

La mobilité internationale, vecteur de professionnalisation du parcours des étudiants ?

Introduction

Au-delà des évolutions législatives françaises qui ont eu cours depuis les années 60 en matière de professionnalisation à l'université, le processus de Bologne initié en 1999 concrétise au niveau européen la volonté d'assurer une meilleure adéquation entre l'offre de formation universitaire et la demande de qualifications sur le marché du travail. Même si les notions de professionnalisation ou d'employabilité ne sont jamais clairement définies, le fil rouge des différentes actions relatives au processus de Bologne est bien l'implication progressive des universités européennes dans le devenir de leurs étudiants. En France, la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur est actée en 2002 (passage au LMD, ECTS, développement de formations professionnalisantes...) et la notion de professionnalisation introduite via l'adoption en 2007 de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités. C'est alors que l'orientation et l'insertion professionnelle deviennent en France une nouvelle mission des universités.

L'internationalisation de l'offre de formation des universités ainsi que la mobilité européenne, voire internationale des étudiants sont alors posées comme des outils pour favoriser la professionnalisation de leur parcours. Dans un contexte de massification de l'université, les accès, souvent sélectifs, à une offre de formation internationalisée ou à la mobilité internationale peuvent ainsi être envisagés comme des moyens d'individualisation et de professionnalisation du parcours des étudiants.

Au sein de l'université Toulouse 1 Capitole (UT1), ces deux axes ont été développés. D'une part, l'internationalisation de l'offre de formation a lieu depuis plusieurs années en économie, en gestion et en droit. Le développement des enseignements délivrés en anglais ainsi que la création de doubles diplômes en collaboration avec des universités étrangères ou de licences bilingues sont autant de dispositifs envisagés comme un moyen de développer les compétences internationales des étudiants. D'autre part, la mobilité étudiante est avant tout centrée sur les études à l'étranger dans le cadre de programmes d'échanges internationaux ou de doubles diplômes. La création d'une Ecole Européenne de Droit en 2014 démontre plus nettement encore l'ambition de l'université en termes de professionnalisation de ses étudiants à la fois par l'acquisition de compétences internationales et par la valorisation des mobilités à l'étranger. « L'école européenne de Droit a un axiome : la diversité culturelle, linguistique et juridique comme éléments de la formation, la mobilité des étudiants comme vecteur de la construction des savoirs. »

Dans le cadre de cette étude, nous nous intéresserons au second volet présenté ici, à savoir la mobilité des étudiants pendant leur cursus universitaire, que celle-ci se déroule dans le cadre des études, d'un stage, d'un emploi saisonnier ou d'un séjour linguistique.

Plusieurs logiques de professionnalisation du parcours des étudiants sous-tendent la mise en œuvre des mobilités étudiantes à l'étranger. D'une part, la mobilité internationale peut-être l'occasion d'acquérir des compétences transversales, transposables dans une future vie professionnelle et valorisables dans le cadre de la recherche d'un premier emploi. Il peut également s'agir pour les étudiants d'obtenir une garantie de compétence aux yeux du monde universitaire et des employeurs, par exemple via l'acquisition d'un diplôme dans une université prestigieuse ou d'un niveau en langue étrangère attesté par un séjour prolongé à l'étranger. Enfin, un séjour d'étude ou un stage à l'étranger peuvent être envisagés comme un moyen d'accéder à des compétences internationales spécifiques dans un domaine de formation et indispensables pour exercer par la suite certains emplois.

Dans ce cadre, la problématique de notre étude s'orientera autour des questions suivantes. Quel est le profil des diplômés qui ont effectué une mobilité internationale pendant leur cursus universitaire ? Ces diplômés accèdent-ils plus facilement à l'emploi que les autres ? Occupent-ils des emplois différents des diplômés qui ne sont pas partis à l'étranger ? Quelles sont les compétences transversales acquises par les étudiants pendant un séjour à l'étranger ? Comment ces diplômés valorisent-ils la mobilité internationale lors de leur entrée sur le marché du travail ?

Pour répondre à ces questions, les méthodes d'enquêtes quantitatives et qualitatives ont été combinées. Nous avons tout d'abord rencontré le personnel du service en charge des relations internationales de l'université Toulouse 1 Capitole ainsi que celui du SUIO pour mener des entretiens exploratoires. En complément, il a été possible de consulter les dossiers de candidature des étudiants aux programmes d'échanges internationaux proposés par l'université et d'assister à leurs entretiens de motivation. Dans un second temps, nous avons intégré un module spécifique sur la mobilité internationale dans le cadre d'une enquête quantitative de suivi à 6 mois des diplômés de Master 2 2014 de l'Université Toulouse 1 Capitole. Dans le cadre de cette enquête nous avons sollicité 1138 diplômés qui avaient obtenu un baccalauréat français dans un département français et qui étaient inscrits en Master 2 en formation initiale. 997 diplômés ont répondu à l'enquête, le taux de réponse est donc de 88% . Les diplômés ont été interrogés sur leurs expériences à l'étranger entre le baccalauréat et l'obtention de leur Master 2, qu'elles se soient déroulées dans le cadre des études, d'un stage, d'un emploi saisonnier ou d'un séjour linguistique. Après avoir précisé leurs motivations au départ, nous avons choisi de présenter aux individus 28 compétences transversales différentes. Pour chacune d'elle, il leur a été demandé d'apprécier leur niveau de maîtrise sur une échelle de 1 à 4, d'une part avant la préparation du premier séjour à l'étranger, d'autre part après la ou les mobilités effectuées. Les diplômés concernés ont également été amenés à préciser s'ils ont pu valoriser leur mobilité internationale à leur entrée sur le marché du travail. Enfin, l'ensemble des individus a été interrogé sur les éventuelles dimensions internationales des emplois qu'ils occupent.

A l'issue de l'enquête par questionnaire et au regard des résultats obtenus, 10 entretiens semi-directifs auprès de diplômés ont été réalisés. Il s'agissait alors de mieux comprendre le processus d'entrée sur le marché du travail et la manière dont ils ont pu valoriser leurs compétences auprès des employeurs. Les diplômés qui avaient effectué une mobilité internationale pendant leur cursus universitaire ont également été interrogés sur le développement de compétences transférables dans le cadre de ce(s) séjour(s) et de leur mobilisation sur le marché du travail.

Mobilité internationale des étudiants : état des lieux et profil

Au regard des données de notre enquête quantitative, 31% des diplômés de Master 2 de l'Université Toulouse 1 Capitole sont partis à l'étranger pour travailler, effectuer un stage, un séjour d'études ou un séjour linguistique entre l'obtention de leur baccalauréat et celle de leur Master en 2014. Par ailleurs, 37% de ces diplômés n'ont pas effectué un tel séjour mais l'avaient envisagé à un moment de leur cursus. Enfin, 32% n'ont jamais songé à une telle expérience.

Situation des diplômés à l'égard de la mobilité internationale

Ont effectué au moins une mobilité internationale	31%
N'ont pas effectué de mobilité internationale mais l'auraient souhaité	37%
N'ont pas effectué de mobilité internationale et ne le souhaitaient pas	32%
Total	100%

Sources : Enquête de suivi des diplômés de Master 2 de l'université Toulouse 1 Capitole 6 à 9 mois après l'obtention du diplôme, 2015

Population : diplômés d'un Master 2 d'UT1 en 2014

Si ni le sexe, ni le statut de boursier des étudiants ne semblent corrélés avec la mise en œuvre de ces séjours à l'étranger, leur mobilité géographique entre le baccalauréat et le Master 2 semble en revanche être un facteur discriminant. En effet, les diplômés qui ont changé de région d'études entre le baccalauréat et le Master 2 ont nettement plus souvent effectué une mobilité internationale que les diplômés originaires de la région Midi-Pyrénées (respectivement 39% et 24%). De plus, les diplômés originaires de cette région sont plus nombreux à ne pas avoir songé à une telle expérience à l'étranger (38% contre 25% des diplômés originaires d'une autre région française). Ainsi, autant que le fait de partir ou non, c'est l'idée même d'envisager ce type de séjour que l'on ne retrouve pas dans les mêmes proportions selon la région d'origine des diplômés interrogés (62% des diplômés originaires de la région Midi-Pyrénées ont songé à la mobilité internationale pendant leur cursus, qu'ils l'aient ou non réalisée, contre 75% de ceux originaires d'une autre région française).

Situation des diplômés à l'égard de la mobilité internationale selon la région d'obtention du baccalauréat

	Midi-Pyrénées	Autre région française	Tous
Ont effectué au moins une mobilité internationale	24%	39%	31%
N'ont pas effectué de mobilité internationale mais l'auraient souhaité	38%	36%	37%
N'ont pas effectué de mobilité internationale et ne le souhaitaient pas	38%	25%	32%
Total	100%		100%

Sources : Enquête de suivi des diplômés de Master 2 de l'université Toulouse 1 Capitole 6 à 9 mois après l'obtention du diplôme, 2015

Population : diplômés d'un Master 2 d'UT1 en 2014

Le profil scolaire des étudiants est également un facteur discriminant important du départ ou non à l'étranger pendant les études. Si nous prenons en compte la mention obtenue au baccalauréat, on observe tout d'abord que plus des trois quarts des titulaires d'une mention très bien (et même 88% pour les titulaires d'un bac S avec mention très bien) ont envisagé un séjour à l'étranger au cours de leur cursus, contre les deux tiers de ceux qui ont obtenu une mention bien, assez bien ou aucune mention. On observe là encore une prédisposition de certains étudiants à envisager la mobilité internationale. Au-delà du projet de départ, la possibilité d'effectuer ou non un tel séjour dépend donc

également du niveau scolaire des étudiants. En effet, parmi ceux qui ont envisagé de partir à l'étranger pendant leurs études, 7 de ceux qui avaient obtenu une mention très bien au baccalauréat sur 10 sont partis (et ce quel que soit le type de baccalauréat qu'ils ont obtenu), contre moins d'un sur deux pour les titulaires d'une mention bien ou assez bien et 4 sur 10 pour ceux qui n'avaient pas obtenu de mention à leur baccalauréat. En plus d'une éventuelle prédisposition des meilleurs étudiants pour le départ à l'étranger, on retrouve ici sans doute le filtre exercé lors des candidatures aux échanges internationaux. Les étudiants d'UT1 autorisés à effectuer une mobilité dans le cadre d'un échange international ou d'un double diplôme sont en effet en partie sélectionnés sur leur dossier universitaire et leur niveau en langue étrangère.

Situation des diplômés à l'égard de la mobilité internationale selon la mention obtenue au baccalauréat

	Mention Très bien	Mention bien	Mention assez bien	Aucune mention	Tous
Ont effectué ou envisagé une mobilité internationale	77%	68%	68%	67%	68%
<i>Parmi eux...</i>					
Ont effectué une mobilité internationale	70%	46%	47%	40%	46%

Sources : Enquête de suivi des diplômés de Master 2 de l'université Toulouse 1 Capitole 6 à 9 mois après l'obtention du diplôme, 2015

Population : diplômés d'un Master 2 d'UT1 en 2014

La catégorie socioprofessionnelle (PCS) des parents des diplômés est une variable discriminante du point de vue du projet de séjour à l'étranger. On note en effet une différence entre ceux dont la personne de référence de la famille, très souvent le père¹, est employé ou ouvrier et les autres. Les premiers déclarent moins souvent qu'ils souhaitaient partir à l'étranger pendant leur cursus que les autres (58% contre 70%). Ce constat vaut particulièrement pour les diplômés qui n'ont pas obtenu un Master 2 à dimension internationale.

En revanche, parmi les diplômés qui souhaitaient effectuer une mobilité internationale, nous n'observons pas de différence quant à leur départ effectif à l'étranger selon la PCS de leurs parents. Qu'ils aient un père cadre, profession intermédiaire, employé ou ouvrier, ceux qui souhaitaient effectuer une mobilité internationale l'ont réalisé dans les mêmes proportions.

Situation des diplômés à l'égard de la mobilité internationale selon la catégorie socioprofessionnelle des parents

	Personne de ref. cadre	Personne de ref. intermédiaire	Personne de ref. ouvrier/employé	Tous
Ont effectué ou envisagé une mobilité internationale	70%	70%	58%	68%
<i>Parmi eux...</i>				
Ont effectué une mobilité internationale	48%	45%	46%	46%

Sources : Enquête de suivi des diplômés de Master 2 de l'université Toulouse 1 Capitole 6 à 9 mois après l'obtention du diplôme, 2015

Population : diplômés d'un Master 2 d'UT1 en 2014

Si nous analysons maintenant le profil des mobilités internationales effectuées par les diplômés interrogés, on observe que 57% ont effectué un seul séjour, 25% deux séjours, 12% trois séjours et 6% quatre séjours ou plus pour travailler, effectuer un stage, un séjour linguistique ou un séjour d'études pendant leur cursus universitaire. Dans la majorité des cas, les séjours se sont déroulés pendant le bac+3, le bac+4 ou le bac+5, dans une moindre mesure entre le bac+3 et le bac+4 et

¹ La profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) du « chef de famille » issue d'Apogée indique la PCS de la personne de référence au sein de l'INSE, à savoir : « la personne de référence de la famille est l'homme du couple, si la famille comprend un couple, ou le parent de la famille monoparentales. Cette donnée n'a pas fait l'objet de recodage, elle est remplie par les étudiants eux-mêmes lors de leur inscription à l'université.

entre le bac+4 et le bac +5². Les séjours effectués pendant le bac+3 ont été dans 8 cas sur 10 des séjours d'études (principalement dans le cadre de programmes d'échange). Durant le bac+4, dans 3 cas sur 4 il s'agissait également de séjours d'études et dans 1 cas sur 5 de stages. La tendance est différente pour les séjours effectués au cours du bac+5 puisqu'il s'agit dans un cas sur deux de stages, et dans les autres cas de séjours d'études, essentiellement pour la préparation d'un double diplôme. Entre les années universitaires, le travail représente souvent un tiers des séjours, suivi des séjours linguistiques et des stages (chacun un cinquième). Ces derniers sont toutefois plus fréquents entre le bac+4 et bac+5 (la moitié), au détriment des emplois saisonniers.

Par ailleurs, notons que 60% des séjours effectués par les diplômés se situent en Europe (majoritairement au Royaume-Unis (22%) et en Espagne (13%)), 10% au Canada, 7% aux Etats-Unis, 6% en Amérique du sud, 5% en Asie, 4% en Australie ou en Nouvelle-Zélande.

Enfin, toutes périodes confondues, 64% des diplômés ont effectué au moins un séjour dans le cadre des études (54% en échanges internationaux et 10% en doubles diplômes), 37% sont partis dans le cadre d'un stage, 18% pour travailler et 10% pour un séjour linguistique.

Mobilité internationale et insertion professionnelle des diplômés

Nous avons fait le choix d'analyser la professionnalisation du parcours des étudiants en lien avec le processus de socialisation professionnelle que pourrait permettre une mobilité internationale. Nous entendons la socialisation professionnelle au sens de Stéphanie Garneau, c'est-à-dire comme « l'ensemble des compétences et des connaissances acquises par l'individu dans une pluralité d'espaces d'activité formelle et informelle (école, travail, associations et autres lieux de sociabilité) et leur organisation progressive autour d'un engagement professionnel prééminent »³

Voyons désormais si la mobilité internationale et le processus de socialisation professionnelle qu'elle peut dans certaines conditions engendrer permet aux individus d'accéder plus facilement à un emploi objectivement, et subjectivement de qualité. Ainsi, les diplômés qui ont effectué un ou plusieurs séjours à l'étranger sont-ils davantage en emploi que les autres six mois après l'obtention de leur Master ? Les emplois qu'ils occupent sont-ils objectivement et subjectivement de même qualité ? Enfin, travaillent-ils davantage à l'étranger ou leur emploi revêt-il davantage une dimension internationale ?

Les résultats de notre enquête⁴ montrent tout d'abord que les diplômés partis au moins une fois à l'étranger pendant leur cursus universitaire sont autant en emploi six mois après l'obtention de leur diplôme que ceux qui n'ont pas effectué ce type de séjour. Ainsi, 3 diplômés sur 4 entrés sur le marché du travail dès l'obtention de leur Master 2 sont en emploi six mois après, et ce qu'ils aient eu

² Les mobilités effectuées dans le cadre des échanges internationaux de l'université sont limitées à UT1 aux niveaux Licence 3 et Master 1 (dans certaines disciplines uniquement en Master 1). Les séjours d'études à l'étranger dans le cadre d'un Master 2 se font dans le cadre des doubles-diplômes.

³ Stéphanie Garneau, Les expériences migratoires différenciées d'étudiants français, *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 23 - n°1, 2007

⁴ Les analyses relatives au statut et au niveau des emplois occupés portent uniquement sur les emplois qui se situent en France. Par ailleurs, afin de pouvoir effectuer une comparaison entre les trois sous-populations suivantes : « diplômés qui ont effectué au moins une mobilité internationale » ; « diplômés qui avaient envisagé une mobilité internationale sans pour autant partir à l'étranger » et « diplômés qui n'avaient pas envisagé de mobilité internationale », nous avons effectué un redressement statistique sur les variables les plus discriminantes, à savoir le sexe, le domaine de formation, le département d'obtention du baccalauréat et la mention obtenue au baccalauréat.

une ou plusieurs expériences à l'étranger (et quelles que soient les conditions ou la durée des mobilités internationales), qu'ils en aient eu le souhait sans pour autant partir ou qu'ils n'aient jamais eu l'intention d'effectuer un tel séjour. Notons que ce résultat ne varie pas selon le domaine du diplôme obtenu (droit public, droit privé, droit international, économie, gestion, management international, marketing, etc.).

De la même manière, quant à la stabilité de l'emploi occupé, avoir été mobile pendant les études ou non ainsi qu'en avoir eu le projet ou non ne sont pas corrélés avec le taux d'emploi à durée indéterminée à la date d'enquête.

En revanche, en termes de niveau d'emploi occupé, on observe des différences notables, à la fois quant au départ en mobilité internationale et quant au fait d'avoir souhaité ou non effectuer ce type de séjour. Alors que 73% des diplômés partis à l'étranger et 75% de ceux qui souhaitaient effectuer ce type de séjour occupent un emploi de cadre au 1^{er} mars 2015, cela concerne 55% des diplômés qui n'ont jamais eu l'intention d'effectuer une mobilité internationale. Si on effectue une analyse en termes de déclassement des individus⁵, on note que 11% des diplômés qui n'ont jamais eu l'intention d'effectuer une mobilité internationale occupent un emploi d'employé ou ouvrier contre 3% de ceux qui sont partis à l'étranger et 6% de ceux qui en avaient le projet. Autant que l'acquisition de compétences au cours d'une ou plusieurs expériences à l'étranger, on se demandera dans la suite de ce document si ce ne serait pas davantage la posture des individus à l'égard de la mobilité qui influencerait sur leur capacité à obtenir un emploi de cadre et à éviter les situations de déclassement dans les mois qui ont suivi l'obtention de leur diplôme.

Niveau d'emploi selon la situation des diplômés à l'égard de la mobilité internationale

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés / ouvriers	Total
Ont effectué au moins une mobilité internationale	73%	24%	3%	100%
N'ont pas effectué de mobilité internationale mais l'auraient souhaité	75%	19%	6%	100%
N'ont pas effectué de mobilité internationale et ne le souhaitaient pas	55%	34%	11%	100%
Tous	67%	25%	7%	100%

Sources : Enquête de suivi des diplômés de Master 2 de l'université Toulouse 1 Capitole 6 à 9 mois après l'obtention du diplôme, 2015

Population : diplômés d'un Master 2 d'UT1 en 2014, en emploi en France au 1^{er} mars 2015

Notons que l'analyse des salaires des diplômés qui travaillent en France selon leur situation à l'égard de la mobilité internationale montre les mêmes résultats : le salaire net mensuel moyen des diplômés partis à l'étranger ou qui souhaitaient effectuer ce type de séjour est supérieur de 11% par rapport à celui des diplômés qui n'avaient pas eu un tel projet. En revanche, on n'observe pas de différence significative entre ceux qui sont effectivement partis à l'étranger et ceux qui l'auraient souhaité sans pour autant réaliser une mobilité internationale.

Un second point particulièrement discriminant est le lieu d'emploi six mois après l'obtention du diplôme. Alors que moins d'1% des diplômés qui n'avaient pas envisagé une expérience internationale travaillent à l'étranger au moment de l'enquête, cela concerne 7% de ceux qui avaient projeté ce type de séjour sans pour autant partir et 20% des diplômés qui ont connu au moins une mobilité internationale. Plus les séjours à l'étranger ont été nombreux, plus ce taux est important. Ainsi, 12%

⁵ Bien qu'occuper une profession intermédiaire pour un diplômé de Master 2 puisse également être considéré comme du déclassement, nous analyserons ici le déclassement uniquement par le taux de diplômés occupant un emploi d'ouvrier ou employé.

des diplômés qui ont connu une expérience à l'étranger travaillent à l'étranger au moment de l'enquête contre 30% de ceux partis à plusieurs reprises. La mobilité internationale semble ici pouvoir constituer une première étape avant une installation plus durable à l'étranger.

On note par ailleurs, que les séjours effectués pendant le bac+5 ou entre le bac+3 et le bac+4 semblent plus propices à une installation à l'étranger par la suite (4 diplômés sur 10 partis pendant leur master 2 ou entre le la Licence 3 et le Master 1 travaillent à l'étranger six mois après l'obtention de leur diplôme contre moins de 3 sur 10 pour les autres périodes).

L'ensemble des données analysées nous montre que lorsque les individus sont effectivement partis à l'étranger leur capacité ou leur envie de mobilité en début de vie active sont à la fois nationales et internationales ; lorsqu'ils avaient envisagé une expérience à l'étranger sans pour autant la réaliser leur capacité de mobilité couvre avant tout le territoire national et dans une moindre mesure international. Enfin, les individus qui n'avaient pas songé à une mobilité internationale pendant leur cursus universitaire sont nettement moins mobiles à l'international et sur le territoire français lors de la recherche de leur premier emploi (ils exercent plus souvent que les autres leur emploi en Haute-Garonne ou dans leur département d'origine).

Lieu d'emploi et mobilité selon la situation des diplômés à l'égard de la mobilité internationale

	Etranger	Haute-Garonne	Autre département français (dép. d'origine)	Autre département français (autre que le dép. d'origine)	Total
Ont effectué une mobilité internationale	20%	28%	9%	43%	100%
N'ont pas effectué de mobilité internationale mais l'auraient souhaité	7%	41%	5%	47%	100%
N'ont pas effectué de mobilité internationale et ne le souhaitaient pas	1%	44%	15%	40%	100%
Tous	9%	38%	10%	43%	100%

Sources : Enquête de suivi des diplômés de Master 2 de l'université Toulouse 1 Capitole 6 à 9 mois après l'obtention du diplôme, 2015

Population : diplômés d'un Master 2 d'UT1 en 2014, en emploi au 1^{er} mars 2015

Concernant maintenant le contenu des emplois exercés en France par les diplômés, on observe que les postes occupés par ceux qui ont connu une expérience à l'étranger ou ceux qui avaient envisagé un tel séjour ont une dimension internationale plus importante que pour ceux qui n'avaient pas envisagé d'effectuer une telle mobilité. Ainsi, 40% des diplômés mobiles à l'étranger pendant leur cursus et qui travaillent en France déclarent qu'ils sont en relation avec des collaborateurs ou clients français vivant à l'étranger dans le cadre de leur emploi. Cela concerne 28% des diplômés qui avaient envisagé une mobilité internationale sans l'effectuer et 19% de ceux qui n'avaient pas songé à une telle expérience. De même, respectivement 46% et 38% de ces deux premières populations indiquent qu'ils sont en relation avec des collaborateurs ou clients étrangers, contre 27% de ceux qui n'avaient pas souhaité partir à l'étranger pendant leur cursus. Pour finir, 17% des diplômés qui ont connu une mobilité internationale se déplacent au moins une fois par an à l'étranger et 51% utilisent régulièrement à l'écrit ou à l'oral une langue étrangère dans le cadre de leur emploi. Cela concerne respectivement 14% et 38% des individus qui avaient songé à une mobilité internationale sans pour autant partir et 6% et 22% de ceux qui n'avaient pas envisagé une telle expérience.

Dimensions internationales des emplois occupés en France selon la situation des diplômés à l'égard de la mobilité internationale

	Relation avec des collaborateurs ou clients français à l'étranger	Relation avec des collaborateurs ou clients étrangers	Déplacement professionnels au moins une fois par an	Utilisation d'une langue étrangère à l'écrit ou l'oral dans le cadre du travail
Ont effectué au moins une mobilité internationale	40%	46%	17%	51%
N'ont pas effectué de mobilité internationale mais l'auraient souhaité	28%	38%	14%	38%
N'ont pas effectué de mobilité internationale et ne le souhaitaient pas	19%	27%	6%	22%
Tous	28%	36%	12%	36%

Sources : Enquête de suivi des diplômés de Master 2 de l'université Toulouse 1 Capitole 6 à 9 mois après l'obtention du diplôme, 2015

Population : diplômés d'un Master 2 d'UT1 en 2014, en emploi en France au 1^{er} mars 2015

Plus que le taux d'emploi, le statut ou le niveau d'emploi occupé par les individus, c'est donc la dimension internationale de ces emplois qui est plus nette pour les diplômés qui ont effectué une mobilité internationale pendant leurs études.

En termes d'adéquation entre emploi et formation ou projet de fin d'études, on constate que la mobilité internationale n'est pas une variable discriminante. On ne retrouve également aucune corrélation entre la mobilité internationale et le souhait de continuer à occuper ou non l'emploi actuel. Qu'ils aient souhaité effectuer une mobilité internationale et qu'ils l'aient réalisée ou non ne modifie pas la satisfaction des diplômés à l'égard de l'emploi qu'ils occupent au moment de l'enquête.

Facteurs explicatifs

Acquisition de compétences transversales et garantie de compétence via la mobilité internationale

Comme le souligne Stéphanie Garneau, la création d'un espace européen de l'enseignement supérieur met en évidence « la nécessité de former la main-d'œuvre nationale aux nouvelles exigences de flexibilité et autres compétences dites internationales (plurilinguisme, carnet d'adresse international, maîtrise des codes culturels, etc.) »⁶ C'est pourquoi, plus que les compétences spécifiques au domaine de formation des individus, nous nous sommes intéressés dans le cadre de cette étude à l'acquisition de compétences transversales c'est-à-dire « des compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles »⁷, dans le cadre des mobilités étudiantes à l'étranger, que celles-ci soient encadrées par l'institution universitaire ou effectuées de manière isolée par les étudiants.

Selon les travaux de la commission européenne, « la compétence réside dans le choix, l'utilisation et la combinaison des ressources afin de se comporter d'une manière appropriée dans un contexte particulier »⁸. Richard Wittorski indique quant à lui que la notion de compétence « se situe clairement à l'intersection de trois champs : le champ du parcours de socialisation/de la biographie, le champ de

⁶ Garneau Stéphanie, Les expériences migratoires différenciées d'étudiants français, *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 23 - n°1, 2007.

⁷ Lainé Frédéric, « Compétences transversales » et « compétences transférables » : des compétences qui facilitent les mobilités, *La note d'analyse travail emploi*, n°219, avril 2011.

⁸ Commission européenne, *Description des compétences transversales et personnelles nécessaires pour l'emploi*, Young Employment System For Mobility in Europe, mai 2012

l'expérience professionnelle, le champ de la formation. Les compétences se produisent et se transforment dans ces trois champs. »

De plus, selon France Stratégie, les compétences transversales « sont génériques, et directement reliées aux savoirs de base, aux compétences comportementales, et à celles d'ordre cognitives et organisationnelles »⁹. On peut distinguer parmi les compétences transversales d'une part celles qui ne sont pas dépendantes d'un contexte professionnel particulier mais sont néanmoins indispensables pour l'exercice d'un grand nombre de métiers. D'autre part, les compétences qui correspondent à des aptitudes comportementales, organisationnelles ou cognitives ou encore à des savoirs généraux communs aux métiers ou aux situations professionnelles.

A partir des divers travaux existants quant aux compétences transversales et à la mobilité internationale¹⁰, nous avons choisi de présenter aux individus interrogés dans le cadre de notre enquête quantitative 28 compétences différentes, organisées autour des thématiques suivantes :

- les compétences en langue étrangère : il s'agit de la maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères à l'écrit, à l'oral et d'un point de vue scientifique et/ou technique dans le domaine de formation des individus ;
- les compétences en communication : on retrouve à la fois la capacité d'identification des normes de communication propres à une culture, le respect des normes de communications d'autrui et la capacité à s'exprimer en public ;
- les compétences décisionnelles : ces compétences comprennent la capacité à prendre des décisions, à savoir ce que l'on veut et à être force de proposition ;
- l'esprit d'entreprise rassemble l'ouverture à l'idée de relever de nouveaux défis, de mettre en place de nouveaux projets, la capacité de mobilité ainsi que la curiosité et l'envie d'apprendre de nouvelles choses ;
- les compétences en planification : il s'agit à la fois de la capacité à s'adapter à de nouvelles situations, à prioriser, à gérer des situations imprévues, à gérer son temps, planifier, anticiper et à gérer des tâches administratives ;
- les compétences relationnelles rassemblent la capacité à travailler en équipe, à aller vers les autres, la tolérance envers les valeurs et comportements d'autrui, l'adaptation à d'autres cultures ou modes de fonctionnement et la capacité à s'intégrer dans un groupe inconnu ;
- les compétences cognitives font référence à l'adaptation à de nouveaux modes d'apprentissage ou de travail, à la connaissance de soi, de ses points forts et de ses points faibles, à la confiance en soi, à la capacité à gérer son stress et à l'autonomie.
- Enfin, nous y avons ajouté les compétences spécifiques au domaine de formation des individus.

L'évaluation ex-post que font les diplômés qui ont effectué au moins un séjour à l'étranger pendant leur cursus universitaire quant à leur maîtrise des 28 compétences proposées est subjective. Il est

⁹ Centre d'analyse stratégique, "Compétences transversales" et "compétences transférables" : des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles, *Note d'analyse 219*, Avril 2011.

¹⁰ Nous faisons notamment référence ici aux travaux suivants :

Commission européenne, *Projet Young Employment System For Mobility in Europe*.

Commission européenne, *Etude d'impact Erasmus : les effets de la mobilité sur les compétences et l'employabilité des étudiants et sur l'internationalisation des établissements d'enseignement supérieur*.

Travaux de l'ISFOL (Italian Institute for the Development of Vocational Training for Workers)

Travaux de Richard Wittorski sur la fabrication des compétences.

donc davantage question d'un ressenti quant à leurs compétences que d'une évaluation objective de la maîtrise d'un certain nombre de compétences transversales par les individus.

Pour chaque compétence proposée dans le questionnaire, il a été demandé aux individus d'apprécier leur niveau de maîtrise sur une échelle de 1 à 4, d'une part avant la préparation du premier séjour à l'étranger, d'autre part après la ou les mobilités effectuées. La formulation de la question amenait donc les individus à évaluer l'évolution de leur maîtrise de chaque compétence entre avant la préparation de la première mobilité internationale et après cette expérience. Nous leur indiquons par ailleurs que le niveau 1 correspond à une faible maîtrise de la compétence et le niveau 4 à une maîtrise parfaite. Afin d'analyser les réponses des diplômés quant à leur acquisition de compétences transversales dans le cadre de la mobilité internationale, nous utiliserons principalement les indicateurs suivants :

- différence entre le niveau moyen des individus après la dernière mobilité internationale et celui avant la préparation du premier séjour à l'étranger ;
- part des individus qui ont noté une amélioration de leur niveau de maîtrise entre la préparation de la première mobilité internationale et le dernier séjour à l'étranger (parmi ceux qui n'avaient pas déjà estimé leur niveau à 4 avant la préparation de la première mobilité).

Parmi les 28 compétences transversales évaluées par les diplômés, on peut mettre en évidence six points forts et six points faibles selon les réponses des individus interrogés. Ainsi, avant la préparation de leur premier séjour à l'étranger, les diplômés considèrent parmi leurs points forts : la curiosité, l'envie d'apprendre de nouvelles choses ; la tolérance envers les valeurs et comportements d'autrui ; le respect des normes et usages de communication d'autrui ; l'autonomie ; la capacité à travailler en équipe et la mobilité.

Pour l'ensemble de ces compétences transversales, plus de la moitié des diplômés ont considéré qu'ils avaient un niveau de maîtrise compris entre 3 et 4 avant la préparation de leur première mobilité internationale. En moyenne, ils évaluent leur niveau de maîtrise de ces compétences entre 2,6 et 3 sur 4.

A l'inverse, six compétences sont considérées comme peu maîtrisées par les diplômés avant la préparation de leur première mobilité à l'étranger. Il s'agit de la maîtrise technique et/ou scientifique d'une langue étrangère dans leur domaine de formation ; la maîtrise d'une langue étrangère à l'oral ; la confiance en soi ; l'identification des normes de communication propres à une culture ; la maîtrise d'une langue étrangère à l'écrit et la connaissance de soi, de ses points forts et de ses points faibles.

Plus des deux tiers des individus considèrent que leur niveau de maîtrise de ces compétences est compris entre 1 et 2. En moyenne, ils évaluent leur niveau entre 1,9 et 2,1 sur 4.

Alors que le domaine de formation des diplômés, leur statut de boursier pendant le Master 2 ou la mention obtenue au baccalauréat ne sont pas en corrélation avec la hiérarchie des compétences entre point fort et point faible, le sexe des individus est une variable discriminante. S'il influence peu les points forts que les diplômés mettent en évidence, en revanche, les hommes et les femmes n'identifient pas les mêmes points faibles avant la préparation du premier séjour à l'étranger. Les hommes citent parmi leurs points faibles la maîtrise d'une langue étrangère à l'écrit, savoir ce que l'on veut et la gestion de tâches administratives ; les femmes mettent quant à elles davantage en évidence la connaissance de soi, la confiance en soi et la capacité à s'exprimer en public. Ils citent en revanche en commun la maîtrise d'une langue étrangère à l'oral, la maîtrise technique et/ou

scientifique d'une langue étrangère dans leur domaine de formation et l'identification des normes de communication propres à une culture.

Par l'analyse détaillée des réponses des individus quant à l'acquisition de compétences transversales dans le cadre d'une mobilité internationale, on peut mettre en évidence six compétences pour lesquelles les diplômés considèrent que l'apport d'une expérience à l'étranger est notable, et ce quel que soit le nombre de séjour, leur durée et le cadre dans lequel ils se sont déroulés. Il s'agit tout d'abord des compétences en langue étrangère à l'oral, à l'écrit et d'un point de vue scientifique et/ou technique. On retrouve également les capacités à s'adapter à de nouvelles situations ainsi qu'à d'autres cultures ou modes de fonctionnement, à identifier des normes et usages de communication propres à une culture, mais aussi l'autonomie et la mobilité. D'autres compétences ont connu une progression similaire mais seulement dans certaines conditions. C'est le cas des compétences dans le domaine de formation des étudiants. Les individus considèrent que le gain est réel à partir d'un an d'expérience à l'étranger, tout comme la capacité à prendre des décisions et à gérer des situations imprévues. Enfin, les individus considèrent que le gain en termes de confiance en soi devient notable si la mobilité internationale est réitérée, quelle que soit le cadre dans lequel elle se déroule.

Parmi les éléments pour lesquels les femmes jugent qu'elles ont le plus gagné en compétence grâce à la mobilité internationale on retrouve l'adaptation à de nouveaux modes de travail et d'apprentissage qui n'arrive que nettement plus loin dans le classement des hommes. Ces derniers mettent davantage en avant le gain en termes de confiance en soi grâce aux expériences à l'étranger.

Notons enfin que les réponses des individus ne diffèrent pas sur ce point selon le domaine du Master 2 qu'ils ont obtenu.

Existe-t-il une corrélation entre les compétences maîtrisées par les individus à l'issue de la mobilité internationale et l'emploi qu'ils occupent quelques mois après l'obtention de leur Master 2 ?

D'après les données de notre enquête, il n'existe pas de lien statistique entre les compétences maîtrisées à l'issue de la mobilité internationale et le taux d'emploi, ainsi que le statut, le niveau et le lieu des emplois exercés au moment de l'enquête. Par exemple, les diplômés qui considèrent qu'ils maîtrisent parfaitement une langue étrangère à l'oral, à l'écrit et/ou d'un point de vue scientifique ou technique après leur(s) mobilité(s) internationale(s) ne travaillent pas plus souvent à l'étranger que les autres et n'exercent pas davantage un emploi de cadre.

En revanche, la maîtrise de quelques compétences semble corrélée avec certaines dimensions internationales des emplois occupés en France. En effet, les individus qui déclarent qu'ils maîtrisent parfaitement une langue étrangère à l'oral après une ou plusieurs mobilités internationales sont plus souvent en relation avec des collaborateurs ou clients étrangers dans le cadre de leur emploi que ceux qui maîtrisent moins bien cette compétence (58% de ceux dont la maîtrise d'une langue étrangère à l'oral est égale à 4 contre 37% de ceux dont le niveau de maîtrise est moins élevé.). De la même manière, 65% de ceux dont la maîtrise d'une langue étrangère à l'oral est égale à 4 après la mobilité internationale utilisent régulièrement une langue étrangère dans le cadre de leur emploi contre 52% de ceux dont le niveau de maîtrise est moins élevé.

Dans la même logique, les personnes qui se déplacent au moins une fois par an à l'étranger dans le cadre de leur emploi sont plus souvent celles qui avaient évalué à 4 leur niveau de maîtrise des compétences suivantes après leur(s) séjour(s) à l'étranger : capacités à prendre des décisions, à

s'adapter à de nouveaux modes d'apprentissages ou de travail, à s'exprimer en public et à identifier des normes de communication propres à une culture (un quart de ceux qui avaient évalué à 4 leur niveau sur ces compétences se déplacent à l'étranger au moins une fois par an dans le cadre de leur travail contre 10% à 15% lorsque leur niveau est inférieur à 4).

S'il est difficile d'identifier précisément grâce aux méthodes d'enquête quantitative le rôle qu'a pu jouer la maîtrise de telle ou telle compétence pour l'obtention d'un emploi, les individus qui ont connu une mobilité internationale et sont en emploi 6 mois après l'obtention de leur master 2 déclarent en majorité que leur expérience à l'étranger a contribué à leur recrutement. Ce jugement varie toutefois selon leur lieu de travail au moment de l'enquête.

Ainsi, près de 6 diplômés sur 10 qui exercent leur emploi en France déclarent que le séjour qu'ils ont effectué à l'étranger pendant leur cursus universitaire a contribué à leur recrutement. Leurs compétences en anglais, leur capacité de mobilité, leur autonomie, leur capacité d'adaptation à des situations ou des méthodes de travail différentes et à relever de nouveaux défis sont selon eux les éléments qui ont le plus souvent retenu l'attention des employeurs concernant leur expérience internationale.

Plus de 8 diplômés sur 10 qui travaillent à l'étranger considèrent quant à eux que la mobilité internationale qu'ils ont effectuée a contribué à leur recrutement. Comme pour ceux qui travaillent en France, ce sont leur capacité d'adaptation à des situations ou méthodes de travail différentes, leurs compétences en anglais, leur capacité à relever de nouveaux défis et leur autonomie qui ont été valorisées via la mobilité internationale aux yeux des employeurs. Deux tiers des personnes indiquent par ailleurs qu'elles ont notamment été recrutées grâce à leur connaissance d'un pays, d'une culture ou d'une langue spécifique demandée par l'employeur et pour un tiers, que cela leur a permis de développer leur réseau grâce auquel ils ont obtenu leur emploi.

Plus précisément, notons que 77% des diplômés jugent que la mobilité internationale qu'ils ont effectuée a contribué à leur recrutement dans la mesure où cela leur a permis de valoriser des compétences en anglais, plus de 70% car ils ont pu mettre en exergue des capacités à relever de nouveaux défis et à la mobilité. Ces taux ne varient pas significativement selon le jugement des diplômés quant à leur acquisition de compétences dans ces mêmes domaines. Ainsi, qu'ils aient ou non l'impression d'avoir progressé grâce à la mobilité internationale quant à leurs capacités à maîtriser une langue étrangère, à relever de nouveaux défis ou à être mobiles, plus de 7 diplômés sur 10 jugent que ces points ont contribué à leur recrutement. Plus que l'acquisition de compétences en tant que telle, les diplômés pourraient donc utiliser la mobilité internationale comme une garantie de compétences dans ces domaines, reconnues comme telle par les employeurs.

On fait en revanche un tout autre constat concernant la capacité d'adaptation à des situations ou des méthodes de travail différentes acquises grâce à leur séjour à l'étranger. 73% des diplômés considèrent qu'ils ont pu valoriser cette compétence auprès des employeurs. Ce taux varie nettement selon le sentiment d'acquisition de compétences des individus sur ce point. Ainsi, 83% des diplômés qui considèrent qu'ils ont gagné en capacité d'adaptation face à de nouvelles situations lors de leur séjour à l'étranger jugent que cet élément a contribué à leur recrutement. A l'inverse, seuls 47% de ceux qui jugent qu'ils n'avaient pas acquis une telle compétence considèrent que cela a participé à leur recrutement. Pour la majorité des diplômés interrogés, il s'agirait donc d'une compétence acquise

ou renforcée dans le cadre de la mobilité internationale et qu'ils ont pu, s'ils considèrent qu'ils se sont améliorés sur ce point, valoriser auprès des employeurs.

Les entretiens semi-directifs qui ont été menés ont permis de préciser les éléments qui, aux yeux des diplômés, ont participé à leur recrutement. Entre compétences spécifiques et compétences transversales, tous n'insistent pas sur les mêmes aspects selon le type d'emploi qu'ils occupent. On peut en effet distinguer au sein des discours recueillis les diplômés qui ont des fonctions de management de ceux qui occupent un poste plus technique (qu'ils soient cadres ou non).

Les premiers mettent l'accent sur les compétences transversales indispensables à mettre en exergue lors des entretiens de recrutement. Selon eux, les employeurs jugent les compétences spécifiques comme secondaires, considérant que des diplômés de Master pourront facilement les acquérir rapidement une fois en fonction. L'accent est davantage porté lors des entretiens sur la capacité d'intégration des jeunes diplômés dans une équipe existante. Ils doivent pouvoir montrer qu'ils savent se positionner, trouver leur place et s'adapter à un nouvel environnement. Lors de la préparation des entretiens de recrutement auxquels ils ont été soumis, ces diplômés ont dû mener un travail réflexif afin de pouvoir démontrer au mieux en quoi ils étaient capables de mettre en œuvre de telles compétences transversales. Bien que cela leur paraisse abstrait au préalable, ces diplômés expriment qu'ils ont mené un travail d'objectivation de ces compétences au travers de leurs expériences personnelles et professionnelles antérieures.

« Il y avait les compétences techniques c'est sûr mais une fois qu'ils ont vu que globalement je les avais c'est l'aspect relationnel qui les intéressait. Ils ont beaucoup insisté là-dessus. Je l'ai ressenti au moment de l'entretien parce qu'il y avait beaucoup de questions sur le management puisque je suis amené à encadrer une équipe. »

« Le premier entretien c'était surtout sur ma personnalité, ce que je pouvais leur apporter. On a beaucoup commenté mon CV aussi. J'ai surtout beaucoup parlé de moi lors du premier entretien. Ensuite pendant les entretiens suivants on m'a plus présenté le fonctionnement et le business de la boîte et moi je devais proposer quelle place je pouvais avoir dans ce cadre. C'est surtout comment j'allais m'intégrer dans l'équipe qui importait. J'avais bien travaillé mon CV avant et préparé l'entretien. J'avais eu quelques entretiens pendant mon chômage avant donc ça m'avait permis de corriger les points sur lesquels j'étais moins à l'aise. J'avais bien travaillé sur la boîte, le poste et comment je pouvais apporter. »

Les diplômés qui occupent un poste technique insistent quant à eux sur les garanties que constituent aux yeux des employeurs la mise en œuvre de projets concrets, la maîtrise d'outils pour prouver qu'ils ont les connaissances et compétences pour être recrutés. *« Les employeurs veulent prendre le moins de risque possible avec des jeunes diplômés qui ont souvent pas assez d'expérience et si déjà pendant les études on apprend à utiliser un outil, à le manipuler et à le comprendre c'est beaucoup mieux. Moi j'avais des carences par rapport à ça quand je suis arrivée dans la vie active. »*

La maîtrise de compétences transversales constituent selon eux un plus qui peut seulement permettre aux employeurs de faire la différence entre deux candidats disposant de connaissances et compétences techniques proches.

« La capacité d'adaptation, la curiosité, l'autonomie, tout ça, c'est secondaire par rapport au profil technique pour les employeurs. Ce qui les intéressent ce sont d'abord les compétences techniques ou en gestion de projet, le reste fait peut-être la différence entre deux candidats mais pas plus. »

« En sortant des études je n'avais pas assez confiance en moi pour me sentir professionnelle et compétente parce que je n'avais rien fait de concret. Il aurait été bien de faire des projets professionnels un peu plus

concrets et plus réalistes par rapport à ce qu'on nous demande de faire dans le monde du travail après. J'aurais aimé qu'on nous apprenne plus à utiliser des outils. »

« Quand je suis arrivée à l'entretien je leur ai montré l'étude de marché que j'avais déjà faite. Avec ce que je leur ai expliqué de mon expérience ils ont vu que j'étais assez minutieuse et sérieuse et c'est ça qui leur a plu. Je suis très méthodique. C'est grâce à une expérience que j'avais fait que j'ai pu les convaincre. »

Certains diplômés font également la différence entre les compétences attendues par les employeurs selon la durée des postes proposés et le turn-over sur ces emplois. Les compétences transversales semblent selon eux privilégiées par les employeurs qui cherchent un salarié qui restera peu de temps en poste et devra ainsi prendre rapidement ses fonctions. « Pour les postes avec beaucoup de turnover ou les CDD courts les employeurs cherchent des personnes adaptables, qui vont vite apprendre sur le tas. Pour les CDI où dans les endroits où les personnes quittent peu leur emploi, ils cherchent des compétences techniques et théoriques, le reste vient après ».

Plus globalement, l'ensemble des diplômés insistent sur l'importance de leur réseau pour multiplier les expériences professionnelles et constituer une source de recommandations possibles lors de la recherche d'un emploi après l'obtention du diplôme. « Pendant mon cursus le seul stage obligatoire c'était le dernier. Les autres stages que j'ai fait c'était à mon initiative. Ça me paraissait indispensable. Et même pour se mettre en avant après quand on cherche du travail, avoir fait des stages c'est forcément mieux. La preuve j'en ai fait un, ils m'ont rappelé derrière pour un boulot donc ça joue, ça permet de se faire du réseau. »

« Ils étaient très satisfaits de ce que j'ai pu faire pendant ces 3 mois donc c'est plutôt à regret que mon patron n'a pas pu me garder parce qu'il n'avait pas les ressources financières suffisantes. Par la suite on va dire qu'il m'a chaudement recommandé pour que je trouve un travail ailleurs. »

On comprend dans le discours des personnes interrogées que les employeurs ont, selon elles, besoin d'être rassurés par leurs connaissances et leurs compétences, que celles-ci soient spécifiques ou transversales. Etre recommandé par un autre employeur semble alors constituer une garantie limitant le risque pour les recruteurs.

Posture à l'égard de la mobilité

Nous l'avons démontré plus tôt, les diplômés partis à l'étranger ou qui souhaitent effectuer ce type de séjour occupent plus souvent un emploi de cadre et moins souvent un emploi d'ouvrier ou employé au 1^{er} mars 2015 que ceux qui n'ont jamais eu l'intention d'effectuer une mobilité internationale. Nous avons soumis l'hypothèse selon laquelle, plus que l'acquisition de compétences au cours d'une ou plusieurs expériences à l'étranger, la posture des individus à l'égard de la mobilité pourrait influencer sur leur capacité à obtenir un emploi de cadre ou au moins de ne pas subir une situation de déclassement dans les mois qui ont suivi l'obtention de leur diplôme.

Afin de tester cette hypothèse, on peut déjà rappeler que parmi les diplômés qui travaillent en France au moment de notre enquête, plus que l'expérience à l'internationale, c'est le souhait d'effectuer une telle mobilité qui distingue les diplômés selon leur lieu d'emploi. Ainsi plus de 3 diplômés sur 4 qui avaient envisagé une expérience à l'étranger pendant leur cursus universitaire (qu'ils soient

finaleme nt partis ou non) travaillent dans un autre département que leur département d'origine¹¹, alors que cela concerne 6 diplômés sur 10 qui n'avaient jamais envisagé une mobilité internationale. Une posture volontariste à l'égard de la mobilité internationale pendant le cursus universitaire indiquerait une capacité de mobilité plus importante dans la recherche d'emploi. Les diplômés qui avaient eu le souhait d'effectuer une mobilité internationale (qu'ils soient finalement partis ou non) travaillent également plus souvent en Ile-de-France que ceux qui n'y avaient pas songé (respectivement 3 diplômés sur 10 et 2 sur 10 dont l'emploi se situe en France travaillent en Ile-de-France).

Or, les résultats de l'enquête montrent qu'exercer son emploi dans un département différent de son département d'origine ou en Ile-de-France accroît nettement la probabilité d'avoir un emploi de cadre et décroît celle d'être employé ou ouvrier. En effet, 85% des individus qui travaillent en Ile-de-France sont cadres et 2% sont employés ou ouvriers contre respectivement 60% et 10% dans une autre région française. De plus 72% des individus qui ne travaillent pas dans leur département d'origine sont cadres et 5% ont un emploi d'ouvrier ou employé contre respectivement 54% et 17% de ceux qui sont originaires du département dans lequel ils exercent leur emploi.

Ainsi, plus que la possibilité de valoriser une compétence acquise dans le cadre d'une mobilité internationale, la capacité de mobilité sur le territoire national (plus fréquente chez ceux qui avaient envisagé une expérience à l'étranger) permet de favoriser l'accès à un emploi de cadre et de réduire les situations de déclassement professionnel.

Niveau d'emploi selon le lieu d'emploi et la mobilité des diplômés

	Cadres	Profession intermédiaires	Employés / ouvriers	Total
Emploi en Haute-Garonne (dép. d'origine)	59%	26%	15%	100%
Emploi en Haute-Garonne (n'est pas le dép. d'origine)	60%	33%	7%	100%
Emploi en Ile-de-France (n'est pas le dép. d'origine)	85%	13%	2%	100%
Emploi dans un autre dép. français (dép. d'origine)	46%	35%	19%	100%
Emploi dans un autre dép. français (n'est pas le dép. d'origine)	74%	22%	4%	100%
Emploi dans le dép. d'origine	54%	29%	17%	100%
Emploi qui n'est pas dans le dép. d'origine	72%	23%	5%	100%
Tous	67%	25%	8%	100%

Sources : Enquête de suivi des diplômés de Master 2 de l'université Toulouse 1 Capitole 6 à 9 mois après l'obtention du diplôme, 2015
Population : diplômés d'un Master 2 d'UT1 en 2014, en emploi en France au 1^{er} mars 2015

Compétences spécifiques à un pays, acquisition d'un réseau professionnel à l'étranger

57% des diplômés interrogés dans le cadre de notre enquête quantitative considèrent que leurs connaissances d'un pays, d'une culture ou d'une langue spécifique demandées par l'employeur ont contribué à leur recrutement. Notons que c'est particulièrement le cas lorsque les individus exercent leur emploi à l'étranger (76%).

De la même manière, 43% des diplômés qui travaillent à l'étranger considèrent qu'ils ont trouvé cet emploi en partie grâce au réseau professionnel qu'ils ont pu créer dans le cadre des mobilités internationales. Cela concerne 29% des diplômés qui travaillent en France.

¹¹ Le département d'origine est défini par le département dans lequel les diplômés ont obtenu leur baccalauréat.

La mobilité internationale, par l'acquisition de connaissances propres à un pays et d'un réseau peuvent ainsi favoriser l'insertion professionnelle d'une partie des anciens étudiants, notamment lorsqu'ils souhaitent travailler à l'étranger.

Selon les personnes interrogées lors des entretiens semi-directifs, la réalisation d'une partie de leur cursus universitaire, voire l'acquisition d'un diplôme ou d'une certification à l'étranger semble aussi pouvoir favoriser l'insertion professionnelle à l'étranger des diplômés.

Processus réflexif

Rappelons que nous avons analysé dans le cadre de notre étude quantitative l'évaluation subjective des individus quant à leur maîtrise de 28 compétences transversales. On pourrait ainsi davantage les qualifier de sentiment de compétence. Si nous considérons comme le précise Bandura dans ses travaux qu'« on peut mieux prévoir la conduite des personnes à partir des croyances qu'elles ont sur leurs compétences qu'à partir de ce qu'elles sont réellement capables de faire, dans la mesure où ces croyances déterminent ce qu'un individu fera de ce qu'il connaît et sait faire »¹², nous pouvons émettre l'hypothèse suivante : évaluer positivement a posteriori l'apport d'une mobilité internationale sur la maîtrise de certaines compétences peut être envisagé comme un moyen de valorisation de cette expérience. Ainsi, les individus qui portent sur leur séjour à l'étranger un regard positif ne seraient-ils pas également ceux qui valorisent le mieux cette expérience auprès d'un employeur potentiel ? Plus que l'acquisition objective de compétences transversales ne serait-ce donc pas la capacité à valoriser ces compétences qui amènerait ces individus à mieux se vendre sur le marché du travail ? On émet ici l'hypothèse qu'un processus réflexif constitue un atout pour les individus dans le cadre de leurs démarches de recherche d'emploi.

José Rose rappelle par ailleurs que « pour accéder à un emploi et développer une carrière, les étudiants ont en effet besoin de maîtriser un champ de savoirs, d'accumuler et de s'approprier des connaissances, de développer des compétences susceptibles de trouver preneurs sur le marché du travail. C'est le rôle de la formation qui prend la forme traditionnelle des cours et travaux dirigés mais ceci peut aussi s'effectuer dans des mises en situation d'apprentissages spécifiques [...] Ces ressources peuvent enfin concerner la personne elle-même lorsqu'il s'agit d'aider les étudiants à maîtriser leurs savoirs, à reconnaître leurs compétences, les usages qui peuvent en être faits et la façon dont elles peuvent se développer, à définir leurs projets personnels et professionnels. »¹³ Il introduit là, comme le permet la réflexivité, la notion de mise en projet. Il s'agit pour les étudiants d'acquérir la capacité à donner du sens à leurs parcours par une prise de conscience et un examen de leurs pratiques, de leurs connaissances et de leurs compétences.

Les diplômés interrogés dans le cadre d'entretiens semi-directifs indiquent qu'ils ont commencé à réfléchir à leurs compétences et à la manière de les présenter à un recruteur après l'obtention de leur diplôme. Avant, la recherche de stage s'est souvent faite soit par réseau, soit sans que l'employeur ne fasse une sélection stricte exigeant des étudiants une mise en perspective précise de leurs points forts et leurs points faibles. C'est lors de la recherche d'un premier emploi qu'ils ressentent souvent leurs lacunes sur ce point et sont ainsi amenés à réfléchir davantage à leur parcours et leurs compétences pour mieux les présenter aux recruteurs.

¹² Ruph F. (1997) *Le sentiment de compétence et l'apprentissage chez l'adulte*, Examen de synthèse, Université de Montréal.

¹³ *ibid.*

« L'APEC, Pôle emploi m'ont un peu aidé pour me préparer. J'ai aussi des amis qui travaillent dans les ressources humaines qui m'ont aidé. Le cabinet de recrutement par lequel j'ai été contacté pour ce poste m'a aidé par rapport à la préparation des entretiens. Ce qu'il faut dire, ce qu'il faut moins dire. J'avais bien préparé l'entretien, je m'étais renseigné sur le poste, les attentes. J'avais réfléchi à la manière d'articuler le poste avec mon profil. Et puis à force de faire des entretiens, de faire des recherches, d'échanger avec des professionnels on apprend à se débrouiller, mais ça ne se fait pas tout seul. »

La plupart des personnes interrogées sont par ailleurs honnêtes quant au faible intérêt qu'elles ont porté pendant leurs études sur la préparation de leur insertion professionnelle. « Je sais qu'il y avait possibilité d'avoir des choses mais je ne m'y étais pas vraiment intéressé. A l'époque si ça ne venait pas à moi je n'allais pas vers ce genre de chose. Il n'y avait rien d'obligatoire dans le cursus. »

Le temps des études et celui de la recherche d'emploi semblent encore déconnectés pendant le cursus des étudiants qui ont du mal à faire des liens entre leurs connaissances, leurs compétences et la manière dont ils pourraient les mettre en œuvre dans le monde du travail. L'une des jeunes diplômées évoque toutefois un travail sur le CV qu'elle a effectué pendant ses études en Angleterre et qui lui a permis de réfléchir à ces questions. « En Angleterre ils ne font pas leur CV comme ici, ils ont des CV par compétence. Quand on fait ce genre de CV on est obligé de réfléchir. En France, le CV est juste une succession de diplômes, d'expériences mais on ne fait pas de lien entre le poste qu'on vise et notre profil, on ne montre pas ce qu'on peut apporter. Ça m'a été très utile de faire mon CV par compétence pour préparer mes entretiens d'embauche et savoir comment je pourrais me vendre. »

Conclusion

Les travaux que nous avons menés montrent qu'il existe un lien faible entre la mobilité internationale des étudiants et leur accès à l'emploi à l'issue du Master 2. On constate en revanche que la capacité de mobilité en début de vie active, plus souvent présente chez les individus qui ont effectué un séjour prolongé à l'étranger pendant leur cursus, favorise l'accès à un emploi de cadre et à dimension internationale.

La mobilité internationale, notamment via les programmes d'échanges internationaux, privilégie souvent les meilleurs étudiants, du point de vue à la fois de leurs résultats universitaires et de leur niveau en langue étrangère. Dans la mesure où la réussite des étudiants est étroitement liée à leur origine sociale¹⁴, la mobilité internationale en cours d'études n'accentuerait-elle pas les inégalités sociales en termes de professionnalisation du parcours des étudiants ? Comme le souligne José Rosé, selon l'angle d'approche qu'elle adopte, l'implication de l'université dans la professionnalisation du parcours des étudiants peut-être envisagée comme une façon d'accentuer ou de réduire les inégalités sociales¹⁵. En parallèle du développement des échanges internationaux pour une petite partie des étudiants, utiliser la mobilité internationale pour repérer ce qu'une expérience à l'étranger apporte en termes d'acquisition de compétences transférables sur le marché du travail et mettre en place des dispositifs permettant, pour les non mobiles, de développer certaines de ces compétences peut être envisagé comme un moyen de faire profiter au plus grand nombre d'une partie des bienfaits de la mobilité internationale sur le parcours des diplômés. En effet, « en dotant le plus grand nombre

¹⁴ Gruel L. (2002), « Les conditions de réussite dans l'enseignement supérieur. », *OVE Infos*, n°2.

¹⁵ Rose J. (2014), *Mission insertion : un défi pour les universités*, Presses universitaires de Rennes.

d'étudiants, notamment les plus démunis, de ces ressources supplémentaires et de la capacité à les mobiliser, on peut contribuer à réduire les inégalités liées aux situations familiales et sociales. »¹⁶

Des dispositifs universitaires comme les Centres de Ressources en Langues visent par exemple à développer les compétences linguistiques des étudiants. Cela permet d'une part aux étudiants dont le niveau en langue étrangère est faible de progresser dans l'optique d'une candidature à la mobilité internationale dans le cadre d'un échange universitaire. D'autre part, ceux qui, pour d'autres raisons, ne peuvent effectuer une mobilité internationale peuvent progresser en langue étrangère grâce à ces dispositifs.

De la même manière, des dispositifs mis en œuvre pour aider les étudiants à réfléchir à leur projet professionnel ainsi qu'aux connaissances et compétences qu'ils ont développées sont sans doute un moyen intéressant de les mener vers un travail réflexif pertinent pour leur parcours et leur future insertion professionnelle. S'ils existent, ces dispositifs semblent encore trop peu mobilisés par les étudiants.

Bibliographie

Agenda Européen pour l'Education et la Formation des Adultes – Coordination française (2014), *Compétences transversales en contexte professionnel : objectiver, graduer, évaluer*, Rapport de synthèse du Comité opérationnel 4.

Agulhon C., Convert B., et al. (2011), « La professionnalisation : l'un des vecteurs du processus de Bologne ? », *Cahiers de la Recherche sur l'Education et les Savoirs*, Hors-série n° 3.

Ballatore M. (2010), *ERASMUS et la mobilité des jeunes Européens*, Education et Société, PUF.

Ballatore M., Blöss T. (2008), « L'autre réalité du programme Erasmus : affinité sélective entre établissements et reproduction sociale des étudiants », *Céreq, Formation emploi*, n° 103.

Ballatore M. (2011), « Echanges internationaux en Europe et apprentissages : l'exemple de la mobilité étudiant institutionnalisée par le programme Erasmus », *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, Hors-série n°3, p.149-166.

Commission européenne (2012), *Description des compétences transversales et personnelles nécessaires pour l'emploi*, Young Employment System For Mobility in Europe.

Commission européenne (2014), *Etude d'impact Erasmus : les effets de la mobilité sur les compétences et l'employabilité des étudiants et sur l'internationalisation des établissements d'enseignement supérieur*.

Comte M. (2004), « Les séjours d'études à l'étranger des étudiants : la quête d'un bonus pour l'emploi et la formation ? », *Céreq, Formation emploi*, n°85, p.77-86.

Dubar C. (2001), « La construction sociale de l'insertion professionnelle », *Education et Sociétés*, n°7, p.23-36.

Erlach V. (2012), *Les mobilités étudiantes*, Panorama des savoirs, La documentation française.

European Commission (2010), « Employers' perception of graduate employability », The Gallup Organization, *Flash Eurobarometer*, n° 304.

Garneau S. (2006), *Les mobilités internationales à l'ère de la globalisation*, Thèse de doctorat de sociologie, Université Lumière-Lyon 2.

Garneau S. (2006), « Mobilités étudiantes et socialisations professionnelles en France et au Québec. La construction d'une typologie comme outil de comparaison internationale », *SociologieS, Premiers textes*.

Garneau S. (2007), « Les expériences migratoires différenciées d'étudiants français. De l'institutionnalisation des mobilités étudiantes à la circulation des élites professionnelles? », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 23 - n°1.

¹⁶ Ibid.

- Gayraud L., Simon-Zarca G., Soldano C. (2011), « Université : les défis de la professionnalisation », Céreq, *Nef*, n° 46.
- Giret J-F., Stoeffler-Kern F., et al. (2009), « Approches de la mobilité étudiante », Céreq, *Net.Doc*, n° 48.
- Gruel L. (2002), « Les conditions de réussite dans l'enseignement supérieur. », *OVE Infos*, n°2.
- Guégnard C., Calmand J., Giret J-F, et al. (2008), « La valorisation des compétences des diplômés de l'enseignement supérieur en Europe », Céreq, *Bref*, n°257
- Guillaumin C. (2009), « La réflexivité comme compétence : Enjeu des nouvelles ingénieries de la formation », *Cahiers de sociolinguistique*, n° 14, p. 85-101.
- Labadie F., Talleu C. (2015), « Développer la mobilité européenne et internationale des jeunes. Actions et dynamiques d'acteurs dans le cadre non formel », INJEP, *Cahiers de l'action*, n°44.
- Lainé F. (2011), « « Compétences transversales » et « compétences transférables » : des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles », Centre d'Analyse Stratégique, *La note d'analyse travail emploi*, n°219.
- Perrenoud P. (2000), « Mobiliser ses acquis : où et quand cela s'apprend-il en formation initiale ? De qui est-ce l'affaire ? », *Recherche et Formation*, n°35.
- Pourhadi T. (2012), *Impacts des échanges universitaires internationaux sur les étudiants de l'Université Lumière Lyon 2: cap sur le Brésil*, Mémoire de Master 2 Recherche en Sciences de l'éducation, Université Lumière Lyon 2.
- Rose J. (2014), *Mission insertion : un défi pour les universités*, Presses universitaires de Rennes.
- Ruph F. (1997), *Le sentiment de compétence et l'apprentissage chez l'adulte*, Examen de synthèse, Université de Montréal.
- Teichler U. (2011), « Mobilité étudiante, succès et échecs du Processus de Bologne », Campus France, *Repères*, n°3.
- Schomburg H., Teichler U. (2008), « Mobilité internationale des étudiants et débuts de vie active », Céreq, *Formation emploi*, n°103, p.41-55.
- Wittorski R. (2008), « Professionnaliser la formation : enjeux, modalités, difficultés », Céreq, *Formation emploi*, n°101, p.105-117.
- Wittorski R. (1998), « De la fabrication des compétences », *Education permanente*, n°135, p.57-69.
- Wittorski R. (2008), « La professionnalisation », *Savoirs*, n° 17, p. 9-36.

Evaluation des niveaux de compétences transversales avant la préparation du premier séjour à l'étranger et après la mobilité internationale

Compétences		Niveau moy AVANT (mAV)	Niveaux 3+4 AVANT	Niveau moy APRES (mAP)	Niveaux 3+4 APRES	Evolution niveaux moy (mAP-mAV)	Amélioration du niveau
FORMATION	Maitrise de son propre domaine de formation (connaissances et compétences techniques)	2,31	38%	3,04	83%	0,73	57%
LANGUES	Maitrise d'une langue étrangère à l'oral	1,98	24%	3,41	92%	1,43	88%
	Maitrise technique et/ou scientifique d'une langue étrangère dans votre domaine	1,92	20%	3,14	82%	1,22	81%
	Maitrise d'une langue étrangère à l'écrit	2,14	30%	3,28	89%	1,14	81%
COMMUNICATION	Identification des normes de communication propres à une culture	2,08	27%	3,2	88%	1,12	79%
	Respect des usages et normes de communications d'autrui	2,71	63%	3,39	97%	0,68	60%
	Capacité à s'exprimer en public	2,23	37%	3,13	80%	0,9	69%
DECISIONNELLE	Etre force de proposition	2,23	33%	2,88	72%	0,65	55%
	Capacité à prendre des décisions	2,36	42%	3,08	85%	0,72	63%
	Savoir ce que l'on veut	2,19	45%	2,92	72%	0,73	62%
ESPRIT D'ENTREPRISE	Ouverture à l'idée de relever de nouveaux défis, de mettre en place de nouveaux projets	2,44	42%	3,41	94%	0,97	76%
	Mobilité	2,58	51%	3,59	96%	1,01	82%
	Curiosité, envie d'apprendre de nouvelles choses	3,02	72%	3,69	98%	0,67	69%
PLANIFICATION	Adaptation à de nouvelles situations	2,37	44%	3,48	97%	1,11	82%
	Gestion des situations imprévues	2,22	35%	3,24	91%	1,02	70%
	Gestion de tâches administratives	2,24	35%	2,99	77%	0,75	60%
	Gestion de son temps, planification, anticipation	2,36	42%	2,97	76%	0,61	55%
	Capacité à prioriser	2,38	45%	3	81%	0,62	51%
RELATIONNELLE	Adaptation à d'autres cultures ou modes de fonctionnement	2,38	43%	3,5	98%	1,12	82%
	Capacité à aller vers les autres	2,48	48%	3,39	94%	0,91	75%
	Capacité à travailler en équipe	2,63	59%	3,25	91%	0,62	53%
	Tolérance envers les valeurs et comportements d'autrui	2,89	68%	3,51	97%	0,62	64%
	Intégration dans un groupe inconnu	2,23	40%	3,3	91%	1,07	76%
COGNITIVE	Autonomie	2,65	59%	3,66	99%	1,01	82%
	Adaptation à de nouveaux modes d'apprentissage ou de travail	2,25	37%	3,28	92%	1,03	77%
	Connaissance de soi, de ses points forts et de ses points faibles	2,17	31%	3,22	91%	1,05	75%
	Confiance en soi	2,08	25%	3,06	72%	0,98	75%
	Gestion du stress	2,32	41%	3	78%	0,68	56%

Sources : Enquête de suivi des diplômés de Master 2 de l'université Toulouse 1 Capitole 6 à 9 mois après l'obtention du diplôme, 2015

Population : diplômés d'un Master 2 d'UT1 en 2014, partis au moins une fois à l'étranger en dehors de périodes de vacances pendant leur cursus universitaire