

Midi de l'ARES, 7 juin 2018

**Mobilité internationale : quels impacts sur la
carrière des chercheur·e·s**

**Mobilité internationale :
vers un retour aux fondamentaux ?**

Jacques Malenfant

Sorbonne Université
Jacques.Malenfant@lip6.fr

Présentation personnelle

- Professeur en informatique depuis 1992.
- Déroulé de carrière :
 - B.Sc. et M.Sc.A. de l'Université Laval à Québec.
 - Ph.D. de l'Université de Montréal (nécessité).
 - Post-doctorant à l'UPMC (2 ans, mobilité attendue...).
 - Professeur à l'Université de Montréal (... et le bénéfice obtenu).
 - École des Mines de Nantes (raisons personnelles).
 - Université de Bretagne sud à Vannes (progression de carrière).
 - UPMC, devenue Sorbonne Université depuis janvier 2018.
- Responsable de master international en échange entre UPMC et l'UdeM pendant 6 ans.
- ex-Vice-président RH de l'UPMC.

Constats et position générale

- La mondialisation est friande de mobilité et d'ouverture à l'international, or l'Université a toujours été mondialisée...

Constats et position générale

- La mondialisation est friande de mobilité et d'ouverture à l'international, or l'Université a toujours été mondialisée...
- De plus en plus de jeunes (et de moins jeunes) font une expérience de mobilité internationale, ce qui va mener :
 - à une relative banalisation de cette expérience,
 - à une diminution progressive des avantages comparatifs.

Constats et position générale

- La mondialisation est friande de mobilité et d'ouverture à l'international, or l'Université a toujours été mondialisée...
- De plus en plus de jeunes (et de moins jeunes) font une expérience de mobilité internationale, ce qui va mener :
 - à une relative banalisation de cette expérience,
 - à une diminution progressive des avantages comparatifs.
- La mobilité internationale en soi perdra de sa valeur intrinsèque au profit des objectifs concrets de cette expérience :
 - quels compétences, quels savoir-être, quelles connaissances acquis par le biais de cette mobilité ?

Constats et position générale

- La mondialisation est friande de mobilité et d'ouverture à l'international, or l'Université a toujours été mondialisée...
- De plus en plus de jeunes (et de moins jeunes) font une expérience de mobilité internationale, ce qui va mener :
 - à une relative banalisation de cette expérience,
 - à une diminution progressive des avantages comparatifs.
- La mobilité internationale en soi perdra de sa valeur intrinsèque au profit des objectifs concrets de cette expérience :
 - quels compétences, quels savoir-être, quelles connaissances acquis par le biais de cette mobilité ?
- Les alternatives ne peuvent se construire que par un retour à ces objectifs, ces fondamentaux, en proposant d'autres moyens de les atteindre.

Formes de mobilités internationales

- 1 Mobilité personnelle (exemples : séjours linguistiques, visa vacances travail).
- 2 Mobilité universitaire (exemples : Erasmus, études à l'étranger).
- 3 Mobilité professionnelle (exemples : post-doctorat, poste à l'étranger, mobilité durant la carrière).

Formes de mobilités internationales

- 1 Mobilité personnelle (exemples : séjours linguistiques, visa vacances travail).
 - 2 Mobilité universitaire (exemples : Erasmus, études à l'étranger).
 - 3 Mobilité professionnelle (exemples : post-doctorat, poste à l'étranger, mobilité durant la carrière).
- La troisième nous préoccupe particulièrement aujourd'hui.
 - Mais certains des objectifs de la mobilité pour la carrière peuvent être atteints par la voie des deux premières.

Difficultés et freins à la mobilité internationale

La mobilité internationale est toujours intéressante mais elle subit certains freins :

- Aspects financiers, dont la question de la discrimination sociale.
- Aspects sociaux : contraintes sociales, familiales, *etc.*, dont la question du genre et celle du handicap.
- Aspects légaux : statut, visa, dont la question de l'origine ethnique ou nationale (visas plus difficiles à obtenir dans certains pays pourtant prisés).
- Aspects professionnels : contraintes des ordres professionnels, dont la question de l'exercice de certains métiers (en médecine, particulièrement).
- Aspects logistiques : quitter son logement, en trouver un à l'étranger, en retrouver un au retour, ...
- Et je, et vous pourriez probablement en citer plusieurs autres...

Cas particulier du post-doctorat

- Pour le post-doctorat, l'évolution négative du taux post-doctorant/poste soulève la question du retour sur investissement.
- On ne peut nier que cela entraîne également un allongement et une augmentation du nombre de séjours post-doctoraux avant
 - d'obtenir un poste ou
 - d'abandonner le projet d'une carrière de recherche publique, d'où un sentiment croissant d'exploitation des post-doctorants.

Principaux attendus de la mobilité sur la carrière

- L'autonomie personnelle et professionnelle.
- La création et l'extension des réseaux professionnels.
- L'ouverture à d'autres approches scientifiques et à d'autres manières de faire.
- La capacité d'adaptation à d'autres cultures, à d'autres manières de voir et d'aborder les choses.
- La capacité à travailler dans des équipes hétérogènes, à créer des ponts interculturels et interdisciplinaires.
- Le perfectionnement en langues étrangères.

La mobilité en soi ne garantit pas l'atteinte de ces objectifs I

- *Ne pas confondre le moyen et les objectifs !*
- Exemples :
 - Autonomie :
Quid d'une mobilité dans une équipe où les post-doctorants sont gérés comme des ingénieurs sans initiative ni choix ?
 - Création de réseaux :
Quid d'un accueil dans une équipe qui n'offre pas la possibilité d'assister à des conférences ou qui ne libère pas de temps pour assister à des séminaires à l'extérieur ou visiter d'autres laboratoires ?
 - Ouverture à d'autres manières de faire :
Quid d'une mobilité dans l'équipe d'un ancien thésard du directeur de thèse ou d'un des ses proches collègues qui applique exactement les mêmes approches et les mêmes méthodes ?

La mobilité en soi ne garantit pas l'atteinte de ces objectifs II

- Capacité d'adaptation à d'autres cultures :
Outre que les mobilités intra-occidentales ont perdu de leur attrait, quid d'une mobilité en Chine dans une Université ayant un partenariat fort avec une institution occidentale et où l'équipe d'accueil compterait plus d'occidentaux que de locaux ?
- Capacité à travailler dans des équipes hétérogènes :
Quid d'une mobilité en Australie dans une équipe parfaitement homogène et, par tradition, occidentale ?
- Perfectionnement de langues étrangères :
Quid d'un accueil dans une équipe majoritairement de la même langue que le post-doctorant, même située dans un pays d'une autre langue ?

Mise en perspective

- Certes, certaines de ses dérives sont visées par les dispositions de la Charte européennes des chercheurs.
Doit-on limiter les mobilités à l'Europe, aux établissements qui appliquent la Charte ?
- Déjà aujourd'hui, l'accompagnement de la mobilité et en particulier les bons mentors des jeunes chercheurs font attention à ne pas les envoyer en mobilité dans de telles conditions.

Mise en perspective

- Certes, certaines de ses dérives sont visées par les dispositions de la Charte européennes des chercheurs.
Doit-on limiter les mobilités à l'Europe, aux établissements qui appliquent la Charte ?
- Déjà aujourd'hui, l'accompagnement de la mobilité et en particulier les bons mentors des jeunes chercheurs font attention à ne pas les envoyer en mobilité dans de telles conditions.
- L'étape suivante n'est-elle pas, quand cela est nécessaire/ possible, de s'ouvrir à des moyens alternatifs pour atteindre les mêmes objectifs ?

Quelques pistes vers d'autres formes de mobilité I

- Mobilité sémantique plutôt que syntaxique.

La distance géographique n'étant pas la meilleure garantie d'une réelle distance professionnelle, définissons des critères valorisant plutôt la différence réelle. Par exemple, l'interdisciplinarité est souvent plus génératrice de différences réelles que la distance géographique.

- Mobilité intégrée à la carrière plutôt que préalable.

Dans un contexte de forte concurrence pour les postes, les universités ont beau jeu d'exiger toujours plus de mobilité comme critère de recrutement, mais lorsque la situation était inversée, elles ont su recruter sur condition d'effectuer une mobilité. La réussite de cette mobilité pourrait être un critère pour l'obtention de la permanence.

Quelques pistes vers d'autres formes de mobilité II

- Mobilité dans l'industrie.

Elle a toujours été possible, mais souvent peu valorisée car elle n'apporte généralement pas les publications nécessaires pour s'ouvrir une carrière. Faut-il créer des conditions propres à éviter cet écueil (un statut européen de post-doctorants en entreprise protégeant leurs possibilités de publication) ?

- « Immersion » locale.

Nos universités comptent des ressources, professeurs et étudiants d'origine étrangère, qu'on pourrait mobiliser pour créer localement les conditions propres à l'atteinte de certains des objectifs de la mobilité internationale.

Conclusion

- L'expérience de mobilité internationale peut être très riche et demeure très utile, mais elle ne peut pas se confondre avec ses objectifs.
- Accepter l'idée que la mobilité internationale n'est ni une fin en soi ni une garantie d'atteinte des objectifs attendus ouvre des perspectives de réflexion.
- En repartant des objectifs, il est possible de construire des alternatives crédibles, c'est-à-dire permettant d'atteindre une grande partie des mêmes objectifs et parfois mieux qu'une mobilité internationale.
- L'exigence de mobilité internationale ne peut pas réintroduire de manière détournée des discriminations que nos sociétés se sont engagées à éradiquer en y investissant souvent des ressources significatives.