire des choix et prendre des décisions - faire connaître ses besoins 	<p>Achever les affaires en cours :</p> <ul style="list-style-type: none"> - noter - exprimer des émotions - fixer des objectifs à court terme 	<p>Exploiter son environnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - créer un groupe de soutien - utiliser les ressources disponibles - partager des expériences 	

Adapté de : *Culture Matters: The Peace Corps Cross-Cultural Workbook* (2011).



Les capacités d'adaptation sont pertinentes tout au long des expériences de vie, y compris lors d'une mobilité à des fins d'apprentissage. Publié récemment, *Handbook on quality in learning mobility* (2019) confirme l'importance des capacités d'adaptation.

Au cours du processus d'orientation en mobilité, nous pouvons nous demander :

→ *Quelles compétences un participant à la mobilité doit-il développer pour mieux faire face aux problèmes quotidiens pendant la mobilité à des fins d'apprentissage à l'étranger ?*

→ *Quelles stratégies d'adaptation peuvent être soutenues et renforcées pendant la période à l'étranger ?*

→ *Comment soutenir et évaluer le développement des capacités d'adaptation après une expérience de mobilité à l'étranger ?*

➤ **Outils utiles**

Nous proposons ici une sélection d'outils d'adaptation qui peuvent être utilisés avant, pendant ou après l'expérience à l'étranger (avec les participants, mais aussi avec leur famille et leurs amis).

Fiche d'information sur les capacités d'adaptation

Cette ressource peut être téléchargée sur www.indigodaya.com/resources/. Elle a été développée par le prestataire de santé mentale australien Indigo Daya. Daya explique : *Les capacités d'adaptation ne résoudre pas nos problèmes sous-jacents, mais elles constituent une étape importante sur la voie de la récupération. Les capacités d'adaptation nous aident à surmonter des émotions, des pensées et des expériences difficiles. Elles nous apportent du répit dans notre douleur, ce qui à son tour nous laisse de la marge pour développer nos compétences, nos forces et nos ressources personnelles.*

Utilisation d'images

Les images d'autoréflexion et d'auto assistance peuvent être utilisées par les participants à la mobilité et leurs mentors. Les images pertinentes sont disponibles sur Internet à l'aide de la recherche par mots clés. Nous proposons d'utiliser des images liées aux sujets/mots clés suivants :



Angoisse/colère/
peur/panique

Échec –
réussite

Stress

Conflits

Résilience

Dialogue
intérieur
négatif –
positif

Compétences
interculturelles

Mécanisme
de défense

Communication
efficace

Intelligence
émotionnelle

Empathie

Outils
d'autonomisation

Adaptation

Changement

Contrôle

Toute ma tête/HealthyMinds

[Toutematête/HealthyMinds](#) est un outil de résolution de problèmes qui aide les étudiants à gérer leurs émotions et faire face au stress qu'ils rencontrent sur le campus et en dehors. Le but : garder l'esprit sain. Cette application a été développée par The Royal, l'un des principaux centres de soins de santé mentale et centres universitaires des sciences de la santé au Canada. Pour en savoir plus sur l'application, rendez-vous sur [le site Web de The Royal](#). Une application gratuite est disponible, pour en savoir plus, rendez-vous sur le site Web de The Royal. Des outils sur www.positivepsychology.com

➤ **Conséquences pour le conseil en mobilité (avant, pendant, après)**

Lorsque nous reconnaissons que le processus de mobilité comporte des étapes avant, pendant et après le séjour à l'étranger, nous pouvons envisager la façon d'apporter du soutien au cours de ces 3 phases. Comment aider les individus à se préparer à la mobilité à des fins d'apprentissage à l'étranger ? Comment aider les individus pendant leur séjour à l'étranger en cas de problème ? Comment faciliter le processus d'apprentissage après la période de mobilité ?



Comment aider le participant à valoriser et à intégrer l'expérience et à élaborer de futurs projets ? Outre les informations sur l'adaptation proposées dans la section ci-dessus, nous soulignons quelques points d'attention : il est clair que ce sont les besoins en informations pratiques sur le voyage, la nourriture, la santé, l'hébergement, le sommeil, la sécurité et les installations sanitaires qui doivent être satisfaits en premier. Une fois ces besoins satisfaits, il conviendrait de passer au cercle de besoins du niveau supérieur. Heureusement, l'expertise dans le conseil en mobilité s'est développée, ce qui s'est traduit par une meilleure préparation pratique. Les professionnels peuvent désormais accorder davantage d'attention à d'autres aspects de la mobilité à des fins d'apprentissage, comme la définition des objectifs d'apprentissage individuels/organisationnels et la réflexion sur les capacités d'adaptation. Des activités d'apprentissage interculturelles peuvent être organisées, des processus d'adaptation culturelle peuvent être expliqués et des capacités/stratégies d'adaptation peuvent être abordées. Une ou plusieurs séances d'orientation peuvent aider l'apprenant à clarifier la motivation et les objectifs de l'expérience de mobilité. Il est également important de préparer l'hôte/les hôtes, comme les établissements et les familles d'accueil. Ils doivent être informés des problèmes susceptibles de survenir au cours d'un programme de mobilité et être préparés à y faire face efficacement (avant l'intervention du conseiller en mobilité). Il faut réserver du temps pour déterminer comment organiser et apporter ce soutien au mieux.

6. Soutien au cours du séjour

Les activités de *suivi* et d'*évaluation* peuvent jouer un rôle important dans la détection des problèmes. Elles peuvent aider à réfléchir et à modifier certains comportements et attitudes. Les TIC modernes peuvent être utilisées ici sous la forme de vlogs, de blogs, etc.

Les outils et instruments (d'auto-évaluation) mentionnés ci-dessus – dont le MDSI de Bennett (1993) – peuvent eux aussi être utilisés dans le processus de suivi/d'évaluation. Ces outils aideront les participants à la mobilité à cartographier leurs propres compétences, leurs processus d'apprentissage (interculturels) et leurs capacités/stratégies d'adaptation pendant leur séjour à l'étranger. Le soutien pendant le séjour à l'étranger doit inclure l'élaboration de stratégies d'adaptation afin de faire face à des *déclencheurs* d'une manière positive, et des enseignements tirés des crises qui auront inévitablement lieu



pendant le séjour. Les conflits et les crises peuvent être considérés comme des défis positifs.

Dans la plupart des cas, le soutien des « *personnes significatives* » ou du « *groupe de pairs* » joue un rôle crucial dans la gestion des situations de crise et des déclencheurs. En outre, les applications de communication en ligne telles que Skype, Facetime, WhatsApp, Zoom, Viber, etc. peuvent aider à combler la distance entre les jeunes et les personnes à la maison.

Il convient de noter que des problèmes pratiques peuvent masquer les problèmes sous-jacents comme le mal du pays, le choc culturel, etc.



7. Suivi

Il ne s'agit pas seulement d'interpréter et d'expliquer les déclencheurs mais également de veiller à se débarrasser du *revirement* potentiel (lorsque l'autre culture est portée aux nues par rapport à la culture d'origine) et de la *dualité* (polarisation des différences culturelles) d'une part, et de gérer la *liminalité* d'autre part. La liminalité se produit lorsqu'un participant qui rentre chez lui après un séjour à l'étranger indique ne pas se sentir chez lui, ni dans sa culture d'origine ni dans la culture étrangère. Les conseillers en mobilité peuvent contribuer à transformer cela en un sentiment de « *citoyenneté internationale* ».

En outre, au retour, la courbe en U de Lysgaard (1955) (voir p.35) a tendance à se reproduire. Certains participants subissent un *choc culturel (inversé)* lorsqu'ils rentrent chez eux et doivent se réadapter à leur propre culture et à leur propre société. Les participants à la mobilité doivent avoir l'occasion de *raconter leur histoire* et d'*échanger leurs expériences* avec d'autres personnes. Ils doivent être invités et encouragés à réfléchir à ce qu'ils ont appris.

Comment donner au séjour à l'étranger la place qu'il convient dans la vie du participant ? Quelles sont les opportunités et les défis de l'apprentissage tout au long de la vie ? Les résultats individuels des outils d'(auto)-évaluation, dont le DMIS de Bennett (1993), peuvent être utilisés dans ce contexte pour « mesurer » et « sensibiliser » les participants aux progrès réalisés dans le domaine de la sensibilité interculturelle, sur le plan linguistique, dans leur style d'apprentissage, les capacités d'adaptation, etc.

Une nouvelle rencontre d'évaluation avec le participant à la mobilité peut être répétée quelques mois plus tard, lorsque le participant sera capable de prendre du recul par rapport à ce qui s'est passé à l'étranger et donc d'être plus objectif dans son jugement. Dans le même temps, cela lui donne la possibilité de raconter encore une fois son histoire à un moment où il n'a plus beaucoup l'occasion de le faire et n'a plus sous la main beaucoup de public intéressé...

Idéalement, le *partenaire à l'étranger* (école, université, entreprise, ONG, etc.) *devrait être impliqué dans le processus de suivi*. Les participants peuvent donner à l'organisation d'accueil un précieux feed-back sur la façon dont ils ont été gérés dans l'organisation. Toutefois, ce n'est pas toujours tâche facile compte tenu du coût en ressources humaines, bien que les TIC modernes de communication en direct et à distance puissent les y aider.

Les participants à la mobilité et leurs riches expériences *peuvent jouer un rôle important dans la préparation des autres personnes* qui souhaitent partir à l'étranger (apprentissage par les pairs). Ceci peut contribuer à donner aux nouveaux participants une vision plus réaliste du séjour à l'étranger. L'ensemble du *processus* n'est pas linéaire et consiste plutôt en un *effort circulaire continu* de la part de tous ceux qui sont impliqués dans la mobilité.



Enfin, n'oublions pas que toutes ces informations et expériences peuvent alimenter le processus de conseil en mobilité dans son intégralité et contribuer à son amélioration continue.

Facteurs de mobilité et d'employabilité Erasmus

Jusqu'à l'*Étude d'impact Erasmus (Erasmus Impact Study – EIS)* de la Commission européenne, les affirmations relatives à l'employabilité et au développement des compétences grâce aux expériences de mobilité reposaient uniquement sur les résultats de l'auto-évaluation des personnes interrogées.

L'*Étude d'impact Erasmus* a permis de montrer comment la mobilité peut accroître les compétences requises par le marché du travail, augmentant ainsi l'employabilité et réduisant le chômage des jeunes (Union européenne, 2014). L'étude a identifié six facteurs d'employabilité, appelés *variables memo*® (voir tableau ci-dessous), dont l'importance dans la recherche d'un emploi a été confirmée par des enquêtes menées auprès d'employeurs et de diplômés universitaires actifs. À l'aide de tests psychométriques, la présence de facteurs a été mesurée aussi bien pour les étudiants qui n'ont pas eu d'expérience de mobilité que pour les étudiants qui ont participé au programme Erasmus ainsi qu'à d'autres formes de mobilité. L'analyse statistique avec le test CohenD a démontré que les facteurs d'emploi ont augmenté chez les étudiants mobiles, en particulier pour les participants à la mobilité des étudiants Erasmus, en tenant également compte de la situation socioéconomique des étudiants et de leur ouverture à l'expérience interculturelle avant la mobilité.



Tableau 2. Facteurs d'employabilité de l'Étude d'impact Erasmus

Facteurs d'employabilité *variables memo©* et explications

Ouverture et curiosité face aux nouveaux défis (variable <i>memo©</i>) Curiosité)
Prise de conscience de ses propres forces et faiblesses (variable <i>memo©</i>) Sérénité)
Confiance et conviction dans ses propres compétences (variable <i>memo©</i>) Confiance)
Degré d'acceptation des valeurs et des attitudes d'autrui (variable <i>memo©</i>) Tolérance de l'ambiguïté)
Meilleure connaissance de ce que l'on veut et plus grande capacité à prendre des décisions (variable <i>memo©</i> Détermination)
Gestion de son propre développement de carrière, meilleure capacité à résoudre les problèmes (variable <i>memo©</i> Dynamisme)

Les auteurs de l'étude de l'EIS, résumant les données de l'étude, concluent que tous les étudiants qui ont participé à divers types d'activités de mobilité avaient déjà des compétences d'employabilité *variables memo©* plus élevées avant la mobilité que les étudiants n'ayant pas participé à la mobilité. De plus, les étudiants qui ont participé à la mobilité Erasmus avaient des indicateurs plus élevés que les étudiants ayant participé à d'autres actions de mobilité. En outre, la participation à la mobilité a permis d'accroître les compétences d'employabilité telles que mesurées par les *variables memo©* de 52 % pour les étudiants Erasmus et de 51 % pour l'ensemble des étudiants mobiles.

Dans le cadre de l'étude, les facteurs de carrière analysés au fur et à mesure des résultats des mesures de mobilité sont les suivants :

- Emploi ;
- Niveau de responsabilité ;
- Niveau de salaire relatif.

Ces indicateurs de carrière ont également des taux relativement plus élevés pour les participants aux mesures de mobilité, en particulier aux mesures de mobilité Erasmus, que pour ceux n'ayant pas participé à la mobilité. Toutefois, les conclusions sur ces facteurs de carrière négligent l'impact des facteurs d'employabilité élevés qui ont été démontrés chez les étudiants déjà avant la mobilité.



Chapitre 3 : MODÉLISATION DU CONSEIL EN MOBILITÉ

Différentes phases se succèdent lorsqu'on conseille dans le domaine de la mobilité transnationale dans un contexte de mobilité tout au long de la vie. Que ce soit pour un public jeune ou pour un public adulte, la démarche est similaire. Cette section fournira :

- Un modèle pédagogique pour les compétences en mobilité/acquis d'apprentissage ;
- Un modèle de préparation de la personne à la mobilité à travers la grille des compétences en mobilité.

1. Le processus de conseil en mobilité

Le processus de conseil en mobilité peut être simplifié comme suit :

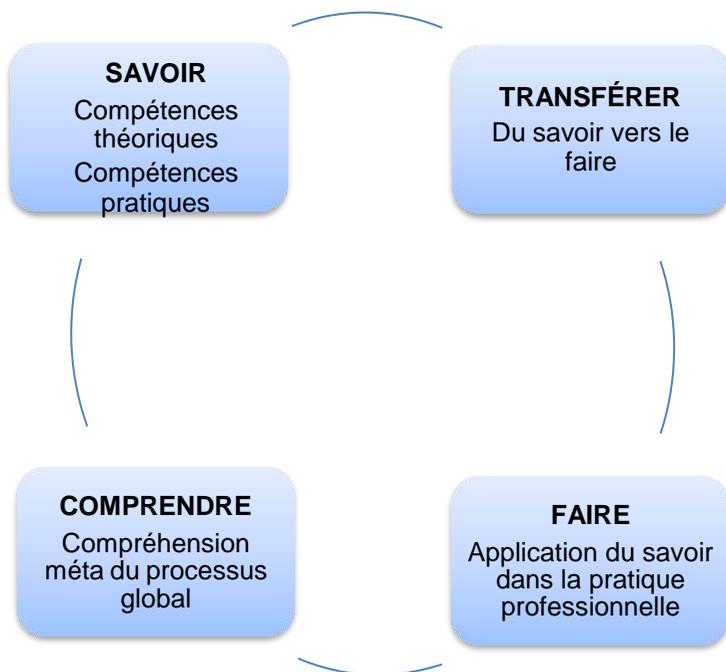


Figure 4 : Le processus de conseil en mobilité

Principales phases du conseil en mobilité élaborées conjointement par des centres Euroguidance de Belgique (Communautés néerlandophone et francophone), de France, d'Irlande, de Lettonie et de Roumanie.

2. Vers un modèle pour l'orientation avant, pendant et après un séjour à l'étranger

Les différentes phases proposées dans le modèle du conseil en mobilité Euroguidance ci-dessous constituent un cadre général. Elles sont indépendantes les unes des autres et peuvent être adaptées à la situation et à l'utilisateur final par le professionnel de l'orientation.

Phases/étapes principales	Conseiller en mobilité	Bénéficiaire
Établissement de la relation de consultance entre le conseiller en mobilité et le consultant	<ul style="list-style-type: none"> • (Auto-)évaluation initiale : mes connaissances et mon positionnement par rapport aux questions interculturelles ? Mes réactions/stéréotypes face à « l'autre » ? Participation dans les programmes de formation ou de développement professionnel (si nécessaire) • Réflexion sur mes normes éthiques et information sur des indicateurs de qualité pour les services offerts 	<ul style="list-style-type: none"> • (Auto)évaluation initiale : mon positionnement face aux questions interculturelles ? Mes réactions/stéréotypes face à « l'autre » ? • Implication, ouverture d'esprit, attitude participative
Analyse du projet de développement individuel : évaluation, identification des problèmes, travail sur les stéréotypes individuels	<ul style="list-style-type: none"> • Information personnelle (formation, développement professionnel, accès à la littérature scientifique, Internet) • Expériences de mobilité individuelle (réflexion pour relativiser son ethnocentrisme) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre des aspects pratiques de la mobilité dans la vie quotidienne (transport, hébergement, etc.)



	<ul style="list-style-type: none"> ● Intégration de l'expérience interculturelle quotidienne dans l'expérience de vie du conseiller, contribution à l'élaboration d'une stratégie d'adaptation interculturelle individuelle ● Simulation des situations de conseil interculturelles (travail en groupe avec des professionnels, c'est-à-dire d'autres conseillers) ● Réseautage ● Formation et pratique assistée en conseil interculturel ● Valorisation/diffusion des expériences positives des collègues dans le domaine du conseil ● Évaluation/analyse de la cause profonde des échecs 	<ul style="list-style-type: none"> ● Réflexion sur les conséquences des premiers contacts interculturels : langue, communication non verbale, immersion dans différents groupes ● Contextualisation des expériences personnelles antérieures ● Identification de représentations et de jugements stéréotypés, réactions individuelles en situation interculturelle (défense, isolement, acceptation, adaptation, intégration, passage de l'ethnocentrisme à l'ethnorelativisme)
<p>Soutien du projet de mobilité du consultant</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Soutien du consultant dans l'élaboration de stratégies pour réduire l'angoisse et le stress, en utilisant les avantages de la culture et de l'adaptation interculturelle individuelle 	<ul style="list-style-type: none"> ● Élaboration d'une stratégie d'adaptation interculturelle individuelle



	<ul style="list-style-type: none"> • Établissement d'un système de communication pour le suivi et les situations d'urgence • informations essentielles pour réduire l'anxiété et le stress que peut créer l'entrée dans la situation de mobilité : personnes de contact dans la situation d'urgence, adresses, transports, hébergement, repas, autres conseils pour faire face à la vie quotidienne • informations et mise en valeur des points de contact culturel qui peuvent jouer un rôle facilitateur : art, musique, danse, cuisine, nature, sport, etc. • Travail sur les stéréotypes individuels concernant la mobilité : analyse et réflexion sur le subjectivisme personnel concernant les expériences interculturelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi des informations essentielles pour réduire l'anxiété et le stress que peut créer l'entrée dans la situation de mobilité : personnes de contact dans la situation d'urgence, adresses, transports, hébergement, repas, autres conseils pour faire face à la vie quotidienne • Collecte d'informations sur des points de contact culturel pertinents sur le plan personnel qui peuvent jouer un rôle facilitateur : art, musique, danse, cuisine, nature, sport, etc.
--	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Travail sur les stéréotypes individuels concernant la mobilité : analyse et réflexion sur le subjectivisme personnel concernant les expériences interculturelles
Conclusion de la phase préparatoire avant la mobilité	<ul style="list-style-type: none"> • Examen des différentes étapes chronologiques de la mobilité • Présentation des compétences d'adaptation 	<ul style="list-style-type: none"> • Examen des différentes étapes chronologiques de la mobilité
Suivi pendant la période de mobilité	<ul style="list-style-type: none"> • Offre de soutien/suivi des bénéficiaires en cas de besoin pendant la période d'adaptation/de crise/de transition/d'autres situations dans le contexte interculturel • Tenue d'une base de données de consultants • Aider le consultant à développer un sentiment d'appartenance dans le nouvel environnement • Auto-évaluation des compétences et aptitudes nécessaires aux activités de conseil en mobilité 	<ul style="list-style-type: none"> • Positionnement en situation d'immersion interculturelle (trouver sa « nouvelle » position par rapport à « l'autre ») • Participation à des activités de groupe afin de développer un sentiment d'appartenance • Recadrage des représentations et des stéréotypes de « l'autre »



		<ul style="list-style-type: none"> • Contacts avec le conseiller/mentor pour une éventuelle aide ou les conseils nécessaires • Élaboration d'une stratégie d'adaptation interculturelle individuelle
<p>Évaluation et capitalisation de l'expérience au retour</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les conseillers doivent réserver du temps pour réfléchir aux éléments de cette liste et fournir du feed-back sur l'étape initiale du processus de mobilité, assurant ainsi un cycle d'amélioration continue : • Analyse critique et transmission du processus de l'événement de mobilité • Diffusion de l'expérience • Valorisation de l'apprentissage réalisé pour sensibiliser d'autres publics aux avantages de la mobilité • Recherche, diffusion de bonnes pratiques, études/articles dans des revues professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse de l'expérience de mobilité • Valorisation de l'apprentissage réalisé dans un contexte personnel, d'autres études ou emploi • Intégration de l'expérience interculturelle dans l'expérience de vie de l'individu • Élaboration d'une stratégie d'adaptation pour intégrer l'expérience de mobilité dans son environnement familial

		<ul style="list-style-type: none"> ● Diffusion de son expérience à d'autres bénéficiaires potentiels
Suivi après la mobilité	<ul style="list-style-type: none"> ● Minimisation du risque de revirement ● (Ré)insertion sociale, culturelle et professionnelle dans le pays d'origine (en fonction de la durée de la mobilité) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Donner du temps au temps, ● Entrer en contact avec d'autres partenaires locaux ● Entrer en contact avec des pairs.

Explications du modèle de conseil en mobilité Euroguidance

Le modèle de conseil identifie les acteurs concernés : le conseiller en mobilité et le consultant. Le modèle divise le soutien à la mobilité en six phases ou étapes principales :

Établissement de la relation de conseil entre le conseiller en mobilité et le consultant ;

1. Analyse du projet de développement individuel : évaluation, identification des problèmes, travail sur les stéréotypes individuels ;
2. Soutien au projet de mobilité du consultant ;
3. Conclusion de la phase préparatoire avant l'événement de mobilité ;
4. Suivi pendant la période de mobilité ;
5. Évaluation et capitalisation de l'expérience au retour.

Chacune des phases implique des tâches tant pour le conseiller en mobilité que pour le consultant. Une phase comprend d'une à huit tâches. On trouve le plus grand nombre de tâches chez le consultant durant la phase d'analyse du projet de développement individuel.

Le modèle de conseil en mobilité Euroguidance s'appuie sur l'expérience d'experts de Belgique, de France, du Luxembourg et de Roumanie (Mobility advice interview, 2013). Les experts sont des professionnels de l'orientation ayant un diplôme en psychologie (McCarthy, 2001). Ainsi, les tâches du soutien



à la mobilité comprennent le travail sur les stéréotypes, notamment le soutien au consultant dans l'élaboration de stratégies pour réduire l'angoisse et le stress, le soutien en cas de crise ou de transition, le soutien au développement du sentiment d'appartenance. Dans le modèle Euroguidance, l'accent est mis sur les compétences interculturelles : reconnaître les interactions interculturelles, prendre conscience de ses propres stéréotypes face aux « autres », élaborer des stratégies pour résoudre les problèmes interculturels, le conseil interculturel. Une expérience en mobilité individuelle est souhaitable pour les conseillers.

1. Établissement d'une relation de conseil entre le conseiller

Durant la première phase du modèle de conseil, le conseiller et le consultant ont pour tâche d'effectuer l'(auto-)évaluation initiale. L'ajout des parenthèses indique qu'aussi bien l'auto-évaluation que l'évaluation externe peuvent avoir lieu. L'objet à évaluer est l'attitude personnelle à l'égard des interactions culturelles, ainsi que les réactions personnelles observées et les stéréotypes dans la communication avec « les autres ». En plus d'évaluer sa position, le conseiller doit également évaluer sa connaissance de l'interaction interculturelle. Si l'on ne trouve pas suffisamment de connaissances, le conseiller peut en apporter via des programmes de formation ou de développement professionnel. Celui-ci a une tâche distincte à ce stade, consistant à réfléchir à ses normes éthiques, à sa déontologie, et à vérifier la qualité des services de conseil proposés, sur la base d'indicateurs de qualité susceptibles d'être connus à la suite d'une évaluation externe.

Selon l'alinéa 9 de la section « Responsabilités éthiques auprès desadhérents » du Code de déontologie de l'AIOSP (AIOSP, 2017), un conseiller d'orientation doit rediriger un usager vers un autre spécialiste s'il estime que ses propres compétences ne répondent pas aux besoins de l'usager. Par conséquent, le conseiller doit effectuer cette (auto-)évaluation initiale et identifier ses carences en termes de connaissances ou de qualifications puis yremédier avant de commencer à travailler avec le bénéficiaire. Puisqu'il est possible d'être un conseiller d'orientation compétent mais sans expérience internationale, il serait préférable que le praticien fournisse le type de conseils qu'il est capable de prodiguer et renvoie la personne conseillée à un autre collègue pour les questions spécifiquement internationales.

Au cours de la phase de conseil, le consultant est chargé d'évaluer ses attitudes personnelles à l'égard des interactions culturelles, ainsi que les réactions personnelles observées et les stéréotypes dans la communication avec « les autres », soit de lui-même soit via une évaluation externe. Le rôle d'évaluateur externe peut être assumé par un conseiller en mobilité. Le rôle du consultant se caractérise également par l'implication, l'ouverture, la volonté de participer, ce qui indique l'interaction et l'établissement de relations.

2. Analyse du projet de développement individuel de préparation culturelle

La deuxième phase du modèle de conseil Euroguidance – Analyse du projet de développement individuel – fait référence à la nécessité de renforcer la préparation culturelle. Cela exige de la part du conseiller : l'évaluation, l'identification des problèmes, le travail sur les stéréotypes personnels ; les tâches du conseiller sont de nouveau liées à son expérience personnelle et à sa formation, à l'évaluation et à l'analyse de cas. Les méthodes de travail consistent en simulation de situations de conseil interculturel, le travail de groupe avec d'autres conseillers professionnels, la formation et les stages. Le modèle montre ici que le conseiller a une expérience personnelle de la mobilité, ceci servant de base au soutien aux consultants pour leur compréhension de l'ethnocentrisme ou de l'ethnorelativisme, dans l'élaboration d'une stratégie individuelle pour résoudre les problèmes interculturels. Ainsi, le conseiller planifie, analyse, évalue et identifie son développement personnel en tant que spécialiste de la mobilité.

À ce stade, le bénéficiaire a beaucoup de travail interne à faire sur lui-même : réflexions sur les contacts interculturels antérieurs, contextualisation des expériences et identification de sa propre réaction dans les situations d'interaction culturelle. Il y a aussi une tâche pratique : l'organisation du transport et du logement, d'autres aspects pratiques de la vie quotidienne.

3. Soutien du projet de mobilité du consultant

Durant la troisième phase du modèle de soutien, des indications claires apparaissent sur l'interaction du consultant avec le client. Le professionnel doit apporter son soutien au consultant en l'aidant à développer des stratégies pour réduire l'anxiété et le stress, en créant un système de communication et en fournissant des services de soutien. Des informations de base sont fournies



(Rohrlich, 1993) : contacts d'urgence, adresses, transports, hébergement, repas, autres conseils sur la vie, ainsi que des informations sur des aspects culturels qui pourraient faciliter la mobilité. Durant la troisième phase, le conseiller continue de travailler sur lui-même, sur ses stéréotypes : analyse et réflexion sur la subjectivité personnelle par rapport aux expériences interculturelles.

Durant la troisième phase, l'utilisateur travaille en tandem avec le conseiller. Le conseiller fournit les informations ; l'utilisateur les compile. Il est également attendu de l'utilisateur qu'il soit conscient de sa subjectivité personnelle par rapport aux expériences interculturelles. Durant la troisième phase, l'utilisateur a la même tâche que le conseiller lors de la deuxième phase : l'élaboration d'une stratégie individuelle pour surmonter les problèmes interculturels.

4. Conclusion de la phase préparatoire avant la mobilité

La quatrième phase du modèle de conseil Euroguidance est la même pour le conseiller et le consultant et contient une seule tâche : l'examen des différentes étapes chronologiques de la mobilité. Il s'agit d'une pause logique avant d'enchaîner sur la mobilité : s'assurer d'avoir un projet de mobilité. Cette activité se déroule soit en collaboration entre le professionnel et le consultant, soit individuellement.

5. Suivi pendant la période de mobilité

Le suivi dans le cadre du modèle de conseil Euroguidance porte principalement sur l'expérience interculturelle et ses aspects psychologiques. Le consultant doit se repositionner pour trouver sa nouvelle place par rapport aux « autres », développer un sentiment d'appartenance, réévaluer les perceptions et les stéréotypes à l'égard des « autres », élaborer sa stratégie de gestion des problèmes interculturels, si nécessaire en contactant un conseiller ou un tuteur pour obtenir de l'aide ou des conseils. Le conseiller apporte du soutien en cas de difficultés d'adaptation lors de phases de crise ou de transition ou de toute autre situation liée à des interactions culturelles, ou soutient le consultant dans le développement d'un sentiment d'appartenance au nouvel environnement. Le conseiller a également pour tâche de constituer et tenir à jour une base de données sur le conseil en mobilité. Durant la quatrième phase, le conseiller réévalue les connaissances et les compétences nécessaires au conseil en mobilité.



6. Évaluation et utilisation de l'expérience au retour

Durant la sixième et dernière phase du modèle de soutien, les tâches du conseiller consistent à réfléchir, à analyser, à transférer et à utiliser son travail, notamment à sensibiliser et à promouvoir les avantages de la mobilité. L'utilisateur doit analyser son expérience de mobilité, intégrer son expérience interculturelle dans sa vie personnelle et son environnement d'origine, transférer l'expérience à d'autres participants potentiels à des activités de mobilité. Durant la dernière phase, le lien entre la mobilité et la carrière apparaît également : il est attendu de l'étudiant qu'il utilise l'expérience d'apprentissage acquise dans ses études, son travail ou sa vie personnelle.



Chapitre 4 : UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ POUR UN CONSEIL EN MOBILITÉ

Le professionnel doit connaître le processus d'orientation pour soutenir ses consultants et assurer la qualité du conseil en mobilité. Nous proposons ici un modèle de démarche qualité pour le conseil en mobilité, et deux autres exemples développés dans divers projets comme ressource pratique pour les conseillers d'orientation dans le soutien de leurs consultants :

« Guide my Way » et « Euroquest »

1. Modèle : démarche qualité pour le conseil en mobilité

Cette démarche qualité a été élaborée à partir des travaux menés par M. Marc Chassot (vice-président de la conférence suisse des directeurs de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière). La construction de cette démarche qualité est sans référence à des modèles existants (ISO, EFQM, norme Matrix, CH-Q, etc.)

Le choix du thème « conseil en mobilité » est à prendre au sens large ; on ne tient pas compte dans ce descriptif des aspects organisationnels et institutionnels nécessaires pour les professionnels pour réaliser le service de « conseil en mobilité ».

L'expérience de mobilité pour un individu est toujours un processus et non un produit. Il est nécessaire de l'évaluer, mais comment ? Ceci est d'autant plus compliqué que la plus-value pour l'individu relève pour beaucoup du registre des compétences transversales : comment évaluer la confiance en soi, l'adaptabilité, la gestion du stress, l'ouverture d'esprit, etc. ? Pour le professionnel du conseil en mobilité, il est nécessaire de comprendre les mécanismes sous-jacents afin de mettre en place une évaluation et une démarche de qualité.

L'évaluation de l'acte de conseil en mobilité se fait actuellement surtout par une évaluation quantitative : nombre d'entretiens réalisés, nombre de séances d'information, etc. On constate aussi que les internautes fréquentent assidûment les sites dédiés à la mobilité. Mais ceci ne nous renseigne pas sur



la qualité du conseil donné et sur son incidence sur la décision finale et sur la mobilité proprement dite : on peut dire combien nous avons de personnes consultant les sites Web, mais combien vont jusqu'au bout du processus ? Comment prendre en compte des aspects qualitatifs dans le conseil en mobilité ? Et ceci en sachant qu'un conseil en mobilité peut être suivi d'une mise en œuvre différée dans le temps, en particulier pour les cas de mobilité individuelle.

Il est important de voir comment la mobilité est valorisée ou non dans les programmes de formation ou d'insertion professionnelle. Ceci peut se faire à travers l'observation du développement personnel : autonomie, adaptabilité, compétences linguistiques, etc. Mais aussi au travers d'études menées au niveau de l'insertion professionnelle, au niveau de la plus-value à partir de programmes d'études, etc.

L'évaluation du projet de mobilité par le professionnel signifie :

- Évaluer la motivation et l'implication du consultant et son appropriation du projet ;
- Évaluer l'adhésion ou non des parents dans le cas des jeunes ;
- Évaluer la capacité à improviser, l'autonomie, la maturité, la capacité à lutter contre les stéréotypes, les compétences notamment linguistiques, la curiosité, etc. ;
- Évaluer la faisabilité du projet : coût, modalités pratiques, administratives, délais, etc. ;
- Évaluer les risques de chaque mobilité ;
- Évaluer la plus-value dans chaque programme.

Il nous a paru important d'évaluer la qualité de l'acte du conseil en mobilité à travers la mise en œuvre d'une démarche qualité pour les professionnels.

Démarche qualité : pourquoi ce choix ?

- Volonté de définir le conseil en mobilité ;
- Assurer une meilleure visibilité externe du conseil ;
- Promotion de l'aspect qualitatif du conseil en mobilité au sein du réseau des centres de ressources Euroguidance ;
- Amélioration de la cohérence interne et des pratiques du réseau Euroguidance.



L'évaluation se fait à travers des procédures qui ne sont pas trop chronophages, mais qui permettent d'évaluer le service rendu. Elle s'inscrit dans la nécessité de prendre du recul pour des professionnels par rapport à une pratique, de l'examiner et d'en rediscuter régulièrement avec d'autres.

Le schéma suivant est basé sur une séance de brainstorming visant à repérer les compétences et connaissances qui sont à l'œuvre dans le conseil en mobilité :

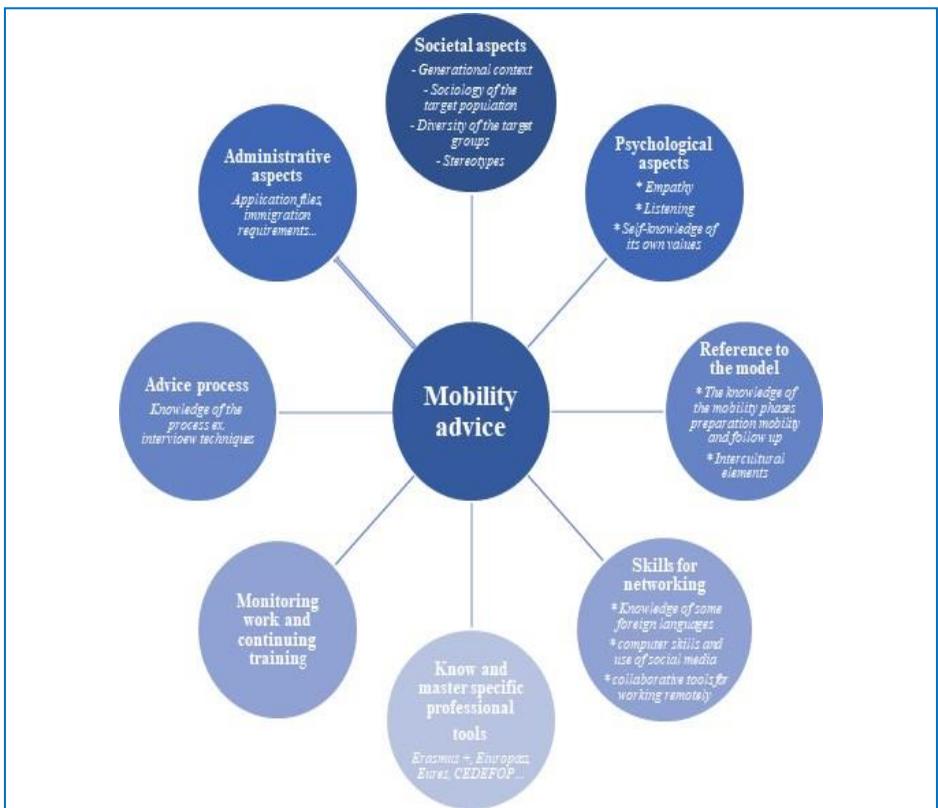


Figure 5 : compétences et connaissances à l'œuvre dans le conseil en mobilité

2. Définition de standards

Sur la base des éléments de ce schéma, nous avons isolé les standards qui nous semblaient les plus pertinents par rapport au conseil en mobilité.

Dans un second temps, nous avons déterminé les indicateurs de qualité pour chaque standard.

Ces éléments sont rapportés sur une grille, qui servira à l'évaluation de la démarche qualité.

Quatre standards ont été retenus et pour chacun d'entre eux, des indicateurs de qualité :

- la référence au modèle ;
- les aspects psychologiques ;
- les aspects sociétaux ;
- l'information.

➤ La référence au modèle

Définition générale : la référence à un modèle théorique permet aux professionnels de garantir la qualité du conseil en mobilité.

➤ Les aspects psychologiques

Définition générale : le conseil en mobilité tient compte des facteurs psychologiques inhérents à la personne, à la relation individuelle ou de groupe, à la maîtrise des outils psychotechniques et des techniques d'entretien et à la connaissance des processus de choix.

Maîtrise des techniques d'entretien

Le conseil en mobilité s'effectue dans le cadre d'entretiens individuels au cours desquels le conseiller/la conseillère procède à une analyse en profondeur de la demande du consultant dans un climat d'écoute et d'empathie. La reformulation de la demande assure la bonne compréhension des besoins du consultant.

Maîtrise des techniques d'animation

Le conseil en mobilité se déroule dans le cadre d'activations de groupe au cours desquelles le conseiller/la conseillère travaille sur les représentations des personnes en lien avec les échanges interculturels. La connaissance des phénomènes de groupe permet la libre expression des opinions et la fluidité des échanges.



Maîtrise des outils psychotechniques

Le conseil en mobilité recourt à des outils psychotechniques qui permettent de mettre en évidence les intérêts des personnes, leurs aptitudes, leur flexibilité et leur capacité d'adaptation. Ils permettent d'évaluer la motivation des gens à s'engager dans une expérience de mobilité.

Connaissance des processus de choix

Le conseil en mobilité s'appuie sur la connaissance des processus de choix. Le conseiller/la conseillère connaît les étapes du choix et les phases psychologiques que traversent les personnes dans leur expérience de mobilité. Le professionnel du conseil en mobilité maîtrise les éléments psychotechniques et relationnels mis en œuvre dans le conseil personnalisé.

➤ **Les aspects sociétaux**

Définition générale : le conseil en mobilité tient compte des facteurs sociétaux liés aux représentations sociales des personnes, à leur contexte générationnel et à leur positionnement dans la sphère sociale.

Capacité de différenciation

Le conseil en mobilité s'adapte à la diversité des publics cibles en veillant à une approche non stéréotypée. Le conseiller/la conseillère est au clair sur ses propres représentations sociales et promeut une démarche neutre et respectueuse des différences.

Connaissance du contexte générationnel

Le conseil en mobilité s'adapte au contexte générationnel des personnes intéressées à vivre un échange. Le conseiller/la conseillère est en phase avec la microculture des jeunes et connaît les tendances liées aux expériences de mobilité.

Capacité d'individualisation

Le conseil en mobilité tient compte de la situation de l'individu dans son contexte social et culturel. Le conseiller/la conseillère connaît les représentations sociales de différents milieux et encourage l'émergence des positionnements individuels.



➤ Information

Définition générale : le conseil en mobilité s'appuie sur des informations fiables et actualisées, qui sont diffusées avec les moyens technologiques adéquats et un souci pédagogique permettant l'intégration de l'information par l'utilisateur.

Maîtrise des informations

Le conseil en mobilité s'appuie sur une connaissance approfondie des informations, qui fonde l'expertise du conseiller/de la conseillère.

Gestion de l'information

L'information est actualisée et présente un haut degré de fiabilité. Elle est gérée de manière à être diffusable par les moyens technologiques les plus récents. Le conseiller/la conseillère maîtrise les nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Transmission de l'information

L'information est diffusée grâce à un matériel didactique adéquat. La transmission de l'information est basée sur une maîtrise des aspects pédagogiques qui facilitent l'intégration de l'information par l'utilisateur. Indicateurs retenus pour vérifier les standards

Vous trouverez pour chaque standard un certain nombre d'indicateurs qui ont été construits dans une perspective d'auto-évaluation. Ces indicateurs sont indiqués dans une grille qui permettra au conseiller en mobilité d'analyser des pratiques, de se situer et de susciter le besoin de formation personnelle continue.

3. Référence au modèle

Le professionnel sera capable de se référer à un modèle théorique, il est capable de faire le lien entre la théorie et la pratique du conseiller en mobilité. Il devra faire preuve d'autoréflexivité et d'autoanalyse. Cette capacité de faire référence à un modèle théorique peut s'évaluer au travers de la grille suivante.



Éléments	Réalisé	Partiellement réalisé	En cours de réalisation	En projet	Non réalisable
Les connaissances des praticiens acquises sont prouvées par des certifications formelles	•	•	•	•	•
Le lien entre la théorie et la pratique du conseil en mobilité : capacité à mettre en pratique les connaissances acquises et d'expliquer le lien	•	•	•	•	•
Capacité d'autoréflexion : analyse réflexive des différentes étapes du « processus » pour le poursuivre ou l'ajuster	•	•	•	•	•
Connaissance des théories qui conditionnent le choix d'une personne	•	•	•	•	•

➤ Les aspects psychologiques

Le professionnel du conseil en mobilité maîtrisera les techniques d'entretien (maîtrise des techniques d'entretien : capacité d'écoute, analyse de la demande, reformulation, empathie et distanciation). Il maîtrise des techniques d'animation, le travail sur les représentations des personnes, la connaissance des phénomènes de groupe. Il connaît et maîtrise des outils psychotechniques, sait mettre en évidence des intérêts, évaluer la motivation, il est capable de se positionner clairement par rapport à ses propres représentations et à ses valeurs.



Éléments	Réalisé	Partiellement réalisé	En cours de réalisation	En projet	Non réalisable
Maîtrise des techniques d'entretien, acquise pendant la formation, évaluée régulièrement par un dispositif spécifique propre à chaque structure	•	•	•	•	•
Maîtrise des techniques d'animation, évaluée régulièrement par un dispositif spécifique propre à chaque structure	•	•	•	•	•
Connaissance des outils psychotechniques, prouvée par l'application des standards spécifiques	•	•	•	•	•
Connaissance des mécanismes qui conditionnent le choix d'une personne	•	•	•	•	•
Capacité à décrire ses propres représentations et à articuler clairement ses valeurs	•	•	•	•	•
Capacité d'expliquer les différences de comportement qui permettent de répondre aux besoins de l'utilisateur	•	•	•	•	•



➤ Les aspects sociétaux

Le conseiller en mobilité sera capable de différencier les publics et les représentations des groupes, il saura situer un individu par rapport à son groupe d'appartenance. Il aura des connaissances des contextes culturels et sociaux et sera en phase avec le contexte générationnel. Le conseiller en mobilité aura la connaissance de la microculture de son public : (jeunes, travailleurs, seniors, etc.). Il s'efforcera d'avoir une approche non stéréotypée dans sa pratique.

Éléments	Réalisé	Partiellement réalisé	En cours de réalisation	En projet	Non réalisable
Connaissance des communautés sociales en référence à un modèle sociologique	•	•	•	•	•
Capacité à situer un individu dans sa culture en tenant compte des phases de développement individuel	•	•	•	•	•
Capacité de prendre en compte les stéréotypes sociaux et culturels	•	•	•	•	•
Capacité de développer des schémas comportementaux adaptés en situation professionnelle en toute circonstance	•	•	•	•	•



➤ Information

Pour le professionnel du conseil en mobilité, ceci signifie maîtriser les TIC (technologies de l'information et de la communication), connaître le matériel didactique, être capable de mettre à jour ses connaissances et informations par la formation continue et au travers d'expériences personnelles de mobilité.

Il doit être capable de gérer l'information et de fournir des informations fiables et actualisées. C'est à travers l'accumulation continue des expériences qu'il arrivera à une expertise. Il devra être capable d'adapter la transmission d'informations en fonction du profil de l'utilisateur et connaître les processus d'intégration de l'information par l'utilisateur.

Éléments	Réalisé	Partielle ment réalisé	En cours de réalisation	En projet	Non réalisable
Capacité d'utiliser les TIC et les outils d'information et de conseil	•	•	•	•	•
Capacité d'utiliser les TIC pour concevoir, créer, mettre à jour et diffuser de l'information					
Capacité de synthétiser et d'adapter les outils d'information pour des publics spécifiques (langue, support, niveau, format, style, etc.)	•	•	•	•	•
Capacité de formuler des informations adaptées à des utilisateurs spécifiques	•	•	•	•	•
Acquérir une expérience de mobilité individuelle qui renforce leur expertise dans le domaine : visite d'études, stages, etc.	•	•	•	•	•



Maîtrise linguistique qui permet d'avoir accès aux informations professionnelles et au travail en réseau

•	•	•	•	•
---	---	---	---	---





A EUROPEAN CAREER GUIDANCE CONCEPT FOR INTERNATIONAL YOUTH MOBILITY

Guide my Way : un concept européen d'orientation professionnelle en ligne pour la mobilité internationale des jeunes

Le projet Erasmus+ Guide my Way repose sur un concept européen d'orientation professionnelle en ligne axé sur la pratique, adapté à la mobilité internationale des jeunes et à la formation avancée des conseillers d'orientation européens pour répondre à la demande en orientation en matière de mobilité internationale.

Le concept est conçu comme un programme de formation modulaire d'autoapprentissage qui permet aux conseillers d'orientation européens d'acquérir et d'appliquer les méthodes de conseil de base et les éléments essentiels de l'expertise requise dans le domaine de l'orientation professionnelle internationale. Le concept européen d'orientation professionnelle sert de programme de formation avancée pour les conseillers d'orientation diplômés dans le cadre des qualifications postsecondaires et tertiaires.

Le projet se compose de trois principaux acquis :

- 1) Un concept européen d'orientation professionnelle pour la mobilité internationale des jeunes : disponible en ligne et en version imprimée : Florian Kreutzer, Elena Iuga, Bielefeld (2016) : Bertelsmann Verlag.

5 Phases of a Counselling Dialogue



Phases of the Guidance Concept

Five Phases:

- Opening (framing phase)
- Situation Analysis (core phase)
- Target Definition (core phase)
- Implementation (core phase)
- Conclusion (framing phase)



Contents of International Career Counselling

Six Contents:

1. Career Choice and Orientation
2. Profiling
3. Recognition of certificates
4. Legal issues
5. Intercultural issues
6. Educational/vocational/job placement

2) Un portail Internet interactif d'apprentissage en ligne : le portail open source se concentre principalement sur le processus interactif des entretiens de conseil. Il contient les méthodes de conseil de base et les éléments essentiels du domaine de connaissances spécifique sur les processus de mobilité internationale des jeunes et propose une formation pratique sur la façon de les accompagner, jusqu'à des séquences de dialogue types.



3) Une formation avancée à travers l'enseignement et le conseil en ligne : cette formation permet aux conseillers d'orientation de tenir des conférences Web et des réunions en ligne et d'appliquer les méthodes de formation. En outre, la salle de classe virtuelle fonctionne comme une salle de formation pour les conseillers d'orientation qui peuvent échanger à travers des dialogues virtuels et par vidéoconférence. Elle propose également une plateforme commune pour le chargement et le téléchargement de divers documents.





Euro-Quest est une ressource gratuite en ligne basée sur la salle de classe pour une utilisation avec des étudiants en année de transition post-collège en Irlande. Il est conçu pour promouvoir les opportunités de mobilité en Europe.

Euro-Quest est composé de 4 modules :

Module 1 : aperçu de l'Union européenne et exploration de ce que signifie être un citoyen de l'UE, y compris le droit de voyager, d'étudier et de travailler dans d'autres États membres de l'UE.

Module 2 : exploration des possibilités d'étudier à l'étranger – y compris Erasmus+, des études de premier cycle dans des universités européennes (dont des cours dispensés via l'anglais) et la disponibilité de soutiens de financement.

Module 3 : préparation à une période de mobilité à des fins d'apprentissage – compréhension de la culture et de la diversité, conseils pour étudier à l'étranger, notamment se faire des amis, gérer le mal du pays et acquérir la langue.

Module 4 : les étudiants sont invités à remplir un questionnaire d'intérêt professionnel et à chercher des formations qui les intéressent. Les étudiants sont encouragés à rechercher des destinations potentielles, à recueillir des informations sur les milieux éducatifs et culturels dans différents pays – individuellement ou en groupes – et à présenter leurs conclusions.

Plus d'informations sur <https://euro-quest.ie/>



Chapitre 5 : MOBILITÉ ET COMPÉTENCES POUR LES PROFESSIONNELS DE L'ORIENTATION

1. Professionnels qui font du conseil en mobilité

On trouve des professionnels du conseil en mobilité dans les services d'orientation et d'information de jeunes ou d'adultes dans des institutions aux dénominations différentes selon les organisations nationales. Plus spécifiquement dans les :

- Services des relations internationales des universités et collèges
- Centres d'orientation dans les universités
- Centres spécialisés pour l'orientation scolaire et professionnelle
- Services publics et privés de l'emploi pour les adultes
- Services publics et privés de l'emploi pour les jeunes
- Centres publics et privés d'orientation, d'information et de conseil tout au long de la vie
- Réseaux d'information des jeunes : réseau Eurodesk
- Associations proposant des stages
- Écoles
- Chambres de commerce, d'industrie et de services, agriculture et artisanat
- Entreprises privées

2. Compétences professionnelles et aptitudes requises pour le professionnel du conseil en mobilité

Le professionnel du conseil en mobilité est un spécialiste capable d'analyser l'opportunité de mobilité et les motivations du consultant. Il est prêt à se renseigner sur le processus de mobilité entier, de la préparation du projet au retour. Il a une connaissance des processus d'orientation, des processus de prise de décision et des méthodes d'animation de groupes.

Parmi d'autres compétences :

- Il a des connaissances de la personne et de son développement cognitif
- Il est capable d'utiliser des outils psychotechniques, des outils d'évaluation, etc.
- Il possède des compétences linguistiques et parle au moins l'anglais



- Il a suivi une formation interculturelle
- Il a déjà une expérience de mobilité individuelle
- Il a des connaissances sur le système éducatif et de formation professionnelle, sur la reconnaissance des qualifications, les bourses, les programmes européens de mobilité, les stages en Europe, tous les outils de la mobilité
- Il est capable de souplesse et d'adaptabilité
- Il appartient à plusieurs réseaux actifs
- Il met à jour ses connaissances de façon fréquente

3. Méthodologies de travail utilisées par ces professionnels

Les méthodologies de travail professionnelles peuvent être regroupées dans la liste suivante :

- Séances d'information par thème et par pays
- Ateliers : procédures d'inscription, techniques de recherche de stage, de recherche d'emploi, de rédaction de CV dans une autre langue, etc.
- Mise à disposition d'outils documentaires : sites Web, dossiers, guides, etc.
- Échange d'expériences « peer-to-peer »
- Tutorat
- Entretiens en personne/à distance
- Préparation à une approche interculturelle
- Questionnaires
- Tests linguistiques
- Plans détaillés
- Évaluation de l'expérience de mobilité au retour et de la façon de la promouvoir dans le parcours professionnel de la personne
- Orientation en ligne
- Webinaires

4. Étude sur les compétences en mobilité pour les praticiens de l'orientation

Le thème du développement des compétences des professionnels de l'orientation en mobilité est abordé depuis de nombreuses années par le réseau Euroguidance à travers des publications et des contributions à plusieurs



événements, ainsi que par l'organisation de programmes de mobilité et le développement de matériel de formation pour ces professionnels.

La thématique du conseil en mobilité pour promouvoir la citoyenneté active et l'inclusion a été abordé lors de la Conférence de l'AIOSP 2019 par les membres d'Euroguidance qui ont traité le thème de la conférence « L'orientation professionnelle pour une société inclusive » depuis l'aspect de l'amélioration des compétences des professionnels de l'orientation en mobilité (Conférence de l'AIOSP, 2019).

Le conseil en mobilité à des fins d'apprentissage est l'un des nombreux aspects de la mobilité internationale. Afin de garantir un service de conseil en mobilité de haute qualité, les professionnels du conseil en mobilité impliqués dans l'une ou l'autre forme de mobilité doivent être formés à la dimension internationale de l'orientation et de la mobilité en plus de leur qualification de conseiller d'orientation.

« Developing Guidance Competences for Learning Mobility » (2020) explore le rôle et les compétences des praticiens de l'orientation en matière de mobilité internationale. Mika Launikari, Nina Ahlroos, Ellen Hagen et Dóra Stefánsdóttir, membres du réseau Euroguidance, décrivent les compétences requises par les professionnels de l'orientation qui s'occupent de la mobilité sortante à des fins d'apprentissage dans les pays nordiques pour soutenir la mobilité à des fins d'apprentissage.

Ils soulignent que « selon Kristensen (2014), trois phases principales du processus de mobilité à des fins d'apprentissage peuvent être identifiées : permettre l'accès (avant), assurer la survie (pendant) et améliorer l'apprentissage (après) ».

Les auteurs font valoir que « le conseil en mobilité facile d'accès et de haute qualité dans l'ensemble du système éducatif peut aider les élèves et les étudiants à réaliser de quelle façon la mobilité pourrait optimiser leur apprentissage, leur vie et leur parcours de carrière, et que l'exécution d'une telle orientation nécessite une formation et une amélioration des compétences ».



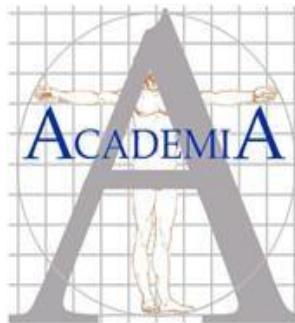
Adapté du modèle théorique de DeFillippi et Arthur, 1994 ; Jones et DeFillippi, 1996, le tableau 13.1 de l'article décrit l'acquisition de capital international des praticiens de l'orientation abordée du point de vue des six différents types de savoir : Savoir-pourquoi, Savoir-faire, Savoir-qui, Savoir-quoi, Savoir-où, Savoir-quand.

L'article mène à la conclusion que « les compétences internationales sont une condition préalable à la délivrance d'un service d'orientation de haute qualité pour soutenir la mobilité à des fins d'apprentissage ».

5. Soutien à la mobilité pour les professionnels de l'orientation

Depuis 1995, le réseau Euroguidance soutient la mobilité pour les professionnels de l'orientation. À travers son programme Academia, il contribue au renforcement de la dimension européenne de l'orientation en développant des réseaux et en promouvant la mobilité et la formation professionnelle.

Academia, un projet d'échanges européen destiné aux professionnels de l'orientation pour acquérir des compétences professionnelles lors d'une expérience de mobilité



www.euroguidance.eu/international-mobility/academia

Academia est un réseau de partenaires européens composé de centres Euroguidance et d'institutions spécialisées en orientation (administrations et services des ministères de l'Éducation et/ou de l'Emploi, autorités régionales ou locales, centres d'orientation, établissements de formation, associations professionnelles, etc.). Chaque année, les partenaires Academia élaborent un

catalogue d'offres d'échanges professionnels d'une durée allant de 3 à 5 jours dans des pays européens.

Les principaux objectifs d'Academia sont les suivants :

- Promouvoir l'échange de bonnes pratiques, d'outils et de méthodes entre les conseillers d'orientation européens ;
- Promouvoir la mobilité entre les communautés d'orientation en Europe ;
- Aider les conseillers d'orientation à fournir de meilleures informations, des conseils et des orientations sur les possibilités en matière d'éducation et de formation en Europe ;
- Développer des réseaux formels et informels dans toute l'Europe ;
- Développer des acquis d'apprentissage : des aptitudes professionnelles et des compétences en orientation et en mobilité.

Acquis d'apprentissage attendus pour les professionnels de l'orientation après les échanges Academia :

- Obtenir un aperçu de l'orientation tout au long de la vie en Europe ;
- Être capable de comprendre un thème d'orientation spécifique, de faire des comparaisons, de comprendre les pratiques et les défis ;
- Approfondir les connaissances sur le service d'orientation de l'hôte ;
- Être capable de comprendre l'apprentissage dans un environnement multiculturel ;
- Être capable de pratiquer la langue professionnelle et de participer à des discussions ;
- Élargir le réseau professionnel.

6. Exemples d'outils développés par les centres Euroguidance pour former des professionnels de l'orientation sur les questions de mobilité

Le développement des compétences des professionnels de l'orientation en mobilité est également abordé par le développement de modules de formation. Deux exemples sont détaillés ci-dessous.

« DINAMO » : une plateforme de formation en ligne sur les activités liées à la mobilité dans l'orientation





DINAMO est une plateforme de formation en ligne créée par Euroguidance France. Il s'agit d'une plateforme coopérative d'autoformation. Tout le monde peut s'inscrire gratuitement. L'objectif principal de cette plateforme est de soutenir le développement des compétences de la communauté d'orientation sur la dimension européenne de l'orientation tout au long de la vie.

DINAMO met à disposition 4 modules pour soutenir et former les professionnels de l'orientation dans leurs pratiques quotidiennes :

1. Présentation de l'intérêt de la mobilité ;
2. Utilisation des outils européens qui promeuvent la mobilité (ECTS, programme Erasmus+, Europass, etc.) ;
3. Présentation des différentes formes que la mobilité peut revêtir tout au long de la vie ;
4. Élaboration d'un conseil en mobilité pour le professionnel de l'orientation.

Chaque module est conçu avec des parties théoriques et plus pratiques contenant des illustrations, des cas concrets, des ressources variées et des tests qui permettent d'attribuer un badge à la fin du cours de formation.

Depuis 2020, un cours est disponible en anglais « Mobility and guidance counselling » ; les autres sont en français.

La navigation est flexible sans aucune restriction pour permettre de suivre tous les modules à la convenance de l'utilisateur.

Un forum de discussion est proposé pour permettre des échanges entre pairs et avec des experts d'Euroguidance.

DINAMO est disponible sur : www.euroguidance-formation.org



« CPD (Continuing Professional Development) Mobility Guidance Counselling »



Face au nombre croissant d'étudiants qui partent à l'étranger pour leurs études – soit dans le cadre d'un échange Erasmus+, soit pendant toute la durée de leur cursus –, Euroguidance Irlande a conçu, avec le soutien d'Euroguidance Suède et de Soren Kristensen (expert en mobilité des jeunes), un module de développement professionnel continu (*Continuing Professional Development – CPD*) pour aider les conseillers d'orientation à développer les compétences dont ils ont besoin pour soutenir les étudiants dans leur recherche d'études, de travail ou de bénévolat à l'étranger.

L'accent est mis sur le processus de mobilité ; le cours explore la façon dont le conseiller d'orientation peut soutenir l'étudiant à travers 3 phases de mobilité : préparation, induction et réinsertion. Il contient des informations sur la préparation pratique, linguistique, culturelle et mentale que les étudiants devraient entreprendre avant de se rendre à l'étranger. Il aborde la question des contrats entre les établissements d'accueil et d'envoi, soutient les étudiants à l'étranger et souligne l'importance de la réinsertion des étudiants à leur retour chez eux.

Le module est divisé en 4 parties et peut être complété à la convenance du conseiller d'orientation individuel. Le module est gratuit et disponible en ligne, via l'environnement d'apprentissage virtuel du NCGE (<https://vle.ncge.ie/>) et est reconnu par l'Institute of Guidance Counsellors aux fins du CPD.

<https://euroguidance.ie/cpd-mobility-guidance-counselling>

7. Autres ressources liées aux compétences professionnelles et à la mobilité



Développer des compétences d'orientation pour la mobilité à des fins d'apprentissage.

Compétences internationales pour les praticiens de l'orientation scolaire et professionnelle sur le site Web de l'AIOSP (Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle)

www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=2&menu=1&submenu=5

Publications du réseau NICE : www.nice-network.eu/

Manuel NICE pour la formation universitaire des professionnels de l'orientation et du conseil de carrière : www.nice-network.eu/Our-Goals/Publications/

REALISE (mars 2019) : « Réaliser le potentiel de la mobilité internationale du personnel de l'enseignement supérieur » est un projet de partenariat stratégique européen de trois ans qui vise à améliorer la mise en œuvre et la reconnaissance de la mobilité du personnel afin de maximiser son impact sur les individus et les institutions.

https://realise-erasmusplus.fr/sites/default/files/REALISE-Handbook_DIGITAL-VERSION-FULL_FRANCAIS_compressed.pdf



[Home](#) | [About](#) | [Latest news](#) | [Newsletter](#) | [Guidance Counsellors](#) | [Blogs](#) | [Contact Us](#) | [NCGE](#) | [RESOURCES](#)

CPD Mobility Guidance Counselling



Euro-Quest (Resource for Post-Primary Schools)
Guidance Counselling for Mobility (Practitioner CPD)
Study Visits to the Euroguidance Ireland Centre
Mobility opportunities for Irish Guidance Counsellors
Europass for Guidance Counsellors

Mobility Guidance Counselling Module

"An excellent overview of a systematic approach to supporting a student before, during and after a foreign learning experience."

"I was pleasantly surprised by the depth of exploration at each stage of the module and the wide range of related resources."

Capture d'écran du site <https://euroguidance.ie/cpd-mobility-guidance-counselling>



Ressources sur l'orientation et la mobilité

• Webinaires

Certains centres Euroguidance organisent des webinaires sur des sujets tels que l'orientation et/ou la mobilité. Les enregistrements sont disponibles sur le site Web du réseau Euroguidance :

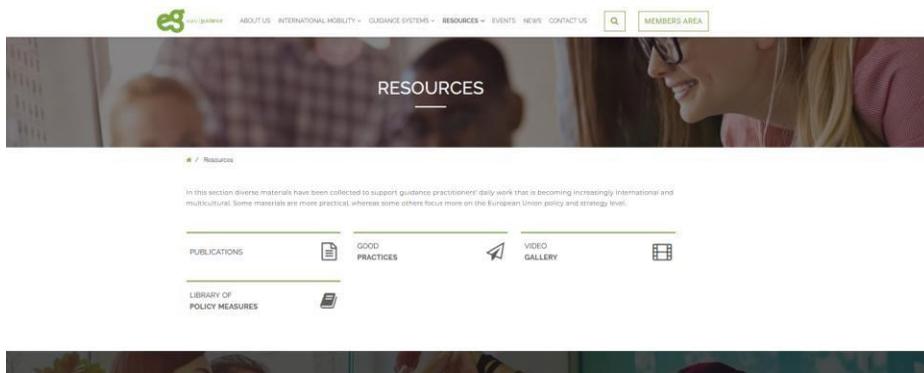
<https://www.euroguidance.eu/resources/video-gallery/recorded-webinars>

Le thème de l'un des webinaires enregistrés en 2019 hébergés par Euroguidance Serbie concerne les « phases d'ajustement au cours du processus de mobilité » : <https://www.euroguidance.eu/resources/video-gallery/recorded-webinars/adjustment-phases-during-mobility-process-euroguidance-serbia>

• Bonnes pratiques

Des exemples de bonnes pratiques d'activités d'orientation sont recueillis dans toute l'Europe et répertoriés dans la section « Good practices » du site Web du réseau Euroguidance : <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/good-practices>

Les pratiques d'orientation énumérées peuvent concerner une méthode, une technique, un cadre, voire un processus spécifique ou une mesure d'orientation efficace prise à l'égard d'un certain groupe cible.



Capture d'écran du site www.euroguidance.eu



L'inventaire de développement interculturel (*Intercultural Development Inventory – IDI*)

L'*Intercultural Development Inventory* (IDI) mesure ce qu'un individu ou un groupe d'individus a tendance à penser de la différence culturelle.

L'IDI a été conçu par Dr Milton Bennett et Dr Mitchell Hammer. Basé sur le modèle du développement de la sensibilité interculturelle de Dr Bennett, l'IDI est un outil psychométrique fiable et validé scientifiquement. Il présente, entre autres, les caractéristiques suivantes :

- Utilisé dans le monde entier depuis 1998 ;
- Cinquante points ou affirmations concernant lesquels l'individu dit dans quelle mesure il est d'accord ou pas d'accord ;
- Disponible dans de nombreuses langues différentes ;
- Disponible sur papier et en ligne.

L'IDI évalue comment un individu perçoit la différence culturelle, ce qu'il en pense et donc comment il y réagit. Il évalue par conséquent comme un individu, guidé et limité par ses schémas culturels, interprète et organise les événements. C'est ce qu'on appelle sa « vision mondiale » de la différence culturelle.

L'IDI se distingue aussi par ce qu'il ne fait pas. À l'inverse de nombreux autres outils, il ne compare pas un individu à des comportements typiques et il n'analyse pas les réactions comportementales. L'IDI intervient au niveau de la vision mondiale de la façon dont un individu perçoit la différence culturelle et ce qu'il en pense. Le niveau le plus profond de l'expérience cognitive de chacun est ce qui guide et limite le comportement. Par conséquent, l'IDI aide à répondre à la question « et alors ? » qui est fréquemment posée et que suscite l'utilisation d'autres outils. « Et maintenant que j'en sais plus sur mon comportement et comment je suis par rapport aux autres, je fais quoi ? ». La réponse, c'est comprendre et développer ses compétences interculturelles, ce qui engendrera un changement cognitif et comportemental.

L'IDI et le modèle basé sur la théorie du MDSI sur lequel il repose sont par nature généraux à toutes les cultures. Le MDSI s'intéresse à la différence interculturelle, indépendamment du type de différence dont il s'agit. Les différences culturelles qui proviennent de caractéristiques nationales, régionales, sociétales, familiales, organisationnelles et individuelles sont toutes couvertes par le MDSI.



L'IDI a donc été conçu et validé de façon interculturelle pour préserver cette validité pour toutes les cultures. Des études montrent que si l'on développe sa compétence interculturelle en mettant l'accent sur un aspect de la différence culturelle (par exemple, l'origine nationale), on reporte cette expérience sur tous les autres types de différence culturelle.

L'IDI est par nature développemental. Le MDSI définit six stades successifs qui présentent tous plus de compétence interculturelle que le précédent. L'IDI mesure la position réelle de l'individu dans le processus MDSI et sa position telle qu'il la perçoit. Le rapport de résultats de l'IDI est structuré afin d'encourager la réflexion développementale.

Généralement, les entretiens de feed-back portent sur les points suivants :

- Comment votre degré actuel de sensibilité interculturelle et votre compétence interculturelle affectent-ils ou « se ressentent-ils » dans vos interactions (par exemple : communication interculturelle) avec les autres ?
- Quelles sont les actions qui pourraient vous aider à développer votre compétence interculturelle ?

Ce qui est important, c'est que l'IDI peut être utilisé avec des individus, des groupes et des organisations complètes.

Les 50 points actuels ont été élaborés en observant des méthodes scientifiques rigoureuses. Des gens constituant un mix culturel mondial ont été interrogés par des experts interculturels.

Les transcriptions verbatim des entretiens ont permis d'identifier 239 affirmations qui semblaient représenter un stade donné du modèle MDSI. Des essais-pilotes et des analyses réalisées par des experts interculturels ont permis de réduire ces affirmations à une liste de 145 affirmations ou points

Des analyses des facteurs et de la fiabilité ont été mises en corrélation avec d'autres échelles d'évaluation interculturelles et des tests de validités selon le sexe, l'âge et le niveau d'étude, ce qui a permis d'aboutir à l'outil actuel en 50 points et à une échelle révisée présentant un niveau élevé de fiabilité statistique.

Des informations sur la conception du questionnaire sont disponibles dans l'*International Journal of Intercultural Relations, Special Issue on Intercultural Development*, Volume 27, numéro 4, juillet 2003. Ce numéro est entièrement consacré au MDSI et à l'IDI.



RÉFÉRENCES

INTRODUCTION

- Benoit, A. (2017). *La mobilité internationale des étudiants européens*. Les notes de Campus France, 17.
<https://www.campusfrance.org/fr/ressource/la-mobilite-internationale-des-etudiants-europeens>
- ESNsurvey. (2014). Erasmus Student Network. <https://esn.org/ESNsurvey>
- Commission européenne (2014). L'Étude d'Impact Erasmus. Les effets de la mobilité sur les compétences et l'employabilité des étudiants et sur l'internationalisation des établissements de l'enseignement supérieur
https://ec.europa.eu/assets/eac/education/library/study/2014/erasmus-impact-summary_fr.pdf
- Commission européenne (2017). ERASMUS+ Programme pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport (2014 – 2020).
<https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus2/files/gen-erasmusplus-factsheet-en-version11-2017-hd.pdf>
- Commission européenne (2019). Erasmus+ higher education impact study.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/94d97f5c-7ae2-11e9-9f05-01aa75ed71a1>
- Commission européenne (2019). ERASMUS+: a turning point in the lives of 5 million students.
https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/erasmus-impact-studies-factsheet_en
- Commission européenne (2020). Erasmus+ annual report 2018.
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7985705e-41b7-11ea-9099-01aa75ed71a1/language-en>
- OCDE (2019), *Regards sur l'éducation 2019 : Les indicateurs de l'OCDE*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>.
- Smith, J. (2016). *Chiffres clés. Erasmus+ – Commission européenne*.
https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about/key-figures_fr
- Unesco. (s. f.). La mobilité des étudiants internationaux.
<http://uis.unesco.org/fr/uis-student-flow>



CHAPITRE 1

- Academic careers Observatory (ACO). <https://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory>
- American Field Service (AFS). <https://afs.org/>
- CareersNet. (2017). Cedefop. <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/careersnet>
- CEDEFOP (2005). Améliorer les politiques et les systèmes d'orientation tout au long de la vie. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes. https://www.cedefop.europa.eu/files/4045_fr.pdf
- CEDEFOP (2008). Career development at work: a review of career guidance to support people in employment. https://www.cedefop.europa.eu/files/5183_en.pdf
- CEDEFOP (2017). Conclusions of the EU Presidency Conference, Estonia, on Lifelong Guidance Policy and Practice. https://www.cedefop.europa.eu/files/7th_european_conference_on_lifelong_guidance_policy_and_practice_communique_tallinn_27-28_sept_2017_final_endorsed.pdf
- CEDEFOP (2018). Handbook of ICT practices for guidance and career development. https://www.cedefop.europa.eu/files/4164_en.pdf
- CEDEFOP (2018). Toolkit sur les informations sur le marché du travail (IMT). <https://www.cedefop.europa.eu/fr/toolkits/resources-guidance/toolkit>
- CEDEFOP. Skills Panorama. Extrait de : <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>
- Conseil de l'Europe et Commission européenne (2019). Handbook on Quality in Learning Mobility. <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261953/Handbook+LM/3a5c103c-0367-4eba-1aca-ee544826f557>
- Conseil de l'Union européenne (2004). Renforcement des politiques, des systèmes et des pratiques dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie en Europe. Extrait de : <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%209286%202004%20NIT/FR/pdf>



- Conseil de l'Union européenne (2008). La résolution sur « Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie ».
https://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ed uc/104236.pdf
- Enic-Naric. (2018). <https://www.enic-naric.net/>
- Erasmus+. https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about_fr
- ESCO. <https://ec.europa.eu/esco/portal/home?resetLanguage=true&newLanguage=fr>
- EURAXESS. (s. f.). Extrait de <https://euraxess.ec.europa.eu/>
- EURES. (s. f.). EURES – <https://ec.europa.eu/eures/public/fr/homepage>
- Eurodesk. (s. f.). Extrait de <https://eurodesk.eu/>
- Réseau Euroguidance. (s. f.). Réseau Euroguidance. [https://www.euroguidance.eu/Réseau Euroguidance](https://www.euroguidance.eu/Réseau_Euroguidance). (s. f.). Open the door to the world: views on mobility guidance from up north. Réseau Euroguidance. <https://www.euroguidance.eu/open-the-door-to-the-world>
- Europass. <https://ec.europa.eu/futurium/en/europass/new-europass>
- European Apprentices Network. <https://apprenticesnetwork.eu/>
- Commission européenne (2016). ESCO strategic framework. <https://ec.europa.eu/esco/portal/document/en/89a2ca9a-bc79-4b95-a33b-cf36ae1ac6db>
- Commission européenne (2019). Un pacte vert pour l'Europe. https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_fr
- Commission européenne (2020). Stratégie européenne en matière de compétences. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=fr>
- Commission européenne (2020). Lifelong guidance policy and practice in the EU. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&furtherPubs=yes&langId=en&pubId=8284>
- Parlement européen (2008). Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0506%2801%29>
- Parlement européen (2006). Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 décembre 2006 relative à la mobilité transnationale dans



la Communauté à des fins d'éducation et de formation : Charte européenne de qualité pour la mobilité.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006H0961&from=FR>

- Parlement européen (2009). Recommandation du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2009 établissant le système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET)
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX%3A32009H0708%2802%29>
- Eurydice Mobility Scoreboard. Extrait de :
<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/mobility-scoreboard/higher-education/scoreboard-indicators>
- Spangar, T. Arnkil, R. & Vuorinen, R. (2018). *Practitioner's toolkit for PES building career guidance and lifelong learning*. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne. Extrait de :
<https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/c9033aa1-f683-11e7-b8f5-01aa75ed71a1>
- Sultana, R. (2004). Politiques d'orientation dans la société de la connaissance. Tendances, défis et réponses en Europe. Rapport de synthèse du Cedefop Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes. https://www.cedefop.europa.eu/files/5152_fr.pdf
- Sultana, R. (2008). De la politique à la pratique. Une évolution systémique vers l'orientation tout au long de la vie en Europe. A Cedefop Panorama Series 149. Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes
https://www.cedefop.europa.eu/files/5182_fr.pdf
- Youth for Understanding (YFU). <https://www.yfu.org/>

CHAPITRE 2

- Adler, P. (1977). *Beyond Cultural Identity: Reflections upon Cultural and Multicultural Man*. Culture Learning: Concepts, Applications and Research. Honolulu: University Press of Hawaii.



- AFS Center for the Study of Intercultural learning (1993) An Overview of AFS Research: 1980-1993. New York: AFS Center for the Study of Intercultural Learning.
- Bartram, B. (201 3). Brits Abroad: The Perceived Support Needs of UK Learners Studying in Higher Education Overseas. Journal Of Studies In International Education / 17 / (1), 5-18.
- Bennet, J.M. (2002). NAFSA Trainer Corps Presentation Handout. San Antonio, Texas.
- Bennett, M.J. (1993). Towards ethnorelativism : A developmental model of intercultural sensitivity. In R.M. Paige (Ed.), Education for the intercultural experience (pp.21-71). Yarmouth: ME : Intercultural Press.
- Blau PM (1960). A Theory of Social Integration, The American Journal of Sociology, Vol. LXV, No. 6, p. 545.
- Bracke, C. (2008) Onderzoek naar de omkadering voor Vlaamse jongeren die naar het zuiden trekken. Commissioned by Platform Kleurrijk Vlaanderen, Brussel.
- Chi, J. C., Lassegard, J., Maegher, M. & Weaver, S. (2009). Language strategy use inventory. Maximizing study abroad: An instructional guide to strategies for language and culture learning and use (pp. 163–172) by Kappler Mikk, B., Cohen, A.D. & Paige, R.M. Minneapolis: University of Minnesota (CARLA).
- Chi, J. C., Cohen, A. D., Oxford, R. L. Learning Style Survey: Assessing your own learning styles. (2001). University of Minnesota (CARLA).
- Doyle, S., Gendall, P., Meyer, LH, Hoek, J., Tait, C., McKenzie, L., et al (2010). An Investigation of Factors Associated with Student Participation in Study Abroad. Journal Of Studies In International Education, 14 (5), 471-490.
- Union européenne (2014). Études d'impact Erasmus. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.
- Hammer, M. (2005) *Assessment of the Impact of the AFS Study Abroad Experience*. New York : AFS Intercultural Programs.
- Hansel, B. (2005) *The Educational Results Study*. New York: AFS Intercultural Programs.
- International Youth Exchange and Visitor's Service of the Federal Republic of Germany (2005). *Long-term Effects of the Participation in International Youth Exchange Programmes on the Participants' Personality Development*. Internationaler Jugendaustauschund Besucherdienst.



- Jansone, I.A. (2015). *Thèse de maîtrise : Career Counselling at University to Promote and Support International Learning Mobility*, Jelgava: Latvia University of Agriculture
- JINT (2006) *Onderzoek Noden en Behoeften Mondiale Jongerenprojecten*. Bruxelles JINT.
- Kappler, B., Paige, R. M., Rong, J., Zheng, W. Culture-Learning Strategies Inventory (2009). *Maximizing study abroad: An instructional guide to strategies for language and culture learning and use* (pp. 163–172) by Kappler Mikk, B., Cohen, A.D. & Paige, R.M. Minneapolis: University of Minnesota.
- Kristensen, S. (Ed.), Dupouey, V., Knoch, S. B., Lafraya, S. (2019) *Handbook on quality in learning mobility*. Bruxelles : Conseil de l'Europe et Commission européenne.
- La Brack, B. (2010). *Theory Reflections: Cultural Adaptations, Culture Shock and the "Curves of Adjustment"*. NAFSA: Association of International Educators Extrait de juillet 2020 de :
- Lazarus et Folkman (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lysgaard, S. (1955). *Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States*. International Social Science Bulletin, 10, 45-51.
- Mikelsone, I., Latsone, L., Strods, G., Oļehnoviča, I., Mackēviča, L., Ķirse, A., u.c. (2008). *Karjeras attīstības atbalsts: izglītība, konsultēšana, pakalpojumi*. Rīga: Valsts izglītības attīstības aģentūra.
- Oberg, K. (1958). *New Cultural Environment Culture Shock and the Problem of Adjustments*. Washington, D.C.: Department of State, Foreign Service Institute.
- Oļehnoviča, E. (2007. gada februārī). *Karjeras attīstības teorijas . Profesionālās augstākās izglītības maģistra studiju programma „Karjeras konsultants”*. Rīga: ESF Latvijas nacionālās programmas projekts KIPNIS.
- Otten, M. (2000). *Preparing for the intercultural implications of the internationalisation of higher education in Germany*. In K. Häkkinen (Ed.), *Innovative approaches to intercultural education* (pp. 238 -249). International Conference on Multicultural Education. Jyväskylä, Finland



- Paige, M., Cohen, A., Kappler, B., Chi, J., Lassegard, J. (2002) *Maximizing Study Abroad. A Student's Guide to Strategies for Language and Culture Learning and Use*. Minnesota: University of Minnesota
- Pedersen, P. (1990). *Social and psychological factors of brain drain and reentry among international students: A survey of this topic*. McGill Journal of Education, 25, 229-243
- Puukari, S. (2012). *Guidance and counseling supporting student mobility*. Téléchargé en janvier 2013 du Network for Innovation in Career Guidance & Counseling in Europe : <http://www.nice-network.eu/349.html>
- Roberts K. (1993). *Career Trajectories and the mirage of increased social mobility, in Bates, I. and Riseborough (eds.)*, Youth and Inequality, Buckingham: OU Press.
- Roberts K. (2000). *Cause for optimism: Current reforms can work*,. Careers Guidance Today, Vol. 8 (5), p 25-27.
- Rohrlich, B. (1993) *'Expecting the Worst (or the Best!)*. *What Exchange Programs should know about Student Expectations'*, Occasional Papers in Intercultural Learning, N° 16.
- Shaheen, S. (2004) *The effect of pre-departure preparation on student intercultural development during study abroad programmes*. Dissertation, Ohio State University
- Storti, C., Bennhold-Samaan, L. (2011). *Culture Matters: The Peace Corps Cross-Cultural Workbook*. New York: Peace Corps: www.goodreads.com/book/show/208976.Culture_Matters

CHAPITRE 3

AIOSP (2017) Code de déontologie de l'AIOSP, Assemblée générale de l'AIOSP, Mexico, MEXIQUE. https://iaevg.com/Resources#Ethical_S

CHAPITRE 4

- Kreutzer F. and Iuga, E. (2016) *A European Career Guidance Concept for International Youth Mobility*. Bertelsmann Verlag.



CHAPITRE 5

- DeFillippi, R.J. et M.B. Arthur (1994) *The boundaryless career: a competency-based perspective*, Journal of Organizational Behavior, 15, 307-324.
- IAEVG Conference 2019 - Book of abstracts, pp 95-96
https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2019/12/Book-of-abstracts_final-ISBN.pdf
- Jones, C. et R.J. DeFillippi (1996) *Back to the future in film: Combining industry and self-knowledge to meet career challenges of the 21st century*, Academy of Management Executive, 10, 89-104.
- Launikari, M., Ahlroos N., Hagen E., Stefànsdóttir D. *Developing Guidance Competences for Learning Mobility*. Chapter 13 pp 191-205 :
<https://brill.com/view/book/edcoll/9789004428096/BP000022.xml>

Lectures supplémentaires

CEDEFOP

Career development at work : a review of career guidance to support people in employment

http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5183_en.pdf

Création et développement de forums nationaux sur la politique d'orientation tout au long de la vie : https://www.cedefop.europa.eu/files/5188_fr.pdf

De la politique à la pratique. Une évolution systémique vers l'orientation tout au long de la vie en Europe : https://www.cedefop.europa.eu/files/5182_fr.pdf

Améliorer les politiques et les systèmes d'orientation tout au long de la vie : En utilisant les outils de référence européens communs (principes, critères d'évaluation et aspects essentiels des systèmes d'orientation tout au long de la vie) : https://www.cedefop.europa.eu/files/4045_fr.pdf

Politiques d'orientation dans la société de la connaissance. Tendances, défis et réponses en Europe : https://www.cedefop.europa.eu/files/5152_fr.pdf



EURYDICE

"Vocational Guidance Education in Full-Time Compulsory Education in Europe"

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/096LV.zip

OCDE

Orientation professionnelle et politique publique : comment combler l'écart

<https://www.oecd.org/fr/education/innovation-education/34050180.pdf>

Orientation professionnelle : guide pratique pour les décideurs

<http://www.oecd.org/dataoecd/53/54/34060825.pdf>

The International handbook of Career Guidance James A. Athanasou, Raul Van Esbroek

Springer Science + Business Media B.V., 2008, 744 pages ISBN: 978-1-4020-6229-2

Journal of international mobility. Cette revue réunit des contributions scientifiques qui ont trait à toutes les dimensions de la mobilité des personnes dans le cadre de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle, en Europe et dans le monde entier. Elle vise à contribuer à une meilleure compréhension des conditions et de l'impact de la mobilité

Liste de questions : https://www.cairn-int.info/journal-of-international-mobility.htm#xd_co_f=MDA0MjiiNzctNGQyNS00Mjg1LWl0NGUtOWU3YmMzYjdmOTU4~

Pour plus d'informations, consulter différents liens sur le site Web : www.euroguidance.eu





Ce document est destiné aux professionnels de l'orientation tout au long de la vie qui font du conseil en mobilité. Il s'agit d'un guide pratique créé par des partenaires du réseau européen Euroguidance à partir de leur expérience. Il permet de réfléchir, de spécifier une pratique et de l'ancrer dans une démarche de qualité. Le présent document est accompagné d'un catalogue d'outils utilisés par les professionnels dans divers pays de l'Union européenne dans un contexte d'orientation tout au long de la vie.

DÉCEMBRE 2021



Erasmus+