

**Octobre 2024**



# **LES COMPÉTENCES INTERNATIONALES ET TRANSVERSALES**

## **RAPPORT D'ANALYSE D'ENQUÊTE**

# TABLE DES MATIÈRES

---

Introduction .....	3
Impact des expériences internationales sur le développement des compétences professionnelles .....	8
Les compétences les plus importantes .....	10
Difficultés dans l'évaluation des compétences internationales et transversales ...	12
Les outils d'évaluation au service des candidats et des recruteurs .....	15
Développement des compétences internationales et transversales dans les organisations .....	17
Conclusion .....	18
Annexes .....	21

# INTRODUCTION

## Contexte de l'étude

La Réussite étudiante fait référence à la fois à l'obtention du diplôme, et à la réussite professionnelle et personnelle (après l'université).

Or en 2024, comment préparer les étudiants...

- à des emplois qui n'ont pas encore été créés ?
- à relever des défis sociétaux que nous ne pouvons pas encore imaginer ?
- à utiliser des technologies qui n'ont pas encore été inventées et les utiliser de manière responsable ?
- à s'épanouir dans un monde interconnecté et de plus en plus diversifié (culturellement, linguistiquement...) ?
- à comprendre et apprécier des perspectives et des visions du monde différentes ?
- à interagir avec respect envers les autres ?
- à soutenir les objectifs de développement durable (cf. ODD des Nations-Unies) ?

Aujourd'hui, la réussite éducative n'est plus seulement la transmission de connaissances, mais la capacité à faire émerger une société plus ouverte, plus inclusive, plus juste et plus durable, capable de relever les défis de demain.

L'internationalisation des universités peut y contribuer, de plusieurs manières : en favorisant la compréhension interculturelle, en encourageant la citoyenneté mondiale, en abordant des questions mondiales urgentes telles que le changement climatique, la santé publique et la résolution des conflits, en renforçant la puissance douce et la diplomatie, et en promouvant des valeurs partagées. En somme, en contribuant à une société plus ouverte d'esprit et au maintien de la paix dans le monde.

## Brève définition des compétences internationales et transversales

Les **compétences internationales** et les **compétences transversales** sont deux notions distinctes bien que parfois complémentaires. Voici une définition scientifique de chacune et leurs principales différences.

N.B : pour les besoins de cette enquête, le choix a été fait d'utiliser l'expression « compétences internationales » pour simplifier la compréhension des enquêtés et des destinataires de ce Rapport. Le terme « compétence » est donc utilisé ici au sens courant.

Cette acception du mot « compétence » diffère sensiblement de celle qui est utilisée en Approche Par Compétences au sein des formations de l'USMB : une compétence est un savoir-agir complexe consistant en une mobilisation et une combinaison efficace de ressources (savoirs, savoir-faire, savoir-être) internes ou externes, dans une famille de situation (contexte d'application) - J. Tardif<sup>1</sup>.

## Les compétences transversales

Dans ses travaux, M.-C. Desbiens<sup>2</sup> définit les compétences transversales comme des compétences qui ne sont pas liées à un domaine ou à un savoir spécifique, mais qui peuvent être mobilisées dans diverses situations et contextes. Elles permettent aux individus de s'adapter et d'agir de manière efficace dans des situations complexes et diversifiées.

Selon Desbiens, ces compétences sont transversales en ce sens qu'elles dépassent les savoirs disciplinaires ou techniques spécifiques, et englobent plutôt des capacités qui se manifestent dans plusieurs contextes d'apprentissage et dans la vie professionnelle ou personnelle. Elles comprennent par exemple des compétences telles que :

- La communication
- La résolution de problèmes
- La pensée critique, l'autonomie
- La gestion du temps
- Des compétences socio-affectives comme la collaboration et la gestion des émotions.

On parle aussi de « soft skills ».

<sup>1</sup> Tardif, J. (2006). L'évaluation des compétences : Concepts, enjeux et pratiques. Chenelière Éducation.

<sup>2</sup> Desbiens, M.-C. (2003). Les compétences transversales en éducation : Une nouvelle approche pour le développement des compétences des élèves. Presses de l'Université du Québec.

### Les compétences internationales

Les compétences internationales se réfèrent à l'ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être nécessaires pour évoluer efficacement dans un contexte multiculturel et globalisé. Selon Deardorff (2006), elles incluent principalement :

- **La compétence interculturelle** : capacité à interagir avec des personnes d'autres cultures avec ouverture et respect.
- **La compétence linguistique** : maîtrise de langues étrangères pour faciliter la communication.
- **La gestion de la diversité** : adaptation aux environnements internationaux et aux pratiques culturelles variées.
- **La pensée globale** : compréhension des dynamiques économiques, sociales et politiques internationales.

Critères	Compétences internationales	Compétences transversales
Champ d'application	Environnements multiculturels et internationaux	Tous les domaines professionnels
Spécificité	Nécessitent une exposition aux contextes étrangers	Générales et applicables à divers contextes
Exemples	Maîtrise des codes culturels, adaptation aux différences interculturelles	Esprit critique, communication, gestion du stress

En résumé, les compétences internationales sont une sous-catégorie des compétences transversales, mais avec une spécialisation dans le contexte global et interculturel.

### Pourquoi s'intéresser aux compétences internationales ?

**Les compétences internationales sont de plus en plus valorisées dans le monde du travail.** L'exposition à (ou l'immersion dans) des contextes interculturels permet en effet d'apprendre à s'adapter à des modes de fonctionnement et de pensée différents de ceux que l'on connaît, venant enrichir nos manières de faire et celles des autres. En cela, elle nous oblige à sortir de notre zone de confort, et à l'agrandir en permanence. La perte de repères familiers devient, au fil des expériences, un automatisme et ne constitue plus un élément déstabilisant, mais un facteur d'enrichissement permanent.

Capacité à relativiser, à mettre en perspective, résilience accrue, créativité, à naviguer dans des environnements marqués par une grande diversité (culturelle, linguistique, ethnique, religieuse, vestimentaire, culinaire, etc.) et à s'adapter rapidement aux changements, résolution de problèmes complexes, pensée systémique etc. font partie des compétences que l'on développe particulièrement dans des contextes interculturels.

Dans le monde professionnel de 2025, les compétences internationales sont devenues un facteur clé de réussite, tant pour les individus que pour les organisations. Elles sont cruciales pour réussir dans un environnement globalisé où les interactions internationales et les équipes multiculturelles sont de plus en plus fréquentes. Facteurs de cohésion et d'efficacité des équipes, elles favorisent par exemple une meilleure compréhension des marchés internationaux et augmentent la capacité de résilience et d'innovation des organisations, et plus largement la compétitivité dans un monde de plus en plus concurrentiel.

### Défis et Perspectives

Malgré leur importance reconnue, l'évaluation et le développement de ces compétences posent de nombreux défis aux acteurs socio-économiques. Les méthodes d'évaluation traditionnelles sont souvent inadaptées pour mesurer des compétences aussi nuancées et contextuelles. Les professionnels expriment des difficultés à identifier et à valoriser ces compétences lors des processus de recrutement et de développement professionnel.

## Objectifs de l'étude

L'Université Savoie Mont Blanc, en collaboration avec le Club des Entreprises USMB, a mené une enquête pour évaluer l'importance de ces compétences auprès des employeurs et pour identifier les défis liés à leur évaluation et à leur développement.

L'objectif principal de cette étude est de comprendre comment les compétences internationales et transversales sont perçues par les professionnels de divers secteurs, d'identifier quelles compétences sont jugées les plus importantes, et d'examiner comment ces compétences sont évaluées et développées au sein des organisations.

Les résultats de cette enquête sont destinés à informer les responsables des formations proposées aux étudiants de l'USMB, pour les aider à les préparer au mieux aux défis qui les attendent, notamment sur le plan professionnel.

**Par ailleurs, il s'agit d'aider les employeurs à affiner leurs processus de recrutement et de développement des compétences pour répondre aux exigences croissantes de la globalisation. Enfin, nous proposerons des pistes de travail pour encourager la collaboration entre ces deux catégories de parties prenantes, dans l'intérêt commun de tous.**

## Structuration de ce Rapport

Ce rapport est structuré en plusieurs sections pour aborder de manière exhaustive les différents aspects de l'étude. La première section identifie les compétences les plus importantes selon les professionnels ayant répondu à l'enquête. La deuxième explore les difficultés rencontrées dans l'évaluation de ces compétences. La troisième examine les méthodes et outils d'évaluation utilisés actuellement par les socioprofessionnels. Enfin, la dernière section propose des stratégies pour le développement des compétences internationales et transversales, suivie d'une conclusion qui synthétise les principaux enseignements de l'étude et propose des recommandations pratiques pour les employeurs et les institutions éducatives.

## Méthodologie suivie pour mener l'enquête

**L'enquête a été menée auprès de 205 répondants** du territoire français, en majorité de la région Auvergne Rhône Alpes, et plus particulièrement de Savoie et de Haute-Savoie. Les données démographiques et professionnelles des participants ont été analysées pour garantir la représentativité relative de l'échantillon, malgré les biais inhérents à la surreprésentation de certaines catégories. Une attention particulière a été portée aux différences sectorielles et fonctionnelles, afin de capturer une image complète des perceptions et pratiques en matière de compétences internationales et transversales.

## Présentation et analyse de l'échantillon

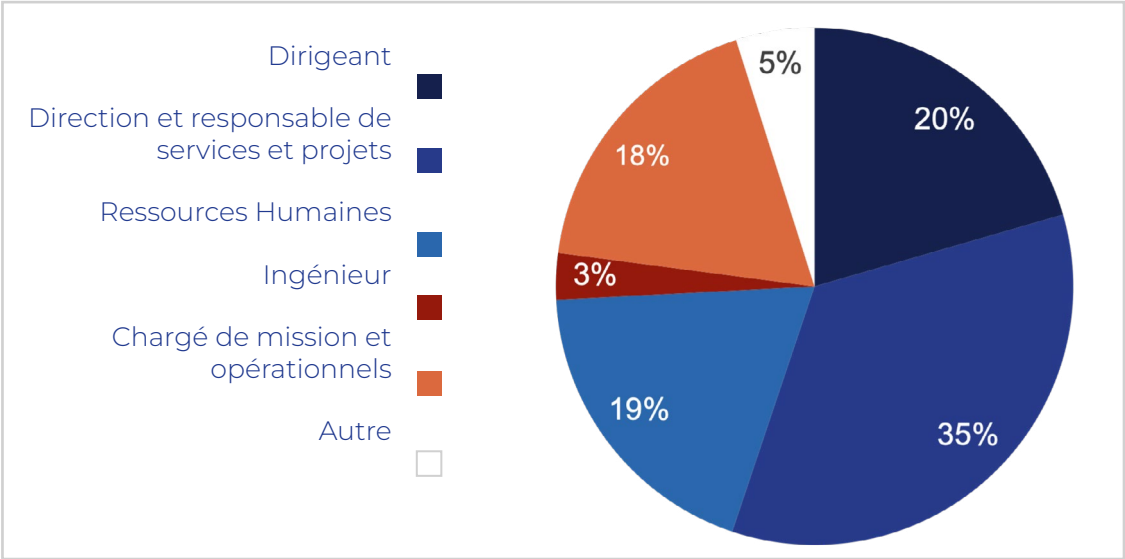
Voici un aperçu des caractéristiques démographiques et professionnelles des participants :

- **Nombre de répondants** : 205
- **Niveau de confiance** : 95% (moyenne)

**En ce qui concerne l'échantillon global, voici l'implication des structures dans les activités internationales :**

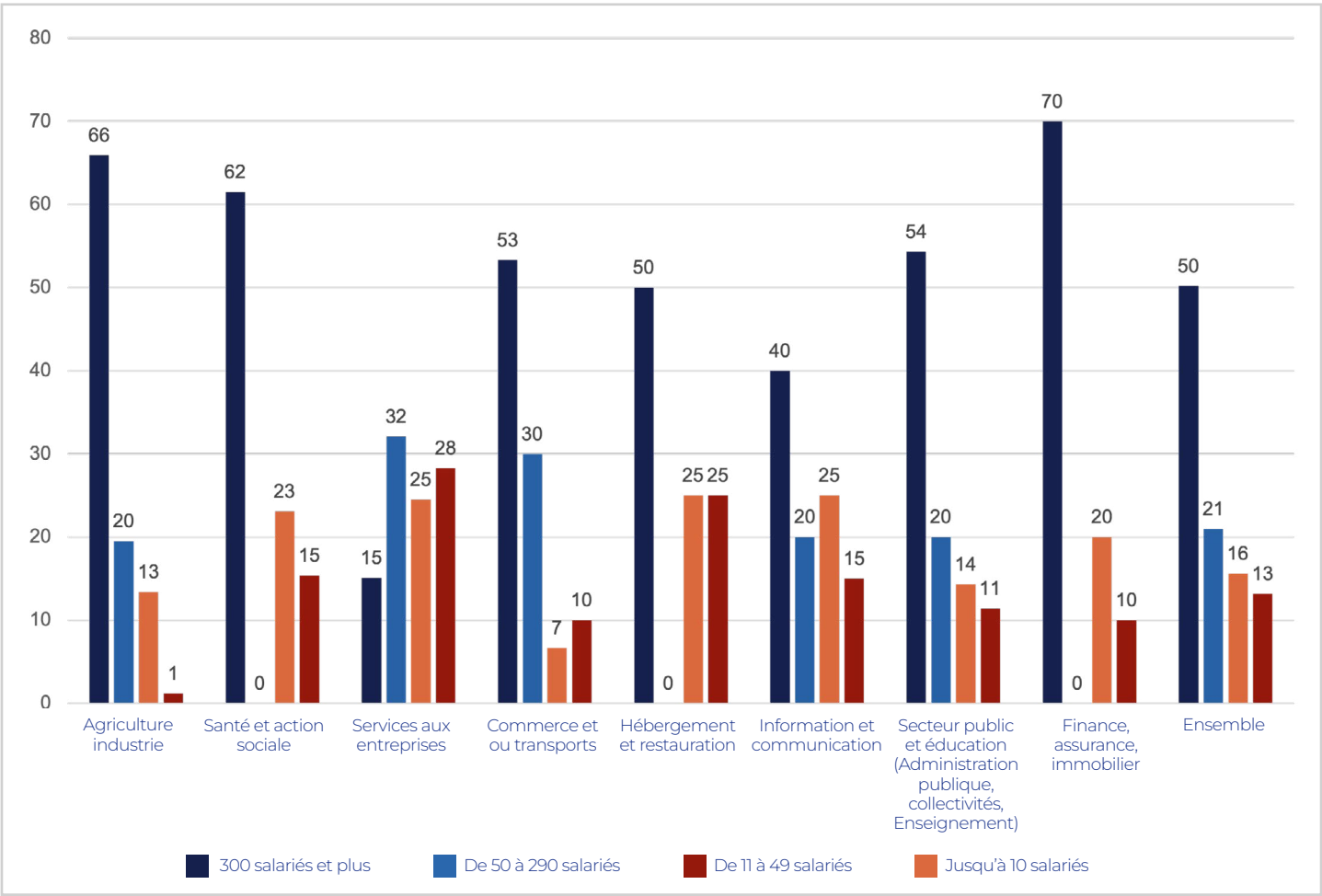
Exemple de lecture : 78% des structures sont impliquées auprès de clientèles ou usagers internationaux.

Répartition des répondants par fonction<sup>1</sup> (en %) :



Exemple de lecture : 35 % des répondants appartiennent à la catégorie “direction et responsable de services et projets”.

Répartition des répondants par secteur d'activité (en %) :



Exemple de lecture : 70% des répondants issus du secteur Finance, Assurance, Immobilier sont des entreprises de 300 salariés ou plus.

<sup>1</sup> Ces catégories découlent des réponses à la question ouverte portant sur la fonction des répondants, qui ont été recodées.

Les résultats obtenus à partir de l'échantillon peuvent varier dans une certaine mesure, malgré les efforts pour assurer la représentativité statistique.

La diversité de l'échantillon permet de recueillir une perspective large sur les opinions et pratiques en matière de compétences internationales et transversales. Cependant, il est essentiel de reconnaître les limitations inhérentes à cet échantillon en termes de représentativité.

Malgré la diversité apparente, **l'échantillon présente plusieurs biais significatifs** qui peuvent influencer les résultats et les conclusions de l'enquête. Tout d'abord, il y a une surreprésentation des organismes de grande taille (300 salariés et plus) et des secteurs spécifiques comme l'industrie, la finance, et les services aux entreprises. Cette composition peut entraîner une vision biaisée des compétences internationales et transversales, car les besoins et priorités de ces grandes structures et secteurs peuvent différer de ceux des petites entreprises ou d'autres secteurs moins représentés.

De plus, la répartition des répondants par fonction montre une concentration notable de dirigeants, de responsables de services et de ressources humaines, qui représentent ensemble 75% des participants. Cette concentration peut limiter la diversité des perspectives, en particulier celles des employés de niveaux inférieurs ou intermédiaires, qui peuvent avoir des expériences et des opinions différentes sur les compétences internationales et transversales.

Compte tenu de ces biais de représentativité, il est **important que les résultats de cette enquête soient interprétés avec prudence**. Les conclusions tirées de l'analyse des données quantitatives sont surtout destinées à initier une réflexion. Elles pourraient être complétées par une enquête qualitative plus approfondie. Cela permettrait d'explorer plus en profondeur les perceptions et expériences individuelles des professionnels, en tenant compte des nuances et des contextes spécifiques que les données actuelles peuvent négliger.

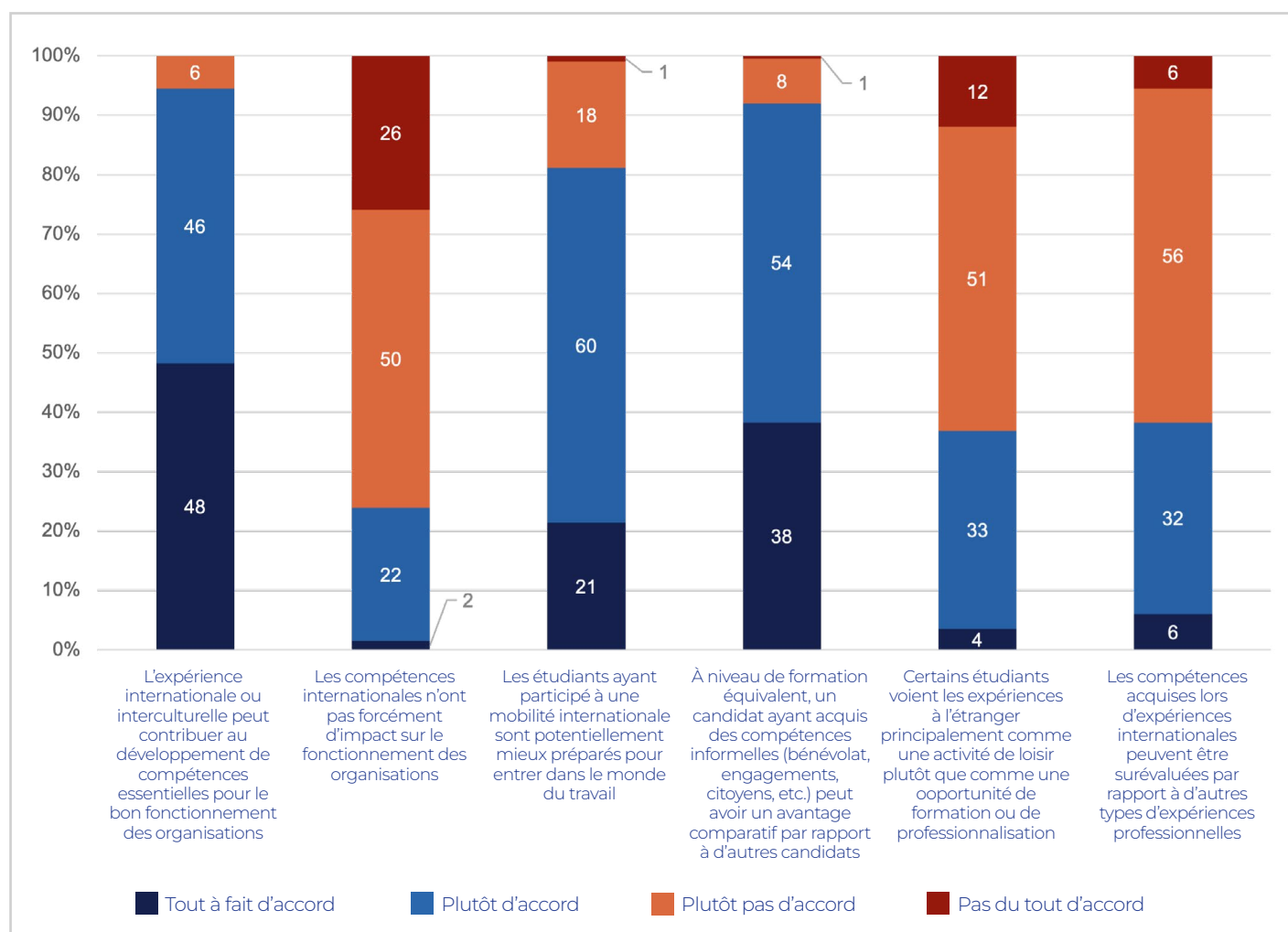
L'intégration d'entretiens approfondis, de groupes de discussion ou d'études de cas pourrait fournir des points de vue supplémentaires et aider à valider ou nuancer les résultats quantitatifs. Une telle démarche garantirait une compréhension plus complète et équilibrée des compétences internationales et transversales.

En conclusion, bien que l'échantillon de cette enquête fournisse une base utile pour comprendre les perceptions des compétences internationales et transversales, il est essentiel de reconnaître ses limites et d'adopter une approche complémentaire qualitative **pour une analyse plus robuste et représentative**.

La partie qui suit analyse en détail les résultats de l'enquête. Le rapport présente ainsi les réponses aux questions posées dans l'enquête, de façon à la fois quantitative/statistique, et qualitative.

# IMPACT DES EXPÉRIENCES INTERNATIONALES SUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Perceptions de l'impact des expériences internationales sur le développement des compétences professionnelles essentielles (en %) :



*Exemple de lecture : 48 % des répondants sont tout à fait d'accord avec la proposition "L'expérience internationale ou interculturelle peut contribuer au développement de compétences essentielles pour le bon fonctionnement des organisations".*

Les résultats de l'enquête montrent des perceptions variées quant à l'impact des expériences internationales sur le développement des compétences professionnelles essentielles.

Un ensemble de phrases était proposé aux enquêtés (gradation de la réponse de "Tout à fait d'accord" jusqu'à "Pas du tout d'accord"). Voici les phrases qui étaient présentées :

« **L'expérience internationale ou interculturelle peut contribuer au développement de compétences essentielles pour le bon fonctionnement des organisations** » : Une majorité écrasante de 94% des répondants (190 sur 201) -48% des Tout à fait d'accord et 46% des Plutôt d'accord- estime que ces expériences contribuent significativement au développement de compétences essentielles pour le bon fonctionnement des organisations.

Ce constat appuie les observations de Roland Robertson sur l'importance des compétences transversales dans un monde globalisé. Selon Robertson, la globalisation accentue la nécessité de compétences interculturelles, car les individus doivent naviguer dans des environnements de plus en plus diversifiés.

« **Les compétences internationales n'ont pas forcément d'impact sur le fonctionnement des organisations** » : à cette question, 76% des répondants (153 sur 201) déclarent ne pas être en accord avec cette affirmation. Cela indique une forte croyance en l'importance de ces compétences, bien que 24% des répondants expriment des réserves.

Cette perception est alignée avec les travaux de Michel Crozier et Erhard Friedberg, qui expliquent que les compétences transversales, telles que la résolution de problèmes complexes, sont cruciales pour l'efficacité organisationnelle et le leadership.

« **Les étudiants ayant participé à une mobilité internationale sont potentiellement mieux préparés pour entrer dans le monde du travail** » : Une majorité significative de 81% (163 sur 201) déclarent être en accord avec cette affirmation, en ligne avec les analyses de Jeffrey K. Liker et Michael Hoseus sur la valeur des soft skills développées à l'étranger.

Liker et Hoseus soulignent que les compétences interculturelles et l'adaptabilité, souvent développées lors de séjours à l'étranger, sont de plus en plus valorisées dans le milieu professionnel contemporain.

« **À niveau de formation équivalent, un candidat ayant acquis des compétences informelles (bénévolat, engagements citoyens, etc.) peut avoir un avantage comparatif par rapport à d'autres candidats** » : 92% des répondants (185 sur 201) déclarent être en accord avec cette affirmation, soulignant l'importance d'acquérir des expériences variées pour le développement professionnel.

Ce constat est en accord avec les théories de Michel Crozier et Erhard Friedberg sur la valeur des compétences transversales, telles que la capacité à gérer des situations complexes et à collaborer efficacement dans divers contextes.

« **Certains étudiants voient les expériences à l'étranger principalement comme une activité de loisir plutôt que comme une opportunité de formation ou de professionnalisation** » : 63% des répondants (127 sur 201) déclarent ne pas être en accord avec cette affirmation, indiquant qu'une majorité perçoit ces expériences comme bénéfiques pour la formation et la professionnalisation. Cette perception soutient l'idée que les expériences internationales sont considérées comme des opportunités pour développer des compétences professionnelles essentielles, plutôt que de simples activités.

« **Les compétences acquises lors d'expériences internationales peuvent être surévaluées par rapport à d'autres types d'expériences professionnelles** » : 62% des répondants (124 sur 201) ne sont pas en accord avec cette affirmation, ce qui souligne leur reconnaissance de l'importance de ces compétences dans un contexte professionnel.

Cette perception est alignée avec les analyses de Liker et Hoseus, qui mettent en avant la valeur ajoutée des compétences interculturelles et adaptatives dans le monde du travail moderne.

Ces résultats démontrent que les répondants ont une opinion globalement positive quant à l'impact des expériences internationales sur le développement des compétences professionnelles essentielles. **Les compétences acquises à l'étranger, ou dans des contextes multiculturels en France, sont largement considérées comme transférables et comme un avantage compétitif**, bien que certaines réserves existent quant à leur impact réel et leur valeur relative.

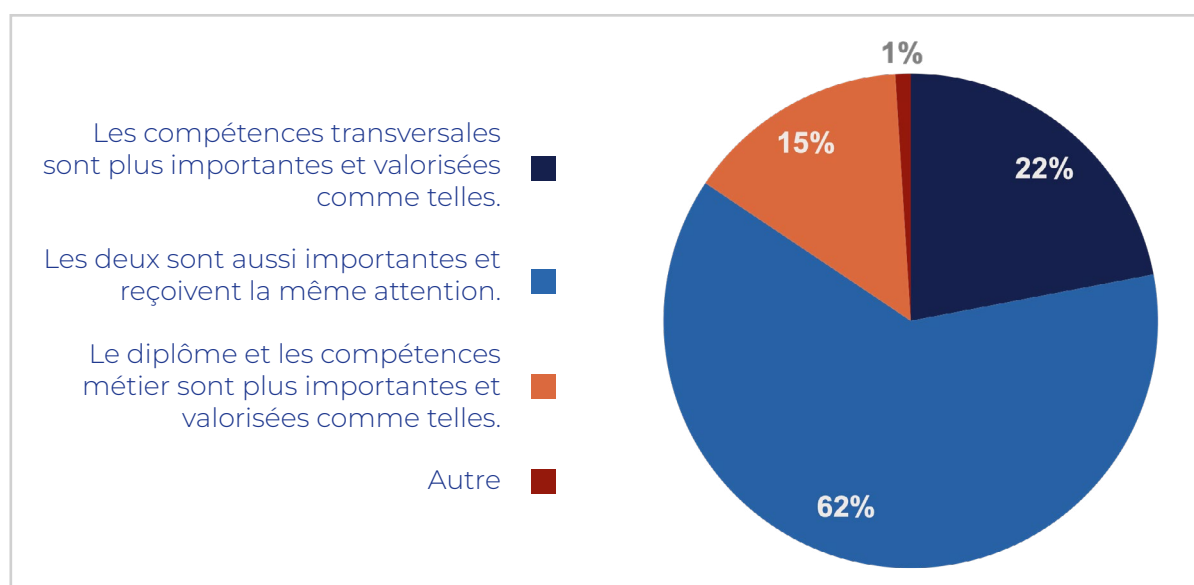
Dans l'ensemble, ces résultats illustrent l'importance de considérer les compétences internationales comme un élément crucial pour le développement et la réussite professionnelle.

## LES COMPÉTENCES LES PLUS IMPORTANTES

Selon Philippe Perrenoud, une compétence est définie comme une capacité d'action efficace face à une famille de situations, qu'on arrive à maîtriser parce qu'on dispose à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité de les mobiliser à bon escient, en temps opportun, pour identifier et résoudre le problème.

Les compétences métiers peuvent être développées et améliorées à travers la formation, l'expérience professionnelle et la pratique continue. Elles sont essentielles pour la performance et l'efficacité dans un rôle professionnel donné. (Perrenoud, P. (2013). « Devenir praticien chercheur ». Cairn.info. Récupéré de Chapitre 2. Les compétences spécifiques du chercheur | Cairn.info.)

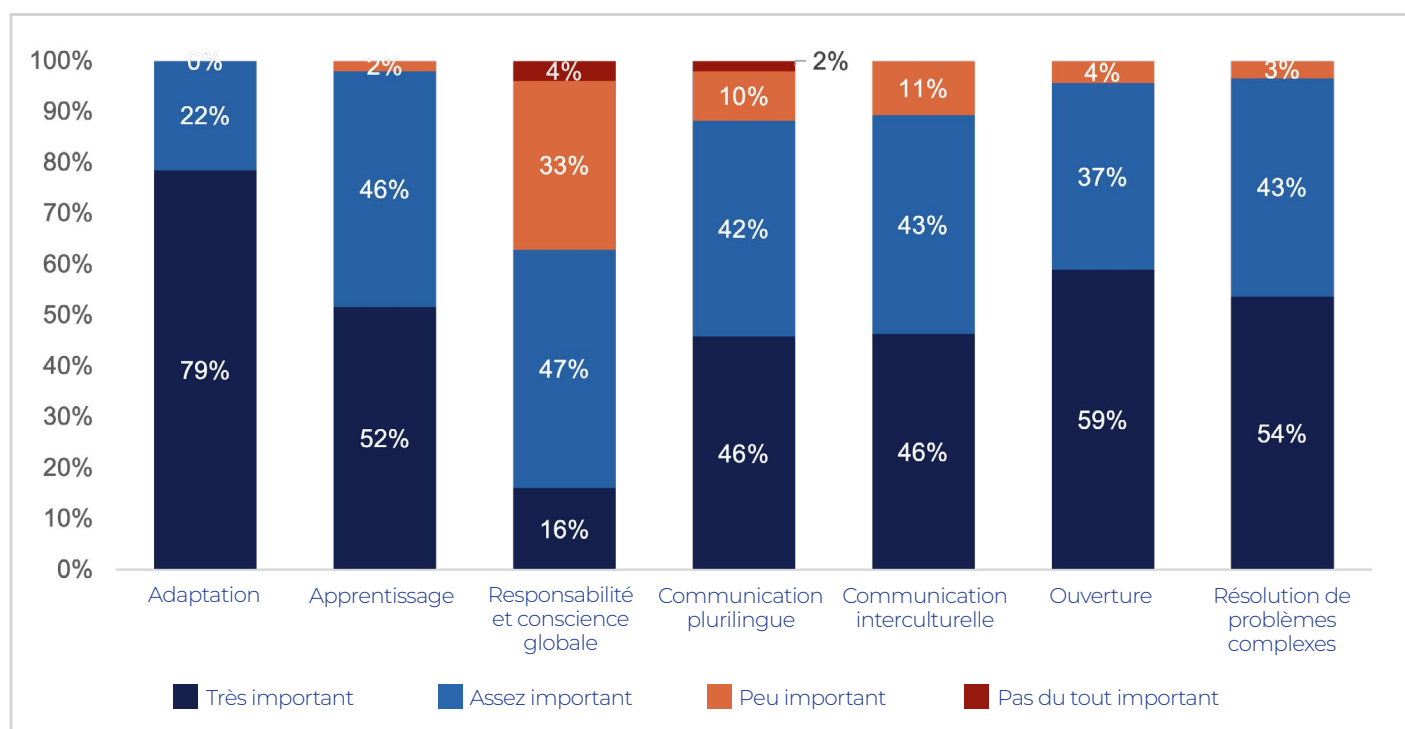
“Quelle importance accordez-vous aux compétences transversales des candidats, par rapport à leurs compétences métier ?” (en %)



*Exemple de lecture : 22 % des répondants affirment que « les compétences transversales sont plus importantes et valorisées comme telles »*

Les résultats de l'enquête montrent que la majorité des répondants (125 sur 205 soit 62%) considèrent que les compétences métier et les compétences transversales sont aussi importantes l'une que l'autre et reçoivent la même attention. Cela **suggère que les candidats doivent développer à la fois des compétences métier solides et des compétences transversales (dont font partie les compétences internationales). En outre, les candidats doivent apprendre à (mieux) les valoriser** pour répondre aux attentes des employeurs et se démarquer dans le processus de recrutement.

“Lors d’un recrutement, quelles compétences internationales et transversales (savoir-faire et savoir-être) jugez-vous les plus importantes chez un candidat ?” :



Exemple de lecture : 21,5% des répondants affirment que, lors d’un recrutement, la compétence (internationale et transversale) de « l’adaptation » est « assez importante ».

Les résultats de l’enquête mettent en évidence l’importance accordée aux différentes compétences internationales et transversales par les répondants. Les données présentées ci-dessus permettent d’analyser plus en détail ces résultats et de mieux comprendre les tendances observées.

Tout d’abord, **l’adaptation** est la compétence transversale jugée la plus importante par les répondants, avec **100% d’entre eux qui la considèrent comme importante** (78% très importante et 22% assez importante). Cette compétence est essentielle dans un environnement professionnel en constante évolution, où les employés doivent être capables de s’adapter rapidement aux changements et aux nouvelles situations.

**L’apprentissage** arrive en deuxième position avec **98% d’entre eux qui la jugent importante** (53% très importante et 45% assez importante). Dans un monde où les connaissances et les technologies évoluent rapidement, la capacité à apprendre et à se former tout au long de la vie est devenue cruciale pour les employés qui souhaitent rester compétitifs et performants.

Concernant **la résolution de problèmes**, **97% des répondants la jugent importante** (53% très importante et 43% assez importante). Cette compétence est essentielle pour faire face aux défis et aux imprévus qui surviennent dans le milieu professionnel, et pour trouver des solutions efficaces et innovantes.

**L’ouverture** est également considérée comme **importante par une majorité de répondants (95%)**, avec 59% d’entre eux qui la jugent très importante et 36% assez importante. Cette compétence transversale est essentielle pour favoriser la créativité, l’innovation et la collaboration au sein des équipes, et pour s’adapter aux évolutions et aux défis du monde professionnel.

**La communication interculturelle** est jugée **importante par 93% des répondants** (47% très importante et 43% assez importante). Cette compétence est de plus en plus recherchée dans un contexte de mondialisation et d’internationalisation des échanges, où les employés sont amenés à travailler avec des collègues, des clients ou des partenaires issus de cultures différentes.

**La responsabilité et la conscience globale** sont jugées **importantes par 93% des répondants** (15% très importante et 48% assez importante). Ces compétences sont essentielles pour assurer la qualité et la fiabilité du travail accompli, et pour garantir le respect des normes éthiques, sociales et environnementales dans le milieu professionnel.

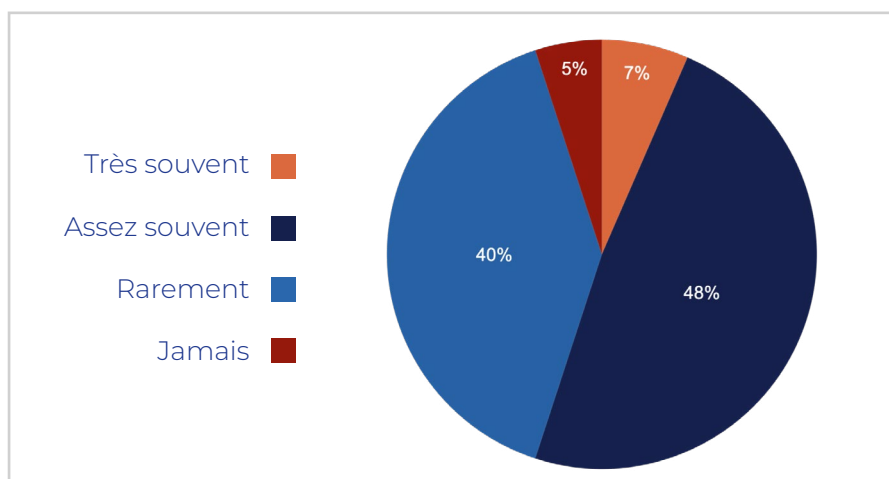
En ce qui concerne **la communication plurilingue**, les résultats montrent que cette compétence est jugée **importante par une majorité de répondants (91%)**, mais qu'elle est également considérée comme peu importante ou pas du tout importante par 9% d'entre eux. Bien que la maîtrise de plusieurs langues soit souvent valorisée dans les processus de recrutement, ces résultats suggèrent qu'elle n'est pas toujours considérée comme essentielle par tous les employeurs, selon les secteurs d'activité et des postes concernés.

En conclusion, les résultats de l'enquête soulignent l'importance pour les candidats de **développer à la fois des compétences métier solides et des compétences internationales et transversales, pour se démarquer dans les processus de recrutement**. Les compétences transversales les plus valorisées sont l'adaptation, la résolution de problèmes, l'apprentissage, la communication interculturelle, l'ouverture et la responsabilité. Toutefois, il est important de noter que certaines compétences, telles que la communication plurilingue, peuvent ne pas être considérées comme essentielles par tous les employeurs, en fonction des secteurs d'activité et des postes concernés.

# DIFFICULTÉS DANS L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES INTERNATIONALES ET TRANSVERSALES

L'évaluation des compétences internationales et transversales représente un défi pour les entreprises et les organisations. Les données collectées dans le cadre de cette étude révèlent plusieurs difficultés auxquelles sont confrontés les professionnels lors de l'évaluation de ces compétences.

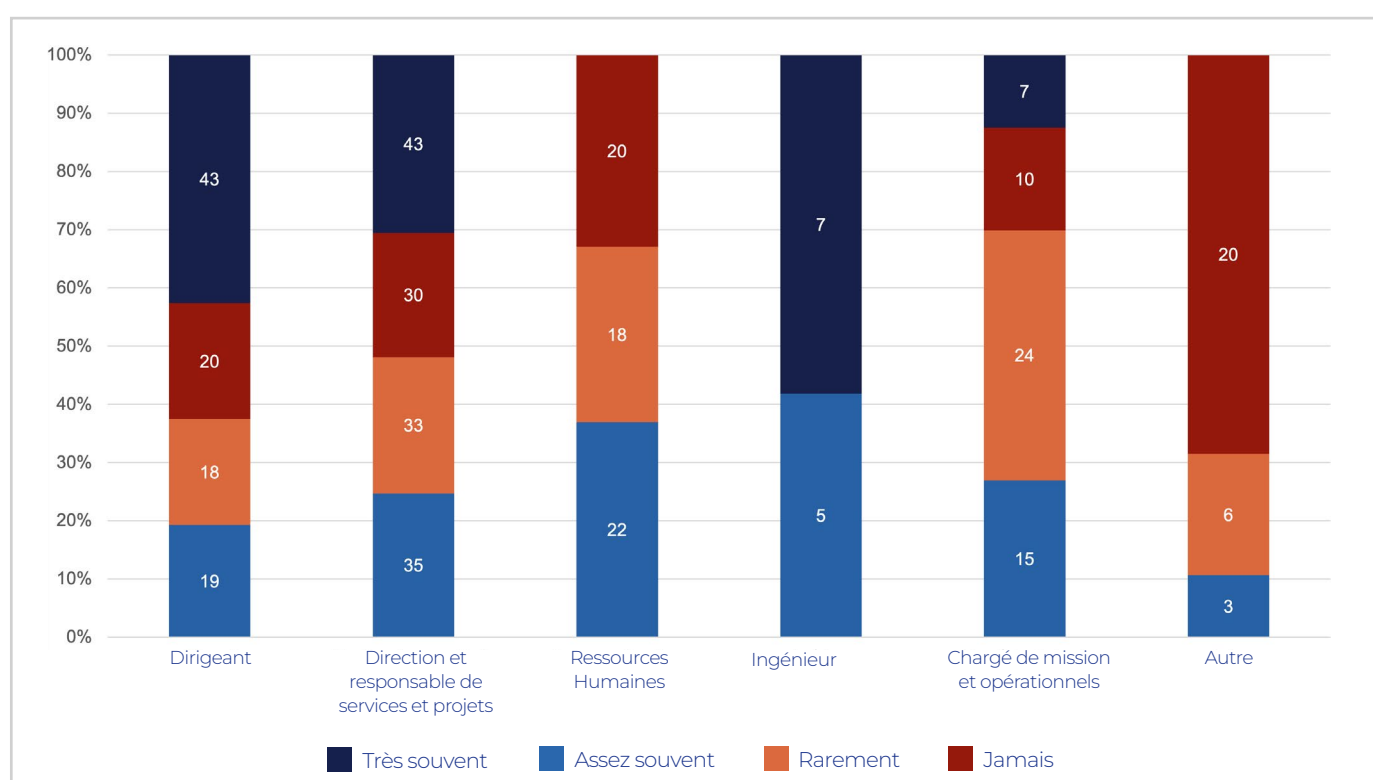
**“Rencontrez-vous des difficultés pour identifier et évaluer les compétences internationales de vos futurs collaborateurs ?” (en %)**



*Exemple de lecture : 7 % des répondants rencontrent « très souvent » des difficultés pour identifier et évaluer les compétences internationales de leurs futurs collaborateurs.*

Dans l'ensemble nous pouvons observer que 7% des répondants (13 répondants sur 201) affirment rencontrer très souvent des difficultés dans l'évaluation des compétences internationales et transversales, tandis que 48% (97 sur 201) en rencontrent assez souvent. Au total, **55% des répondants font face régulièrement à des difficultés dans ce domaine**. Seuls 5% des répondants (10 répondants sur 201) déclarent ne jamais rencontrer de difficultés, ce qui souligne la complexité du processus d'évaluation pour une majorité des professionnels impliqués.

**Fréquence des difficultés selon la fonction du répondant (en %) :**



Exemple de lecture : 19,89 % des « dirigeants » disent ne « jamais » rencontrer de « difficultés pour évaluer les compétences internationales » des collaborateurs, contre 61,8 % qui disent en rencontrer « très souvent » ou « assez souvent ».

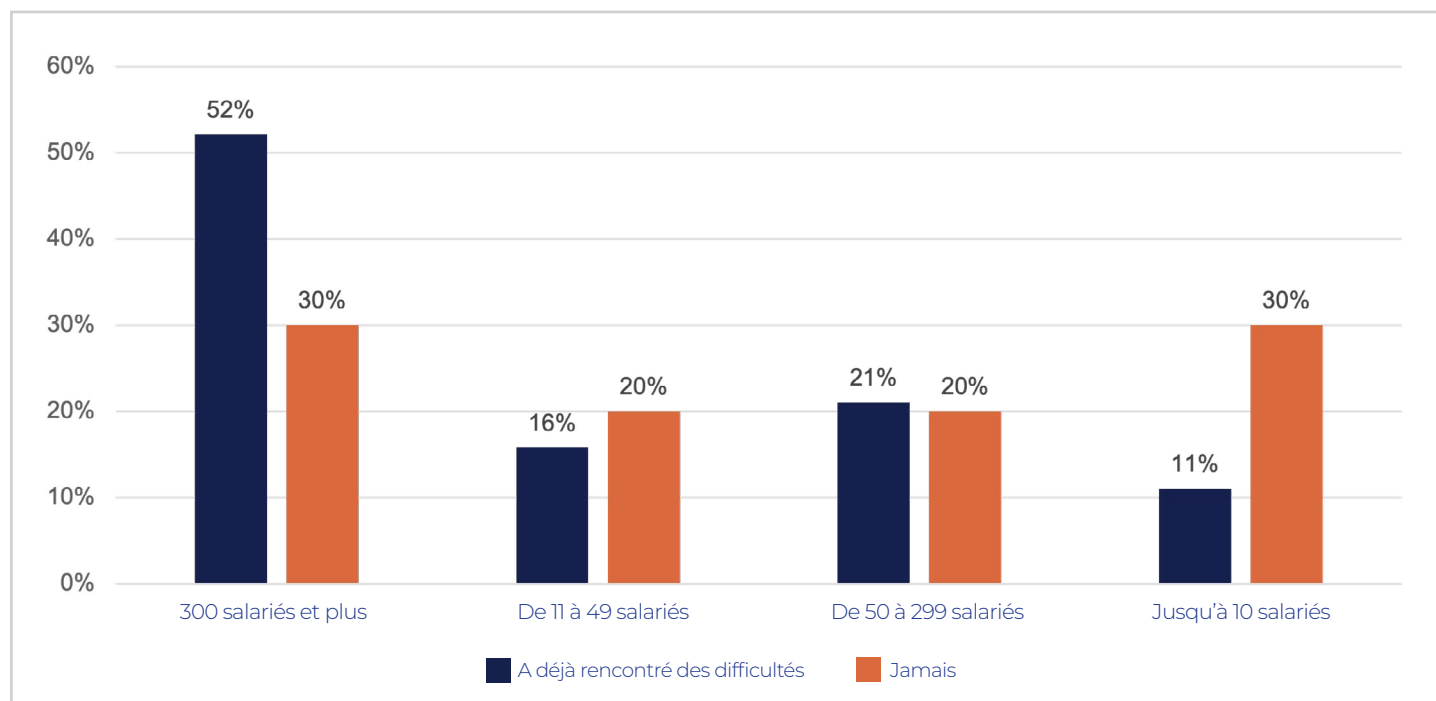
Lorsque l'on analyse la fréquence de ces difficultés en détail, nous pouvons mettre en évidence la répartition des difficultés rencontrées par les différents acteurs du processus d'évaluation.

Parmi les dirigeants, 39% (5 répondants sur 13) affirment rencontrer très souvent des difficultés, et 23% (22 répondants sur 97) déclarent rencontrer assez souvent des difficultés. En ce qui concerne les directions et responsables de services et de projets, ces derniers sont 46% (6 répondants sur 13) à déclarer rencontrer très souvent des difficultés dans l'évaluation de ces compétences internationales et transversales. De plus, 50% des répondants qui déclarent rencontrer assez souvent des difficultés dans l'évaluation de ces compétences font partie des directions et responsables de services (48 répondants sur 97).

Les ressources humaines semblent moins concernées par ces difficultés, a priori du fait de leur expertise en la matière, avec seulement 4% (4 répondants sur 97) des répondants exprimant des difficultés assez fréquentes dans ce domaine. Il est important de noter également que les ressources humaines représentent une part importante des répondants n'ayant jamais rencontré de difficultés (2 répondants sur 10).

Ces résultats montrent que les dirigeants et les responsables de services et projets sont les plus susceptibles de rencontrer des difficultés dans l'évaluation des compétences internationales et transversales. Ce constat pourrait indiquer un **besoin accru de processus ou de formations spécifiques pour évaluer ces compétences de manière efficace**. Il est également essentiel d'identifier les facteurs contribuant à ces difficultés et d'explorer les stratégies potentielles pour les surmonter.

#### Difficultés pour identifier et évaluer les compétences internationales en fonction de la taille de la structure (en %) :



Les modalités « Très souvent / Assez souvent / Rarement » ont été regroupées pour les mettre en regard de la modalité « Jamais ».

Exemple de lecture: « 52% des entreprises de 300 salariés et plus répondent qu'elles rencontrent des difficultés pour évaluer les compétences internationales de leurs futurs collaborateurs ».

Nous pouvons observer ici la répartition des **difficultés rencontrées** dans l'évaluation des compétences internationales et transversales, **selon la taille de l'entreprise**. Cela met en évidence les défis auxquels les différents types de structures sont confrontées.

La question de 'qui a répondu' est intéressante dans ce graphique, car les personnes qui ont répondu n'ont potentiellement aucune mission dans lesquelles elles seraient amenées à évaluer des compétences.

Dans les structures de 300 salariés et plus, 52% des répondants (99 répondants sur 190) ont déjà rencontré des difficultés dans l'évaluation de ces compétences, contre seulement 30% (3 répondants sur 10) n'en ayant jamais rencontré. Cette proportion élevée de répondants ayant fait face à des difficultés suggère que les grandes entreprises sont particulièrement concernées par les problématiques liées à l'international et aux enjeux de la multiculturalité.

En revanche, dans les structures de taille plus modeste, les difficultés d'évaluation semblent moins répandues. Parmi les entreprises comptant de 11 à 49 salariés, 16% des répondants (30 répondants sur 190) ont déjà rencontré des difficultés, tandis que 20% (2 répondants sur 10) n'en ont jamais rencontré. Pour les entreprises de 50 à 299 salariés, ces chiffres sont respectivement de 21% (40 répondants sur 190) et 20% (2 répondants sur 10). Enfin, dans les entreprises ayant jusqu'à 10 salariés, 11% des répondants (21 répondants sur 190) ont déjà fait face à des difficultés, tandis que 30% (3 répondants sur 10) n'en ont jamais rencontré.

Ces résultats indiquent que la taille de l'entreprise peut influencer la fréquence et la nature des difficultés rencontrées dans l'évaluation des compétences. **Les grandes structures semblent plus susceptibles de faire face à ces défis**, ce qui pourrait s'expliquer par la complexité accrue de leurs structures organisationnelles et de leurs processus d'évaluation mais aussi par leur activité.

Cette étude a mis en lumière les difficultés auxquelles sont confrontés les professionnels lors de l'évaluation des compétences internationales et transversales.

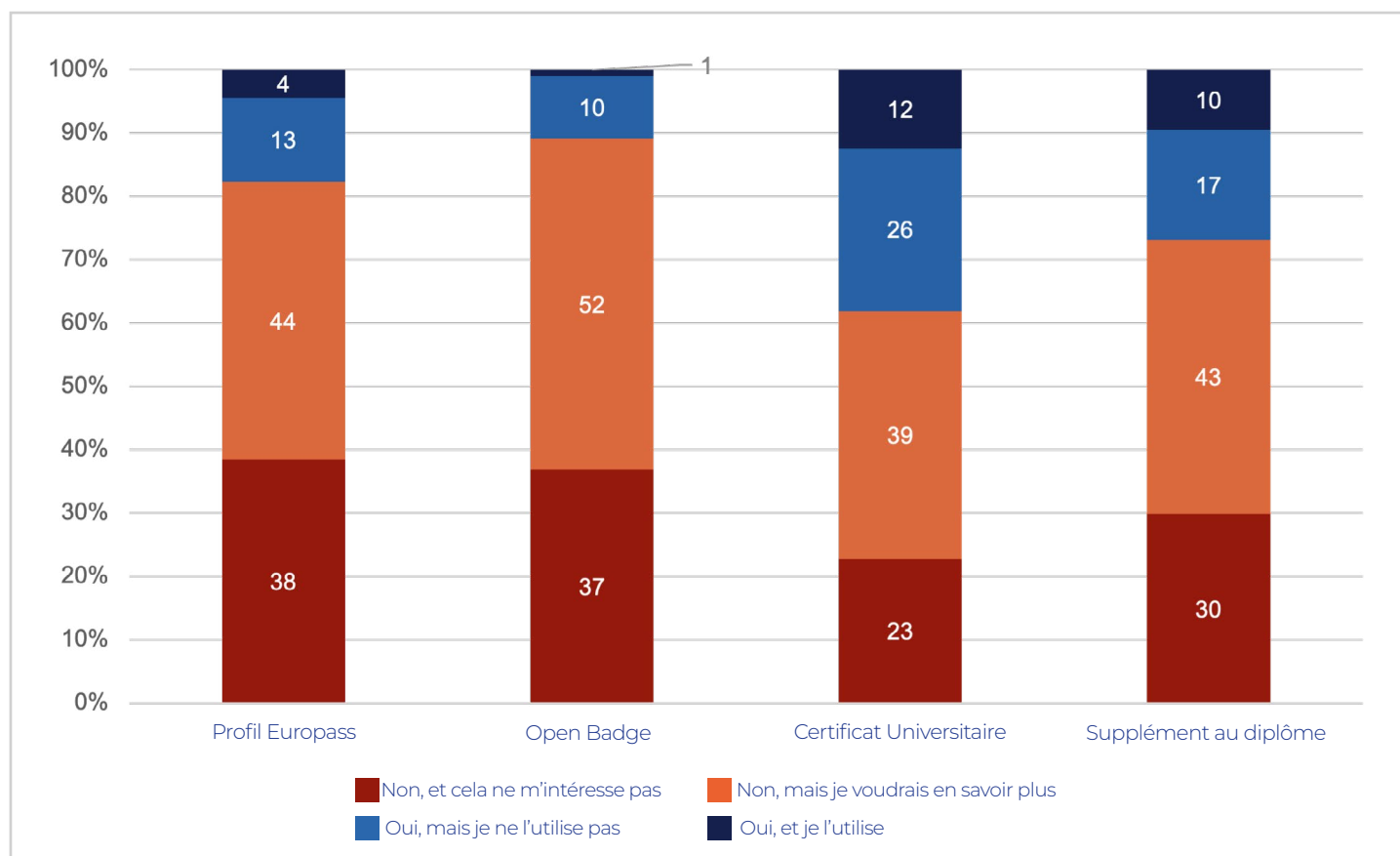
**Ces difficultés sont répandues et varient en fonction du rôle des évaluateurs et de la taille de la structure.** Pour améliorer l'évaluation de ces compétences essentielles, il est crucial de développer des processus et des formations spécifiques adaptés aux besoins des différents acteurs et des organisations de toutes tailles.

# LES OUTILS D'ÉVALUATION AU SERVICE DES CANDIDATS ET DES RECRUTEURS

Les systèmes de certification dans le milieu universitaire jouent un rôle essentiel dans l'évaluation des compétences internationales et transversales. L'étude a examiné la connaissance et l'utilisation de quatre outils différents permettant d'évaluer les compétences transversales et internationales.

Un Open Badge est une certification numérique qui reconnaît et valide des compétences ou des réalisations spécifiques. Il est portable, vérifiable et contient des métadonnées détaillées sur l'émetteur et les critères d'obtention.

“Connaissez-vous les systèmes de certifications suivants ?” :



*Exemple de lecture: « 44% des entreprises répondent qu'elles ne connaissent pas le système de certification Profil Europass mais qu'elles souhaiteraient en savoir plus sur celui-ci. »*

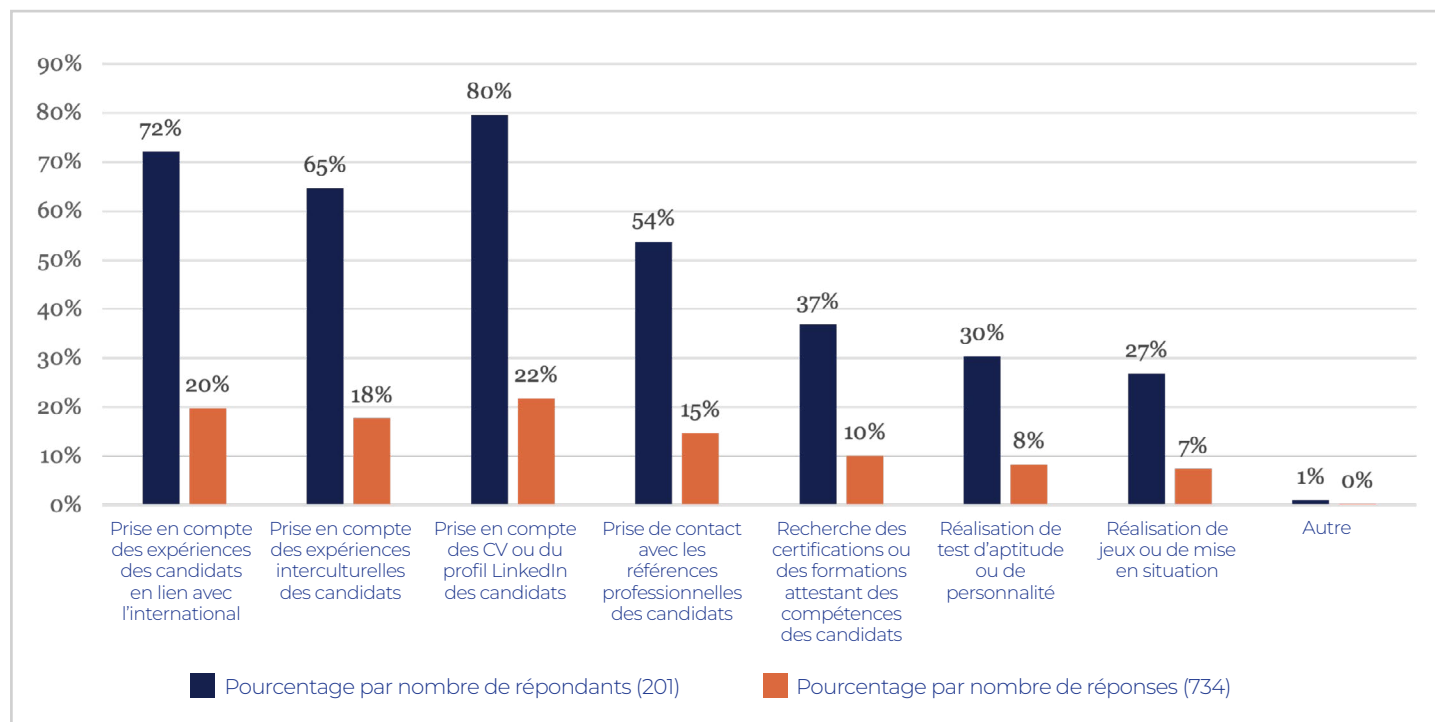
Le graphique ci-dessus représente la répartition des répondants en fonction de leur connaissance et utilisation de quatre outils : le Profil Europass, les Open Badges, le Certificat Universitaire et le Supplément au diplôme. L'analyse des données collectées auprès des répondants permet de dresser un classement des trois systèmes de certification les plus connus et les plus utilisés pour évaluer les compétences internationales et transversales :

1. Certificat Universitaire, avec 38% des répondants le connaissant dont 12% l'utilisant.
2. Supplément au diplôme : 27% des répondants le connaissent, dont 10% l'utilisent.
3. Profil Europass : 17% des répondants le connaissent, dont 4% l'utilisent.
4. Seulement 1 personne sur 3 qui connaît les systèmes de certification présentés les utilise.

La majorité - voire la très grande majorité - des socioprofessionnels interrogés ne connaissent aucun des systèmes de certification présentés (en faisant l'addition des deux « Non »). D'autre part, environ un tiers ou plus des socioprofessionnels interrogés ne connaissent pas ces systèmes de certification et ne veulent pas en apprendre davantage sur ceux-ci.

Comment expliquer cela au regard d'une tendance qui les amène à se tourner de plus en plus vers ce type de compétences, et qui de surcroît partage le fait qu'elles peinent à les identifier ?

## “Lors des recrutements, quels éléments ou méthodes prenez-vous en compte ?” :



Exemple de lecture : “82 % des répondants affirment prendre en compte le CV ou le profil LinkedIn lors de leur recrutement. “

On observe que les méthodes les plus couramment utilisées pour évaluer les candidats consistent à prendre en compte les expériences de ceux-ci en lien avec l'international (72% des répondants soit 145 répondants sur 201) et les expériences interculturelles (65% des répondants soit 130 répondants sur 201).

De plus, un nombre significatif de répondants (80% soit 160 répondants sur 201) ont indiqué qu'ils prenaient en compte le CV ou le profil LinkedIn du candidat, ce qui est une pratique courante dans le recrutement. Cependant, seulement 54% (soit 108 répondants sur 201) des répondants ont mentionné avoir pris contact avec les références professionnelles des candidats, ce qui pourrait être une occasion manquée d'obtenir des informations plus complètes sur les compétences et les capacités du candidat.

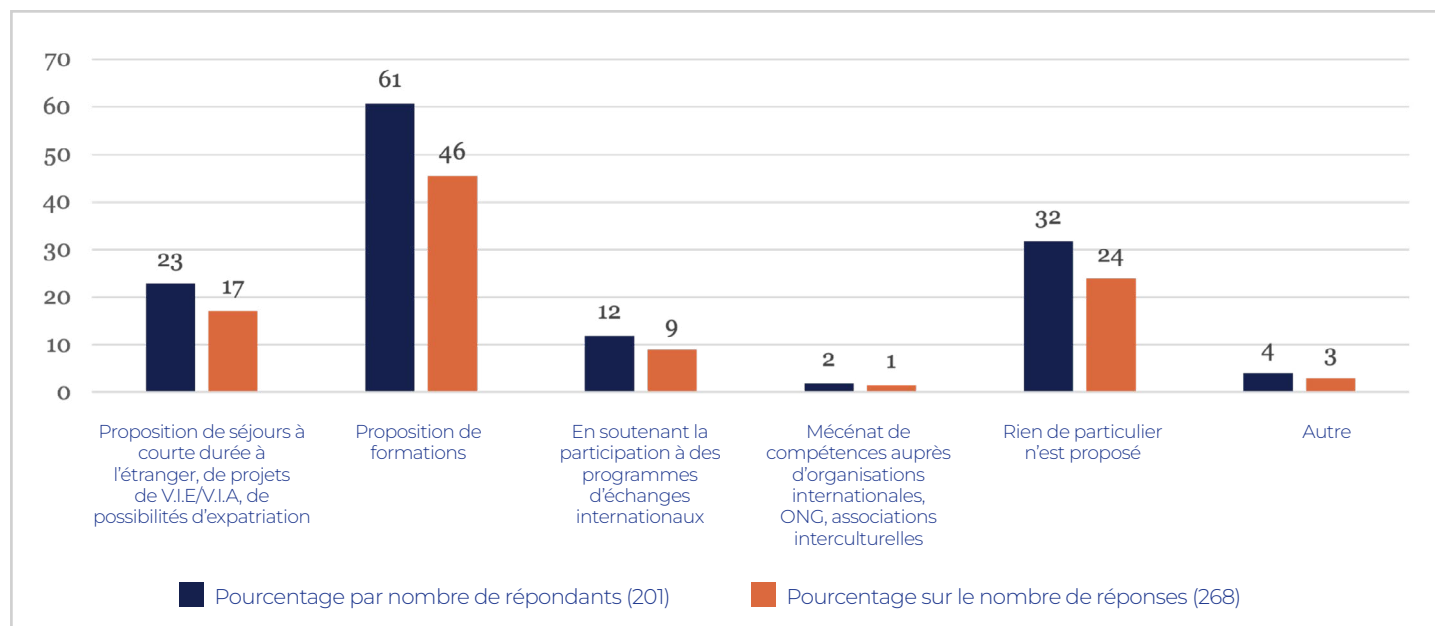
Il est intéressant de noter également que seulement 37% (soit 74 répondants sur 201) des répondants ont mentionné l'utilisation de certifications ou de formations pour évaluer les candidats, alors qu'elles seraient des outils utiles pour vérifier des compétences et des qualifications spécifiques. D'un autre côté, un pourcentage relativement faible de répondants (30% et 27%, respectivement) ont indiqué utiliser des tests d'aptitude ou de personnalité, des jeux ou des mises en situation, à même de fournir des informations supplémentaires sur la performance potentielle du candidat.

Ces résultats sont cohérents avec les résultats de la littérature sociologique, qui met en évidence l'importance de la compétence culturelle dans le monde du travail moderne (Hall, 1990).

Ainsi, l'utilisation des systèmes de certification est une méthode efficace pour évaluer les compétences internationales et transversales des candidats, mais il y a encore des progrès à faire pour améliorer l'utilisation de ces outils. Il est aussi essentiel de prendre en compte les expériences internationales et interculturelles des candidats, pour obtenir une compréhension plus complète de leurs compétences et de leur potentiel.

# DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES INTERNATIONALES ET TRANSVERSALES DANS LES ORGANISATIONS

“Comment votre structure permet-elle à ses salariés de développer leurs compétences internationales ?”



Exemple de lecture : “61% des entreprises proposent des formations à leurs salariés pour développer leurs compétences internationales.”

On observe sur le graphique ci-dessus les moyens proposés par les répondants pour développer les compétences internationales et transversales des candidats.

D'après les résultats de l'enquête, la proposition de formations est la méthode la plus populaire, avec 61 % des répondants la suggérant comme un moyen de développer ces compétences (soit 112 répondants sur 201).

La proposition de séjours de courte durée à l'étranger, de Volontariat International en Entreprise ou en Administration Française (V.I.E/V.I.A)<sup>3</sup> est la deuxième méthode la plus populaire, avec 23 % des répondants la proposant (soit 46 répondants sur 201).

12 % des répondants ont déclaré que leur structure soutient la participation à des programmes d'échanges internationaux (soit 24 répondants sur 201), tandis que seulement 2 % ont déclaré que leur structure participe à du mécénat de compétences auprès d'organisations internationales, ONG et associations interculturelles (soit 4 répondants sur 201).

Ces résultats sont cohérents avec les résultats de la littérature scientifique, qui met en évidence l'importance de la mobilité internationale et de la formation continue dans le développement des compétences (Hall, 1990). De plus, la théorie des codes de Holland suggère que les formations et les expériences pratiques peuvent contribuer au développement des compétences spécifiques (Hall, 1999).

Un tiers des entreprises ne proposent rien. A ce titre, il serait intéressant de trouver quel type d'entreprises ont répondu cette modalité

En conclusion, la proposition de formations est la méthode la plus populaire parmi les répondants pour développer les compétences internationales et transversales des candidats, suivie de la proposition de V.I.E/V.I.A.

Il est essentiel de proposer des méthodes de développement des compétences pour tous les répondants, car 32 % n'ont proposé aucune méthode spécifique.

<sup>3</sup> Les V.I.E et V.I.A sont de vrais tremplins professionnels, pour qui rêve de carrières internationales ou simplement de se former à l'international ! Devenir Volontaire International, c'est partir à l'étranger en toute sécurité travailler 6 à 24 mois en entreprise ou en administration française, quel que soit le parcours, du moment que l'étudiant.e est âgé.e de 18 à 28 ans, qu'il/elle est français.e ou issu.e de l'EEE. Ce n'est pas du bénévolat, mais bien un vrai début de carrière avec des missions à responsabilités, rémunérées.

## CONCLUSION

Les résultats de cette étude montrent que les compétences internationales et transversales sont largement perçues comme essentielles par les socioprofessionnels et les recruteurs. Elles sont considérées comme un **avantage compétitif** pour le travail en équipe, la résolution de problèmes complexes et l'innovation, dans un contexte où les échanges internationaux sont constants et où l'adaptabilité est essentielle.

L'évaluation de ces compétences reste cependant un défi pour de nombreuses organisations (55 % des répondants signalent des difficultés régulières dans ce domaine).

Pour le Club des Entreprises et l'Université Savoie Mont Blanc (USMB), les résultats de cette enquête offrent des pistes pour enrichir les dispositifs d'accompagnement des étudiants et des membres du Club.

## Recommandations et pistes de travail / Pour aller plus loin

### Pour les recruteurs

Cette enquête a permis de souligner la nécessité de recourir davantage à des **systèmes de certifications** permettant aux recruteurs de mieux cerner les capacités des candidats à travailler de façon efficace et satisfaisante dans des environnements internationaux et/ou interculturels.

En parallèle du recours à ces certifications, il serait intéressant pour les recruteurs de mettre en place des processus d'évaluation structurés, lors des recrutements. L'objectif est de parvenir à mieux identifier les compétences internationales et transversales des candidats. Pour cela, les organisations pourraient intégrer des **outils d'évaluation adaptés**, comme des tests de mise en situation multiculturelle ou des études de cas basées sur des contextes internationaux, pour mesurer ces compétences.

Enfin, compte tenu de la valeur ajoutée de telles compétences internationales dans la vie des organisations, les socioprofessionnels gagneraient à proposer des **formations spécifiques** à leurs employés, en vue de développer leurs compétences interculturelles. Cela peut passer par des cours de langues étrangères, des formations à la communication interculturelle, ateliers sur l'intelligence culturelle (CQ – Cultural Intelligence), des formations à la négociation et au management interculturel, simulations et jeux de rôle interculturels, sensibilisation aux valeurs et aux normes culturelles, formations sur la gestion des équipes multiculturelles. Parmi toutes ces possibilités, proposer des **immersions et échanges internationaux** constitue aussi un moyen particulièrement efficace de développer leur profil international.

Ces formations permettent aux employés de mieux comprendre, s'adapter et interagir efficacement dans un contexte international, ce qui est essentiel pour la compétitivité et l'innovation des organisations.

### Pour l'USMB et ses acteurs

Pour les acteurs de l'USMB (personnel de direction, enseignants, professionnels de l'insertion etc.), il est recommandé d'impulser le développement des compétences internationales et transversales des étudiants, en proposant des méthodes innovantes. Cela pourrait inclure l'intégration de modules spécifiques dans les cursus académiques, centrés par exemple sur la gestion interculturelle ou la négociation internationale. Des ateliers interactifs, des simulations de négociation en langues étrangères, ou des études de cas interculturels pourraient enrichir l'expérience d'apprentissage des étudiants et les préparer à des environnements professionnels diversifiés. Ce type d'ateliers ou modules existe déjà en partie, dans certaines composantes, et gagnerait à être renforcé et encore plus déployé au sein des composantes.

De plus, il est important de renforcer et valoriser les **programmes d'échanges internationaux** et de tisser des **partenariats avec des organisations internationales**.

Pour cela, les étudiants peuvent être orientés vers le **Volontariat International en Entreprise ou en Administration Française**. Les **échanges universitaires (de type Erasmus)** permettent aussi aux étudiants de vivre des expériences concrètes à l'international, d'accélérer le développement de compétences culturelles et professionnelles, et ainsi améliorer leur employabilité.

Ces partenariats peuvent tout à fait inclure des collaborations avec des entreprises locales et étrangères, facilitant ainsi l'accès des étudiants à des stages, des projets collaboratifs ou des missions

à l'étranger. À ce titre, il est important de faire connaître aux étudiants toutes les **Opport'UNITA qui s'offrent à eux**, dans le cadre d'UNITA, l'Alliance de 12 universités européennes dont l'USMB est membre actif : mobilités et stages à l'étranger, programmes intensifs d'une semaine à l'étranger dès la première année d'étude à l'USMB, stages et séjours immersifs UNITA, enseignements internationaux à distance, etc.

Cette enquête a aussi souligné la nécessité de mettre en place un **dispositif de certification des compétences internationales développées** par les étudiants de l'USMB, pour faciliter la reconnaissance de ces compétences par l'ensemble des acteurs socio-professionnels. Sur ce volet, il est grandement recommandé de collaborer plus étroitement avec les socio-professionnels pour garantir une **bonne adéquation entre les compétences développées au sein des formations de l'USMB, et les attentes des acteurs socioprofessionnels**, en quête de talents parfois bien spécifiques.

Côté USMB, l'intégration de ces compétences internationales **au sein même des référentiels des formations diplômantes** est actuellement à l'étude. Des outils seront bientôt proposés aux équipes pédagogiques qui souhaiteraient de l'aide pour enrichir le référentiel de compétences de leur formation. Un accompagnement personnalisé pour chaque formation pourra également être sollicité auprès du Département Apprendre.

Dans les formations qui ne pourraient pas intégrer cette dimension internationale dans leur référentiel de compétences, une réflexion est en cours depuis 2023 sur les modalités de reconnaissance de ces compétences internationales. **Différents systèmes de certification adaptés** (micro-certifications, Open Badges etc.) **sont actuellement étudiés** pour permettre une validation formelle et reconnue des compétences acquises par les étudiants, en vue d'apporter une coloration internationale à leurs profils. L'objectif final est de **garantir la visibilité et la crédibilité de ces compétences auprès des employeurs**, même lorsqu'elles ne seront pas sanctionnées par un diplôme reconnu par l'Etat.

## Pour le Club des Entreprises

Le Club des Entreprises a un rôle stratégique à jouer pour renforcer la collaboration entre l'USMB et le tissu économique local, **dans une optique de sensibilisation à l'international et d'insertion pro à l'international**.

Dans ses actions tournées vers l'international, le Club vise à développer la participation aux réunions et groupes de travail sur le développement international, afin de partager les bonnes pratiques de part et d'autre, et de **construire des synergies** avec de nouveaux acteurs. Cela peut par exemple prendre la forme de sessions d'échange réunissant des socioprofessionnels très présents à l'international, privés et publics (entreprises, associations, Clusters/têtes de réseau, collectivités...), des responsables de formation et référents internationaux postés au sein de formations de l'USMB, et des personnes du Club des Entreprises.

Le Club pourrait **développer des journées de l'international, renforcer les ateliers pratiques** animés par des experts, permettant aux étudiants et aux socioprofessionnels de se rencontrer, d'échanger et de développer des compétences directement applicables en contexte professionnel (N.B : notamment dans le cadre des ateliers insertion pro de la Box iPro et Box Expert).

Par ailleurs, il serait très pertinent de **renforcer la mise en réseau et l'implication des socioprofessionnels auprès des acteurs de l'USMB, grâce à la mise en connexion du Club**. Cette démarche pourrait permettre à des socioprofessionnels de partager leurs besoins et attentes en matière de compétences.

Des acteurs clés, partenaires du Club des Entreprises, comme les **Chambres de Commerce et d'Industrie** (CCI) 73 et 74, la **Team France Export**, les **Conseillers du Commerce Extérieur** (CCE), et le réseau des **agences économiques régionales**, ont toute leur place dans ces discussions. Leur contribution aux événements et actions du Club enrichit déjà les réflexions, et en étant renforcées, permettraient un meilleur alignement des programmes académiques sur les réalités et les évolutions du marché de l'emploi dans des contextes internationaux.

Les socioprofessionnels peuvent également jouer un rôle direct dans le développement des compétences internationales des étudiants. Ils peuvent par exemple **accueillir des étudiants de l'USMB en stage** au sein de leurs équipes (locales ou dans leurs filiales à l'étranger). Ils peuvent également proposer des **formations continues** à leurs propres salariés, telles que le Diplôme Inter-Universitaire (DIU) USMB d'*Intercompréhension en langues romanes pour la coopération transfrontalière*, par exemple.

Enfin, d'autres initiatives de collaboration peuvent être envisagées. Le développement de **programmes de formation innovants, destinés aux dirigeants et aux responsables des ressources humaines**, en lien avec d'autres partenaires du territoire permettrait d'approfondir leur compréhension des compétences internationales et de leur importance stratégique.

Il serait pertinent pour le Club ou ses partenaires d'explorer la possibilité de **travailler avec des consultants spécialisés** dans l'identification et l'évaluation des compétences internationales et transversales des candidats, pour fournir aux socioprofessionnels des outils concrets et efficaces dans leurs processus de recrutement.

L'Université Savoie Mont Blanc et le Club des Entreprises sont idéalement positionnés pour jouer un rôle central dans le développement et la valorisation de ces compétences. En travaillant en étroite collaboration avec les acteurs économiques locaux, ils peuvent non seulement accompagner les étudiants et les professionnels dans l'acquisition de ces compétences clés, mais aussi s'assurer que l'offre de formation réponde aux besoins évolutifs du marché du travail. Par le biais d'initiatives telles que la mise en place de certifications adaptées, le renforcement des échanges internationaux, et la promotion d'une approche par les compétences, **l'USMB et le Club des Entreprises peuvent ainsi contribuer à renforcer à la fois l'attractivité et la compétitivité des diplômés, des formations, et des membres du Club sur la scène internationale.**

Il est également essentiel de développer une synergie plus forte entre les socioprofessionnels du territoire, les institutions académiques, et les entreprises ouvertes à l'international pour créer un écosystème (local voir régional) dynamique, propice à l'innovation et à la croissance. Cela passe par des partenariats stratégiques, une participation active aux réseaux internationaux (académiques, institutionnels, et d'entreprises), et la mise en place d'outils RH et de méthodes d'évaluation adaptés aux nouvelles réalités du marché de l'emploi.

En définitive, les résultats de cette étude offrent une feuille de route intéressante pour orienter les efforts des différents acteurs vers une meilleure préparation des étudiants et des professionnels aux défis de la mondialisation. En unissant leurs forces, l'USMB, le Club des Entreprises, et les partenaires économiques locaux peuvent contribuer de manière significative à la formation d'une nouvelle génération de talents, prête à relever les défis et à saisir les opportunités offertes par un monde globalisé.

Ce rapport d'enquête a été mené grâce au travail d'une étudiante en master SSAMEE de l'USMB (master Sociologie et sciences sociales appliquées aux métiers des études et de l'enquête) qui était également alternante au Club des Entreprises. Nous la remercions chaleureusement.

## Bibliographie

- Boltanski, L., & Thévenot, L. (1991). De la justification : Les économies de la grandeur. Gallimard.
- Chevrier, S. (2003). Le management des équipes multiculturelles. Revue Française de Gestion.
- Crozier, M., & Friedberg, E. (1977). L'acteur et le système : Les contraintes de l'action collective. Éditions du Seuil.
- Hall, E. T. (1971). La dimension cachée. Éditions du Seuil.
- Hall, E. T. (1984). La danse de la vie : Temps culturel, temps vécu. Éditions du Seuil.
- Hall, E. T. (1984). Le langage silencieux. Éditions du Seuil.
- Holland, J. L. (1999). Questionnaire d'intérêts professionnels : Une méthode d'orientation professionnelle. Les Éditions du Centre de Psychologie Appliquée.
- Hlady-Rispal, M. (2002). Méthodes de recherche en management. De Boeck Supérieur.
- Le Boterf, G. (2000). Développer la compétence des professionnels. Éditions d'Organisation.
- Lévy-Leboyer, C. (1996). La gestion des compétences. Éditions d'Organisation.
- Liker, J. K., & Hoseus, M. (2008). La culture Toyota : Les 14 principes qui font la force du premier constructeur automobile mondial. Pearson.
- Mertens, L. (2005). Les compétences transversales : Entre savoirs et comportements. De Boeck.
- Palpant, R. (2007). Compétences et performance à l'international. Éditions d'Organisation.
- Robertson, R. (1992). Théorie sociale et culture globale. Presses Universitaires de France.
- Tremblay, D.-G. (2004). Les compétences transversales : un atout pour l'emploi ? Revue Interventions économiques.
- Zarifian, P. (1999). Le modèle de la compétence. Éditions Liaisons.

## Liste des sigles et abréviations :

- USMB : Université Savoie Mont Blanc
- CDE : Club des Entreprises Université Savoie Mont Blanc
- BDD : Base de Données
- DRI : Direction des Relations Internationales
- RH : Ressources Humaines
- Khi<sup>2</sup> : Test de Khi-carré
- V.I.E : Volontariat International en Entreprise
- V.I.A : Volontariat International en Administration

## Questionnaire Club – DRI USMB Compétences internationales

### Introduction du questionnaire :

Cette enquête anonyme est menée à l'initiative de l'Université Savoie Mont Blanc (Direction des relations internationales) et le Club des Entreprises USMB. Notre objectif est de comprendre les attentes des employeurs, qu'ils soient privés ou publics, en matière de compétences internationales et transversales, ainsi que la place qui est accordée à celles-ci lors des processus de recrutement.

Même si votre structure ne travaille pas spécifiquement en lien avec l'international, nous vous proposons de répondre au questionnaire, celui-ci concernant davantage les personnes au sein des organisations que les activités et stratégies de celles-ci.

Les réponses obtenues permettront d'accompagner au mieux les étudiants et jeunes diplômés USMB dans la mise en valeur de leurs compétences internationales, et les employeurs dans l'identification et l'évaluation de ces dernières.

Ce questionnaire ne fera l'objet d'aucune démarche commerciale.

Merci d'avance pour votre participation !

## Questions :

1. Lors d'un recrutement, quelles compétences internationales et transversales (savoir-faire et savoir-être) jugez-vous les plus importantes chez un candidat :

	Pas du tout important	Peu important	Assez important	Très important
<b>Adaptation</b> : savoir s'adapter à de nouvelles situations et au changement.				
<b>Apprentissage</b> : savoir se former tout au long de la vie pour son évolution professionnelle dans des contextes formels et informels.				
<b>Responsabilité et conscience globale</b> : savoir évaluer la portée de ses décisions à l'échelle mondiale en tant que citoyen disposant de droits et de devoirs.				
<b>Communication plurilingue</b> : se servir aisément de la compréhension et de l'expression écrite et orale, non seulement en français mais aussi dans d'autres Langues.				
<b>Communication interculturelle</b> : savoir communiquer en tenant compte des différences de valeurs, de comportements, de normes, et de codes qui peuvent varier d'une culture à une autre				
<b>Ouverture</b> : savoir écouter et comprendre des opinions divergentes et questionner ses propres idées et croyances.				
<b>Résolution de problèmes complexes</b> : savoir analyser des problématiques de façon critique et proposer des solutions créatives, innovantes.				

2. Quelle importance accordez-vous aux compétences transversales des candidats, par rapport à leurs compétences métier ?

- Le diplôme et les compétences métier sont plus importantes et valorisées comme telles.
- Les compétences transversales sont plus importantes et valorisées comme telles.
- Les deux sont aussi importantes et reçoivent la même attention.
- Autre

3. Si autre veuillez préciser

4. Rencontrez-vous des difficultés pour identifier et évaluer les compétences internationales de vos futurs collaborateurs ?

- Très souvent
- Assez souvent
- Rarement
- Jamais

**5. Comment votre structure permet-elle à ses salariés de développer leurs compétences internationales ? (Plusieurs réponses possibles)**

- a. En leur proposant des formations (ex : en langues étrangères, management interculturel...)
- b. En leur proposant des séjours de courte durée à l'étranger, des projets de V.I.E/V.I.A, ou en leur parlant de possibilités d'expatriation
- c. En soutenant les employés pour participer à des programmes d'échanges internationaux
- d. Via du mécénat de compétences auprès d'organisations internationales, ONG, associations interculturelles
- e. La structure ne propose rien de particulier pour développer les compétences internationales des collaborateurs
- f. Autre  
Si autre veuillez préciser

Liens :

- V.I.E/V.I.A : <https://mon-vie-via.businessfrance.fr/>

**6. Si autre veuillez préciser**

**7. Dans quelle mesure êtes-vous en accord ou en désaccord avec les affirmations suivantes concernant les expériences internationales et leurs implications sur les compétences professionnelles ?**

	Pas du tout important	Peu important	Assez important	Très important
L'expérience internationale ou interculturelle peut contribuer au développement de compétences essentielles pour le bon fonctionnement des organisations				
Les compétences internationales n'ont pas forcément d'impact sur le fonctionnement des organisations				
Les étudiants ayant participé à une mobilité internationale sont potentiellement mieux préparés pour entrer dans le monde du travail				
À niveau de formation équivalent, un candidat ayant acquis des compétences informelles (bénévolat, engagements citoyens, etc.) peut avoir un avantage comparatif par rapport à d'autres candidats				
Certains étudiants voient les expériences à l'étranger principalement comme une activité de loisir plutôt que comme une opportunité de formation ou de professionnalisation				
Les compétences acquises lors d'expériences internationales peuvent être surévaluées par rapport à d'autres types d'expériences professionnelles				

**8. Lors des recrutements, quels éléments ou méthodes prenez-vous en compte ? (Plusieurs réponses possibles)**

- a. Prise en compte des expériences des candidats en lien avec l'international
- b. Prise en compte des expériences interculturelles des candidats
- c. Prise en compte des CV ou du profil LinkedIn des candidats
- d. Prise de contact avec les références professionnelles des candidats
- e. Recherche des certifications ou des formations attestant des compétences des candidats
- f. Réalisation de test d'aptitude ou de personnalité
- g. Réalisation de jeux ou de mise en situation
- h. Autre

**9. Si autre, précisez.**

**10. Connaissez-vous les systèmes de certifications suivants :**

	Non, mais je voudrais en savoir plus	Non et cela ne m'intéresse pas	Oui, mais je ne l'utilise pas	Oui et je l'utilise
<b>Profil Europass</b> : permet aux candidats d'enregistrer, dans un seul espace sécurisé en ligne, toutes leurs compétences, qualifications et expériences professionnelles, leurs compétences linguistiques et numériques, leurs expériences bénévoles, et tout autre acquis. Système déclaratif non prouvé. En savoir plus.				
<b>Open Badge</b> : fichier numérique où sont enregistrées des informations non falsifiables, liées à des compétences, réalisations ou engagements de la personne qui le reçoit. Ils sont utilisés pour confirmer l'acquisition de compétences, de connaissances ou de compétences qui ne sont pas validées par un diplôme ou une certification formelle. En savoir plus.				
<b>Certificat Universitaire</b> : vise à compléter ou élargir la formation initiale, à acquérir une spécialisation, parfaire des connaissances, se maintenir à flot dans son domaine d'expertise. Il est délivré sur la base d'un référentiel.				
<b>Supplément au diplôme</b> : document permettant aux employeurs et aux établissements d'enseignement d'avoir des précisions sur une qualification (durée, condition d'admission, type et niveau de diplôme obtenu, établissement l'ayant délivré, contenu des cours suivis et résultats obtenus, etc.)				

Liens :

- Europass : <https://europa.eu/europass/fr/outils-europass/le-profil-europass>
- Open Badge : <https://openbadgefactory.com/fr/a-propos-des-open-badges/>
- Certificat universitaire : <https://aufutur.fr/orientation/certificat-universitaire/>
- Supplément au diplôme : <https://education.ec.europa.eu/fr/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/diploma-supplement>

**11. Dans quelle mesure votre structure est-elle impliquée dans des activités internationales ?  
(Plusieurs réponses possibles)**

- a. Filiales/antennes à l'étranger
- b. Clientèle/usagers internationaux
- c. Importations et/ou exportations de biens et services
- d. Partenaires internationaux
- e. Equipes multiculturelles
- f. Evènements internationaux

**12. Raison sociale de votre structure**

**13. Votre fonction**

**14. Quel est votre secteur d'activité ?**

- a. Agriculture, industrie
- b. Commerce et/ou transports
- c. Hébergement et restauration
- d. Information et communication
- e. Finance, assurance, immobilier
- f. Services aux entreprises
- g. Secteur public et éducation (Administration publique/collectivité ; Enseignement)
- h. Santé et action sociale

**15. Combien d'employés compte votre organisation ?**

- a. Jusqu'à 10 salariés
- b. De 11 à 49 salariés
- c. De 50 à 299 salariés
- d. 300 salariés et plus

