euro | guidance

L'ENTRETIEN CONSEIL EN MOBILITÉ

Manuel pour les professionnels de l'orientation

2026

Cofinancé par l'Union européenne

Le manuel d'entretien conseil en mobilité a été largement mis à jour en 2025 par Euroguidance France, Allemagne et Slovénie. Le manuel initial pour l'entretien de conseil en mobilité a été élaboré par le groupe de travail Mobilité d'Euroguidance, réunissant les centres Euroguidance d'Allemagne, d'Autriche, de Belgique, de Croatie, d'Espagne, de France, d'Irlande, d'Italie, de Lettonie, du Luxembourg, de Macédoine du Nord, de Serbie et de Slovénie. La traduction de ce manuel de l'anglais vers le français a été supervisée par le centre Euroguidance Belgique francophone, dans le cadre du groupe de travail Euroguidance francophone (Belgique, France, Luxembourg, Suisse).

Ce document bénéficie d'un financement de l'Union européenne. Les opinions exprimées n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s). Elles ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne ni de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA) et n'engagent en rien leur responsabilité.

Table des matières

Avant-propos 6

1 Mobilité pour les études, la formation et l'emploi 8

1.1 Comprendre la mobilité 8

1.2 Avantages de la mobilité 10

1.3 Évolutions actuelles 12

2 Conseil et accompagnement à la mobilité 15

2.1 Théories et modèles pertinents pour les professionnels de l'orientation 18

2.1.1 Déclencheurs, capacités d'adaptation et stratégies 21

2.1.2 Choc culturel et adaptation culturelle 23

2.2 Modèle de conseil en mobilité 26

2.2.1 Mise en place de la relation de conseil 28

2.2.2 Analyse du projet de développement individuel 29

2.2.3 Soutien au projet de mobilité 30

2.2.4 Conclusion de la phase préparatoire avant la mobilité 32

2.2.5 Suivi durant la mobilité 33

2.2.6 Évaluation et valorisation de l'expérience après la mobilité 34

2.3 La qualité de l'accompagnement à la mobilité 36

2.3.1 Intégration théorie-pratique 39

2.3.2 Aspects psychologiques 39

2.3.3 Aspects sociétaux 40

2.3.4 Information 41

3 Formations et ressources pour les professionnels de l'orientation 43

3.1 Formations 43

3.2 Ressources 44

Lectures complémentaires 50

1. Publications clés sur le conseil en mobilité et le développement des compétences 50

2. Pratique de la mobilité, outils et impact des programmes 50

3. Politiques, recherches et aspects interculturels 50

Références 51

Check-list 1 : Mise en place de la relation de conseil 55

Check-list 2 : Analyse du projet de développement individuel 56

Check-list 3 : Soutien au projet de mobilité 58

Check-list 4 : Conclusion de la phase préparatoire avant la mobilité 60

Check-list 5 : Suivi durant la mobilité 62

Check-list 6: Évaluation et valorisation de l'expérience après la mobilité 64

Avant-propos

Dans le monde interconnecté d'aujourd'hui, l'expérience internationale est essentielle au développement des carrières, et la liberté de circulation au sein de l'UE a considérablement élargi ces opportunités. Ce manuel a pour objectif de proposer aux praticiens de l'orientation les connaissances et outils nécessaires pour accompagner efficacement les personnes envisageant une mobilité à des fins d'études, de formation ou d'emploi.

Le **réseau Euroguidance** permet la collaboration de centres nationaux de ressources et d'information en orientation à travers l'Europe. Le public cible principal d'Euroguidance comprend les professionnels de l'orientation et les décideurs politiques des secteurs de l'éducation, de la formation et de l'emploi, dans les États membres de l'UE et de l'Espace économique européen (Islande, Liechtenstein et Norvège) ainsi que dans les pays candidats.

Tous les centres Euroguidance poursuivent **trois objectifs communs** :

- Soutenir le développement de la **dimension européenne de l'orientation tout au long de la vie** ;
- Favoriser le **développement des compétences des professionnels de l'orientation** et accroître leur sensibilisation à la valeur de la mobilité internationale ;
- Diffuser des informations et **communiquer** sur la dimension européenne de l'orientation.

Les actions prioritaires et les missions concrètes des centres Euroguidance varient selon les pays. Parmi les activités courantes, on compte la promotion de la dimension européenne dans l'orientation et la diffusion d'information de qualité sur l'orientation tout au long de la vie et la mobilité à des fins d'apprentissage..

Les centres Euroguidance soutiennent le réseautage national et international des professionnels de l'orientation en organisant séminaires, formations et visites d'étude sur différents thèmes. Le réseau favorise la coopération entre les différents acteurs de l'orientation et de l'éducation. Il contribue au développement de la dimension européenne dans les systèmes nationaux d'orientation en coopération avec d'autres acteurs européens afin de renforcer le rôle de l'orientation dans l'éducation et la formation. Les centres nationaux du réseau collectent, diffusent et échangent des informations sur les opportunités de mobilité internationale ; sur les systèmes d'éducation, de formation et d'orientation dans les États membres de l'UE et de l'EEE ainsi que dans les pays candidats ; sur les initiatives et programmes européens dans les domaines de l'éducation, de la formation et de la mobilité, ainsi que sur les résultats de projets, les méthodes de travail innovantes et les bonnes pratiques dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie.

Le réseau Euroguidance s'implique depuis de nombreuses années dans le développement des compétences des professionnels de l'orientation en matière de mobilité. Ses actions se concrétisent par diverses initiatives, notamment la publication de supports pertinents, la contribution à de nombreux événements, l'organisation de formations sur la mobilité et le développement de ressources pour les professionnels.

Ce manuel permet d'explorer les matières suivantes :

Fondements théoriques :	**Étapes pratiques** :	**Outils et ressources** :
Apports sur les modèles et concepts théoriques qui sous-tendent le conseil en mobilité.	Conseils détaillés pour accompagner les bénéficiaires avant, pendant et après leurs expériences de mobilité.	Une riche panoplie de ressources, incluant des instruments d'autoévaluation, des stratégies d'adaptation et des cadres de sensibilité interculturelle.

L'orientation tout au long de la vie concerne le développement des carrières des individus à tous les âges et à toutes les étapes de leur parcours professionnel. L'UE a mis en place plusieurs initiatives pour aider les professionnels de l'orientation à promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie, le développement des compétences et la mobilité. Ces jalons encouragent les individus à naviguer dans leur parcours professionnel et leur développement personnel à l'ère des interconnexions..

La *Résolution du Conseil de l'UE 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)* souligne le rôle de l'orientation dans l'atteinte des objectifs de l'UE, tels que le développement économique, via la compétitivité et la croissance, et l'efficacité du marché du travail, par une meilleure adéquation de l'offre et de la demande d'emploi. Elle souligne l'importance de l'orientation pour favoriser l'intégration sociale et économique, en soutenant l'accès à l'éducation, à la formation et aux opportunités professionnelles.

La *Résolution du Conseil de l'UE 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)* a renforcé le rôle de l'orientation dans ces stratégies en insistant sur la coopération intersectorielle. À la même époque, le Cadre européen des certifications (CEC) a été introduit, produisant un référentiel commun pour les systèmes et niveaux de qualification à travers l'Europe. Le CEC facilite la mobilité des travailleurs et aide les professionnels de l'orientation à intégrer l'apprentissage tout au long de la vie dans les politiques éducatives et professionnelles.

Nous vous invitons à découvrir les ressources et éclairages que propose ce manuel pour enrichir vos pratiques d'accompagnement des projets de mobilité.

1 Mobilité pour les études, la formation et l'emploi

Dans le monde globalisé d'aujourd'hui, l'expérience internationale est essentielle au développement des carrières. La liberté de circulation au sein de l'UE a accru le potentiel de mobilité dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'emploi. Cette dynamique constitue un levier pertinent pour accompagner les étudiants, les travailleurs, les demandeurs d'emploi et les employeurs au-delà des frontières géographiques.

1.1 Comprendre la mobilité

La **mobilité** peut être définie selon son processus (par exemple, mobilité physique ou virtuelle, au sein d'un même pays ou transfrontalière), ses motivations (par exemple, tourisme, migration) ou son objectif (par exemple, travail, apprentissage). La mobilité pour les études, la formation et l'emploi implique une période de formation, de stage, de cours de langue, de travail ou de bénévolat dans un autre pays, avec l'intention de revenir dans son pays d'origine. Cette mobilité peut être organisée individuellement ou soutenue par une institution. Dans les deux cas, il est recommandé de solliciter un accompagnement avant le départ et de disposer d'un système de soutien pendant et après la mobilité.

La **mobilité professionnelle** consiste à changer de lieu de travail, soit entre pays (mobilité géographique), soit entre différents emplois (mobilité professionnelle). Une avancée majeure au sein de l'UE est la libre circulation des travailleurs, qui permet aux citoyens de travailler dans d'autres pays de l'UE ou de l'EEE avec les mêmes droits et avantages sociaux que les citoyens nationaux, sans avoir besoin d'un permis de travail. L'UE vise à améliorer la mobilité équitable de la main-d'œuvre en Europe et à supprimer les obstacles limitant cette mobilité. Elle favorise la mobilité en facilitant la mise en relation des demandeurs d'emploi et des employeurs et cherche à prévenir les abus envers les travailleurs mobiles tout en coordonnant les efforts contre le travail non déclaré.

La mobilité professionnelle est souvent initiée par des individus à la recherche de meilleures opportunités d'emploi, de salaires plus élevés ou de meilleures conditions de vie et qui explorent les opportunités selon leurs critères personnels. Au-delà des initiatives individuelles, les programmes gouvernementaux et les agences privées de recrutement jouent également un rôle dans l'attraction de travailleurs qualifiés et dans le soutien au processus de mobilité professionnelle.

La **mobilité d'apprentissage**, telle que définie dans le Livre vert « *Promouvoir la mobilité des jeunes à des fins d'apprentissage* », implique une mobilité transnationale visant à acquérir de nouvelles compétences renforçant l'employabilité et le développement personnel. Elle a un objectif éducatif clair, tel que les études, la formation ou l'apprentissage non formel et informel. L'apprentissage non formel et informel

couvre diverses activités sur des périodes courtes (plusieurs semaines ou mois) ou plus longues (une ou plusieurs années), incluant le volontariat, les échanges de jeunes, les chantiers internationaux, les échanges scolaires, les cours de langue et les stages en entreprise. La Recommandation du Conseil « *L'Europe en mouvement* » – *Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous (2024)* inclut explicitement les composantes virtuelles dans la mobilité d'apprentissage.

La mobilité d'apprentissage peut être institutionnelle ou organisée de manière autonome. Dans le cas de la **mobilité organisée individuellement**, les individus prennent l'initiative et organisent leurs propres expériences d'apprentissage, offrant une plus grande flexibilité, mais nécessitant également plus d'efforts et de responsabilités personnelles. En revanche, la **mobilité institutionnelle** implique la participation à des programmes établis (par ex. Erasmus+, Corps européen de solidarité, etc.) ou à des conventions facilitant le passage entre institutions (par ex. accords entre universités), offrant un parcours clair et un système de soutien. Les programmes publics, quant à eux, assurent souvent un financement partiel ou complet. Le processus de candidature varie selon le programme : certains nécessitent une candidature directe (par ex. bourses ou programmes de volontariat), tandis que d'autres, comme Erasmus+ pour les étudiants, exigent une candidature via une institution (par ex. école, université), qui sélectionne ensuite les candidats éligibles au programme.

La pandémie de COVID-19 a eu un impact significatif sur l'éducation, la formation et l'apprentissage en entreprise, accélérant le développement de nouveaux modèles de mobilité à des fins d'apprentissage, tels que les **échanges mixtes et virtuels**. La mobilité virtuelle désigne les activités, expériences ou services nécessitant normalement une présence physique, mais réalisés par des moyens numériques. Elle s'est particulièrement développée dans l'enseignement supérieur, permettant aux étudiants de participer à des cours, séminaires ou stages proposés par des institutions situées dans différents pays ou régions, sans déplacement physique.

Le programme Erasmus+ a intégré la mobilité en ligne, par écran interposé, dans son cadre, permettant aux étudiants et au personnel de l'enseignement supérieur de participer à des programmes d'échanges à distance, de collaborer en ligne et de suivre des parcours mixtes, que l'on appelle alors "mobilité hybride". Les crédits ECTS acquis via cette mobilité en ligne sont reconnus par les différentes institutions éducatives en Europe.

Dans le cadre professionnel, la mobilité à distance exploite les technologies numériques pour dépasser les barrières géographiques, offrant une plus grande flexibilité et accessibilité dans l'éducation, le travail et autres activités.

L'Union européenne a mis en place un ensemble de réglementations, d'initiatives et de politiques soutenant et promouvant le télétravail, en particulier dans l'éducation et le monde du travail. La mobilité virtuelle en entreprise est souvent encadrée par la législation nationale et les conventions collectives traitant du télétravail. *L'Accord-cadre européen sur le télétravail* (2002, mis à jour en 2023) émet des lignes directrices pour les modalités de télétravail dans les États membres de l'UE.

1.2 Avantages de la mobilité

La mobilité, qu'elle soit motivée par des objectifs d'apprentissage ou professionnels, offre des avantages significatifs tant au niveau individuel que sociétal. Être confronté à de nouveaux défis, environnements et perspectives influence profondément le **développement personnel et professionnel**. Cette expérience favorise l'indépendance, la confiance en soi et l'adaptabilité, tout en renforçant les compétences en résolution de problèmes, la conscience culturelle et la maîtrise des langues. S'immerger dans un apprentissage faisant appel à différentes méthodes pédagogiques, différents programmes d'études et environnements de travail, stimule de nouvelles façons de penser et élargit les horizons académiques et professionnels.

Une étude de l'*Institut roumain des sciences de l'éducation (ANPCDEFP, 2019)* traitant de *l'impact positif des projets Erasmus+ sur les élèves à risque de décrochage scolaire* montre que la mobilité augmente la **motivation à apprendre** et l'implication en classe, améliore les compétences liées aux matières étudiées et renforce les techniques d'apprentissage efficace. De plus, les élèves développent de meilleures compétences sociales et de travail en équipe, expérimentent une coopération interculturelle plus forte et manifestent une estime de soi plus élevée.

Au niveau sociétal, la mobilité joue un rôle crucial dans l'amélioration de **l'employabilité**, le développement des **compétences transversales** et la réponse aux besoins du marché du travail. La publication des centres Euroguidance de sept pays d'Europe du Nord « *Open the Door to the World » (2017)* souligne l'importance d'une compréhension élargie de l'expérience internationale, car de nombreuses compétences clés recherchées sur le marché du travail se construisent à travers la mobilité à des fins d'apprentissage ou professionnelles. Traditionnellement, l'expérience internationale est comprise comme le fait d'avoir travaillé ou étudié à l'étranger Elle permet de perfectionner ses compétences linguistiques, de tisser un réseau professionnel global, de décrypter les marchés mondiaux et de collaborer avec des équipes diversifiées. Cependant, une perspective plus large reconnaît que ses bénéfices vont bien au-delà de l'exposition culturelle ou de l'acquisition linguistique. Elle inclut la **capacité à développer une pensée globale, à construire des réseaux** au-delà de son propre domaine et à collaborer avec des groupes diversifiés. Elle favorise également le développement personnel et professionnel.

À mesure que les compétences comportementales deviennent aussi cruciales que l'expertise technique sur un marché du travail mondialisé, la mobilité joue un rôle clé dans le développement de compétences essentielles, notamment :

- **Compétences culturelles** : amélioration de la *communication interculturelle*, de la *sensibilité culturelle* et de la *tolérance*, indispensables pour évoluer dans divers environnements professionnels internationaux.
- **Compétences linguistiques** : la mobilité permet souvent de mieux *maîtriser plusieurs langues* et renforce ainsi les *capacités de traduction et d'interprétation*.

- **Adaptabilité et flexibilité** : la capacité à s'adapter à de nouveaux environnements renforce la *résilience* et les *compétences en résolution de problèmes*, essentielles sur des marchés du travail dynamiques.
- **Ouverture internationale** : la compréhension des enjeux internationaux – politiques, économiques et sociaux – développe *l'ouverture d'esprit* et une *vision plus large* des relations internationales.
- **Compétences professionnelles et techniques** : la mobilité expose les individus aux dernières *avancées sectorielles* et *innovations technologiques*, souvent indisponibles dans leur pays d'origine. S'engager dans des méthodes d'enseignement ou dans des programmes et environnements de travail différents peut également stimuler de nouvelles façons de penser et élargir les perspectives académiques et professionnelles.
- **Réseautage et collaboration** : la mobilité permet également de créer des *réseaux professionnels diversifiés*, offrant des opportunités de carrière précieuses et un développement professionnel durable.

En 2023, 74 % des petites et moyennes entreprises (PME) en Europe ont déclaré rencontrer des difficultés pour recruter des travailleurs qualifiés pour au moins un poste *(Eurobaromètre Flash 529)*. Cette pénurie touche des secteurs clés et freine la croissance économique. La mobilité peut contribuer à combler ces lacunes en dotant les individus de compétences recherchées et en leur donnant accès à des certifications, diplômes ou qualifications professionnelles reconnus à l'international. Cela renforce leur compétitivité mondiale et améliore le marché du travail.

Les employeurs accordent une grande valeur à l'expérience de mobilité, car elle démontre la capacité à s'adapter, à travailler dans des environnements divers et à gérer des situations complexes. Au-delà de l'amélioration des perspectives de carrière et du gain financier potentiel, la mobilité favorise l'échange de connaissances, apportant de nouvelles compétences et innovations aux communautés d'accueil. Elle renforce également la cohésion sociale en encourageant les interactions interculturelles, la tolérance et la compréhension mutuelle, contribuant au développement local et mondial.

L'étude d'impact Erasmus de la Commission européenne (Brandenburg et al., 2014) a comparé les étudiants ayant participé à des activités de mobilité avec ceux qui n'y ont pas participé et a montré que les étudiants mobiles – en particulier ceux inscrits dans les programmes Erasmus – développaient des compétences employables plus élevées, même après prise en compte des facteurs socio-économiques et de l'expérience interculturelle préalable. Bien que tous les participants à la mobilité aient développé des compétences favorisant l'employabilité plus solides que les non-participants, 52 % des étudiants Erasmus et 51 % des participants à d'autres programmes ont signalé une amélioration supplémentaire.

D'autres conclusions de l'étude d'impact Erasmus indiquent que les participants à la mobilité trouvent un emploi plus rapidement que leurs pairs n'ayant pas participé à une mobilité. Parmi les diplômés Erasmus+, 79 % ont trouvé un emploi dans les trois mois suivant l'obtention de leur diplôme, contre 75 % des diplômés n'ayant pas expérimenté de mobilité. De plus, ils ont déclaré une plus grande satisfaction

professionnelle, un meilleur accès à des opportunités de carrières internationales et des caractéristiques d'emploi améliorées, telles que la stabilité et les perspectives de carrière. A ce sujet, 40 % des stagiaires Erasmus+ se sont vu proposer un emploi au sein de leur entreprise d'accueil, ce qui souligne le rôle du programme dans l'intégration sur le marché du travail. Cependant, l'étude reconnaît également que les participants à la mobilité présentaient souvent antérieurement des facteurs d'employabilité solides avant de participer à ces programmes, ce qui doit être pris en compte lors de l'interprétation des résultats.

L'impact positif de la mobilité sur le développement personnel est largement reconnu. Même des échanges de courte durée, inférieurs à quatre semaines, peuvent entraîner des améliorations significatives dans le développement personnel. Le *rapport annuel Erasmus+ de la Commission européenne (2022)* révèle que 98 % des participants considéraient leur expérience comme bénéfique, 78 % déclarant avoir amélioré leurs compétences linguistiques et 85 % avoir développé des compétences clés. En outre, 81 % estimaient que la mobilité avait renforcé leurs perspectives de carrière, 72 % avaient acquis une vision plus claire de leur parcours professionnel futur et 83 % avaient amélioré des compétences pertinentes pour leur travail ou leurs études actuels. Par ailleurs, 81 % ont obtenu une reconnaissance académique de leur expérience de mobilité.

Ainsi, la mobilité constitue un outil puissant pour **renforcer l'employabilité, favoriser l'adaptabilité et développer des compétences globales**. Les preuves confirment de manière évidente son impact positif sur les perspectives de carrière, le développement des compétences comportementales et l'intégration sur le marché du travail. Si des défis tels que les contraintes financières et l'accessibilité subsistent, un accompagnement éclairé par des professionnels de l'orientation peut aider les individus à surmonter ces obstacles et à tirer pleinement parti des expériences internationales. Alors que le marché du travail mondial évolue, la mobilité demeure un moteur essentiel du développement personnel et professionnel.

1.3 Évolutions actuelles

Les évolutions actuelles de la mobilité des travailleurs se caractérisent par des dynamiques changeantes, telles que les pénuries de compétences, la demande de main-d'œuvre, la reprise postpandémique, la transformation numérique et les améliorations politiques. Après des années de recul dues à la pandémie de COVID-19, les tendances en termes de mobilité des travailleurs ont retrouvé leurs niveaux d'avant la pandémie, en particulier pour les déplacements transfrontaliers et les détachements. Le *Rapport sur la mobilité professionnelle intra-UE (Commission européenne, 2024)* souligne que les travailleurs mobiles de l'UE ont un taux d'emploi de 77 %, ce qui dépasse celui des nationaux (75 %) et des ressortissants de pays tiers (62 %).

L'Autorité européenne du travail (AET), chargée d'assurer une mobilité professionnelle équitable et efficace dans l'ensemble de l'UE, a récemment publié sa **Stratégie pour le renforcement des capacités 2024-2030**. Cette stratégie à long terme vise à offrir un soutien flexible et global à travers diverses initiatives, incluant le renforcement du partage de connaissances, du réseautage et de l'utilisation des outils numériques pour

relever des défis tels que l'application des lois européennes sur la mobilité professionnelle et la coopération transfrontalière.

L'enquête Eurobaromètre 2024 sur la Jeunesse et la Démocratie révèle que 43 % des répondants ont participé à des études, formations ou apprentissages dans un autre pays de l'UE, un chiffre en légère augmentation par rapport aux 39 % en 2022. Selon l'enquête Eurobaromètre 2023 sur l'Intégration des Jeunes sur le Marché du Travail, 21 % des jeunes interrogés avaient effectué au moins un stage dans un autre pays de l'UE. Les principaux obstacles à l'accès aux stages transfrontaliers étaient le manque de ressources financières et d'informations sur ces opportunités.

En novembre 2023, la Commission européenne a adopté la proposition de Recommandation du Conseil **« *L'Europe en mouvement* »**, visant à promouvoir les opportunités de mobilité d'apprentissage pour tous. Il s'agit d'un élément clé de l'Espace européen de l'éducation pour intégrer la mobilité d'apprentissage dans tous les parcours éducatifs et de formation. La proposition fixe **trois objectifs** au niveau de l'UE **à atteindre d'ici 2030** :

- 25 % des diplômés de l'enseignement supérieur devraient avoir une expérience de mobilité d'apprentissage, contre 20 % actuellement.
- 15 % des apprenants en formation professionnelle initiale (FPI) devraient bénéficier d'une mobilité d'apprentissage à l'étranger, contre 8 % en 2025.
- 20 % de tous les apprenants bénéficiant d'une mobilité d'apprentissage à l'étranger – dans tous les systèmes éducatifs, de formation, jeunesse et sport – devraient être des personnes ayant moins d'opportunités.

Depuis sa création en 1987, Erasmus+ a offert des opportunités à plus de 15 millions de participants. En 2022, environ un million d'apprenants ont participé à une mobilité d'apprentissage Erasmus+. Le plus grand groupe était constitué de plus de 320 000 étudiants de l'enseignement supérieur, suivi des mobilités collectives en écoles (environ 276 000) et en formation professionnelle (environ 194 000). Le programme Erasmus+ s'est progressivement ouvert aux catégories socialement favorisées de la population. Le Bilan d'Erasmus+ 2014-2020 en France et perspectives pour 2021-2027 indique que 38 % des étudiants participant à une mobilité Erasmus+ sont issus de milieux ouvriers, ainsi que 60 % des jeunes inscrits dans une mobilité Erasmus+ de formation professionnelle, que 39 % des étudiants bénéficiant d'une mobilité Erasmus+ perçoivent une bourse sur critères sociaux, et que 77 % des projets concernent des étudiants rencontrant des difficultés d'apprentissage.

Questions de réflexion

- Comment expliquez-vous actuellement le concept de mobilité à vos usagers ? Y a-t-il des aspects que vous souhaiteriez davantage mettre en avant à la lumière de ce chapitre ?
- De quelles manières pouvez-vous intégrer les avantages de la mobilité dans vos séances de conseil en orientation pour inciter vos usagers à saisir des opportunités internationales ?
- Comment expliquez-vous actuellement le concept de mobilité à vos usagers ? Y a-t-il des aspects que vous souhaiteriez davantage mettre en avant à la lumière de ce chapitre ?

2 Conseil et accompagnement à la mobilité

La *mobilité et les échanges interculturels* ont longtemps été des instruments de promotion de la *compréhension internationale et de rapprochement des peuples*, avec des racines remontant aux initiatives de jeunesse déployées après la Seconde Guerre mondiale. Au fil du temps, diverses institutions, écoles, universités, ONG et mouvements pour la paix ont lancé des initiatives de mobilité à travers le monde.

Cependant, la mobilité présente souvent des défis, les participants rencontrant des difficultés d'adaptation aux traditions étrangères, aux styles de communication et aux relations sociales.

Pour améliorer les expériences de mobilité des jeunes, il est essentiel de *comprendre les processus en jeu dans un projet de mobilité*. Ce chapitre explore les facteurs clés contribuant à des expériences de mobilité réussies et examine le rôle des professionnels de l'orientation dans la facilitation de ces processus.

Le **conseil en mobilité** comprend l'accompagnement à la réflexion sur le choix géographique, ainsi que la diffusion d'information et l'apport d'un soutien dans le cadre de l'orientation professionnelle tout au long de la vie (éducation, emploi, reconversion, etc.). Il est neutre, confidentiel, centré sur le bénéficiaire, et prend en compte les retours de toutes les parties prenantes. Dans le processus de conseil en mobilité, des méthodologies transparentes sont utilisées, couvrant diverses activités adaptées à l'accompagnement de la mobilité, telles que les entretiens-conseils, l'accompagnement du projet, l'orientation à distance, la promotion de plans de mobilité individuels et la coordination de sessions de sensibilisation. Les professionnels de l'orientation interviennent dans diverses institutions, y compris les universités (bureaux internationaux), les services de l'emploi et les réseaux d'information jeunesse reliés au réseau européen Eurodesk.

Outre les **compétences** générales relatives au conseil en orientation, telles que la communication, la connaissance des parcours éducatifs et professionnels, les compétences éthiques et culturelles, la résolution de problèmes et l'adaptabilité, les conseillers accompagnant les projets de mobilité gagnent à posséder des compétences et connaissances supplémentaires spécifiques pour relever les défis propres à la mobilité internationale. Celles-ci comprennent :

- **Compétences interculturelles :** sensibilisation culturelle, communication interculturelle et compréhension des atouts professionnels des expériences internationales.
- **Connaissance des systèmes éducatifs et professionnels internationaux :** connaissance des systèmes d'enseignement et de formation professionnelle, de la reconnaissance des qualifications, des bourses, des programmes de mobilité européens et internationaux, ainsi que des opportunités de stages et d'emplois.
- **Connaissances juridiques et financières :** connaissance des lois sur l'immigration, des exigences de résidence, de la réglementation du travail et des conditions de vie dans différents pays.

Un conseil en mobilité pertinent se déroule en trois phases : avant, pendant et après le séjour à l'étranger. Chaque étape comporte des points clés à aborder :

1. **Accompagnement avant le départ :** Comment préparer les individus à la mobilité à des fins d'apprentissage ou de travail à l'étranger ?
2. **Accompagnement durant la mobilité :** Comment soutenir les individus en cas de difficultés ?
3. **Suivi post-mobilité :** Comment faciliter l'apprentissage afin d'aider les participants à intégrer leurs expériences, à les valoriser, et à développer leurs projets ?

Accompagnement avant le départ

La préparation à la mobilité est cruciale pour une expérience réussie. Lors de la phase de préparation du projet, les conseillers peuvent aider les individus à :

- Clarifier leurs objectifs et motivations personnels.
- Explorer les opportunités de mobilité appropriées.
- Prendre des décisions argumentées sur la durée, la destination, le financement et le type de programme.
- Aborder des thèmes transversaux tels que l'inclusion et la durabilité.
- Fixer des attentes réalistes et commencer à développer une sensibilité interculturelle grâce à des formations et à des informations pratiques.

Une orientation pertinente implique l'accès à des informations fiables et l'accompagnement des participants pour qu'ils considèrent les facteurs clés leur permettant de prendre des décisions éclairées.

Accompagnement durant la mobilité

Durant la phase de mobilité, l'accent est mis sur le soutien aux participants dans leur adaptation au nouvel environnement, leur appropriation des différences culturelles et la gestion des difficultés éventuelles. Les principales actions de l'accompagnement en cours de mobilité incluent :

- Aider les participants à gérer positivement les situations telles que les incidents « déclencheurs » (situations spécifiques qui entrent en conflit avec leurs attentes), tirer des enseignements des crises et résoudre efficacement les conflits.
- Encourager l'apprentissage interculturel, la résilience et l'auto-efficacité.
- Être disponible pour des bilans, le dépannage et le traitement des difficultés rencontrées.
- S'assurer que les participants connaissent les organismes d'aide et de soutien disponibles et souligner l'importance des groupes de pairs.

Le suivi et l'évaluation permettent de détecter les problèmes à un stade précoce, ce qui favorise la réflexion et le changement de comportement. Les outils de communication modernes peuvent aider les participants

à rester en contact avec leur réseau de soutien dans leur pays d'origine et à maintenir des liens avec leur famille et leurs amis.

Les conflits et les crises peuvent être considérés comme des défis positifs et des opportunités de développement personnel si l'on y fait face au lieu de les éviter. Le soutien des proches ou des groupes de pairs est essentiel pour surmonter ces défis. Il est primordial de prendre conscience que les problèmes concrets peuvent masquer des difficultés plus profondes, telles que le mal du pays ou le choc culturel.

Dans les chapitres suivants seront abordés des **instruments d'autoévaluation** et le **modèle de développement de la sensibilité interculturelle** de Bennett, qui pourront être utilisés pour évaluer les compétences, la progression et l'apprentissage interculturel durant l'expérience de mobilité.

Suivi post-mobilité

Au cours de la phase post-mobilité, l'accent se déplace vers la réflexion, la reconnaissance et la réintégration. Les conseillers jouent un rôle crucial pour aider les participants à :

- Faire le bilan de leurs expériences.
- Identifier les aptitudes et compétences acquises.
- Établir un lien entre celles-ci et leurs futurs parcours éducatifs ou professionnels.
- Aborder la question d'un éventuel choc culturel inversé.
- Favoriser la validation des acquis d'apprentissage (par exemple, par le biais de certificats ou de conventions d'apprentissage).

À leur retour, les participants devraient avoir la possibilité de partager leurs expériences, de réfléchir à ce qu'ils ont appris et d'examiner l'impact de cette expérience sur leur parcours d'apprentissage tout au long de la vie. Une rencontre d'évaluation supplémentaire peut être organisée quelques mois plus tard, permettant aux bénéficiaires de prendre du recul et d'évaluer objectivement leur expérience. Cette réunion de suivi offre également l'occasion de partager à nouveau leurs récits, à un moment où les opportunités de se livrer peuvent être moins fréquentes.

Idéalement, le partenaire à l'étranger (école, université, entreprise, ONG, etc.) devrait être impliqué dans le processus de suivi. Les participants peuvent apporter des retours précieux aux organisations d'accueil sur la gestion et le soutien reçus. Bien que cette démarche puisse poser des difficultés en termes de coûts et de ressources humaines, les outils modernes de réunion en ligne facilitent grandement le processus.

Les expériences enrichissantes des participants aux programmes de mobilité peuvent contribuer de manière significative à l'apprentissage par les pairs pour les nouveaux participants. Le partage de ces expériences permet d'offrir une vision plus réaliste d'un séjour à l'étranger et favorise l'amélioration continue de l'accompagnement à la mobilité. Ce processus n'est pas linéaire, mais constitue un effort continu et itératif impliquant l'ensemble des parties prenantes.

2.1 Théories et modèles pertinents pour les professionnels de l'orientation

Sur la base de la littérature, des travaux de recherche et des expériences des professionnels de l'orientation, la présente section explore les concepts théoriques qui permettent de mieux comprendre la mobilité à l'étranger.

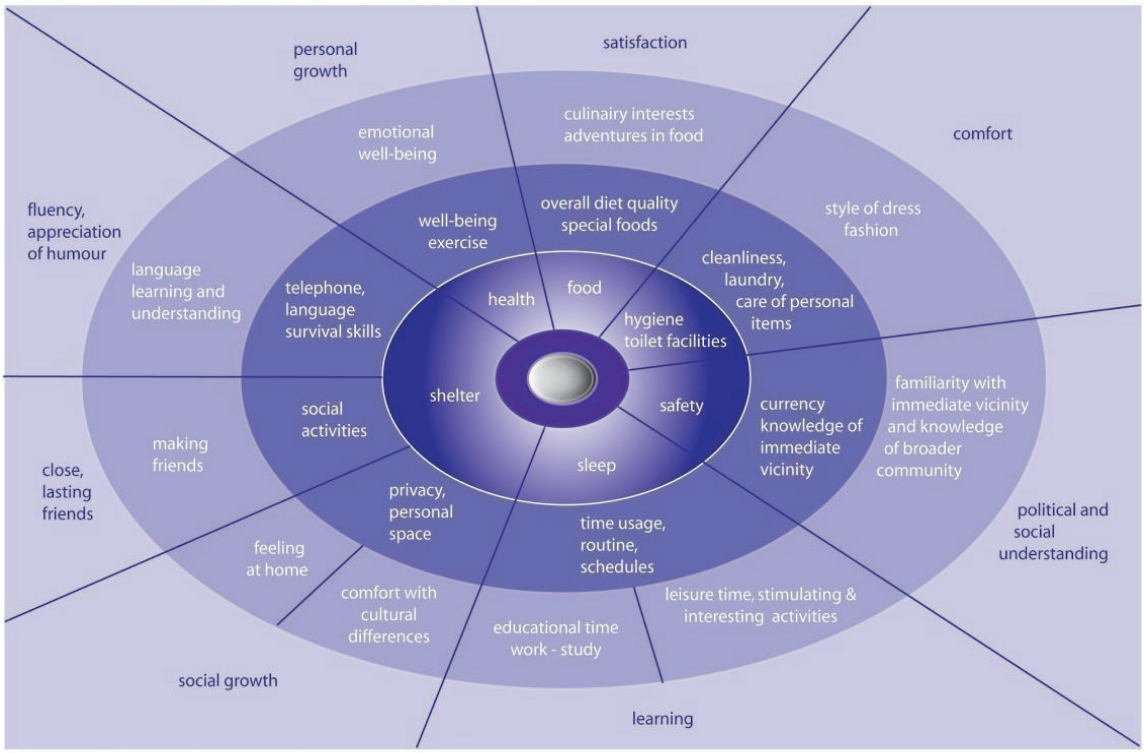
Le **lien entre mobilité et carrière** a été peu étudié. Si les étudiants reçoivent fréquemment un soutien pour faire face aux défis culturels, académiques et organisationnels, ils sont rarement accompagnés dans l'intégration de la mobilité dans un projet professionnel réfléchi (Puukari, 2012).

La **théorie du choix rationnel de la profession**, développée par Fukuyama, peut être appliquée à l'élaboration de mesures d'orientation professionnelle adaptées à divers contextes (Fukuyama dans Olehnoviča, 2007). Cette théorie met en avant la capacité d'une personne à choisir une profession correspondant à ses besoins, intérêts, objectifs et exigences physiques. Selon Fukuyama, les individus opèrent des choix rationnels fondés sur une autoévaluation, une connaissance de la profession et de sa pratique. En mobilisant cette théorie, les professionnels de l'orientation peuvent aider les personnes à prendre des décisions professionnelles éclairées intégrant leur expérience de mobilité, renforçant ainsi leurs perspectives professionnelles à long terme.

Les études menées sur les choix de mobilité des étudiants montrent que, sans accompagnement, ces choix sont souvent motivés par des facteurs émotionnels (Doyle et al., 2010 ; Bartram, 2013). En l'absence d'accompagnement, les aspects de choix professionnels réfléchis décrits par Fukuyama — tels que les caractéristiques individuelles, la connaissance de la profession ou l'expérience pratique — sont fréquemment négligés lors de la préparation d'une mobilité. Il en résulte que les opportunités de mobilité ne correspondent pas nécessairement aux caractéristiques individuelles ou aux exigences du cursus.

L'**approche par cercles concentriques** (Rohrlich, 1993) suggère que les besoins fondamentaux liés à l'alimentation, à la santé, au logement, au sommeil, à la sécurité et à l'hygiène (cercle interne) doivent être satisfaits en premier lieu avant d'aborder d'autres besoins.

Ce n'est qu'après cette étape que l'accompagnement à la mobilité peut se concentrer sur d'autres aspects, tels que la définition d'objectifs d'apprentissage individuels ou organisationnels, la réflexion sur les capacités d'adaptation, l'organisation d'activités d'apprentissage interculturel, l'explication des processus d'adaptation culturelle ainsi que l'analyse des compétences d'adaptation et des stratégies. Les séances d'orientation peuvent aider les bénéficiaires à clarifier leur motivation et leurs objectifs pour l'expérience de mobilité.



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 adressed.

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

L'approche par cercles concentriques de Rohrlich

La **théorie du Modèle de développement de la sensibilité interculturelle (DMIS)** (Bennett, 1993) constitue un cadre précieux pour préparer les individus à la mobilité. Cette théorie fondée sur des données empiriques explique comment les individus ou les groupes perçoivent les différences culturelles et y réagissent, et comment une personne peut passer d'une vision ethnocentrique (consistant à considérer sa propre culture comme centrale ou supérieure) à une vision ethnorelative (caractérisée par l'ouverture d'esprit, la capacité d'adaptation et l'efficacité dans les situations interculturelles).

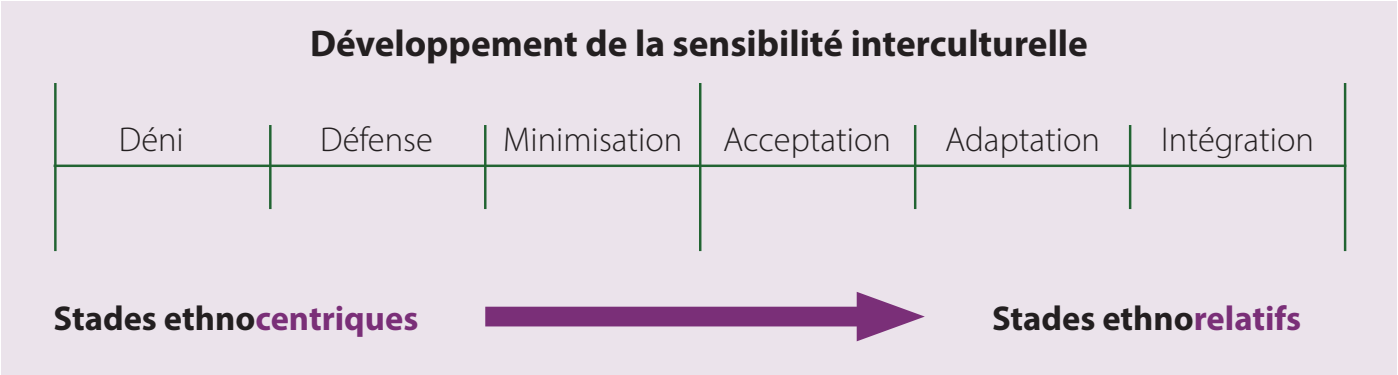
Le modèle DMIS comporte six stades permettant de comprendre les expériences liées aux différences culturelles (Sieck, 2021) :

Stades ethnocentriques (la culture propre est perçue comme centrale ou « meilleure » que les autres) :

1. **Déni :** les individus ne reconnaissent pas les différences culturelles ou ne perçoivent que des catégories générales, souvent en raison de l'isolement ou d'un manque d'exposition.
2. **Défense :** les différences culturelles sont reconnues mais perçues comme menaçantes. La culture propre est jugée supérieure, ce qui se traduit par des stéréotypes négatifs ou la dévalorisation d'autres cultures.
3. **Minimisation :** les différences culturelles sont minimisées au profit de similitudes universelles ; les individus peuvent croire que, fondamentalement, tout le monde est « pareil ».

Stades ethnorelatifs (les différences culturelles sont perçues comme réelles, normales et enrichissantes):

4. **Acceptation :** les individus reconnaissent et apprécient les différences culturelles profondes en matière de valeurs et de comportements sans porter de jugement, en faisant preuve de curiosité et de respect.
5. **Adaptation :** les individus développent la capacité à changer de perspective et à adapter leur comportement à différents contextes culturels, favorisant ainsi une communication interculturelle efficace.
6. **Intégration :** les différences culturelles sont pleinement intégrées à l'identité de chacun. Les individus peuvent évoluer avec aisance d'une culture à l'autre et considèrent les différences comme des aspects positifs de la vie.



Les six stades du développement de la sensibilité interculturelle de Bennett (1993)

Les professionnels de l'accompagnement peuvent utiliser ce cadre pour évaluer et accompagner les personnes tout au long de leur expérience de mobilité. En réalisant des évaluations initiales afin de déterminer le stade de sensibilité interculturelle des participants, ils peuvent proposer une formation adaptée avant le départ, un soutien continu durant la mobilité et des séances de débriefing après celle-ci. Des entretiens réguliers et un mentorat culturel peuvent soutenir les étudiants dans la gestion des différences culturelles. Les séances de débriefing post-mobilité, accompagnées d'une planification d'actions, permettent aux étudiants de réfléchir à leur évolution et d'appliquer leurs nouvelles compétences interculturelles dans leur vie personnelle et professionnelle. Cette approche garantit une meilleure adaptation à de nouveaux environnements culturels, enrichissant ainsi l'expérience de mobilité et contribuant au développement à long terme des participants.

La théorie DMIS peut être appliquée via l'outil **Intercultural Development Inventory (IDI)** (Hammer, Bennett et Wiseman, 2003), qui mesure la manière dont les individus pensent, ressentent et réagissent aux différences culturelles. L'IDI est un instrument psychométrique scientifiquement valide et fiable, utilisé dans le monde entier depuis 1998 pour les individus, les groupes et les organisations. Les participants remplissent un questionnaire de 50 points et reçoivent deux scores : l'*orientation perçue* (Perceived Orientation, PO) et l'*orientation développementale* (Developmental Orientation, DO). L'écart entre ces scores met en évidence les domaines nécessitant une amélioration, interprétés au regard des six stades du DMIS de Bennett.

Contrairement à de nombreux autres outils, l'IDI ne compare pas une personne à des comportements types et n'analyse pas non plus ses réactions comportementales. Il opère au niveau de la vision du monde, en se concentrant sur la façon dont une personne pense et ressent les différences culturelles. Ce niveau cognitif profond guide et limite les comportements, apportant une réponse à la question essentielle : « Maintenant que je connais mieux mon comportement et ma position par rapport aux autres, que dois-je faire ensuite ? » La réponse réside dans la compréhension et le développement de sa compétence interculturelle, entraînant des changements cognitifs et comportementaux.

Dans le cadre de l'accompagnement à la mobilité, l'IDI peut être utilisé pour les évaluations avant le départ afin d'adapter les formations, pour un soutien continu pendant la mobilité, ainsi que pour des évaluations post-mobilité servant à mesurer les progrès et à planifier les développements futurs. Il permet également de préparer les structures d'accueil en leur fournissant un aperçu du niveau de sensibilité interculturelle des participants. En intégrant l'IDI, les conseillers peuvent proposer un accompagnement ciblé, renforçant la compétence interculturelle des participants et leur capacité d'adaptation à de nouveaux environnements culturels.

Tant l'outil IDI que la théorie DMIS qui le sous-tend sont universels sur le plan culturel et abordent les différences culturelles découlant de caractéristiques nationales, régionales, sociétales, familiales, organisationnelles et individuelles. L'IDI a été conçu et validé de manière interculturelle afin de préserver cette validité universelle. Des recherches montrent que le développement de ses compétences interculturelles dans un aspect particulier des différences culturelles (par exemple, l'origine nationale) se répercute sur l'expérience de tous les autres types de différences culturelles.

L'IDI est développemental, mesurant à la fois la perception de sa propre sensibilité interculturelle et son niveau réel sur le continuum DMIS. Le rapport de résultats encourage une réflexion développementale, répondant notamment aux questions suivantes : Comment le degré actuel de sensibilité interculturelle influence-t-il les interactions avec autrui ? Quelles actions peuvent contribuer au développement de la compétence interculturelle ?

Outre l'outil IDI, les professionnels de l'orientation peuvent recourir à des instruments d'autoévaluation (Paige et al., 2002) pour aider les individus à réfléchir à leurs apprentissages, à leur apprentissage interculturel et aux stratégies qu'ils mobilisent. Ces instruments peuvent être utilisés et analysés individuellement ou en groupe (Kappler, Cohen et Paige, 2009), notamment :

- *Learning Style Survey - Assessing your own learning styles* (Cohen, Oxford et Chi),
- *Language Strategy Use Inventory* (Cohen Oxford et Chi),
- *Culture-Learning Strategies Inventory* (Paige, Rong, Zheng et Kappler).

2.1.1 Déclencheurs, capacités d'adaptation et stratégies

Le fait qu'une expérience à l'étranger soit perçue comme positive ou négative dépend dans une large

mesure des éléments **déclencheurs**. Ces déclencheurs sont des situations spécifiques vécues au cours de la mobilité qui ne correspondent pas aux attentes des participants et qui resteront gravées dans leur mémoire des années après l'échange. Ils sont principalement liés aux différends rencontrés avec les proches, aux dynamiques de groupe (conflits, sentiment de solidarité, etc.) ainsi qu'à l'hospitalité (famille d'accueil, etc.). Les déclencheurs positifs favorisent le développement personnel, tandis que les déclencheurs négatifs produisent l'effet inverse.

Les participants doivent être préparés à divers facteurs déclencheurs avant leur départ. La meilleure stratégie pour éviter le choc culturel et ses aspects négatifs est la prévention. Le soutien sur place vise à créer des déclencheurs positifs et à apprendre à gérer les déclencheurs négatifs. Après la mobilité, le suivi se concentre sur l'interprétation et l'explication des déclencheurs, en portant une attention particulière au retour en arrière (idéalisations excessives de la culture étrangère par rapport à la culture d'origine), à la dualité (polarisation des différences culturelles) et à la gestion de la liminalité (les participants, à leur retour, déclarant ne se sentir chez eux ni dans leur culture d'origine ni dans la culture étrangère). De cette manière, les professionnels de l'orientation peuvent aider les participants à développer un sentiment de « citoyenneté mondiale ».

À leur retour, les participants peuvent éprouver un choc culturel inversé nécessitant de se réadapter à leur propre culture. Les instruments d'autoévaluation mentionnés précédemment peuvent les aider à prendre conscience de leurs progrès en matière de sensibilité interculturelle, de compétences linguistiques, de styles d'apprentissage, de capacités d'adaptation, etc.

Les **capacités d'adaptation** sont pertinentes et essentielles tout au long de la vie, y compris dans les expériences d'apprentissage ou de travail à l'étranger (Handbook on Quality in Learning Mobility, 2024). L'adaptation peut être définie comme l'ensemble des pensées et comportements, conscients ou inconscients, qu'un individu utilise pour gérer des situations stressantes internes ou externes, ou pour réduire et maîtriser des émotions désagréables. Contrairement aux mécanismes de défense, les capacités d'adaptation sont des réponses conscientes à un facteur de stress (Algorani et Gupta, 2023).

Les individus mobilisent différents types de stratégies d'adaptation : certains font face activement aux défis, tandis que d'autres tendent à éviter les situations. Ces stratégies peuvent faire appel à des efforts cognitifs (comme la réévaluation d'une situation ou le déni), à des actions comportementales (par exemple rechercher du soutien ou résoudre un problème) ou à une combinaison des deux. Les capacités d'adaptation peuvent être centrées sur le problème (axe cognitif : gérer l'événement) ou centrées sur l'émotion (axe comportemental : réguler l'émotion associée à une situation stressante).

Elles ne résolvent pas les problèmes sous-jacents, mais constituent une étape importante sur la voie du rétablissement. Elles aident à traverser des émotions, pensées et expériences difficiles, en offrant un répit qui permet ensuite de renforcer ses propres compétences, forces et ressources.

Les individus présentant des comportements difficiles peuvent manquer de capacités d'adaptation efficaces pour gérer leurs émotions, leur stress ou les exigences de leur environnement. Sans stratégies

d'adaptation appropriées, ils peuvent recourir à des comportements problématiques pour faire face aux difficultés.

L'évitement constitue une forme particulière d'adaptation, consistant à éviter le problème et à chercher à réduire le stress et les émotions négatives. Il peut s'agir :

- D'un **évitement cognitif**, lorsque la personne « oublie » complètement un problème ou l'accepte, mais perd l'espoir de trouver une solution.
- D'un **évitement comportemental**, lorsque la personne se tourne vers d'autres réactions, y compris émotionnelles, par exemple exprimer sa frustration en pleurant.

L'**adaptation active** consiste à affronter le problème de manière ouverte et directe. Elle peut être :

- Une **adaptation cognitive active**, lorsque la personne cherche d'autres manières de résoudre un problème (analyse logique) ou réalise que d'autres personnes vivent des situations plus difficiles (réinterprétation positive) :
- Une **adaptation comportementale active**, lorsque la personne recherche du soutien (p. ex. parler avec un ami) et élabore un plan d'action pour résoudre le problème.

Les **stratégies d'adaptation** incluent notamment : prendre soin de soi (repos, routines quotidiennes, protection de la santé) ; réduire l'incertitude (rechercher des informations, entreprendre des actions) et diminuer les exigences (établir des priorités, éliminer certaines activités, réduire les contraintes auto-imposées) ; assumer le contrôle (faire des choix et prendre des décisions, exprimer ses besoins) ; régler les affaires en suspens (exprimer ses émotions, définir des objectifs à court terme) ; tirer parti de son environnement (constituer un groupe de soutien, utiliser les ressources disponibles, partager les expériences des autres).

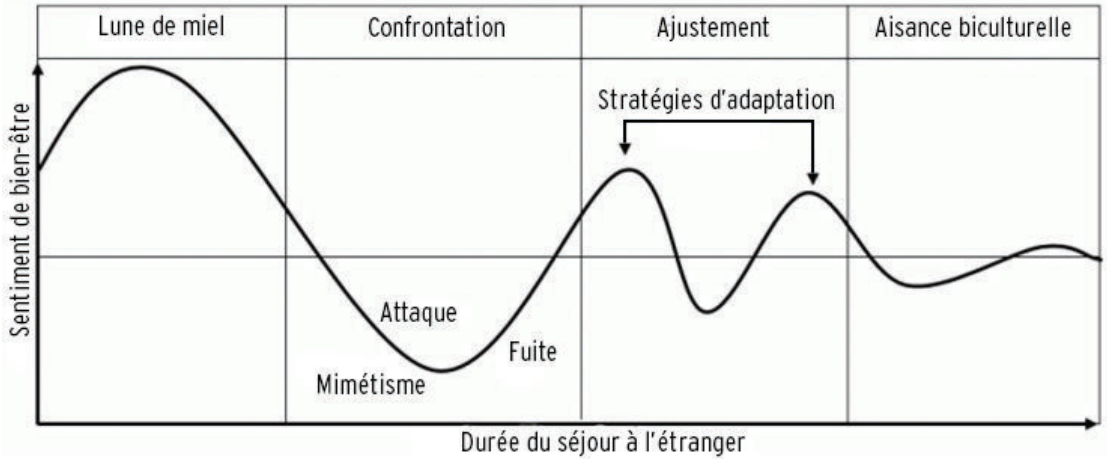
2.1.2 Choc culturel et adaptation culturelle

Les personnes vivant dans une nouvelle culture rencontrent souvent des difficultés lorsqu'elles doivent s'adapter à une nouvelle manière de faire les choses (Shaheen, 2004). Le **choc culturel** renvoie à l'anxiété provoquée par la perte de repères et de symboles familiers (Oberg, 1958). Il englobe des sentiments d'impuissance, d'irritabilité et des craintes d'être dupé ou ignoré (Adler, 1977).

Outre le choc culturel, il est important de prendre en compte la surprise culturelle et le stress culturel (Bennett, 2002). Alors que le **choc culturel** implique généralement des différences culturelles significatives (p. ex. valeurs ou normes), la **surprise culturelle** renvoie à des écarts pratiques mineurs (p. ex. le fonctionnement des installations sanitaires), et le **stress culturel** décrit l'effort nécessaire pour gérer des défis modestes mais cumulatifs (p. ex. les habitudes dans la file d'attente ou les conventions sociales).

Dans les programmes de mobilité de courte durée, en particulier lorsqu'ils se déroulent en groupe, les participants peuvent ne rencontrer que de la surprise ou du stress culturel. Les compétences linguistiques constituent un facteur clé pour atténuer ces difficultés : les recherches montrent une corrélation négative entre la maîtrise linguistique et le niveau de peur ou de difficultés d'adaptation (Hansel, 2005).

La **courbe en U de l'adaptation**, introduite par Lysgaard (1955), est un modèle classique décrivant le parcours émotionnel que peuvent traverser les individus lorsqu'ils entrent dans une nouvelle culture. Elle comprend généralement quatre phases : une *période initiale d'euphorie* (« lune de miel »), suivie d'un *choc culturel*, puis d'une *phase d'ajustement progressif*, et enfin d'une *période d'adaptation ou d'intégration*. Le **modèle en W** étend ce schéma en incluant la *phase de retour*, reconnaissant que le retour au pays peut également entraîner une baisse du bien-être émotionnel — communément appelée choc culturel inversé — lorsque les individus doivent se réadapter à leur culture d'origine après une expérience intense à l'étranger.



Courbe en U (Oberg, 1960) élargie par (Gullahorn & Gullahorn, 1963) - Image : BVE de l'Université Laval, 2019

Bien que les modèles en U et en W demeurent de précieux outils d'orientation, des recherches récentes soulignent que l'adaptation culturelle est rarement un processus linéaire ou universel. Les trajectoires varient selon des facteurs tels que les expériences interculturelles antérieures, l'identité, le format de mobilité (p. ex. courte durée, virtuel) et le contexte social. Pour les professionnels de l'orientation, cela souligne l'importance de préparer les participants non seulement aux défis du départ à l'étranger, mais également au processus -souvent sous-estimé - de retour au pays.

Il convient toutefois de rester prudent et d'éviter une approche trop simpliste du choc culturel et de l'adaptation (La Brack, 2010). Bien que des descriptions du phénomène existent déjà dans la littérature grecque antique, il n'a fait l'objet d'une recherche systématique qu'à partir des années 1950. Les modèles existants d'adaptation culturelle ne parviennent souvent pas à prédire avec précision la séquence, la durée ou même la présence de certaines phases, car de nombreux étudiants ne traversent pas nécessairement l'une des étapes classiques. Comme le montre la comparaison des modèles traditionnels d'adaptation culturelle (Jansone, 2015), les modèles plus récents (p. ex. Pedersen, 1995 ; Otten, 2000) ne comportent pas toujours de phase de « crise » clairement définie, et la terminologie utilisée pour décrire les phases varie, reflétant des interprétations différentes de la portée et de la signification de chaque étape.

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	...	...

Comparaison des modèles traditionnels d'adaptation culturelle (Jansone, 2015)

L'une des réponses les plus influentes à ces limites est la **théorie intégrative de la communication et de l'adaptation interculturelle développée par Kim** (2001), qui remplace les modèles linéaires par un processus cyclique et dynamique. L'adaptation y est envisagée comme une succession de cycles stress - adaptation - croissance, influencés par des facteurs tels que la résilience individuelle, la compétence communicationnelle, le soutien social et le contexte environnemental. Pour les professionnels de l'orientation, cette approche met en lumière l'importance d'un accompagnement flexible et individualisé, plutôt que d'un modèle unique censé convenir à tous (Kim, 2001).



Questions de réflexion

- Parmi les cadres théoriques présentés dans ce chapitre, lesquels vous semblent les plus pertinents pour votre pratique, et comment pourriez-vous les intégrer plus efficacement ?
- Réfléchissez à vos propres expériences interculturelles. À quelle étape du « Modèle de développement de la sensibilité interculturelle » (DMIS) pensez-vous vous situer actuellement, et comment pourriez-vous progresser vers l'étape suivante ?
- Rappelez-vous un moment où vous avez vécu un choc culturel ou une expérience d'adaptation culturelle. Quelles stratégies pourriez-vous partager avec vos participants à la mobilité pour les aider à faire face à des situations similaires ?

2.2 Modèle de conseil en mobilité

L'orientation joue un rôle clé dans la mobilité d'apprentissage, car elle apporte aux participants le soutien nécessaire pour s'adapter à un nouvel environnement et faire face aux défis rencontrés.

Il revient aux professionnels de l'orientation de proposer des services de conseil pour aider les participants à s'adapter à leur nouvel environnement, gérer leur stress et surmonter leurs difficultés. Cette mission implique notamment de leur offrir un soutien émotionnel, de favoriser le développement de stratégies d'adaptation et de les guider dans leur gestion des différences culturelles ou autres défis associés.

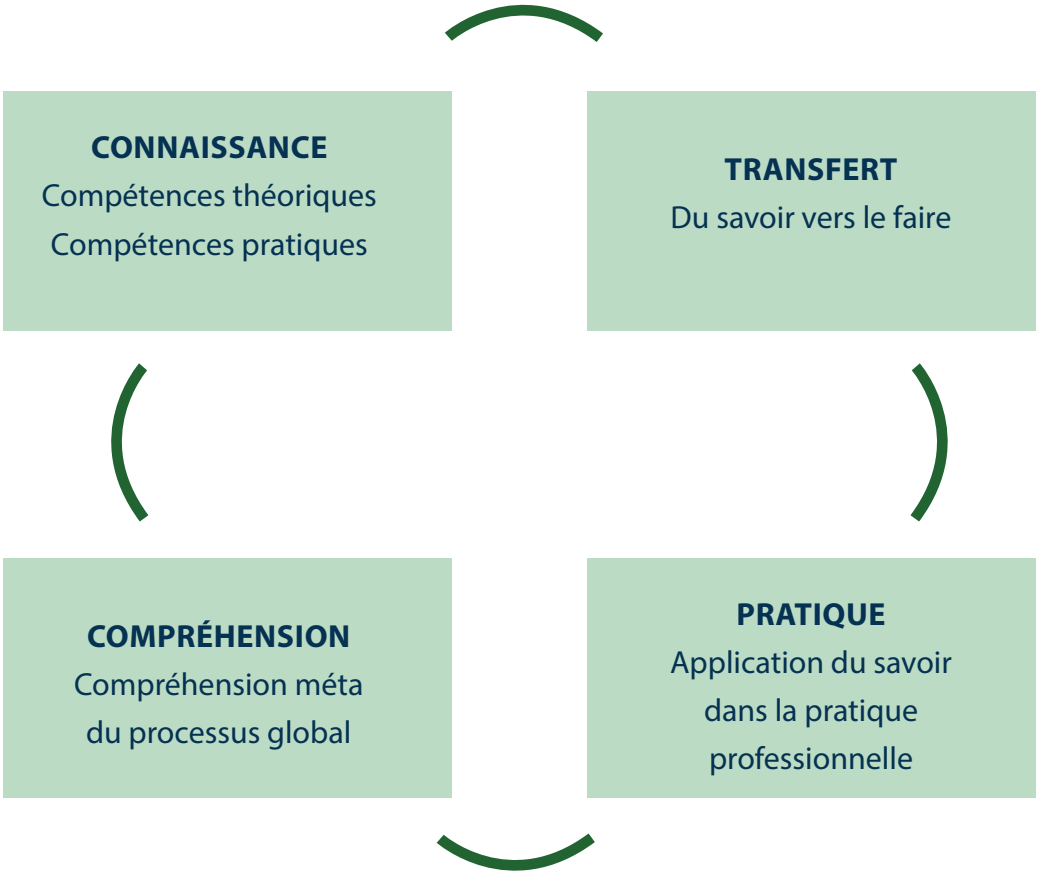
Le modèle d'accompagnement à la mobilité a été conçu par les auteurs initiaux du manuel au sein du groupe de travail « Mobilité » du réseau Euroguidance. Il propose un cadre complet composé d'étapes interdépendantes avant, pendant et après la mobilité à l'étranger. Ce cadre est destiné à être utilisé par les professionnels de l'orientation auprès de différents publics, qu'il s'agisse de jeunes ou d'adultes.

Ce modèle d'accompagnement à la mobilité repose sur plusieurs composantes clés garantissant une approche holistique du soutien aux individus dans leurs expériences de mobilité internationale :

1. **Approche psychologique** : Met l'accent sur les dimensions émotionnelles et psychologiques de la mobilité, notamment la gestion du stress, de l'anxiété et des différences culturelles. Elle englobe également la préparation des individus aux défis et opportunités liés à la mobilité, tels que la déconstruction des stéréotypes et le développement de stratégies d'adaptation.
2. **Modèle pédagogique des compétences** : Cible les acquis d'apprentissage et le développement de compétences permettant aux participants d'être pleinement préparés à évoluer dans de nouveaux environnements. Cela inclut les compétences interculturelles, telles que la reconnaissance des interactions interculturelles, la prise de conscience de ses propres stéréotypes et la capacité à proposer un accompagnement interculturel permettant aux participants de s'adapter et de s'épanouir dans des contextes culturels diversifiés.
3. **Préparation à la mobilité** : Couvre les aspects pratiques et logistiques de la mobilité, notamment les démarches administratives, la planification financière, le logement et l'accompagnement des parents. Cette composante garantit que les participants sont prêts à faire face aux défis opérationnels liés à la vie et aux études à l'étranger.

Il est fortement recommandé aux professionnels de l'orientation de vivre eux-mêmes une expérience de mobilité internationale. Cette expérience personnelle peut renforcer la qualité de leur accompagnement, en leur permettant d'apporter un soutien plus empathique et mieux informé.

Le processus d'accompagnement à la mobilité peut être simplifié en quatre étapes interdépendantes, qui se renforcent mutuellement afin d'assurer un soutien continu tout au long du parcours de mobilité :



Connaissance : Acquisition des compétences théoriques, pratiques et des ressources nécessaires à la mobilité. Cette étape inclut la compréhension du cadre destiné aux professionnels de l'orientation, de l'approche psychologique, du modèle pédagogique des compétences et de la préparation à la mobilité.

Transfert : Application des connaissances acquises à des situations concrètes. Cette étape consiste à transformer les compétences théoriques et les ressources en plans et stratégies opérationnels pour la mobilité.

Pratique : Mise en œuvre des connaissances et stratégies dans des situations réelles. Elle comprend l'application pratique des compétences interculturelles, la gestion des différences culturelles et l'adaptation à de nouveaux environnements.

Compréhension : Accès à une compréhension globale et réflexive du processus. Cette étape consiste à analyser l'expérience de mobilité, à l'intégrer dans sa vie personnelle et professionnelle, et à utiliser les acquis pour soutenir son développement futur.

Le modèle se structure également autour des phases interdépendantes suivantes, qui se renforcent mutuellement afin d'assurer un soutien continu au bénéficiaire tout au long du parcours de mobilité :

1. **Mise en place de la relation de conseil** : création d'une relation de confiance entre le professionnel de l'orientation et le bénéficiaire du programme de mobilité.
2. **Analyse du projet de développement individuel** : évaluation, identification des difficultés et travail sur les stéréotypes individuels.
3. **Soutien au projet de mobilité** : développement de stratégies visant à réduire l'anxiété et le stress, communication d'informations essentielles telles que des points de contact en situation d'urgence et pour faire face à la vie quotidienne.
4. **Conclusion de la phase préparatoire avant la mobilité** : révision des différentes étapes chronologiques de la mobilité.
5. **Suivi durant la mobilité** : accompagnement durant l'adaptation, les situations de crise, les transitions ou autres expériences liées aux interactions culturelles.
6. **Évaluation et valorisation de l'expérience après la mobilité** : réflexion sur l'expérience vécue et intégration des acquis dans la vie personnelle et professionnelle.

2.2.1 Mise en place de la relation de conseil

La première étape du modèle d'accompagnement à la mobilité consiste à établir une relation solide entre le conseiller et le bénéficiaire. Cette phase comprend l'autoévaluation, l'appréciation des compétences interculturelles et la réflexion sur les normes éthiques. Le conseiller comme le bénéficiaire procèdent à une première (auto)évaluation de leurs compétences et attitudes interculturelles. Ils favorisent également l'interaction et instaurent une relation fondée sur l'engagement et l'ouverture.

Rôle du professionnel de l'orientation :

- **Autoévaluation** : Le conseiller évalue sa connaissance des interactions interculturelles ainsi que ses propres attitudes face à ces interactions, y compris ses réactions et éventuels stéréotypes lorsqu'il est confronté à « l'autre ». Si nécessaire, il suit des formations ou des activités de développement professionnel afin de renforcer ses compétences.
- **Réflexion éthique** : Le conseiller examine ses normes et pratiques éthiques et évalue la qualité des services d'orientation dispensés sur la base d'indicateurs de qualité issus d'évaluations externes.
- **Recommandation** : Conformément aux « Lignes directrices en matière d'éthique de l'AIOSP » (2017), il est de la responsabilité éthique du conseiller de renvoyer un bénéficiaire vers un autre spécialiste si ses compétences ne répondent pas aux besoins de celui-ci. Ainsi, cette première (auto) évaluation ainsi que l'identification et la correction de lacunes éventuelles constituent une étape indispensable avant d'entamer l'accompagnement.

Rôle du bénéficiaire :

- **Autoévaluation** : Le bénéficiaire examine ses attitudes face aux interactions interculturelles, ses réactions observées et ses stéréotypes éventuels lorsqu'il est en contact avec « d'autres ». Cette évaluation peut être menée de manière autonome ou avec l'appui d'un évaluateur externe, tel que le professionnel de l'orientation.
- **Engagement** : Le rôle du bénéficiaire repose sur la participation active, l'ouverture et la volonté de s'impliquer, éléments qui favorisent l'interaction et la construction de la relation de conseil.

2.2.2 Analyse du projet de développement individuel

La deuxième phase du modèle d'accompagnement à la mobilité est axée sur une analyse approfondie du projet individuel de développement, qui englobe la définition d'objectifs personnels et professionnels, l'analyse des besoins et la préparation culturelle. Pour le praticien de l'accompagnement, cela implique d'évaluer, d'identifier les problèmes et de travailler sur les stéréotypes personnels, en s'appuyant sur son expérience personnelle, sa formation, l'évaluation de cas concrets et l'analyse. Les activités comprennent la simulation de situations d'accompagnement interculturel, le travail en groupe avec d'autres professionnels, la formation et les stages.

Lorsqu'un professionnel de l'orientation a lui-même vécu une expérience de mobilité, celle-ci constitue un socle précieux pour aider les bénéficiaires à comprendre l'ethnocentrisme ou l'ethnorelativisme, et à développer des stratégies individuelles pour résoudre des problèmes interculturels. Le conseiller planifie, analyse, évalue et identifie également son propre développement en tant que spécialiste de la mobilité.

À ce stade, le bénéficiaire réfléchit à ses contacts interculturels antérieurs, contextualise ses expériences et identifie ses réactions dans des situations d'interaction culturelle. Il doit également définir ses objectifs personnels et professionnels, ses besoins spécifiques et ses attentes vis-à-vis de l'expérience de mobilité. Cette phase comporte enfin l'analyse de ses intérêts, de ses forces et des domaines à développer.

Rôle du professionnel de l'orientation :

- **Développement professionnel et formation** : S'appuyer sur la formation, le développement professionnel, l'accès à la littérature scientifique et à des ressources en ligne pertinentes. Réfléchir à ses expériences personnelles de mobilité pour déconstruire l'ethnocentrisme et intégrer les expériences interculturelles quotidiennes à la pratique d'orientation, contribuant ainsi à l'élaboration d'une stratégie individuelle d'adaptation interculturelle.
- **Pratique de l'orientation interculturelle** : Collaborer avec d'autres professionnels afin de simuler des situations d'accompagnement interculturel, participer à des formations et à des exercices pratiques encadrés, et partager les expériences positives recueillies auprès de collègues.

- **Évaluation et analyse** : Analyser les causes profondes des erreurs afin de perfectionner sa pratique professionnelle. Aider le bénéficiaire à identifier ses objectifs personnels et professionnels, ses besoins spécifiques et ses attentes vis-à-vis de son expérience de mobilité. Analyser les centres d'intérêt, les points forts et les axes de progression du bénéficiaire.
- **Implication des parents** : Évaluer le niveau de soutien parental, répondre aux éventuelles préoccupations ou craintes des parents et les conseiller sur la meilleure façon d'accompagner leur enfant tout au long de son expérience de mobilité.

Rôle du bénéficiaire :

- **Définition des objectifs et analyse des besoins** : Identifier ses objectifs personnels et professionnels, ses besoins spécifiques et ses attentes. Réfléchir sur soi (intérêts, forces, axes de progression).
- **Préparation pratique et interculturelle** : Mettre en œuvre les aspects pratiques de la vie quotidienne liés à la mobilité (transport, logement, etc.). Réfléchir aux conséquences des contacts interculturels antérieurs, notamment en matière linguistique, de communication non verbale ou d'intégration dans différents groupes. Contextualiser ses expériences personnelles antérieures liées aux interactions interculturelles et identifier les représentations stéréotypées et jugements éventuels, ainsi que les réactions individuelles dans des situations interculturelles.
- **Implication des parents** : Établir un dialogue avec ses parents afin de cerner leur niveau d'adhésion au projet, de répondre à leurs éventuelles préoccupations et de discuter de la meilleure façon pour eux de soutenir cette expérience de mobilité.

2.2.3 Soutien au projet de mobilité

Dans la troisième étape du modèle d'accompagnement à la mobilité, le conseiller accompagne le bénéficiaire en l'aidant à choisir le programme de mobilité le plus adapté à ses besoins et objectifs personnels, à élaborer des stratégies de réduction de l'anxiété et du stress, à mettre en place un système de communication pour le suivi et les situations d'urgence, à communiquer les informations essentielles et à faciliter la mobilité, tout en poursuivant l'analyse des stéréotypes personnels liés aux expériences interculturelles.

Le bénéficiaire travaille en collaboration avec le conseiller afin de rassembler les informations essentielles et développer une stratégie personnalisée visant à surmonter les obstacles interculturels. Le professionnel communique des informations sur les programmes de mobilité et évalue leur adéquation avec les objectifs personnels et professionnels du bénéficiaire afin de faciliter une prise de décision éclairée. Une prise de conscience de leur subjectivité personnelle s'impose au conseiller comme à l'usager face aux expériences interculturelles.

Rôle du professionnel de l'orientation :

- **Sélection et adéquation du programme** : Communiquer les informations nécessaires pour aider le bénéficiaire à choisir le programme approprié, en tenant compte des objectifs, de la durée, du choix du pays, des possibilités de financement et des besoins individuels. Évaluer l'adéquation des programmes avec ses objectifs professionnels afin de faciliter la prise de décision. Réaliser une analyse des ressources pour s'assurer que le bénéficiaire dispose de toutes les informations nécessaires pour son programme de mobilité.
- **Soutien et élaboration de stratégies** : Aider le bénéficiaire dans l'analyse des ressources et la planification financière, notamment en matière de budgétisation, de possibilités de bourses, de conseils en gestion financière et d'informations sur les ressources financières disponibles. Développer des stratégies visant à réduire l'anxiété et le stress, en tirant parti des atouts de la culture et des mécanismes d'adaptation interculturels propres à chacun. Adapter le soutien aux besoins et aspirations spécifiques du bénéficiaire. Travailler avec lui pour compiler les informations essentielles et développer une stratégie personnalisée permettant de surmonter les problèmes interculturels. Intégrer également des considérations de durabilité (options de voyage respectueuses de l'environnement) afin de promouvoir une mobilité responsable.
- **Communication et information** : Mettre en place un système de communication pour le suivi et les situations d'urgence. Offrir les informations essentielles permettant de réduire l'anxiété et le stress liés à la mobilité (contacts d'urgence, adresses, transports, hébergement, repas, autres aspects pratiques de la vie quotidienne). Mettre en avant les bienfaits des échanges culturels (art, musique, danse, gastronomie, nature, sport, etc.) susceptibles de faciliter l'expérience.
- **Analyse des stéréotypes** : Poursuivre l'analyse et la réflexion sur les stéréotypes personnels liés à la mobilité et aux expériences interculturelles. S'assurer que le conseiller et le bénéficiaire soient tous deux conscients de leur subjectivité personnelle face aux expériences interculturelles.
- **Accompagnement des parents** : Répondre aux questions fréquemment posées par les parents et leur prodiguer des conseils sur la meilleure façon de soutenir leur enfant tout au long de son expérience de mobilité.

Rôle du bénéficiaire :

- **Sélection et adéquation du programme** : Collaborer avec le professionnel de l'orientation pour choisir le programme de mobilité adapté aux objectifs personnels et professionnels, à la durée, au choix du pays, aux possibilités de financement et aux besoins individuels. Effectuer une analyse des ressources pour s'assurer que toutes les informations nécessaires à la mobilité sont réunies.
- **Élaboration de stratégies et gestion de l'information** : Développer une stratégie personnalisée d'adaptation interculturelle et tenir à jour les informations essentielles permettant de réduire l'anxiété et le stress (contacts d'urgence, adresses, transports, hébergement, repas et autres aspects pratiques du quotidien). Collecter des informations sur les lieux et partenaires culturels en lien

avec ses intérêts (art, musique, danse, gastronomie, nature, sport, etc.), susceptibles de faciliter l'expérience. Intégrer la planification financière (budget, bourses, conseils de gestion financière) et les considérations de durabilité (options de voyage respectueuses de l'environnement) afin de se préparer une mobilité responsable.

- **Analyse des stéréotypes** : Analyser et réfléchir à ses propres stéréotypes concernant la mobilité et les expériences interculturelles. Prendre conscience de sa subjectivité personnelle vis-à-vis des expériences interculturelles.
- **Accompagnement parental** : Échanger avec ses parents pour répondre à leurs questions et comprendre comment ils peuvent soutenir au mieux l'expérience de mobilité.

2.2.4 Conclusion de la phase préparatoire avant la mobilité

La quatrième étape du modèle d'accompagnement à la mobilité est commune au professionnel de l'orientation et au bénéficiaire. Elle vise à élaborer un plan de mobilité complet qui inclut la préparation administrative, l'organisation pratique, la préparation financière et les possibilités de financement, l'examen des différentes étapes chronologiques de la mobilité, la prise en compte des capacités d'adaptation et la préparation culturelle. Cette tâche peut être réalisée par le bénéficiaire de manière autonome ou en collaboration avec le conseiller.

Rôle du professionnel de l'orientation :

- **Préparation administrative** : S'assurer que le bénéficiaire possède tous les documents nécessaires (passeport, visa, documents de santé et d'assurance) et qu'il connaît les formalités administratives en vigueur.
- **Organisation pratique** : Aider le bénéficiaire à rechercher un logement qui correspond à ses besoins et à analyser le marché locatif local. Veiller à ce que le bénéficiaire dispose de toutes les informations essentielles lui permettant de réduire son anxiété et son stress durant sa mobilité (contacts d'urgence, adresses, transports, repas, autres aspects pratiques de la vie quotidienne).
- **Planification financière et possibilités de financement** : Passer en revue les possibilités de financement et s'assurer que le bénéficiaire comprend clairement les ressources financières disponibles. Le soutenir dans sa planification financière, notamment en matière de gestion budgétaire, de possibilités de bourses et de conseils en gestion financière.
- **Compétences d'adaptation et préparation culturelle** : Présenter et aborder les stratégies d'adaptation permettant au bénéficiaire de gérer les difficultés rencontrées lors de sa mobilité. Mettre à disposition des ressources et un accompagnement pour la préparation culturelle, notamment en matière d'apprentissage de la langue, de normes culturelles et de coutumes locales.

Aider le bénéficiaire à passer en revue les différentes étapes chronologiques de la mobilité, en veillant à ce que toutes les étapes nécessaires soient prises en compte.

Rôle du bénéficiaire :

- **Préparation administrative** : Rassembler tous les documents nécessaires (passeport, visa, documents de santé et d'assurance) et se familiariser avec les formalités administratives.
- **Organisation pratique** : Rechercher un logement adapté et comprendre le marché locatif local. Tenir à jour les informations essentielles lui permettant de réduire son anxiété et son stress pendant sa mobilité (contacts d'urgence, adresses, transports, repas et autres aspects pratiques du quotidien).
- **Planification financière et possibilités de financement** : Recenser et examiner les possibilités de financement. Établir un plan de financement anticipant les coûts, les bourses possibles et la façon de gérer son budget.
- **Compétences d'adaptation et préparation culturelle** : Dialoguer avec le conseiller pour anticiper les compétences d'adaptation à développer afin de gérer les défis rencontrés pendant la mobilité. S'engager dans la préparation culturelle, incluant l'apprentissage des langues, la connaissance et la compréhension des normes culturelles et des usages locaux. Passer en revue les différentes étapes chronologiques de la mobilité, en s'assurant que toutes les étapes nécessaires soient prises en compte.

2.2.5 Suivi durant la mobilité

Dans le cadre du modèle d'accompagnement à la mobilité, le suivi concerne principalement l'expérience interculturelle et ses aspects psychologiques. Le bénéficiaire gagne à pouvoir trouver sa « nouvelle » position par rapport à « l'autre », à développer un sentiment d'appartenance dans le nouvel environnement, à réévaluer ses perceptions et stéréotypes concernant les « autres », et, si nécessaire, à développer des stratégies d'adaptation pour résoudre les problèmes interculturels, à l'aide d'un conseiller ou d'un mentor.

Le conseiller en mobilité accompagne le bénéficiaire durant les phases d'adaptation, de crise, de transition ou toute autre situation liée aux interactions culturelles, et l'aide à développer un sentiment d'intégration dans son nouvel environnement. De plus, il réévalue ses propres connaissances et compétences nécessaires à l'accompagnement à la mobilité. Cette étape comprend également la mise en place d'un réseau et le renforcement de l'esprit de communauté, le maintien de canaux de communication efficaces, ainsi que la préparation de la phase de retour vers la fin de la mobilité.

Rôle du professionnel de l'orientation :

- **Soutien et suivi** : Apporter un soutien et suivre les bénéficiaires pendant la période d'adaptation, en situation de crise, lors des transitions ou dans d'autres situations liées au contexte interculturel. Aider le bénéficiaire à développer un sentiment d'appartenance à son nouvel environnement en se créant des réseaux et en renforçant sa communauté. Lui prodiguer des conseils, un soutien et des recommandations afin de faciliter ce processus.
- **Maintien de la communication** : Tenir à jour une base de données des participants à une mobilité et veiller à ce que des canaux de communication efficaces soient établis et maintenus tout au long de la mobilité.
- **Préparation au retour et auto-évaluation** : Assister le bénéficiaire dans la préparation de la phase de retour vers la fin de la mobilité, en abordant la suite et les préparatifs nécessaires. Faire le bilan de ses propres connaissances et compétences nécessaires aux activités d'orientation à la mobilité, en évaluant les aptitudes et compétences nécessaires pour assurer une orientation efficace.

Rôle du bénéficiaire :

- **Immersion interculturelle et sentiment d'appartenance** : Se positionner dans le contexte d'immersion interculturelle, en trouvant sa « nouvelle » place par rapport à « l'autre ». Participer à des activités de groupe et s'impliquer dans des actions de mise en réseau et de renforcement de liens sociaux pour développer un sentiment d'appartenance. Tirer parti des conseils, du soutien et des recommandations mis à disposition par le conseiller pour renforcer ce sentiment d'appartenance.
- **Reformulation des stéréotypes et stratégies d'adaptation** : Repenser ses représentations et stéréotypes liés à « l'autre » et développer une stratégie personnalisée d'adaptation interculturelle. Maintenir une communication efficace avec le conseiller ou le mentor, en utilisant les canaux de communication établis.
- **Préparation au retour** : Se préparer à la phase de retour à l'approche de la fin du programme de mobilité, notamment en réfléchissant à la suite et aux préparatifs nécessaires. Contacter le conseiller ou le mentor, en cas de besoin d'aide, pour obtenir un accompagnement ou des conseils durant l'adaptation, les situations de crise, les transitions ou toute autre situation liée au contexte interculturel.

2.2.6 Évaluation et valorisation de l'expérience après la mobilité

Au cours de la dernière étape du modèle d'accompagnement à la mobilité, le conseiller et le bénéficiaire collaborent pour évaluer et mettre à profit les expériences acquises au cours de la mobilité. Le conseiller mène avec le bénéficiaire une réflexion sur le processus de mobilité. Il lui assure un suivi post-mobilité

et soutient la réintégration, notamment en le mettant en contact avec des réseaux et des associations d'anciens participants. Il diffuse également les acquis d'apprentissage, valide les compétences acquises et veille à l'amélioration continue du processus.

Le bénéficiaire, quant à lui, réfléchit à son expérience de mobilité, valorise les acquis de cette expérience, et partage ses réflexions avec d'autres. Il intègre cette expérience interculturelle dans sa vie personnelle et professionnelle, sollicite la validation et la reconnaissance de ses compétences, et s'engage dans des réseaux pour rester en lien avec les communautés internationales.

Rôle du professionnel de l'orientation :

- **Suivi et soutien à la réinsertion** : Assurer un accompagnement après la mobilité, notamment en proposant des ressources et une aide pour la recherche d'emploi, le réseautage et la mise en valeur de l'expérience acquise lors de la mobilité dans les candidatures et les entretiens d'embauche. Aider les bénéficiaires à identifier les compétences clés acquises et soutenir leur réintégration dans leur environnement d'origine. Mettre les bénéficiaires en relation avec des réseaux, des associations d'anciens participants et d'autres opportunités leur permettant de rester en contact avec les communautés internationales.
- **Diffusion et validation** : Diffuser l'expérience et valoriser les apprentissages réalisés afin d'accroître la sensibilisation aux bénéfices de la mobilité. Partager les bonnes pratiques et publier des études ou articles dans des revues professionnelles. Aider les bénéficiaires dans la validation et la reconnaissance des apprentissages et compétences acquis pendant la mobilité.
- **Réflexion et amélioration continue** : Alimenter la première étape du processus d'orientation par des retours et une réflexion critique, afin d'assurer un cycle d'amélioration continue. Analyser de manière critique le processus de mobilité et le communiquer aux parties prenantes.

Rôle du bénéficiaire :

- **Réflexion et valorisation** : Analyser l'expérience de mobilité et valoriser les acquis d'apprentissages réalisés dans un cadre personnel, académique ou professionnel. Identifier les compétences clés acquises au cours de la mobilité. Développer des stratégies d'adaptation et intégrer l'expérience interculturelle dans sa vie personnelle.
- **Partage et réintégration** : Partager l'expérience de mobilité avec d'autres bénéficiaires potentiels, en mettant en avant ses avantages et les acquis de cette expérience. S'engager dans une réintégration sociale, culturelle et professionnelle dans le pays d'origine. Exploiter l'expérience de mobilité dans la recherche d'emploi, le réseautage, et la valorisation de cette expérience dans les candidatures et entretiens d'embauche. Rejoindre des réseaux, associations d'anciens participants, d'alumni et autres opportunités pour rester engagé dans des communautés internationales.
- **Validation et reconnaissance** : Demander la validation et la reconnaissance des apprentissages et compétences acquis pendant la mobilité.



Questions de réflexion

- Comment garantir que votre approche de l'orientation reste centrée sur l'usager, en répondant aux besoins et aspirations propres à chacun tout au long de son parcours de mobilité ?
- Quelles stratégies pouvez-vous mettre en œuvre pour aider les bénéficiaires à s'adapter à de nouveaux environnements culturels et professionnels, et comment adapter ces stratégies à différents profils ?
- De quelles manières pouvez-vous offrir un accompagnement continu aux bénéficiaires, de la préparation à la réintégration, et comment améliorer cet accompagnement à partir des retours reçus et de l'évolution des besoins ?

2.3 La qualité de l'accompagnement à la mobilité

La qualité de l'accompagnement à la mobilité est essentielle pour garantir que les individus vivent des expériences riches de sens et à fort impact lors de leurs échanges internationaux. Qu'elle soit motivée par des raisons éducatives, professionnelles ou de développement personnel, la mobilité peut considérablement enrichir les compétences, les connaissances et la compréhension culturelle d'un individu. Ce sous-chapitre vise à présenter aux professionnels de l'orientation les principes et les bonnes pratiques nécessaires pour assurer des expériences de mobilité de haute qualité.

La recommandation du Parlement européen et du Conseil relative à la Charte européenne de qualité pour la mobilité (2006) met l'accent sur les aspects qualitatifs de la mobilité et constitue un document de référence pour les échanges internationaux.
Elle est mise à la disposition des organismes chargés des échanges et formule des orientations aux jeunes et aux adultes dans le cadre de la mobilité à des fins d'apprentissage ou autres, afin de favoriser leur développement personnel et professionnel. La Charte comprend dix principes mis en œuvre sur une base volontaire et flexible, adaptables à la nature et aux caractéristiques de chaque séjour. Ces principes sont les suivants :

1. **Information et orientation** : Garantir un accès égal à des informations et à un accompagnement

fiable en matière de mobilité. Formuler des informations claires sur le rôle et les missions des organismes d'envoi et d'accueil, ainsi que sur les différents systèmes d'éducation et de formation.

2. **Plan d'éducation et de formation** : Élaborer un plan d'éducation et de formation approuvé par les organismes d'envoi et d'accueil ainsi que par les participants. Définir les objectifs, les acquis d'apprentissage attendus et les stratégies de mise en œuvre. Prendre en compte la réintégration et l'évaluation lors de l'élaboration du plan.
3. **Personnalisation** : Adapter la mobilité aux parcours d'apprentissage individuels, aux compétences et à la motivation des participants. Veiller à ce que la mobilité complète ou développe les compétences des participants.
4. **Préparation générale** : Proposer une préparation sur mesure couvrant les aspects linguistiques, pédagogiques, administratifs, juridiques, personnels, culturels et financiers. S'assurer que cette préparation correspond aux besoins spécifiques des participants.
5. **Aspects linguistiques :** Mettre l'accent sur les compétences linguistiques nécessaires pour un apprentissage efficace et une communication interculturelle réussie. Prévoir une évaluation des compétences linguistiques, des cours et un accompagnement dans le pays d'accueil.
6. **Soutien logistique** : Apporter le soutien logistique nécessaire, notamment en matière d'organisation du voyage, d'assurance et d'hébergement. Traiter les questions de sécurité liées au séjour.
7. **Tutorat :** Proposer des dispositifs de tutorat pour aider les participants à s'intégrer dans leur environnement d'accueil. Servir de point de contact pour une assistance tout au long du séjour.
8. **Reconnaissance :** Faciliter la reconnaissance et la certification des périodes de mobilité. Utiliser l'Europass pour documenter les acquis d'apprentissage.
9. **Réintégration et évaluation** : Aider les participants à se réintégrer dans leur environnement d'origine et à évaluer leur expérience de mobilité. Leur prodiguer des conseils sur la manière de mettre à profit les compétences et les aptitudes acquises pendant leur séjour.
10. **Engagements et responsabilités :** Définir clairement les responsabilités des organismes d'envoi et d'accueil, ainsi que des participants. Confirmer ces responsabilités par écrit.

Le *Handbook on Quality in Learning Mobility* (Manuel sur la qualité dans la mobilité à des fins d'apprentissage) (2019), publié dans le cadre du partenariat du Conseil de l'Europe pour la jeunesse et de la Plateforme européenne pour la mobilité à des fins d'apprentissage, apporte des réponses utiles aux questions relatives à l'organisation de projets de mobilité à des fins d'apprentissage avec et pour les jeunes. Le manuel propose un cadre de qualité pour la mobilité à des fins d'apprentissage composé d'un ensemble de **22 principes de mobilité et 119 indicateurs de qualité**. Ces éléments servent d'outils de réflexion et de listes de vérification ciblées pour les professionnels afin de garantir la qualité des acquis d'apprentissage du projet. Le manuel a été révisé pour tenir compte des effets de la pandémie de coronavirus sur la mobilité à des fins d'apprentissage. La deuxième édition (2024) aborde notamment de nouveaux thèmes tels que la mobilité virtuelle, la durabilité environnementale et la santé mentale.

L'expérience de mobilité est un processus profondément personnel qui renforce des compétences transversales telles que la confiance en soi, la capacité d'adaptation, la gestion du stress et l'ouverture d'esprit. La réussite d'une évaluation et la qualité de l'orientation à la mobilité exigent des professionnels une parfaite compréhension des mécanismes sous-jacents. Les évaluations de l'orientation à la mobilité sont principalement quantitatives, comme le nombre d'entretiens ou de séances d'information. Cependant, ces indicateurs ne prouvent pas nécessairement la qualité de l'accompagnement à la mobilité ni son impact sur la décision finale ou sur la mobilité elle-même. Il est important de noter que les bénéfices de l'accompagnement à la mobilité peuvent ne se manifester qu'ultérieurement, en particulier dans le cas de la mobilité individuelle.

Pour intégrer la notion de qualité dans l'accompagnement à la mobilité, celle-ci devrait être promue dans le cadre des programmes de formation et d'insertion professionnelle. Cela pourrait impliquer l'observation du développement personnel (autonomie, capacité d'adaptation, compétences linguistiques, etc.) ou l'étude des parcours d'insertion professionnelle et des programmes d'études.

L'évaluation du projet de mobilité par un professionnel de l'orientation comprend :

- L'évaluation de la motivation et de l'engagement des conseillers en mobilité, ainsi que leur aptitude à exercer cette fonction.
- L'estimation du soutien familial dont disposent les jeunes.
- La prise en considération de qualités telles que la capacité à improviser, l'autonomie, la maturité et la capacité à dépasser les stéréotypes.
- L'évaluation de la faisabilité du projet, notamment en termes de coûts, de détails pratiques et administratifs, ainsi que de délais.
- L'identification des risques associés à chaque mobilité.
- La détermination du principal bénéfice de chaque programme.

L'évaluation de la qualité de l'accompagnement à la mobilité est essentielle pour renforcer sa visibilité et promouvoir cette pratique. Elle implique de prendre du recul pour examiner et discuter des pratiques avec des pairs professionnels. Ce processus ne prend pas beaucoup de temps, mais il est indispensable à l'amélioration continue.

L'accompagnement à la mobilité englobe des aspects administratifs, psychologiques et sociétaux, ainsi que des compétences en matière de mise en réseau, la maîtrise des outils professionnels, le suivi et la formation continue.

Des indicateurs de qualité sont définis à des fins de vérification standardisée et sont consignés dans les sous-chapitres suivants, au sein d'une grille servant à évaluer l'approche qualitative. Ces indicateurs permettent au praticien de l'accompagnement d'analyser ses pratiques, d'évaluer son niveau et d'identifier ses besoins en matière de formation continue.

2.3.1 Intégration théorie-pratique

L'intégration théorie-pratique permet aux professionnels de l'orientation de garantir la qualité de l'accompagnement à la mobilité. Le professionnel sera ainsi en mesure de s'appuyer sur un modèle théorique, de faire le lien entre la théorie et la pratique, ainsi que de faire preuve de réflexivité. Cette capacité à s'appuyer sur un modèle théorique peut être évaluée à l'aide des critères suivants.

- Les connaissances acquises par les professionnels sont attestées par des certifications officielles.
- Lien entre la théorie et la pratique en matière d'accompagnement à la mobilité : capacité à mettre en pratique les connaissances acquises et à expliquer ce lien.
- Capacité d'autoréflexion : analyse réflexive des différentes étapes du « processus » afin de le poursuivre ou de l'ajuster si nécessaire.
- Connaissance des théories qui influencent les choix d'une personne.

2.3.2 Aspects psychologiques

L'accompagnement à la mobilité nécessite une compréhension approfondie des facteurs psychologiques inhérents aux relations individuelles et collectives. Cette compréhension est essentielle pour apporter un soutien efficace et personnalisé aux participants tout au long de leur parcours de mobilité. Le professionnel chargé de l'accompagnement est attendu sur un éventail de compétences, notamment des techniques d'entretien, des stratégies de motivation, une connaissance des outils psychologiques et une compréhension des processus de choix :

- Maîtrise des **techniques d'entretien** (capacité à écouter, à analyser les demandes, à reformuler et à faire preuve d'empathie et de recul), acquise au cours d'une formation régulièrement évaluée selon un système propre à chaque structure.
- Maîtrise des **techniques de motivation** (compétences pour motiver, travailler sur les représentations personnelles et comprendre les phénomènes de groupe), régulièrement évaluée selon un système propre à chaque structure.
- Connaissance des **outils psychologiques** (maîtrise des outils permettant de mettre en évidence les centres d'intérêt, d'évaluer la motivation et d'établir une position claire), attestée par l'application de normes spécifiques.
- Connaissance des **mécanismes qui influencent les choix** d'une personne (compréhension des étapes et des phases psychologiques impliquées dans la prise de décision lors d'expériences de mobilité).
- Capacité à **décrire ses propres représentations** et à exprimer clairement ses valeurs.
- Capacité à **expliquer les différences comportementales** qui permettent de répondre aux besoins de l'usager.

L'accompagnement à la mobilité est proposé aussi bien en individuel qu'en groupe. Lors des entretiens individuels, les intervenants procèdent à une analyse approfondie de la demande de l'usager dans un cadre bienveillant et empathique. La reformulation et la maîtrise des techniques d'entretien garantissent une compréhension claire de ses besoins.

Dans le cadre des activités de groupe, les intervenants travaillent sur les représentations des personnes, en lien avec les échanges interculturels. La connaissance des phénomènes de groupe et des techniques de motivation permet l'expression libre des opinions et facilite les échanges.

Les **outils psychologiques** sont essentiels dans l'accompagnement à la mobilité. Ils aident les professionnels à mettre en évidence les centres d'intérêt, les capacités, la flexibilité et la capacité d'adaptation du bénéficiaire. Ils permettent également d'évaluer sa motivation à s'engager dans une expérience de mobilité.

L'accompagnement à la mobilité demande une compréhension approfondie des **processus de choix**. Le professionnel est amené à connaître les étapes impliquées dans la prise de décision ainsi que les phases psychologiques que traversent les participants au cours de leur expérience de mobilité. Ces connaissances lui permettent d'apporter un soutien à chaque étape du processus, depuis la décision initiale de participer à une expérience de mobilité jusqu'à la phase de réintégration.

2.3.3 Aspects sociétaux

Le processus d'accompagnement à la mobilité nécessite de prendre en compte des facteurs sociétaux liés à la représentation sociale des individus, à leur contexte générationnel et à leur position dans la sphère sociale. Ces facteurs sont cruciaux pour offrir un soutien adapté et efficace aux bénéficiaires dans leur parcours de mobilité :

- Connaissance des communautés sociales à la lumière d'un modèle sociologique.
- Capacité à situer un individu dans sa culture tout en tenant compte de ses étapes de développement personnel.
- Capacité à prendre en compte les stéréotypes sociaux et culturels.
- Capacité à adopter des comportements adaptés dans des situations professionnelles et en toutes circonstances.

Comprendre les contextes sociaux et culturels des individus est indispensable pour offrir un accompagnement efficace en matière de mobilité. Il incombe aux professionnels de faire la distinction entre les publics et les représentations collectives, en prenant en compte la manière dont le parcours de chacun influence ses expériences de mobilité. Cette approche garantit un environnement exempt de stéréotypes et permet de rester à l'écoute du contexte générationnel et des microcultures des personnes souhaitant participer à un échange. Il est essentiel pour les professionnels de l'orientation de se tenir informés des préférences et des défis des jeunes, et de suivre les tendances et les évolutions actuelles en

matière d'expériences de mobilité, afin de s'assurer que les conseils prodigués soient pertinents et adaptés au contexte.

La prise en compte de la diversité des publics cibles dans la pratique du conseil implique notamment de promouvoir une approche neutre qui respecte les différences et garantisse l'inclusivité. Adapter les canaux de communication aux préférences de ces différents publics peut également renforcer l'engagement.

La prise en compte de la situation unique de chaque individu dans son contexte social et culturel implique d'être conscient des représentations sociales propres à divers environnements et d'encourager l'émergence d'un positionnement individuel.

2.3.4 Information

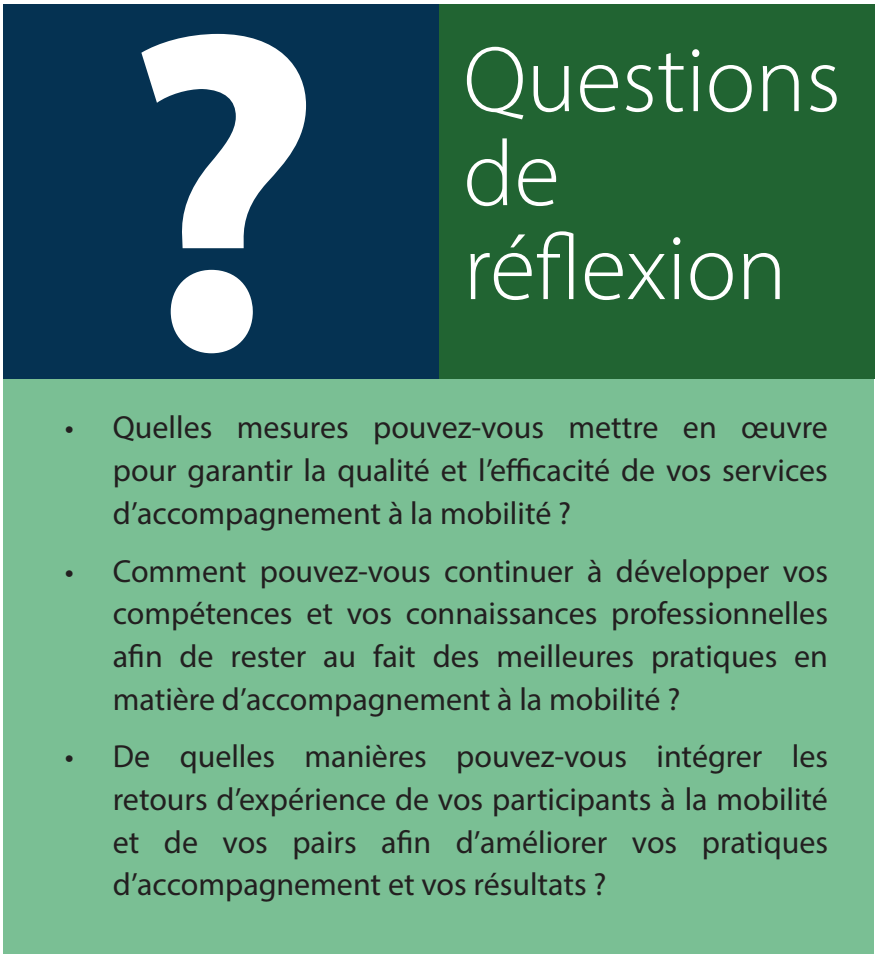
L'orientation en matière de mobilité repose sur des informations fiables et actualisées, diffusées via des canaux technologiques adaptés et dans une démarche pédagogique permettant d'y accéder facilement. Cette approche permet d'offrir aux bénéficiaires des informations précises et opportunes, indispensables pour sécuriser et faciliter leur expérience de mobilité :

- Capacité à utiliser les TIC et les outils d'information et d'orientation.
- Capacité à utiliser les TIC pour concevoir, créer, mettre à jour et diffuser des informations.
- Capacité à synthétiser et adapter les supports d'information en fonction de publics spécifiques (langue, support, niveau, format, style, etc.).
- Capacité à formuler des informations adaptées à des utilisateurs spécifiques.
- Acquérir une expérience de mobilité personnelle qui renforce l'expertise dans le domaine (stages d'études ou professionnels, etc.).
- De solides connaissances linguistiques permettant d'accéder à des informations professionnelles et à un travail en réseau.

La **gestion de l'information** en orientation repose aujourd'hui sur une solide maîtrise des outils numériques. L'intégration de logiciels et de matériels de dernière génération permet de concevoir et de déployer des ressources documentaires agiles. À ce titre, la capacité à traiter l'information et à diffuser des données exactes et fiables constitue une compétence clé pour les professionnels.

La formation continue est primordiale pour maintenir ces techniques de gestion de l'information à jour. Cette démarche implique de participer à des ateliers, webinaires et formations liés à l'orientation à la mobilité et à la gestion de l'information. Le fait de vivre soi-même des expériences de mobilité permet également d'acquérir des connaissances et des perspectives de première main.

La diffusion d'information dans une optique pédagogique facilite son accès à l'usager. D'où la nécessité d'utiliser un langage clair et concis, d'éviter le jargon et de présenter les informations de manière structurée et conviviale, ainsi que d'**adapter** la **transmission de l'information** en fonction du profil de l'usager de ses préférences d'accès à l'information.



- Quelles mesures pouvez-vous mettre en œuvre pour garantir la qualité et l'efficacité de vos services d'accompagnement à la mobilité ?
- Comment pouvez-vous continuer à développer vos compétences et vos connaissances professionnelles afin de rester au fait des meilleures pratiques en matière d'accompagnement à la mobilité ?
- De quelles manières pouvez-vous intégrer les retours d'expérience de vos participants à la mobilité et de vos pairs afin d'améliorer vos pratiques d'accompagnement et vos résultats ?

3 Formations et ressources pour les professionnels de l'orientation

3.1 Formations

Le réseau Euroguidance soutient la mobilité des professionnels de l'orientation par le biais de diverses initiatives, notamment des échanges professionnels, des séminaires, des visites d'étude, des formations en ligne, des webinaires et des conférences.

Le programme d'échanges Academia a pour objectif de **promouvoir la mobilité des professionnels de l'orientation**, de renforcer la mise en réseau et la coopération européennes dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie, et de favoriser l'échange de bonnes pratiques entre ces professionnels. « Academia » est un réseau de partenaires européens comprenant des centres Euroguidance et des institutions spécialisées dans l'orientation. Lancé en 1995, ce programme a permis à plus de 2 000 professionnels d'en bénéficier et a renforcé la dimension européenne de l'orientation auprès de ces publics-cibles. Les activités proposées comprennent des échanges annuels de 3 à 5 jours dans différents pays européens, axés sur les systèmes éducatifs, les bonnes pratiques et des thèmes tels que la prévention du décrochage scolaire, la transition de l'école vers la vie active, le développement des compétences et l'orientation en ligne, ainsi que des stages d'observation des pratiques professionnelles au sein d'organismes éducatifs et professionnels. Chaque pays participant gère les candidatures de ses professionnels nationaux de l'orientation. Tout professionnel de l'orientation intéressé par un programme d'échange peut contacter son coordinateur national Academia afin d'obtenir plus d'information sur le sujet.

Les séminaires Transfrontaliers réunissent des professionnels de l'orientation, des décideurs politiques, des experts et d'autres acteurs du secteur de l'orientation provenant de différents pays européens afin qu'ils puissent **échanger** sur leur **expertise** et leurs **pratiques innovantes en matière d'orientation**. Ces séminaires de deux jours, qui comprennent des ateliers thématiques consacrés aux enjeux et aux méthodes de l'orientation en Europe, rassemblent des professionnels et des experts de l'orientation venus d'Autriche, d'Allemagne, de République tchèque, de Croatie, de Hongrie, de Lettonie, de Pologne, du Portugal, de Serbie, de Slovaquie et de Slovénie.

Le réseau Euroguidance, et plus particulièrement le groupe France, Lettonie, Croatie, Allemagne, Slovénie, a conçu un **cours en ligne sur l'utilisation du portail Europass** destiné aux professionnels de l'orientation évoluant dans divers contextes — notamment les écoles primaires et secondaires, l'enseignement et la formation professionnels, l'enseignement supérieur, l'emploi, etc. — qui souhaitent renforcer leurs compétences en matière d'orientation et découvrir les différentes façons d'utiliser l'Europass comme outil d'orientation.

Ce module est conçu pour être suivi à son propre rythme et en autoformation. Pour y participer pleinement, les utilisateurs peuvent s'inscrire gratuitement sur le portail Europass. L'inscription au cours et l'accès aux ressources référencées sont entièrement gratuits, moyennant une inscription, elle aussi gratuite et sans restriction, sur la plateforme de formation. Le cours en ligne est en réalité accessible à toute personne souhaitant utiliser Europass à des fins d'orientation. Il peut s'agir de membres des communautés scolaires,

notamment des enseignants, des animateurs jeunesse, des chefs d'établissement, ou de toute personne travaillant avec des usagers qui ont besoin d'identifier leurs compétences, de les présenter de manière transparente et de postuler à des emplois ou de trouver des opportunités d'apprentissage adaptées dans toute l'Europe. Le cours comprend des textes, des vidéos, des supports pratiques, des quiz et divers supports visuels.

Le réseau Euroguidance propose **plusieurs cours en ligne consacrés à la mobilité à des fins d'apprentissage et à l'orientation en matière de mobilité**.

- **Le conseil en mobilité (France)** se concentre sur le renforcement des compétences en orientation et la compréhension de la mobilité comme outil d'orientation. Ce module fait partie d'une série de quatre modules présents sur la plateforme **DINAMO** du centre Euroguidance France, qui abordent les principales notions liées à un projet de mobilité à l'international.
- **Nordic Baltic Course on Mobility Guidance** aborde le multiculturalisme, l'apprentissage et la mobilité professionnelle dans le développement de carrière.
- **Distant Course in Mobility Guidance** (Suède) est un cours entièrement en ligne incluant la délivrance de cartes de compétences « ELD » (expérience, apprentissage, description) aux participants ayant suivi le cours jusqu'à son terme, ainsi qu'un certificat délivré par le Conseil suédois pour l'enseignement supérieur. Les professionnels de l'orientation y découvrent le concept « Ivägledning » d'accompagnement vers l'autonomie (6 semaines, 3 à 4 heures par semaine).
- **Multiculturalism, Learning, and Work Mobility** (Estonie) comprend des exercices d'auto-évaluation, des cours théoriques, des exercices pratiques, des questionnaires à choix multiples et des webinaires ; 104 heures de formation (4 ECTS) réparties sur 4 mois ; label de qualité « E-course » depuis 2020.

D'autres opportunités de formation incluent les **visites d'étude Euroguidance**, au cours desquelles les professionnels se rendent dans divers organismes actifs dans les domaines de l'éducation et de l'emploi, ainsi que les **Webinaires Euroguidance**, qui sont des sessions en ligne abordant des thèmes d'actualité liés à l'orientation en matière de mobilité.

3.2 Ressources

Le site web du **réseau Euroguidance** comprend une rubrique « **Study in…** », qui propose des pages d'informations spécifiques à chaque pays sur tous les aspects des études, ainsi que des conseils pratiques sur la vie dans le pays concerné. Des informations générales supplémentaires sur les bourses et les aides financières sont disponibles sur le site **Study in Europe** de l'Union européenne. Le site **Euroguidance.eu** propose également des lettres d'information mensuelles, des événements, des articles d'analyse, ainsi qu'une **base de données de bonnes pratiques**. Les professionnels de l'orientation peuvent s'abonner à la « **Newsletter** » mensuelle du réseau pour recevoir les dernières informations en matière d'orientation et

suivre le réseau Euroguidance sur les réseaux sociaux Facebook et LinkedIn.

Le **portail Europass** propose un ensemble d'outils et de ressources en ligne dédiés à l'apprentissage et à la gestion de carrière. Ce service est proposé gratuitement dans 31 langues. Il peut être facilement utilisé par les particuliers pour les aider à présenter leurs compétences, leurs qualifications et leurs expériences de manière standardisée, facilitant ainsi la mobilité à des fins d'apprentissage et de travail. Europass constitue un ensemble gratuit d'outils en ligne permettant de gérer son parcours professionnel tout au long de la vie, que l'on débute sur le marché du travail ou que l'on recherche de nouveaux défis. Grâce à Europass, il est possible de :

- Créer son dossier personnel regroupant l'ensemble de ses compétences, qualifications et expériences ;
- Identifier et analyser ses compétences ;
- Recevoir des suggestions personnalisées d'offres d'emploi ;
- Préparer et suivre ses candidatures ainsi que ses lettres de motivation pour différentes formations et études ;
- Découvrir des opportunités de formation et d'emploi en Europe ;
- Conserver tous ses documents et fichiers dans un seul et même espace sécurisé.

Le **Cadre européen des certifications (CEC)** est un outil d'équivalence destiné à faciliter la compréhension et la comparabilité des certifications obtenues dans un autre pays. Il vise à favoriser la mobilité transnationale des apprenants et des travailleurs, ainsi qu'à promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et le développement professionnel en Europe. Ce cadre à huit niveaux, fondé sur les acquis d'apprentissage, couvre tous les types et niveaux de certifications, le niveau 1 représentant le niveau le plus bas et le niveau 8 le plus élevé.

ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) est la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions. Elle fonctionne comme un répertoire décrivant, identifiant et classifiant les professions et les compétences pertinentes pour le marché du travail européen ainsi que pour l'éducation et la formation. L'ESCO permet à différentes plateformes en ligne d'utiliser ce répertoire afin de proposer des services tels que l'adéquation entre compétences et offres d'emploi, ou encore des recommandations de formation pour les personnes souhaitant se reconvertir ou améliorer leurs compétences.

EURES (EURopean Employment Services) est un réseau de coopération destiné à faciliter la libre circulation des travailleurs en Europe. Les conseillers EURES sont des spécialistes qui assurent les trois services fondamentaux d'EURES — information, orientation et placement — tant aux demandeurs d'emploi qu'aux employeurs intéressés par le marché du travail européen. **La base de données « Vivre et travailler »**, disponible sur le portail, émet des informations sur les conditions de vie et de travail ainsi que sur les marchés du travail nationaux. On y trouve des renseignements essentiels, notamment sur la recherche

d'un logement, la scolarisation, la fiscalité, le coût de la vie, la santé, la législation sociale, la comparabilité des qualifications, etc. **Le programme de mobilité ciblée EURES** (EURES Targeted Mobility Scheme) est une initiative qui encourage la mobilité professionnelle en soutenant les demandeurs d'emploi, qu'ils soient hautement ou peu qualifiés. Les aides disponibles peuvent inclure des allocations ciblées, le financement de cours de langues, la reconnaissance des qualifications, ainsi que la prise en charge de frais de déplacement et de séjour.

Le programme Erasmus+ soutient l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport en Europe, en mettant particulièrement l'accent sur l'inclusion sociale, les transitions écologique et numérique, ainsi que sur la promotion de la participation des jeunes à la vie démocratique. Il englobe notamment l'Espace européen de l'éducation, le Plan d'action pour l'éducation numérique, l'Agenda européen des compétences, le Socle européen des droits sociaux et la Stratégie de l'UE en faveur de la jeunesse 2019-2027.

Le Corps européen de solidarité est une initiative qui offre aux jeunes la possibilité de faire du bénévolat ou de travailler dans le cadre de projets, dans leur propre pays ou à l'étranger, au service des communautés et des populations à travers l'Europe. **Youthpass**, utilisé dans le cadre du Corps européen de solidarité, est un outil permettant aux jeunes volontaires de faire le point sur leurs activités et de mettre en avant les compétences qu'ils ont acquises. Youthpass constitue l'instrument de reconnaissance pour des projets réalisés dans le cadre des programmes européens en faveur de la jeunesse. Grâce au certificat Youthpass, la participation à de tels projets peut être reconnue comme une expérience éducative et comme une période d'apprentissage non formel et informel. Youthpass prévoit un processus appliqué tout au long du cycle du projet afin de soutenir l'apprentissage des participants. Il constitue également une stratégie destinée à améliorer la reconnaissance de l'apprentissage non formel en Europe. C'est un moyen efficace pour les jeunes de réfléchir à ce qu'ils ont accompli pendant leur séjour, afin de pouvoir s'engager ensuite dans de nouveaux projets, dans leur propre pays ou à l'étranger.

Le **Réseau européen des Apprentis** est un réseau d'apprentis à l'échelle européenne, créé en 2017 afin de garantir que la voix des jeunes apprentis soit entendue dans les débats relatifs à l'enseignement et à la formation professionnels (EFP), en particulier en matière d'apprentissage. Il se compose d'apprentis actuels et d'anciens apprentis, de représentants d'organisations étudiantes et de représentants de syndicats de jeunes travailleurs.

Eurydice est un réseau chargé d'expliquer comment les systèmes éducatifs sont organisés en Europe et comment ils fonctionnent. Il publie des descriptions des systèmes éducatifs nationaux, des études comparatives consacrées à des thèmes spécifiques, ainsi que des indicateurs et statistiques dans le domaine de l'éducation. Le tableau de bord de la mobilité de la Commission européenne propose un cadre permettant de suivre les avancées réalisées par les pays européens dans la mise en place d'un environnement favorable à la mobilité des apprenants, conformément à la Recommandation « Jeunesse en mouvement » adoptée par le Conseil de l'Union européenne en 2011. Il comprend des indicateurs de suivi portant sur l'enseignement supérieur et la formation professionnelle initiale.

Le **réseau ENIC-NARIC** est le fruit d'une coopération entre deux réseaux internationaux spécialisés dans la reconnaissance des qualifications. Il regroupe des centres nationaux d'information dans 55 pays, qui mettent en œuvre les principes de la **Convention de Lisbonne sur la reconnaissance** (1997). Les centres ENIC-NARIC diffusent des informations : aux personnes souhaitant étudier ou travailler à l'étranger (comparabilité de diplômes et de périodes d'études à des fins académiques ou professionnelles) ; aux évaluateurs de diplômes (outils, sources et procédures relatifs à l'évaluation des qualifications étrangères) ; aux établissements d'enseignement supérieur (procédures de reconnaissance académique des qualifications étrangères) ; et aux employeurs (informations sur les qualifications étrangères des candidats et sur les procédures de reconnaissance professionnelle).

Eurodesk, Le centre européen d'information pour la jeunesse, diffuse des informations sur les opportunités liées à la mobilité à des fins d'apprentissage, de bénévolat ou de travail, ainsi que sur les programmes européens. Il met à jour et gère les contenus du Portail européen de la jeunesse. L'objectif principal du réseau est d'aider les jeunes, les animateurs jeunesse et les professionnels à trouver des informations sur les possibilités d'études, de volontariat et de travail à l'étranger, les échanges de jeunes, les programmes de financement européens tels qu'Erasmus+, ainsi que sur les concours, les bourses et les stages en Europe.

EURAXESS - Researchers in Motion est une initiative paneuropéenne unique en son genre qui propose des services d'information et d'accompagnement aux chercheurs professionnels. Soutenue par l'Union européenne, les États membres et les pays associés, elle favorise la mobilité et le développement de carrière des chercheurs, tout en renforçant la collaboration scientifique entre l'Europe et le reste du monde. Les chercheurs qui souhaitent faire progresser leur carrière et leur développement personnel en voyageant dans d'autres pays peuvent bénéficier du guichet unique « Chercheurs en mouvement » (Researchers in Motion). Outre les informations sur les formations et les offres d'emploi, cette plateforme électronique constitue le point d'accès à une mine d'informations pratiques sur les conditions de vie, de travail et de loisirs dans les pays européens participants. EURAXESS est également responsable de **Science4Refugees**, une initiative de la Commission visant à aider les chercheurs réfugiés à trouver un emploi adapté dans le contexte actuel, particulièrement difficile, de la recherche. Cette initiative comprend le programme Science4Refugees Research Buddies, qui aide les scientifiques réfugiés à identifier des chercheurs européens avec lesquels discuter de problèmes, trouver des solutions et étudier ensemble, grâce à un système de mise en relation fondé sur le domaine de recherche, les études scientifiques et les centres d'intérêt.

Le **Cedefop** : Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, joue un rôle essentiel dans la promotion et le soutien de la mobilité d'apprentissage et de travail en Europe, en particulier dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels. Il a mis en place **CareersNet**, un réseau d'experts dédié à l'orientation tout au long de la vie et au développement de carrière. Ce réseau a été créé pour partager des connaissances et recueillir des informations fiables, permettant une analyse comparative des systèmes nationaux d'orientation à l'échelle européenne et facilitant le transfert ou l'adaptation potentielle de pratiques existantes. CareersNet vise à générer de nouvelles connaissances et données factuelles, tout en offrant à ses membres des opportunités d'apprentissage entre pairs et des

échanges collégiaux. Le réseau répond également au besoin du Cedefop de disposer de points de contact indépendants et stables, capables de proposer un éclairage sur les évolutions nationales et la pertinence des initiatives de l'UE au niveau national, indépendamment des changements de gouvernement ou des orientations politiques nationales ou européennes.

La **Fondation européenne pour la formation** (ETF) est une agence de l'Union européenne (UE) qui aide les pays voisins de l'UE à réformer leurs systèmes d'éducation et de formation dans le cadre des politiques de relations extérieures de l'Union. En soutenant le développement du capital humain, la Fondation contribue au développement social et économique et à la stabilité à long terme dans les pays voisins de l'UE.

Le **Réseau pour l'innovation en matière d'orientation professionnelle en Europe (NICE)** est un réseau ouvert réunissant des établissements d'enseignement supérieur et des représentants issus de plus de 40 pays. Au total, le réseau présente plus de 50 programmes de formation destinés aux professionnels de l'orientation en Europe, et tous sont impliqués dans la formation académique de ces derniers. Initialement financé par le programme "Education et formation tout au long de la vie - ELGPN" de la Commission européenne (2009-2015), le réseau NICE est aujourd'hui géré par la Fondation NICE. Chaque année, le réseau organise la conférence NICE Academy, afin de faciliter l'apprentissage entre pairs et le partage d'expertise entre les personnes impliquées dans la formation universitaire des praticiens de l'orientation professionnelle et les professionnels de l'orientation à travers l'Europe. Les objectifs du réseau sont de promouvoir l'excellence et l'innovation dans la formation académique et scientifique des professionnels de l'orientation en Europe ; de soutenir la coordination des formations universitaires en orientation professionnelle au sein de l'Europe, et de favoriser la coopération entre le milieu académique et les parties prenantes concernées. Le réseau a publié plusieurs ouvrages qui constituent d'importantes ressources d'information pour les professionnels de l'orientation.

L'**Association internationale pour l'orientation scolaire et professionnelle (AIOSP)** joue un rôle de premier plan à l'échelle mondiale dans le domaine de l'orientation et en défend les intérêts en promouvant des pratiques éthiques, socialement justes et de haute qualité partout dans le monde, afin que tous les citoyens puissent bénéficier d'une orientation et d'un accompagnement en matière de carrière, d'études et de formation professionnelle dispensés par des professionnels compétents et qualifiés, que ce soit dans le cadre de services en face à face ou via les technologies de communication numériques. Ses objectifs comprennent trois axes : promouvoir une orientation scolaire et professionnelle qui soit éthique, socialement juste et conforme aux meilleures pratiques ; prôner une orientation scolaire et professionnelle de qualité en développant des partenariats stratégiques et des collaborations avec les acteurs nationaux et internationaux concernés ; communiquer avec les membres et les parties prenantes via plusieurs médias.

L'AIOSP a élaboré un **cadre international de compétences destinées aux professionnels de l'orientation scolaire et professionnelle**. Son objectif est de définir clairement les compétences requises pour que les praticiens de l'orientation scolaire et professionnelle puissent offrir des services de qualité à leurs bénéficiaires. Les compétences ont été répertoriées sur base d'une enquête internationale menée en 2003, puis révisées en 2018. Elles se composent de compétences fondamentales et de compétences

spécialisées. Les compétences fondamentales correspondent aux aptitudes, connaissances et attitudes requises des praticiens de l'orientation scolaire et professionnelle, quels que soient leur environnement de travail ou leur spécialisation. Les compétences spécialisées tiennent compte de la diversité des activités d'orientation scolaire et professionnelle en fonction des groupes cibles, des contextes de travail et de la formation des praticiens, et reflètent les compétences qui peuvent être requises par certains praticiens de l'orientation scolaire et professionnelle, mais pas forcément par tous. Prenant en compte les grandes disparités entre les pays en matière de formation professionnelle des praticiens de l'orientation scolaire et professionnelle, ainsi que des rôles et fonctions qu'ils exercent, ce cadre de compétences constitue une ressource pour les praticiens, les décideurs politiques et les prestataires de formations, tout en respectant les besoins et les circonstances spécifiques à leur contexte, ainsi que leur autonomie dans l'élaboration et la mise en œuvre de leurs propres cadres.

Par ailleurs, les **directives éthiques de l'AIOSP** accompagnent les membres dans leur pratique professionnelle auprès des personnes qu'ils accompagnent et avec lesquelles ils travaillent. En adhérant à l'AIOSP, les membres s'engagent à appliquer de manière consciente et délibérée des normes de conduite éthiques. Ces lignes directrices servent de référence pour :

a) la prise de décisions et d'actions en tant que conseiller individuel ;

b) l'organisation des politiques et des services de l'organisme ;

c) l'information du public sur les standards attendus en matière de pratiques et de comportements professionnels ;

d) la mise à disposition de critères d'évaluation pour l'autoévaluation, l'évaluation par les pairs et la supervision, afin de garantir la qualité des services ;

e) la recherche de soutien organisationnel pour le développement professionnel.

Les lignes directrices en matière d'éthique ont pour objectif de stimuler le développement professionnel des membres de l'AIOSP dans leur comportement éthique, en identifiant les exigences minimales et les objectifs à atteindre. Elles ne peuvent pas couvrir tous les conflits éthiques possibles auxquels les membres peuvent être confrontés dans leurs contextes nationaux ou culturels. Cependant, elles peuvent constituer des lignes directrices de base à adapter aux contextes nationaux ou régionaux.

Lectures complémentaires

1. Publications clés sur le conseil en mobilité et le développement des compétences

- **Ahlroos, N. & Rammo, M. (2024)**. *Change your international experience into useful competencies.* https://peda.net/iaevgconference2024/full-schedule/tuesday-12-november-2024/ahlroos-rammo.pdf:file/download/c1f1317b112dac3d5656549bbf517d551227b2e4/Ahlroos_Rammo.pdf
- **Katsarov, J. (2021)**. *Social-emotional competences: Training needs of career practitioners*. NICE Foundation. https://nice-network.eu/pub/
- **Launikari, M., Ahlroos, N., Hagen, E., & Stefánsdóttir, D. (2020)**. *Developing guidance competences for learning mobility.* Dans E. H. Haug et al. (Éds.), *Career and Career Guidance in the Nordic Countries* (pp. 191–204). Brill | Sense. https://doi.org/10.1163/9789004428096_014
- **NICE Handbook Vol. II (2016)**. *European Competence Standards for the Academic Training of Career Practitioners.* https://www.nice-network.eu/pub/

2. Pratique de la mobilité, outils et impact des programmes

- **Guidebook on Internationalisation in Career Guidance (2024). Erasmus Student Network AISBL / Euroguidance**. https://euroguidance.eu
- **CEDEFOP – Skills Intelligence (en cours)**. https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence
- **CEDEFOP – ECVET Mobility Toolkit (2020)**. https://www.cedefop.europa.eu/en/news/ecvet-toolkit
- **Erasmus+ Higher Education Impact Study (2019)**. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/94d97f5c-7ae2-11e9-9f05-01aa75ed71a1
- **Webinaire Euroguidance Serbie (2019)** : *Adjustment Phases during the Mobility Process.* https://euroguidance.eu

3. Politiques, recherches et aspects interculturels

- **OCDE – Regards sur l'éducation (2024)**. https://www.oecd.org/fr/publications/2024/09/education-at-a-glance-2024_5ea68448.html
- **Commission européenne – Stratégie européenne en matière de compétences (2020).** https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda_fr
- **Mobilité équitable de la main-d'œuvre dans l'UE (en cours).** https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/labour-mobility/
- **PES Network Reports (2017) :**
  - *Career Guidance and Lifelong Learning: Summary Report* https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/216e1de3-f684-11e7-b8f5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-75397133
  - *Practitioner's Toolkit for PES* https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c9033aa1-f683-11e7-b8f5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-75397133
- **Conférence AIOSP 2019 – Book of Abstracts :** *Career Guidance for Inclusive Society.* https://iaevgconference2019.sk/wp-content/uploads/2019/12/Book-of-abstracts_final-ISBN.pdf
- **Journal of International Mobility (en cours)**. https://shs.cairn.info/revue-journal-of-international-mobility
- **Storti, C., & Bennhold-Samaan, L. (2012)**. *Culture Matters: The Peace Corps Cross-Cultural Workbook (Réimpression). https://files.peacecorps.gov/multimedia/pdf/library/T0087_Culture_Matters.pdf*

Références

Adler, P. (1977). Beyond cultural identity: Reflections upon cultural and multicultural man. In D. S. Hoopes (Ed.), *Culture learning: Concepts, applications and research*. Honolulu: University Press of Hawaii.

Association internationale d'Orientation scolaire et professionnelle (AIOSP). (s.d.). *Lignes directrices en matière d'éthique.* Récupéré le 31 mai 2025, de https://iaevg.com/Lignes-directrices-ethiques

Association internationale d'Orientation scolaire et professionnelle (AIOSP). (2018). *Compétences internationales pour les praticiens de l'orientation scolaire et professionnelle*. https://iaevg.com/Competences-FR

Bartram, B. (2013). '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.

Brandenburg, U., Berghoff, S., Taboadela, O., Bischof, L., Gajowniczek, J., Gehlke, A., Hachmeister, C.-D., Ilieski, Z., Leichsenring, H., Petrova, D., & Vancea, M. L. (2014). *The Erasmus impact study: Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions*. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne
Extrait de https://erasmus-plus.ec.europa.eu/eche/the-erasmus-impact-study-effects-of-mobility-on-the-skills-and-employability-of-students-and-the-internationalisation-of-higher-education-institutions

Centres Euroguidance du Danemark, d'Estonie, de Finlande, d'Islande, de Lettonie, de Lituanie et de Suède (2017). *Open the door to the world: Views on mobility guidance from up North*. Réseau Euroguidance. Extrait de https://euroguidance.eu

Conseil de l'Union européenne. (2004). *Résolution du Conseil relative au renforcement des politiques, des systèmes et des pratiques dans le domaine de l'orientation tout au long de la vie en Europe* (ST 9286/2004 INIT). Bruxelles. Extrait de https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9286-2004-INIT/fr/pdf

Conseil de l'Union européenne. (2008). *Résolution du Conseil 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 »* 2905e session du Conseil ÉDUCATION, JEUNESSE et CULTURE, Bruxelles, le 21 novembre 2008
Extrait de https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/fr/educ/104237.pdf

Conseil de l'Union européenne. (2024). *Recommandation du Conseil du 13 mai 2024 sur « L'Europe en mouvement » — Des possibilités de mobilité à des fins d'éducation et de formation offertes à tous* (C/2024/3364). *Journal officiel de l'Union européenne*, C 364, 14.6.2024
Extrait de https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202403364

Doyle, S., Gendall, P., Meyer, L. H., 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.

Commission européenne. (2023). *European year of skills - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises* (Eurobaromètre Flash 529).
Extrait de https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2994

Commission européenne. (2024). *Annual report on intra-EU labour mobility 2023*.
Extrait de https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8594&furtherPubs=yes

Centres Euroguidance du Danemark, d'Estonie, de Finlande, d'Islande, de Lettonie, de Lituanie et de Suède (2017). *Open the door to the world: Views on mobility guidance from up North*. Réseau Euroguidance.
Extrait de https://euroguidance.eu

Commission européenne. (2009). Livre vert – *Promouvoir la mobilité des jeunes à des fins d'apprentissage* (COM(2009) 329 final). Office des publications de l'Union européenne
Extrait de https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009DC0329

Commission européenne. (2022). *Erasmus+ annual report 2021*. Office des publications de l'Union européenne. Extrait de https://data.europa.eu/doi/10.2766/635340

Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International Journal of Intercultural Relations, 27*(4), 421–443.
https://doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00032-4

Hansel, B. (2005). *The educational results study: The AFS internal descriptive report of the complete findings*. New York: AFS Intercultural Programs, Inc.

Jansone, I. A. (2015). *Career counseling at the university to promote and support international learning mobility* (Thèse de maîtrise). Université d'agriculture de Lettonie, Jelgava, Lettonie.

Kappler Mikk, B., Cohen, A. D., & Paige, R. M. (Éds.). (2009). *Maximizing study abroad: An instructional guide to strategies for language and culture learning and use* (2e éd.). Minneapolis, MN: Center for Advanced Research on Language Acquisition (CARLA), University of Minnesota.

Kim, Y. Y. (2008). Integrative theory of communication and cross-cultural adaptation. Dans *Theory connections: A short guide to theories of culture and cross-cultural communication* (pp. 2–3). NAFSA: Association of International Educators.
https://www.nafsa.org/sites/default/files/ektron/files/underscore/theory_connections_crosscultural.pdf

Kristensen, S. (Éd.). (2019). *Handbook on quality in learning mobility*. Partenariat Conseil de l'Europe pour la Jeunesse - UE Extrait de
https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261953/Handbook+LM/3a5c103c-0367-4eba-1aca-ee544826f557

Kristensen, S. (Éd.). (2024). *Handbook on quality in learning mobility* (2e éd.). Conseil de l'Europe et Commission européenne. Extrait de https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261953/Handbook%20on%20quality%20in%20learning%20mobility%2C%202nd%20edition.pdf

La Brack, B. (2010). *Theory reflections: Cultural adaptations, culture shock and the 'curves of adjustment'*. NAFSA: Association of International Educators. Extrait de https://www.nafsa.org/sites/default/files/ektron/files/underscore/theory_connections_adjustment.pdf

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (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.
Extrait de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000033837

National Agency for Community Programmes in the Field of Education and Vocational Training (ANPCDEFP). (2019). *Impact of Erasmus+ projects on reducing early school leaving*. Étude Erasmus+ Extrait de https://erasmusplusresearch.eu/research/impact-erasmus-projects-reducing-early-school-living

Oberg, K. (1958). Culture shock and the problem of adjustment to new cultural environments. Washington, D.C. : Département d'État américain, Institut du service diplomatique.

Oļehoviča, E. (Février 2007). *Karjeras attīstības teorijas* [Théories du développement de carrière]. 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. D., Kappler, B., Chi, J. C., & Lassegard, J. P. (2002). *Maximizing study abroad: A student's guide to strategies for language and culture learning and use*. University of Minnesota, Center for Advanced Research on Language Acquisition (CARLA). Extrait de https://archive.carla.umn.edu/maxsa/guides.html

Parlement européen et Conseil (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* (2006/961/CE). Journal officiel de l'Union européenne. Extrait de https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0961

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*(2), 229–243.

Puukari, S. (2012). *Guidance and counselling supporting student mobility*. Network for Innovation in Career Guidance & Counselling in Europe.

Rohrlich, B. (1993). *Expecting the worst (or the best!): What exchange programs should know about student expectations* (Occasional Papers in Intercultural Learning, No. 16). AFS Center for the Study of Intercultural Learning. Extrait de https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED368289.pdf

Shaheen, S. (2004). *The effect of pre-departure preparation on student intercultural development during study abroad programmes* (Doctoral dissertation, The Ohio State University). OhioLINK Electronic Theses and Dissertations Center. Extrait de https://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=osu1091481152

Check-list 1 : Mise en place de la relation de conseil

Points de réflexion pour les professionnels de l'orientation

- **Autoévaluation** :
  - ❏ Quel est mon niveau de connaissance actuel en matière d'interactions interculturelles ?
  - ❏ Quelles réactions et représentations stéréotypées surgissent en moi en présence de « l'autre » ?
  - ❏ Ai-je besoin d'une formation ou d'un développement professionnel complémentaire pour renforcer mes compétences ?
- **Réflexion éthique** :
  - ❏ Est-ce que je respecte les normes éthiques énoncées dans les lignes directrices en matière d'éthique de l'AIOSP ?
  - ❏ Quels indicateurs de qualité issus d'évaluations externes devrais-je prendre en compte pour améliorer mes services d'orientation ?
- **Recommandation** :
  - ❏ Mes compétences répondent-elles aux besoins de l'usager ou dois-je le réorienter vers un autre spécialiste ?

Points clés à considérer pour les bénéficiaires

- **Autoévaluation** :
  Le bénéficiaire a-t-il :
  - ❏ Évalué ses attitudes personnelles face aux interactions culturelles ?
  - ❏ Identifié ses réactions et stéréotypes lorsqu'il interagit avec « d'autres » ?
- **Engagement** :
  - ❏ Le bénéficiaire est-il activement engagé et ouvert à participer au processus d'orientation ?
  - ❏ Comment le bénéficiaire peut-il renforcer sa relation avec le professionnel de l'orientation ?

Check-list 2 : Analyse du projet de développement individuel

Points de réflexion pour les professionnels de l'orientation

- **Développement professionnel et formation** :
  - ❑ Ai-je tiré parti des possibilités de formation et de développement professionnel qui m'ont été offertes ?
  - ❑ Ai-je accès à la littérature scientifique la plus récente et aux ressources en ligne pertinentes ?
  - ❑ Ai-je mené une réflexion sur mes expériences personnelles en matière de mobilité afin de prendre conscience de mon ethnocentrisme ?
  - ❑ Comment mes expériences interculturelles quotidiennes sont-elles intégrées dans ma pratique d'orientation ?
- **Pratique de l'orientation interculturelle** :
  - ❑ Ai-je participé à des travaux de groupe avec d'autres professionnels afin de simuler des situations d'accompagnement interculturel ?
  - ❑ Ai-je participé récemment à des formations et à des séances de mise en pratique encadrée en orientation interculturelle ?
  - ❑ Est-ce que je partage et valorise les expériences positives de mes collègues professionnels ?
- **Évaluation et analyse** :
  - ❑ Ai-je évalué et analysé les causes profondes des éventuelles erreurs commises afin d'améliorer ma pratique à l'avenir ?
  - ❑ Ai-je aidé le bénéficiaire à identifier ses objectifs personnels et professionnels, ses besoins spécifiques et ses attentes vis-à-vis de cette expérience de mobilité ?
  - ❑ Ai-je analysé les centres d'intérêt, les points forts et les axes de progression du bénéficiaire ?
- **Implication des parents**:
  - ❑ Ai-je évalué le niveau de soutien des parents et répondu à leurs éventuelles préoccupations ou craintes ?
  - ❑ Ai-je formulé des conseils sur la manière dont les parents peuvent soutenir au mieux leur enfant tout au long de l'expérience de mobilité ?

Points clés à considérer pour les bénéficiaires

- **Définition des objectifs et analyse des besoins** :
  Le bénéficiaire a-t-il :
  - ❑ Identifié ses objectifs personnels et professionnels, ses besoins spécifiques et ses attentes liées à cette expérience de mobilité ?
  - ❑ Réfléchi à ses intérêts, à ses forces et à ses axes de développement ?

- **Préparation pratique et interculturelle** :
  Le bénéficiaire a-t-il :
  - ❏ Pris en compte les aspects pratiques de la vie quotidienne liés à la mobilité, tels que le transport et le logement ?
  - ❏ Réfléchi aux conséquences de ses contacts interculturels antérieurs, notamment par rapport à la langue, la communication non verbale et l'intégration dans différents groupes ?
  - ❏ Replacé dans leur contexte ses expériences personnelles antérieures liées aux interactions interculturelles ?
  - ❏ Identifié ses représentations stéréotypées et ses jugements en situation interculturelle ?
  - ❏ Reconnu les réactions individuelles possibles dans des situations interculturelles — telles que le repli défensif, l'isolement, l'acceptation, l'adaptation, l'intégration — ainsi que le passage de l'ethnocentrisme à l'ethnorelativisme ?
- **Implication des parents** :
  Le bénéficiaire a-t-il :
  - ❏ Échangé avec ses parents afin de comprendre leur niveau de soutien et d'aborder leurs éventuelles préoccupations ?
  - ❏ Discuté avec eux de la manière dont ils peuvent accompagner au mieux son expérience de mobilité ?

Check-list 3 : Soutien au projet de mobilité

Points de réflexion pour les professionnels de l'orientation

- **Sélection et adéquation du programme** :
  - ❏ Ai-je adapté mon accompagnement aux besoins et aspirations spécifiques du bénéficiaire ?
  - ❏ L'ai-je aidé à choisir le programme adéquat en fonction de ses objectifs, de la durée, du pays choisi, des possibilités de financement et de ses besoins individuels ?
  - ❏ Ai-je proposé des informations sur les programmes de mobilité et évalué leur adéquation avec les objectifs personnels et professionnels du bénéficiaire ?
  - ❏ Ai-je réalisé une analyse des ressources pour m'assurer que le bénéficiaire dispose de toutes les informations nécessaires pour son programme de mobilité ?
- **Accompagnement et élaboration de stratégies** :
  - ❏ Ai-je élaboré des stratégies visant à aider l'usager à réduire son anxiété et son stress ?
  - ❏ Ai-je tiré parti des atouts de la culture et des mécanismes d'adaptation interculturels propres à chaque individu dans ces stratégies ?
  - ❏ Ai-je travaillé avec le bénéficiaire pour compiler les informations essentielles et développer une stratégie individuelle permettant de surmonter les problèmes interculturels ?
  - ❏ Ai-je intégré dans cette stratégie la planification financière (budget, bourses, conseils de gestion financière) ainsi que des considérations de durabilité (options de voyage écoresponsables) ?
- **Communication et information** :
  - ❏ Ai-je mis en place un système de communication fiable pour le suivi et les situations d'urgence ?
  - ❏ Ai-je transmis au participant les informations essentielles permettant de réduire son anxiété et son stress pendant la mobilité ?
  - ❏ Ai-je mis en avant les bénéfices des contacts interculturels qui peuvent faciliter son expérience de mobilité ?
- **Analyse des stéréotypes**:

  ❏ Ai-je analysé et réfléchi à mes propres stéréotypes concernant la mobilité et les expériences interculturelles ?

  ❏ Ai-je veillé à ce que le professionnel et le bénéficiaire soient tous les deux conscients de leur subjectivité personnelle vis-à-vis des expériences interculturelles ?
- **Accompagnement des parents** :

  ❏ Ai-je répondu aux questions fréquentes des parents et prodigué des conseils sur la manière dont ils peuvent soutenir au mieux leur enfant tout au long de son expérience de mobilité ?
  - ❏ Les parents sont-ils conscients de leur propre subjectivité vis-à-vis des expériences interculturelles ?

Points clés à considérer pour les bénéficiaires

- **Sélection et adéquation du programme** :
  Le bénéficiaire a-t-il :
  - ❏ Collaboré avec le professionnel de l'orientation pour choisir le programme de mobilité le plus approprié, en tenant compte de ses objectifs personnels et professionnels, de la durée, du pays choisi, des possibilités de financement et de ses besoins individuels ?
  - ❏ Mené une analyse des ressources afin de s'assurer que toutes les informations nécessaires au programme de mobilité ont été recueillies ?
- **Élaboration d'une stratégie et gestion de l'information** :
  Le bénéficiaire a-t-il :
  - ❏ Élaboré une stratégie individuelle d'adaptation interculturelle ?
  - ❏ Répertorié les informations essentielles permettant de réduire son anxiété et son stress pendant la mobilité ?
  - ❏ Rassemblé les informations sur les points de contact culturels pertinents pour lui ?
  - ❏ Intégré la planification financière (budget, bourses, conseils en gestion financière) et des considérations de durabilité (options de voyage écoresponsables) dans l'élaboration de sa stratégie ?
- **Analyse des stéréotypes** :
  - ❏ Le bénéficiaire a-t-il analysé et réfléchi à ses propres stéréotypes concernant la mobilité et les expériences interculturelles ?
- **Accompagnement des parents:**
  - ❏ Le bénéficiaire a-t-il échangé avec ses parents pour répondre à leurs questions et comprendre comment ils peuvent soutenir au mieux son expérience de mobilité ?

Check-list 4 : Conclusion de la phase préparatoire avant la mobilité

Points de réflexion pour les professionnels de l'orientation

- **Préparation administrative** :
  - ❑ Me suis-je assuré que le bénéficiaire dispose de tous les documents nécessaires (passeport, visa, documents de santé et d'assurance) ?
  - ❑ L'ai-je aidé à comprendre les exigences administratives ?
- **Organisation pratique** :
  - ❑ Ai-je accompagné le bénéficiaire dans la recherche d'un logement approprié ?
  - ❑ L'ai-je aidé à comprendre le marché immobilier local ?
  - ❑ Ai-je vérifié qu'il dispose de toutes les informations essentielles afin de réduire son anxiété et son stress pendant la mobilité ?
- **Planification financière et possibilités de financement** :
  - ❑ Ai-je examiné avec le bénéficiaire les possibilités de financement disponibles ?
  - ❑ Ai-je vérifié qu'il comprend clairement les ressources financières auxquelles il peut prétendre ?
  - ❑ L'ai-je aidé dans la planification financière, notamment en matière de budget, de possibilités de bourses et de conseils en gestion financière ?
- **Compétences d'adaptation et préparation culturelle** :
  - ❑ Ai-je présenté et discuté des compétences d'adaptation avec le bénéficiaire ?
  - ❑ Ai-je vérifié qu'il comprend comment gérer les difficultés durant la mobilité ?
  - ❑ Lui ai-je proposé des ressources et un accompagnement pour la préparation interculturelle ?
  - ❑ L'ai-je aidé à passer en revue toutes les étapes chronologiques nécessaires à la mobilité ?

Points clés à considérer pour les bénéficiaires

- **Préparation administrative** :
  - ❑ Le bénéficiaire a-t-il rassemblé tous les documents nécessaires (passeport, visa, documents de santé et d'assurance)?
  - ❑ Comprend-il les formalités administratives à accomplir ?
- **Organisation pratique** :
  Le bénéficiaire :
  - ❑ A-t-il recherché un logement adéquat
  - ❑ Comprend-il le marché immobilier local ?

- ❏ A-t-il bien répertorié les informations essentielles permettant de réduire son anxiété et son stress pendant la mobilité ?

- **Planification financière et possibilités de financement** :
  Le bénéficiaire :
  - ❏ A-t-il examiné les possibilités de financement ?
  - ❏ A-t-il travaillé sur la planification financière de sa mobilité, notamment en termes de budget, de possibilités de bourses et de conseils en gestion financière ?
  - ❏ Comprend-il clairement les ressources financières auxquelles il peut prétendre ?

- **Compétences d'adaptation et préparation culturelle** :
  Le bénéficiaire :
  - ❏ A-t-il compris et mis en pratique les stratégies d'adaptation présentées par le conseiller ?
  - ❏ Est-il prêt à faire face aux difficultés durant sa mobilité ?
  - ❏ S'est-il engagé dans la préparation interculturelle ?
  - ❏ A-t-il passé en revue toutes les étapes chronologiques nécessaires à sa mobilité ?

Check-list 5 : Suivi durant la mobilité

Points de réflexion pour les professionnels de l'orientation

- **Accompagnement et suivi :**
  - ❑ Ai-je accompagné et suivi les bénéficiaires pendant la période d'adaptation, en situation de crise, lors des transitions ou dans toute autre situation liée à un contexte interculturel ?
  - ❑ Ai-je aidé le bénéficiaire à développer un sentiment d'appartenance dans son nouvel environnement grâce au réseautage et à la création de liens sociaux ?
  - ❑ Ai-je prodigué des conseils, un soutien et des orientations pour faciliter ce processus ?
  - ❑ Ai-je tenu à jour une base de données des bénéficiaires d'un accompagnement à la mobilité ?
  - ❑ Ai-je veillé à ce que des canaux de communication efficaces soient mis en place et maintenus ?
- **Préparation au retour et autoévaluation** :
  - ❑ Ai-je aidé le bénéficiaire à préparer sa phase de retour à l'approche de la fin de sa mobilité ?
  - ❑ Ai-je réévalué les connaissances et compétences nécessaires pour les activités d'accompagnement à la mobilité ?
  - ❑ Ai-je évalué les compétences et aptitudes indispensables pour assurer un accompagnement à la mobilité efficace ?

Points clés à considérer pour les bénéficiaires

- **Immersion interculturelle et sentiment d'appartenance** :
  - ❑ Le bénéficiaire s'est-il situé dans la situation d'immersion interculturelle et a-t-il trouvé sa « nouvelle » place par rapport à « l'autre » ?
  - ❑ A-t-il participé à des activités de groupe et s'est-il engagé dans des activités de réseautage et de création de liens sociaux pour développer un sentiment d'appartenance ?
  - ❑ A-t-il mis à profit l'accompagnement et les recommandations proposés par le professionnel de l'orientation ?
- **Reformulation des stéréotypes et stratégies d'adaptation** :
  Le bénéficiaire a-t-il :
  - ❑ Repensé ses représentations et ses stéréotypes concernant « l'autre » ?
  - ❑ Développé une stratégie d'adaptation interculturelle qui lui est propre ?
  - ❑ Maintenu une communication efficace avec le professionnel de l'orientation ?

- **Préparation au retour** :
  - ❏ Le bénéficiaire s'est-il préparé à la phase de retour à l'approche de la fin de sa mobilité ?
  - ❏ A-t-il contacté le professionnel de l'orientation, si nécessaire, pour obtenir de l'aide ou des conseils durant l'adaptation, les situations de crise, les transitions ou toute autre situation liée au contexte interculturel ?

Check-list 6 : Évaluation et valorisation de l'expérience après la mobilité

Points de réflexion pour les professionnels de l'orientation

- **Suivi et accompagnement à la réintégration** :
  - ❑ Ai-je assuré un suivi après la mobilité ?
  - ❑ Ai-je aidé participants à la mobilité à identifier les compétences clés acquises ?
  - ❑ Ai-je délivré des ressources et un accompagnement pour la recherche d'emploi, le réseautage et la mise en valeur de l'expérience de mobilité dans les candidatures et entretiens d'embauche ?
  - ❑ Ai-je mis les participants en relation avec des réseaux, des associations d'anciens élèves et d'autres opportunités leur permettant de rester en contact avec les communautés internationales ?
- **Diffusion et validation** :
  - ❑ Ai-je diffusé cette expérience et mis en valeur les acquis ?
  - ❑ Ai-je partagé les bonnes pratiques et publié des études ou articles dans des revues professionnelles ?
  - ❑ Ai-je aidé les participants dans la validation et la reconnaissance de leurs apprentissages et compétences acquis lors de cette mobilité ?
- **Réflexion et amélioration continue** :
  - ❑ Ai-je mené une réflexion et partagé des retours sur la phase initiale du processus de mobilité ?
  - ❑ Ai-je analysé de manière critique le processus de mobilité et transmis ces analyses aux parties prenantes ?
  - ❑ Ai-je veillé à instaurer un cycle d'amélioration continue ?

Points clés à considérer pour les bénéficiaires

- **Réflexion et valorisation** :
  Le bénéficiaire a-t-il :
  - ❑ Analysé son expérience de mobilité et valorisé les acquis de cette expérience ?
  - ❑ Identifié les compétences clés acquises au cours de sa mobilité ?
  - ❑ Intégré cette expérience interculturelle dans sa vie personnelle et son environnement familial ?
- **Partage et réintégration** :
  - ❑ Le bénéficiaire a-t-il partagé son expérience de mobilité avec d'autres bénéficiaires potentiels ?
  - ❑ S'est-il engagé dans un processus de réintégration sociale, culturelle et professionnelle dans son pays d'origine ?

❏ A-t-il mis à profit son expérience de mobilité dans le cadre de ses recherches d'emploi, de son réseautage, et valorisé cette expérience dans ses candidatures et ses entretiens d'embauche ?

❏ A-t-il rejoint des réseaux, des associations d'anciens participants et d'autres structures permettant de rester en contact avec les communautés internationales ?

- **Validation et reconnaissance** :

❏ Le bénéficiaire a-t-il cherché à faire valider et reconnaître les acquis et les compétences acquises au cours de sa mobilité ?

Notes



euro | guidance



Cofinancé par
l'Union européenne