

Introduction

La mobilité est un enjeu clé en Europe et un atout majeur dans une carrière professionnelle. Le projet EMoCC a été initié et dirigé par l'Università Cattolica del Sacro Cuore (UCSC, Milano, Italie) en collaboration avec l'Université des études appliquées du travail de Mannheim (HDBA, Mannheim, Allemagne), une organisation spécialisée dans la mobilité des jeunes (ESMOVIA, Valence, Espagne) et un Institut pour la Formation et l'Education tout au long de la vie (iriv, Paris, France). Ce projet de trois ans (2021-2024) visait à améliorer les compétences des conseillers d'orientation et à mieux outiller les professionnels qui guident les personnes dans leur transition vers le marché du travail. La mobilité est une opportunité majeure pour les jeunes impliqués dans le programme Erasmus+, pour les professionnels envoyés par leurs entreprises ou ceux qui ont été contraints de quitter leur pays (réfugiés, demandeurs d'asile). La première partie du projet EMoCC a été consacrée à une étude de recherche. La deuxième partie a été conçue pour concevoir et tester un premier cours en ligne ouvert et massif (MOOC) axé sur une orientation générale. La troisième partie était consacrée à un deuxième MOOC abordant la mobilité/expatriation à travers les multiples facettes de la diversité et des barrières/obstacles qui peuvent en résulter. Ce numéro résume le dernier congrès tenu à Milan en décembre 2024 et la durabilité de l'EMoCC.



Valence, Janvier 2024

Une enquête & un questionnaire pour identifier un profil de mobilité (WOMSA)

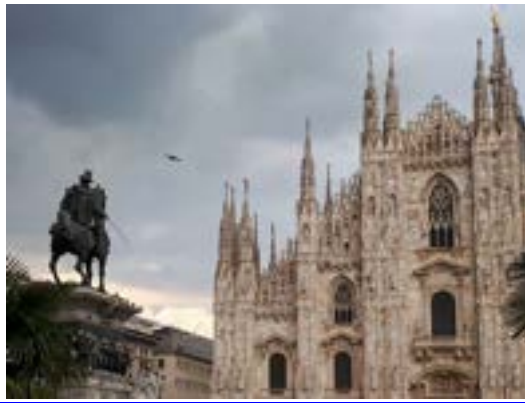
L'EMoCC offre un perfectionnement professionnel initial (pour les débutants) et continu (pour les personnes expérimentées) aux conseillers d'orientation professionnelle dans leur milieu de travail. Il s'adresse à la fois aux conseillers d'orientation; et à leurs clients - tout candidat à la mobilité/expatriation. Les groupes cibles sont composés de divers conseillers dans des réseaux d'orientation professionnelle diversifiés - sans formation formelle ou avec une expertise en mobilité désireux d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences en matière de mobilité et d'orientation professionnelle. Les acteurs clés sont composés de professionnels dans plusieurs organisations – agences nationales pour l'emploi (réseau EURES), ressources humaines (dans les entreprises avec des expatriés), prestataires de FEP (axés sur la mobilité).. Dans un premier temps, une étude qualitative a été menée dans les 4 pays auprès de 4 groupes cibles (étudiants, expatriés, réfugiés et personnes n'ayant pas

réalisé un plan de mobilité). Dans un deuxième temps, un questionnaire WoMSA a été conçu comme un outil pratique pour préciser un profil personnel sur les motivations, les compétences, la satisfaction attendue, les besoins et les conditions préalables pour réussir une mobilité professionnelle / expatriation. Disponible sur : <https://emocc.eu/womsa/>

L'équipe eMocc s'est réunie trois fois en 2022 pour lancer le projet – une enquête.



Mannheim , Juillet 2022



Milan , Mai 2022



Paris , Decembre 2022

Conception des cours en ligne – un MOOC pour le conseil en carrière et un MOOC pour le conseil en mobilité

Sur cette base, l'équipe de l'EMoCC a conçu deux cours en ligne. Un premier MOOC fournit des connaissances de base et des méthodes pertinentes utiles pour conseiller sur l'orientation professionnelle. Un deuxième MOOC était davantage axé sur la mobilité et la diversité. Les deux MOOC sont disponibles gratuitement jusqu'en 2030. Une certification est automatiquement délivrée en fonction des connaissances et compétences acquises. Une évaluation est effectuée par les contacts clés eMocc dans les 4 pays sur la base d'un service payant permettant la durabilité de l'eMocc. La plateforme est disponible sur le site - <https://app.emocc.eu/european-mobility/>

L'équipe eMocc a amélioré son approche collaborative et s'est réunie deux fois en 2023



Valence Fevrier 2023



Augsburg Juillet 2023

Sprint final - 2024

Les tests sont exigeants car les MOOC sont disponibles en anglais et le temps nécessaire requis pour suivre tous les modules est élevé (30 heures).

Une série d'événements multiplicateurs a été organisée dans les 4 pays pour associer des personnes ressources significatives dans des organisations spécialisées dans l'orientation professionnelle et la mobilité

Valence (2023)- l'équipe espagnole a été la première à organiser une réunion en février qui a réuni des acteurs locaux, nationaux et européens ayant un riche réseau à Valence.

Rennes (2023) – l'équipe française a organisé une première rencontre à Rennes (Bretagne) en juin grâce à un partenariat avec le World Trade Center (WTC) de Rennes

Mannheim (2024)- l'équipe allemande a tenu une réunion à Mannheim en mars 2024 au HDBA avec des parties prenantes clés telles que l'Eures en Allemagne.

Rennes (2024)- l'équipe française a organisé une seconde rencontre à Rennes en mai grâce à un nouveau partenariat avec le Centre de mobilité internationale (CMI).

Congrès final à Milan (2024) - En décembre 2024, toute l'équipe de l'EMoCC s'est réunie à Milan pour présenter les résultats de son projet - un aperçu global des objectifs et des résultats du projet ; une analyse approfondie sur trois sujets spécifiques.

Equipe italienne - WoMSA , principaux résultats de l'étude qualitative et quantitative réalisée

Equipe allemande un MOOC *Counseling for Labour Market*, avec une évaluation des compétences

Equipe espagnole un MOOC *Advising for International Mobility*.

Equipe française une stratégie durable pour l'avenir pour la mobilité européenne

L'équipe eMocc s'est réunie deux fois en 2024 – en janvier et en décembre



Valence Janvier 2024



Milan , Decembre 2024

Contributions:

La conférence finale a été l'occasion pour l'équipe de l'EMoCC de partager avec ses groupes cibles et des acteurs clés les résultats de leur projet triennal



Session du matin- Mobilité professionnelle européenne : comprendre et mesurer les facteurs de succès et de mécontentement

Diego Boerchi, coordinateur scientifique d'EMoCC, Università Cattolica del Sacro Cuore (UCSC) et maître de conférences en orientation professionnelle et conseil professionnel (UCSC), Teresa Rinaldi, chargée de cours en psychologie du développement, Campus universitaire et Silvia Faragossa, Consultante en développement et évaluation des processus d'éducation aux médias (UCSC), expliquent les objectifs et la mise en œuvre de la première étape du EMoCC – l'étude qualitative (ATOM) et quantitative (WOMSA) réalisée et l'évaluation à fournir pour les MOOC afin d'améliorer un processus de qualité exigeant.

L'Union européenne offre diverses possibilités de mobilité professionnelle, mais l'Europe se heurte à des difficultés liées aux limitations de la mobilité géographique et de la carrière de ses travailleurs. Il est essentiel de comprendre les facteurs qui influencent ces décisions pour le progrès personnel, économique et social. Le projet EMoCC a été créé pour relever ce défi en favorisant la mobilité professionnelle par la recherche et les outils pratiques.

Les enjeux de la mobilité

Malgré les initiatives de l'UE, il existe un fossé dans les outils d'orientation professionnelle adaptés aux décisions liées à la mobilité. Le projet EMOCC met l'accent sur l'importance des facteurs psychologiques, socio-économiques et culturels pour influencer les décisions en matière de mobilité. Les choix de carrière sont façonnés par des éléments tels que l'efficacité personnelle, les traits de personnalité et les normes sociales qui déterminent souvent la volonté ou la capacité d'un individu à se déplacer pour le travail.

Obstacles externes à la mobilité professionnelle

Plusieurs obstacles entravent la mobilité professionnelle en Europe. Il s'agit notamment des inadéquations professionnelles, où les compétences ne sont pas conformes aux exigences du marché du travail, et des limitations géographiques, qui limitent l'accès à des possibilités plus larges. Le manque d'information sur le marché du travail complique la prise de décisions, tandis que les changements démographiques, comme le vieillissement de la population active, exacerbent les défis. Un marché du travail fragmenté, caractérisé par une offre excédentaire de travailleurs peu qualifiés par rapport à une demande pour des postes hautement qualifiés, aggrave encore le problème.

Les dimensions individuelles influant sur les décisions de mobilité internationale du travail.

La théorie cognitive sociale de la carrière (SCCT; Lent et al., 1994) souligne le rôle de l'auto-efficacité, des attentes et des facteurs environnementaux dans les décisions de carrière. Les traits de personnalité, en particulier les cinq grandes dimensions (trait de personnalité, McCrae et Costa, 1987; extraversion, conscience, ouverture à l'expérience, convivialité et neuroticisme), jouent un rôle important dans le comportement migratoire. De plus, les influences culturelles et politiques, comme les normes sociales et la proximité familiale, ont une forte incidence sur les décisions en matière de mobilité.

Réflexions sur l'étude qualitative ATOM

L'Attitude face à la Mobilité (ATOM), une étude réalisée dans le cadre du projet EMOCC, a exploré les ressources personnelles et les obstacles à la mobilité au travail. Menée dans quatre pays (Italie, Espagne, France et Allemagne) avec 288 participants par le biais d'entretiens et de groupes de discussion, elle a examiné les expatriés volontaires, les mobilités par l'entreprise, les relocalisations forcées et les non-mobiles (sédentaires). Les participants avaient en moyenne 40 ans, étaient également répartis selon le sexe et exprimaient diverses motivations ou obstacles à la mobilité.

Les principales constatations ont révélé que les décisions de déménager sont influencées par des aspirations personnelles, des barrières systémiques et un mélange de facteurs intrinsèques et extrinsèques. Par exemple, le développement de carrière, personnel ou les considérations familiales motivent souvent les individus à déménager. En même temps, des problèmes systémiques comme l'instabilité économique ou le manque de soutien professionnel peuvent décourager la mobilité.

L'étude a mis en évidence cinq domaines critiques de la mobilité internationale du travail:

1. La motivation comprend la curiosité culturelle, les aspirations à l'avancement professionnel, l'indépendance, l'amélioration des compétences, l'apprentissage de la langue et le développement des relations.
2. La compétence met l'accent sur l'adaptabilité, la sensibilité culturelle, la planification stratégique, la gestion du stress, la résolution de problèmes et la communication efficace.
3. La satisfaction mesure les résultats tels que la progression professionnelle, la gestion du temps, la croissance personnelle et la qualité des relations interpersonnelles.

4. Les besoins comprennent l'éducation, les possibilités d'emploi, la stabilité familiale et la satisfaction professionnelle.
5. Les conditions préalables comprennent le soutien familial, les ressources financières, l'orientation professionnelle et la connaissance du pays d'accueil.

L'étude quantitative WoMSA

L'échelle des compétences et de l'attitude en matière de mobilité au travail (WoMSA) a été élaborée pour évaluer la préparation au travail international. Cet outil transforme les trois premiers domaines des résultats de l'étude ATOM en données exploitables. Il évalue les motivations, les compétences et les niveaux de satisfaction, aidant les individus et les conseillers d'orientation à déterminer si le fait de travailler à l'étranger correspond à leurs besoins et objectifs.

Au cours de la phase pilote, le WoMSA a été diffusé par un questionnaire en ligne, recueillant 401 réponses de participants de différents pays et groupes d'âge. Les répondants comprenaient des personnes qui n'avaient jamais travaillé à l'étranger, qui s'étaient déplacées volontairement et qui avaient été contraintes par des circonstances extérieures. L'échelle comprenait trois sous-échelles – motivations, compétences et satisfaction – avec six éléments initiaux pour chacune qui ont été réduits à quatre par pour améliorer la fiabilité et la facilité d'utilisation.

L'échelle WoMSA a des implications importantes pour le conseil en carrière et les politiques. De fortes motivations et compétences sont essentielles pour réussir la mobilité, car la satisfaction dépend à la fois de facteurs personnels et professionnels. Des cadres de consultation adaptés peuvent aider les individus à surmonter les obstacles, des politiques systémiques pour remédier aux changements démographiques et aux inadéquations du marché du travail favorisent la mobilité.

Les protocoles pour le Conseil en orientation

Dans l'étude ATOM, nous avons constaté que la meilleure façon d'explorer les besoins et les conditions préalables est de passer une entrevue en conseil professionnel. Pour aider les conseillers, nous avons rédigé deux protocoles, un pour les besoins et l'autre pour les conditions préalables, qui décrivent des aspects clés avec des explications et des questions d'exemple. Le processus comporte deux étapes principales :

1. Comprendre les besoins et les conditions préalables : Commencez par déterminer pourquoi le client veut déménager à l'étranger pour comprendre vos motivations et vos objectifs. Cela pourrait révéler d'autres besoins importants.
2. Vérification des limites : Déterminer les défis potentiels et trouver des solutions pour y faire face, en mettant l'accent sur ce qui compte le plus.

Pendant l'entretien, le conseiller pose des questions ouvertes comme « Qu'est-ce qui est important pour vous dans un emploi? » ou « Quels défis devez-vous relever? » Ces questions aident à déterminer les priorités, les compétences, les responsabilités familiales et la confiance des clients. La réflexion sur les décisions passées peut révéler des forces et des préférences. Une écoute attentive, la confirmation de la compréhension et l'examen des problèmes amènent une conversation utile. Le résumé des points clés à la fin assure la clarté et rend les conseils plus pertinents pour le client.

Conclusion- Ces outils du projet EMOCC se concentrent sur les défis de la mobilité professionnelle en Europe, montrant comment les dimensions internes et les barrières systémiques interagissent. Le questionnaire WoMSA et les protocoles peuvent aider les gens à relever ces défis. En travaillant sur des questions personnelles et structurelles, le conseiller professionnel peut améliorer la mobilité professionnelle, soutenir le développement personnel et renforcer l'économie.

Séance du matin - MOOC 1 - Counselling for Labour Market – Présentation générale et aperçu de l'évaluation des titres de compétences

Veronica-Dana Sana, créatrice de supports didactiques dans le projet EMOCC à l'Université des études appliquées du travail (HdBA) de Mannheim/Allemagne, a expliqué un cours de 30 heures destiné à conseiller les professionnels qui travaillent avec des personnes ayant un parcours migratoire ou de mobilité ou avec des personnes qui cherchent à déménager à l'étranger pour travailler. Le cours comprend cinq sujets principaux pertinents et très actuels. Veronica S a montré comment une collaboration réussie en conseil en orientation peut avoir un effet positif sur le bien-être des conseillers et de leurs clients, mais aussi, à l'inverse, ce qui peut nuire au succès du conseil. Le contenu du MOOC 1 vise à protéger les conseillers et leurs clients contre une frustration excessive, un épuisement professionnel et d'autres risques pour la santé, tout en augmentant la satisfaction et l'employabilité des personnes qui cherchent un conseil. Ainsi, le MOOC 1 permet d'établir et maintenir une relation de confiance et une volonté mutuelle de travailler ensemble.

Anne Güller-Frey, pour Tür an Tür et membre du réseau Metropolis International. Dans le projet EMOCC ,elle a réalisé des entretiens au sein de l'équipe de recherche WoMSA , a développé divers modules, elle a aussi participé à la diffusion et à l'exploitation des résultats du projet, en mettant l'accent sur le niveau international. Dans le domaine de la reconnaissance des titres de compétences étrangers, Anne a souligné l'importance de cette question complexe dans l'Union européenne. Les conseillers d'orientation devraient aborder cette question dans le processus de consultation pour le marché du travail et fournir un niveau d'information nécessaire pour appuyer le processus décisionnel des clients, par exemple en fournissant des informations pertinentes sur les procédures générales de reconnaissance, Institutions qui offrent un soutien, etc. Lors du congrès final de l'EmoCC à Milan, Anne a donné un aperçu d'un outil pour l'évaluation des titres et compétences. Des outils comme celui-ci contribuent à rendre les compétences et les aptitudes visibles, pour améliorer l'accès au marché du travail dans un nouveau pays et faciliter la mobilité professionnelle.

Séance de l'après-midi - Session sur la santé- Gwenn G. Hiller et Peter Guggemos, tous les deux professeurs à la HdBA (Université des études appliquées du travail) à Mannheim, en Allemagne, ont donné des informations sur les questions liées à la santé dans le conseil.

La première partie de l'atelier était centrée sur l'auto-assistance pour les conseillers d'orientation. Travailler dans le domaine du conseil oblige souvent à donner beaucoup de soi-même pour soutenir les autres.

Ainsi, les demandes de counseling exposent souvent les conseillers au risque d'épuisement professionnel, surtout lorsqu'ils doivent composer avec des situations difficiles ou des restrictions invisibles. Gwenn Hiller a souligné les stratégies pratiques pour maintenir la résilience et promouvoir la santé mentale :

- ✓ Définir les limites pour équilibrer empathie et préservation de soi.
- ✓ Reconnaître et traiter les premiers signes de stress.
- ✓ Construire des routines durables qui intègrent le bien-être physique et émotionnel.

Gwenn Hiller a réfléchi sur les aspects de la pleine conscience et a montré plusieurs approches scientifiques. Parmi eux, le concept de résilience – chez les individus et les organisations – et l’approche saluto-génétique d’Aaron Antonovsky. La question qui se pose dans les deux domaines de recherche est de savoir pourquoi même dans des situations extrêmement sombres, par exemple avoir été prisonnier dans un camp de concentration, une certaine proportion de personnes (environ 30%) sont capables de supporter cette situation sans subir un traumatisme durable. L’approche plus jeune de la pleine conscience devrait aider à se concentrer sur ce qui se passe en ce moment, sans être trop fixé dans le passé ou le futur. La pleine conscience ne se réfère pas seulement à sa propre santé (ce qui pourrait être interprété comme une sorte d’égoïsme), mais aussi aux besoins des personnes autour de nous, comme les membres de la famille, les collègues ou les clients.

Peter Guggemos a voulu montrer dans sa présentation, à quel point il est important de créer un climat de confiance dans le conseil. Ceci est particulièrement nécessaire lorsque nous avons à faire à des personnes dont les maladies ou les problèmes mentaux ne peuvent être vus, comme l’insuffisance cardiaque, le cancer ou plusieurs types de maladie psychiatrique. Ici, nous avons deux groupes – l’un avec des problèmes de santé déjà détectés et des traitements médicaux, qui pourraient parler à leurs conseillers de leurs problèmes de santé et de leurs besoins pour comprendre et soutenir l’environnement de travail, et d’autres dont les problèmes de santé n’ont pas encore été diagnostiqués ou traités. Avec ce dernier groupe, il faut les motiver à consulter un médecin pour un diagnostic solide, et on peut tester la quantité de travail, à quelle vitesse, et avec quel soutien. Le premier groupe, qui connaît des problèmes de santé, devrait être motivé par un climat de confiance pour exprimer son besoin d’aide, sinon il ne peut pas recevoir d’aide. Dans les cas de rendement aléatoire, les tâches à long terme sont souvent plus favorables que les tâches constantes ou les tâches à accomplir à une date précise - comme le montre l’expérience avec des étudiants qui préfèrent écrire un devoir plutôt que de faire une présentation une journée donnée. Normalement, les personnes de ce groupe maintiennent une gestion stricte de l’information, soit par peur de la discrimination ou de la stigmatisation, ou parce qu’ils veulent maintenir l’image d’une personne qui travaille dur sans aucun problème, surtout quand ils travaillent dans de mauvaises circonstances comme un contrat à durée déterminée.

La présentation a également inclus un troisième groupe, les personnes dont nous pensons souvent savoir ce dont ce groupe a besoin. Par exemple, que peuvent vouloir les personnes obèses en plus de perdre du poids? Peter Guggemos a montré sur la base d’une soixantaine d’entretiens qualitatifs que les personnes ayant un poids élevé attendent avant tout une oreille attentive et une compréhension de leur situation de vie individuelle, après souvent des dizaines d’heures de régimes sans résultats durables. Lorsque ces clients sont sceptiques, la solution rapide est de faire plus d’exercice et de manger moins. Souvent, ils ont lutté pendant des décennies avec leurs problèmes de poids et ils ont même découvert des déclencheurs dans leur histoire familiale, des traumatismes ou d’autres canaux psychologiques. La présentation faisait référence aux avantages et aux inconvénients, ainsi qu’à l’expérience de la chirurgie bariatrique, et aussi des résultats de recherches critiques sur les régimes. Peter Guggemos a révélé que dans les cas de surpoids modéré, on peut souvent réduire la souffrance en prenant des mesures pour renforcer sa confiance en soi. Même ceux qui ont un poids très élevé de plus de 200 kg ont signalé qu’ils souffraient davantage de discrimination sociale que de problèmes de santé liés au poids, comme des problèmes aux genoux ou des tumeurs.



Séance du matin – MOOC 2 – Conseils pour la mobilité internationale des emplois – Comprendre le cours

Kelsie Ann Kerwin- Coach et formatrice, pour ESMOVIA, elle a présenté le deuxième MOOC, un cours en ligne « Conseiller pour la mobilité internationale de l'emploi » Dès le début, l'objectif global du cours était de donner une visibilité et une compréhension accrues au sujet de la mobilité de l'emploi au sein de l'Union européenne. Il peut donc y avoir une augmentation du nombre de personnes qui choisissent cette opportunité.

Elle nous a fait voyager, en décrivant le parcours et les étapes qui ont été prises à chaque étape du projet pour arriver au produit final du cours. La première étape de ce parcours a été le pourquoi du développement du projet, qui a été défini en identifiant les besoins non satisfaits par d'autres formations. Le principal besoin non satisfait était l'aspect social et émotionnel du processus de formation, sur lequel notre cours met l'accent, dans le but de combler le fossé en ce qui concerne la sensibilité interculturelle et les approches inclusives diverses au counseling dans la vie réelle.

La deuxième étape consistait à identifier le public cible, un large éventail de personnes, allant des conseillers d'orientation spécialisés aux psychologues et entraîneurs, en passant par les coordinateurs Erasmus et les travailleurs sociaux dans les ONG. Elle a ensuite évoqué la définition des principaux objectifs à atteindre dans le cadre du cours; les trois premiers étant d'ouvrir la mobilité professionnelle comme option pour les clients, Donner aux conseillers des outils pratiques pour soutenir et accompagner leurs clients durant ce processus de transition, et accroître les capacités de conscience de soi dans le cadre de la mobilité professionnelle. Une fois les objectifs fixés, on a discuté de la structure. Le cours est conçu comme un cours de 30 heures, avec 6 sujets divisés en sous-unités. Le contenu est numérique et peut être suivi à son rythme. Les utilisateurs reçoivent un certificat de participation ou peuvent aller plus loin et obtenir un certificat de pratique.

Enfin, elle a décrit le contenu du cours qui suggère deux perspectives : le client et le conseiller. Il y a le thème de la mobilité professionnelle, la sensibilisation à la diversité des deux points de vue, les compétences en matière de mobilité des deux points de vue et le sentiment d'être chez soi. Ce cours est novateur car il offre aux professionnels une formation socio-émotionnelle spécifique qui ne se trouve pas actuellement sur le marché et comprend des enseignements pratiques. Le cours sera disponible gratuitement en ligne pendant les 6 prochaines années (jusqu'en 2030).



&

Tür an Tür

Session du matin- Faire connaître la mobilité en Europe, un atout et une opportunité pour tous.

Bénédicte Halba, chercheuse en formation tout au long de la vie, présidente fondatrice de l'Institut de recherche et d'information sur le volontariat (IRIV) a rappelé l'importance de l'Union européenne avec un énorme marché économique de 448 millions d'Européens, 5,6 % de la population mondiale. Il représente une énorme diversité- 7,0 millions d'immigrants internationaux en 2022. Néanmoins, la mobilité intra-européenne est faible - 4,2% de citoyens mobiles actifs (EU-28 en 2019 avant le Brexit) principalement des citoyens roumains (23% du total des citoyens de l'UE vivant dans une autre UE), polonais et italien (11% chacun), ou des citoyens portugais (7%). Les principaux pays de résidence regroupant 80 % des citoyens mobiles actifs (Eurostat, 2020) sont l'Allemagne et le Royaume-Uni (plus de 2 millions); l'Espagne et l'Italie (environ 1 million chacune) et la France (environ 600000). Deux raisons expliquent les déménagements : les facteurs qui poussent ou « push factors » (négatifs : la crise économique, la guerre, la discrimination...) et les facteurs qui attirent ou « pull factors » (positifs : mettre sa vie en péril, améliorer ses compétences...). Il s'agit d'un atout majeur pour les jeunes (mobilité Erasmus +) et une opportunité pour les seniors (expatriation pour un nouveau départ). Le projet EMoCC s'adresse à deux publics : les conseillers d'orientation et leur public (les candidats à une mobilité). EURES est un réseau européen de services pour l'emploi depuis 1994 ; créé 7 ans après le lancement du programme Erasmus (1987 pour les étudiants). Le réseau EURES s'adresse aux demandeurs d'emploi et aux employeurs. Il est présent dans 31 pays et compte près de 1000 conseillers issus des services publics et privés de l'emploi. Il fournit des informations et des conseils sur les conditions de vie et de travail et le marché du travail en Europe. Le réseau EURAXESS, présent dans 43 pays européens, plus 9 centres mondiaux et 600 centres, est la plus grande initiative paneuropéenne visant à favoriser la mobilité des chercheurs et leur développement de carrière. Il renforce la collaboration scientifique entre l'Europe et la communauté mondiale, en soutenant les chercheurs du monde entier en fournissant une assistance personnalisée gratuite aux chercheurs et aux organismes de recherche, depuis leur relocalisation jusqu'aux services de développement de carrière.

Anne Güller-Frey, a fait connaître la mobilité à l'échelle internationale en présentant le projet eMoCC au réseau Metropolis International, le plus grand réseau international intersectoriel de chercheurs, décideurs politiques et groupes communautaires. Engagé à identifier, comprendre et répondre aux développements en matière de migration, d'intégration/inclusion et de diversité, Metropolis fournit une plate-forme pour le dialogue constructif et la diffusion des connaissances dans les domaines de la politique, de la recherche, de la société civile et du secteur privé. L'événement le plus important de Metropolis International est sa conférence annuelle conçue pour informer les participants à tous les niveaux. Lors de la conférence Metropolis en novembre 2024 à Kuala Lumpur, en Malaisie, Anne a eu l'occasion de présenter l'EMoCC à un public international.



& & - **Séance de l'après-midi - Session sur la diversité- aborder la diversité pour préparer et réussir un projet de mobilité ou d'expatriation.**

Bénédicte Halba ouvre la session avec quelques réflexions. Au niveau macro, la diversité est grande en Europe- dans les cultures et les territoires (Ouest/Est/Nord/Sud); dans les langues (multilinguisme) avec 24 langues officielles ; dans l'économie avec une grande diversité de richesse (croissance du produit intérieur- PIB) dans la limites des indicateurs de Maastricht (dette, déficit public...). Le processus est toujours en cours – passé de 6 pays en 1957 à 27 en 2024. Les nouveaux candidats sont confrontés à des temps difficiles (Ukraine, Moldavie, Géorgie). Un membre a quitté le Royaume-Uni avec un Brexit voté en 2016 et appliqué fin 2020.

Certaines définitions ont été proposées pour la diversité - David Coulby (2006) et Rolandi-Ricci (1996) définissent l'éducation interculturelle comme étant l'interaction, l'échange, la suppression des barrières, la réciprocité et la solidarité objective. Le Conseil de l'Europe (en 2008) parle du dialogue interculturel comme d'un échange ouvert et respectueux entre individus ou groupes d'origines ethniques, culturelles, religieuses ou linguistiques différentes, fondé sur la compréhension et le respect mutuels. Joseph Huber & Christopher Reynolds (Conseil de l'Europe, 2014), ont défini la compétence interculturelle comme une combinaison d'attitudes, de connaissances, de compréhension et de compétences appliquées sur le terrain permettant à chacun, seul ou avec d'autres personnes, de comprendre et de respecter les personnes perçues comme ayant des affiliations culturelles différentes de soi-même ; répondre de façon appropriée, efficace et respectueuse lorsqu'il interagit et communique avec les autres ; établir des relations positives et constructives avec les gens ; et de nous comprendre nous-mêmes et nos multiples affiliations culturelles lorsque nous rencontrons des différences culturelles. Enfin, l'UNESCO (2020) suggère une communication interculturelle combinant les interactions interculturelles qui sont le produit de négociations comparables avec des membres d'autres groupes.

A un niveau microéconomique, on parle de super-diversité (Vertorec, 2007) ou de diversité à plusieurs niveaux - une partie des individus ne peut pas être changée (innée), et une autre partie est liée à des éléments qui ont changé au fil du temps (acquis) (Gardenswartz & Rowe , 1998). Diverses méthodes peuvent être utilisées pour éprouver ou tester la diversité. Une première méthode est celle des « études de cas » – un travail sur les expériences personnelles, sociales et professionnelles auxquelles nous avons été confrontés lorsque nous avons été confrontés concrètement aux problèmes de diversité et à la façon dont nous les avons traités. Une deuxième méthode est celle du récit – une approche narrative avec un récit (titre, personnages, contenu/développement, fin heureuse (ou non) et leçons à apprendre. Une troisième méthode est l'apprentissage des expériences- le Cycle de Kolb, basé sur une approche expérientielle, car rien ne remplace une expérience réelle et personnelle de la diversité (d'une expérience à des connaissances et à des compétences que nous pouvons transférer). Une autre approche significative consiste à travailler sur les clichés et les stéréotypes, un processus à deux sens. Ceux que nous avons sur les gens ou les pays – s'ils sont positifs, le risque est d'être déçu ; s'ils sont négatifs, le risque est d'avoir un comportement offensif. Mais aussi ceux que les gens ont sur nous-mêmes - s'ils sont positifs, le risque est d'être trop flatté (narcissisme) ; s'ils sont négatifs, le risque est d'être trop défensif – autodéfense). Il s'agit d'un processus constant selon les profils, les âges ou les antécédents, le contexte. Ils doivent être constamment mis à jour, une histoire sans fin

Nicholas Beaty, consultant international en entreprise et gestionnaire de partenariats au World Trade Center (WTC) explique l'objectif du WTC en Bretagne- construire une région plus

internationale en encourageant l'expatriation et accueillir les talents mondiaux. Le WTC symbolise le commerce mondial, la communauté et les liens. Il s'agit d'une marque mondiale de confiance qui facilite les relations commerciales et le commerce international dans plus de 320 villes, 90 pays et 1 million de membres. Le WTC regroupe un réseau mondial de centres d'affaires, de professionnels et d'associations actifs dans le commerce international. Il facilite les liens, favorise le commerce international et l'investissement, accélère le développement économique grâce à l'immobilier, aux ressources (formation et apprentissage), aux événements (expositions et conférences) et aux partenariats (facilitant les liens). À Rennes, le WTC promeut le commerce international par des conférences, des ateliers, des visites sur place, des événements de réseautage. Le WTC Rennes Bretagne Business Club est hébergé et soutenu par la Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Île-de-France, où des entrepreneurs se rencontrent pour partager leurs expériences liées à leur développement international. Il existe depuis plus de 30 ans et compte 31 partenaires et 71 entreprises membres. Pour le compte de l'EMoCC, le WTC a organisé un atelier le 27 juin 2023 afin de promouvoir l'initiative EMoCC dans son réseau. Il a trois points communs avec l'EMoCC – promouvoir la mobilité européenne et internationale en encourageant la mobilité et en favorisant les compétences interculturelles parmi les entreprises, les étudiants et les professionnels, ce qui renforce leur compétitivité mondiale ; soutenir un outil d'apprentissage innovant (les MOOC) en dotant l'économie locale de compétences mondiales essentielles ; renforcer les partenariats européens en établissant des collaborations à travers l'Europe, en utilisant la mobilité comme moteur du développement régional et économique.

Baptiste Bourquardez, directeur du Centre de mobilité internationale (CMI) à Rennes et membre du réseau EURAXESS, explique l'objectif de son centre, un service unique dédié aux étudiants et chercheurs internationaux des établissements d'enseignement supérieur rennais. Rennes est une ville universitaire de premier plan en France : attractive pour les étudiants internationaux avec des campus dynamiques et une vie étudiante dynamique, l'une des 10 plus grandes villes de France, le plus grand centre d'enseignement supérieur dans l'ouest de la France et 8ème au niveau national ; avec 8.300 étudiants internationaux et 6.090 personnes dédiées à la recherche, dont 20% de nationalité étrangère. Ce centre est reconnu pour l'apprentissage du français langue seconde et constitue un modèle unique d'accueil et de soutien aux étudiants et chercheurs étrangers. Un lieu unique pour mutualiser les ressources et conjuguer les forces afin de fournir un service de qualité aux étudiants internationaux, doctorants et chercheurs avec 15 partenaires à Rennes (ville de Rennes plus universités) et 4 partenaires en France (les grands centres de recherche publics). L'organisation et la gouvernance du CMI reflètent un écosystème vertueux avec les responsables des relations internationales et les représentants des instituts de recherche nationaux préparant des événements d'accueil, la coordination d'actions partagées, échanges de bonnes pratiques tout en décidant lors de réunions politiques (une par trimestre) avec les chefs d'institutions et le président du gouvernement municipal des orientations politiques, stratégiques et budgétaires majeures du centre. Le partenariat institutionnel avec les organismes publics représentatifs de l'Etat dans la région est également un exemple de bonne pratique pour renforcer le soutien administratif des chercheurs internationaux et européens (permis de séjour, logement, sécurité sociale). Le CMI soutient les chercheurs dans leur vie quotidienne et familiale (impôt sur le revenu, école pour enfants, travail des partenaires, soutien social et psychologique). De nouveaux services ont été créés en 2024, y compris une connaissance de la Commission européenne pour les centres Euraxess et l'élargissement de leur champ d'action. Ce fut le moment idéal pour découvrir le projet EMoCC.

Daria Duhil de Benaze, spécialiste en développement de carrière au CMI à Rennes. Elle offre un programme intensif de développement de carrière pour des chercheurs postdoctoraux, en 10 sessions de 1,5 heure, en personne et en anglais. L'objectif est de doter les chercheurs des outils nécessaires pour réussir leur transition vers leur carrière future. Elle a une approche en cinq étapes : l'identification des aspirations et des valeurs; le transfert de compétences et de savoir-faire; l'utilisation d'outils numériques; la présentation dans un contexte professionnel; et la préparation à

l'entrevue. Elle offre des consultations de conseil en carrière avec un accompagnement sur mesure pour naviguer sur le marché du travail académique et privé en France et à l'étranger, avec des conseils pour réussir les entretiens d'embauche et le réseautage ainsi que les CV et lettres de motivation. Elle offre également une assistance et des conseils sur les procédures administratives, y compris les permis de séjour, les contrats d'emploi, les permis de travail, le chômage, etc. Elle a testé les deux MOOC de l'EMoCC. Elle a pu améliorer ses conseils pour le marché du travail (MOOC 1) et pour la mobilité internationale de l'emploi (MOOC 2). Ses commentaires sont très enthousiastes – elle a pu améliorer son expertise en matière de conseils de carrière à l'étranger par le biais du CME ; Améliorer sa capacité à aider les chercheurs en acquérant une meilleure compréhension de leurs aspirations profondes dans la prise de décisions de carrière tout en acquérant des outils et des stratégies pratiques pour aider les clients avec leur objectifs de carrière internationaux.



Séance de l'après-midi - Capacité – Capacités interculturelles au-delà des frontières - approfondissement

Kelsie Ann Kerwin, au nom de l'ESMOVIA, a organisé une session sur les compétences transversales interculturelles nécessaires pour la mobilité des professionnels au XXI^e siècle. Cette séance a commencé par un discours engageant de 35 minutes, dans lequel elle a donné une métaphore sur la fréquence à laquelle nous mettons à jour notre technologie; nos téléphones, nos ordinateurs, pour rester connectés avec le monde qui nous entoure. Mais nous ne prenons pas ce processus au sérieux lorsqu'il s'agit de nous et de nos compétences avec le monde qui nous entoure, c'est-à-dire la mise à jour de nos compétences générales.

Premièrement, elle a mis en contexte le monde actuel pour expliquer pourquoi ces compétences sont si importantes. Notre monde est passé d'un monde VUCA à un monde BANI. Il est nécessaire de préciser le contexte car il façonne notre façon d'agir dans le présent et les attentes futures de notre vie professionnelle. Ensemble, nous avons discuté de l'importance de la santé mentale et émotionnelle. Dans la plupart des pays, ces sujets sont considérés comme les plus importants et les plus pertinents aujourd'hui, car ils touchent des millions de personnes. Cela a conduit à la discussion du mot de l'année en 2024, authentique, qui montre que les gens recherchent l'authenticité quand il s'agit d'expérience personnelle et professionnelle. Il est très important de garder cela à l'esprit, car cela a un impact direct sur les expériences professionnelles que nous recherchons.

Kelsie s'est engagée dans un moment interactif amusant de don de cadeaux, pour engager la conversation sur le concept du bonheur soutenu, qui peut être atteint en mettant constamment à jour et en augmentant nos compétences générales. Les 5 conditions préalables nécessaires avant de s'engager dans une expérience de mobilité professionnelle ont été présentées. Après une discussion a abordé les trois composantes MVP, nécessaires pour une expérience de mobilité professionnelle.

Après cette discussion, Kelsie a dirigé une séance de travail en groupe interactif et inclusif, au cours de laquelle les participants ont dû réfléchir sur trois questions clés. La première concernait la situation actuelle de leurs clients et l'amélioration de leurs compétences générales au sein de leur secteur, la seconde était liée à l'analyse et à la catégorisation des outils présentés en cours, et la troisième concernait ce dont chaque personne a besoin en tant que jeune pour faire une expérience de mobilité professionnelle, et ce qu'il leur faut potentiellement pour pouvoir la réaliser.

Aimeriez-vous avoir un accès direct à des outils très utiles et intéressants à utiliser immédiatement avec vos clients pour améliorer l'acquisition de compétences générales?

Conclusion

Le projet EMoCC a été un projet fructueux et réussi qui s'inscrit parfaitement dans son objectif principal. Fournir aux conseillers d'orientation professionnelle qui commencent leur carrière professionnelle une formation pertinente en matière de conseil en orientation professionnelle tout en améliorant les compétences des conseillers d'orientation confirmés désireux de se spécialiser dans la mobilité et l'expatriation. La principale valeur ajoutée de ce projet Erasmus+ a été sa première étape, une enquête menée dans quatre pays ayant des histoires différentes en matière de mobilité/migration. Une enquête qualitative (ATOM) a été menée auprès de quatre profils différents (étudiants mobiles, expatriés, réfugiés et personnes qui n'ont pas réussi leur mobilité). Il a été combiné à une enquête plus exigeante (WOMSA) identifiant les principaux atouts et obstacles d'un parcours de mobilité. La fin du projet en décembre 2024 marque le début d'un nouveau départ, et permet de faire connaître les MOOC aux réseaux et professionnels concernés afin qu'ils deviennent un outil indispensable pour tout conseiller de carrière dans l'Union européenne. La mobilité est une facette de la liberté de circulation dans l'UE. Les conseillers d'orientation sont les agents les plus pertinents pour appuyer cette occasion principale parmi leur public. Longue vie au projet eMocc !



L'équipe Emocc s'est réunie à l'Université (UCSC), Milan, décembre 2024

Suivez-nous sur [LinkedIn](#) et ne manquez aucune mise à jour du projet en vous abonnant au bulletin de l'EMoCC sur notre site web www.EMoCC.eu

Dans les numéros précédents

numéro 1 - janvier 2023- présentation générale avec quelques commentaires sur le sondage (PR1), édité par l'UCSC

Numéro 2 – Mai 2023 édité par l'UCSC combinant la présentation du sondage et les témoignages des partenaires

Numéro 3 – Octobre 2023, édité par iriv, rappelant les trois résultats en mettant l'accent sur le sondage R1- et le sondage R2-MOOC1

Numéro #4- Mars 2024 édité par iriv rappelant les 3 résultats avec un focus sur l'étude (et un profil de mobilité) et le test du MOOC1 avec une réussite, le certificat que les testeurs peuvent obtenir

Numéro #5- Mai 2024 éditée par iriv rappelant les 3 résultats avec un focus sur le MOOC2 à tester auprès d'un autre public spécialisé en mobilité / expatriation

Numéro #6- Octobre 2024 édité par iriv rappelant les 3 résultats avec un focus sur la conférence finale

© Ce numéro 7 a été édité par Dr Bénédicte Halba, iriv (France) avec les contributions de toute l'équipe UCSC (Italie), HdBA (Allemagne) et ESMOVIA (Espagne), décembre 2024