RAPPORT

L'INTERNATIONALISATION À DOMICILE (IàD) : UN CONCEPT, DES ENJEUX… UN ÉLÉMENT CLÉ DE LA STRATÉGIE D'INTERNATIONALISATION DE NOS ÉCOLES.

GUIDE PRATIQUE POUR ACCOMPAGNER LES GRANDES ÉCOLES DANS SA MISE EN PLACE

CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES

sommaire

00 INTRODUCTION
p. 3

01 DÉFINITION, CONCEPTUALISATION ET FINALITÉS DE L'IàD
p. 5
- Définition

p. 5
- Conceptualisation et finalités de l'IàD

02 RETOURS D'EXPÉRIENCES ET EXEMPLES D'ACTIVITÉS ET DE BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE D'IàD
p. 10
- Recommandations et bonnes pratiques d'établissements ayant mis en œuvre l'IàD

p. 12
- Analyse des réponses au questionnaire des écoles de la CGE

p. 17
- Quelques ressources de référence sur l'aide à l'implémentation de l'IàD

03 QUELQUES RECOMMANDATIONS POUR LA MISE EN PLACE D'ACTIVITÉS ET DE PRATIQUES D'IàD
p. 20

04 CONCLUSION
p. 23

BIBLIOGRAPHIE
WEBOGRAPHIE
p. 24

ANNEXES
p. 25
- Liste des participants au groupe de travail

p. 26
- Questionnaire envoyé aux écoles de la CGE

p. 27
- Label CeQuint

p. 28
- Extraits

Introduction

L'internationalisation à domicile (IàD), plus connue sous le terme anglo-saxon internationalisation at home (I@H), regroupe un ensemble très diversifié d'activités permettant de développer des compétences internationales et interculturelles, sans nécessiter de mobilité physique. L'idée phare est de permettre à tous les étudiants et personnels, de profiter des bénéfices, d'une manière permanente, de l'internationalisation. Il est important de préciser que l'IàD n'a pas vocation à remplacer les formes de mobilités classiques mais plutôt à les compléter, en particulier pour les étudiants et personnels empêchés. Ce concept, initié dans les années 2000 par de très jeunes universités qui n'avaient pas de partenaires internationaux pour débuter de la mobilité académique internationale, s'est progressivement développé ces vingt dernières années et, sur cette dernière décennie, l'IàD est en plein essor.

Cependant, l'intérêt que lui portent les établissements de l'enseignement supérieur français semble être bien plus récent et a cru ces derniers mois sous l'effet catalyseur de la crise pandémique Covid-19. C'est donc un sujet qui prend une place stratégique de plus en plus importante dans la politique d'internationalisation des établissements, sur le court et moyen terme, pour compenser les effets de la crise pandémique Covid-19 sur la mobilité et les échanges internationaux. Mais c'est aussi un engagement plus profond, sur du long terme, pour répondre, à la fois, aux orientations fixées par l'Union européenne concernant le développement d'un enseignement supérieur européen plus inclusif, en prise avec les défis et enjeux du 21ème siècle et les Objectifs du Développement Durable.

Dans ce contexte, l'idée de créer un groupe de travail sur le sujet de l'IàD est née lors d'une séance de la commission des Relations internationales de la Conférence des grandes écoles (CGE) avec pour objectif de donner aux écoles de la Conférence des clés pour conceptualiser l'IàD, pour les aider à identifier dans leur propre établissement les actions déjà en place qui relèvent de l'IàD mais aussi pour préciser celles qu'elles pourraient envisager de développer à court, moyen ou long terme. L'ensemble des travaux menés par ce groupe de travail au cours de l'année universitaire 2020/2021 a donné lieu à la réalisation du présent document.

Dans sa première partie, après un bref état de l'art, la définition de l'IàD retenue par Beelen et Jones sert de point de départ pour bien préciser les piliers fondamentaux de l'IàD, afin de bien conceptualiser les activités qui en relèvent. La seconde partie recense quelques retours d'expériences et exemples d'activités et de bonnes pratiques en la matière en proposant un classement par catégories types. Enfin, la troisième partie dresse quelques recommandations visant à favoriser son implémentation et son développement.

01

DÉFINITION, CONCEPTUALISATION ET FINALITÉS DE L'IàD

En préambule, nous précisons que dans la suite nous avons choisi l'acronyme français IàD pour l'internationalisation à domicile (I@H pour les anglo-saxons) et que bien sûr, il ne faut pas le confondre avec l'acronyme anglo-saxon donné pour l'internationalisation à distance (I@D pour internationalisation@distance) qui sous-entend l'usage de la technologie du numérique pour suivre des activités de formation offertes par d'autres institutions que l'établissement d'attache du bénéficiaire. Nous y reviendrons d'ailleurs dans cette partie puisque nous avons décidé de considérer ces activités s'appuyant sur les outils du numérique, comme des activités d'internationalisation à domicile, lorsqu'elles en respectaient les critères.

Nous précisons aussi que notre groupe de travail a souhaité consacrer ses premiers travaux, pour s'accorder sur une définition unanimement reconnue pour l'IàD. Plus qu'une définition, l'IàD est un concept en soi et notre objectif était également d'en bien déterminer les piliers conceptuels, les finalités, afin de correctement fixer les critères permettant de développer la partie réservée à l'identification des bonnes pratiques devant servir de guide pour l'implémentation de l'IàD.

DÉFINITION

La définition de l'IàD retenue par notre groupe de travail, comme s'avérant la plus complète et la plus explicite, est celle proposée par Beelen et Jones [Beelen & Jones, 2015] en 2015 (intitulée dans l'article « *New definition of internationalisation at home* »). Dans cette publication, Beelen et Jones proposent cette redéfinition de l'IàD avec le double objectif de bien en définir le concept mais aussi de donner un cadrage à même de favoriser son implémentation. Plusieurs points forts liés au concept d'IàD y sont exposés et discutés ; ce sont aussi ceux que nous avons retrouvés dans les retours d'expériences que nous avons recueillis, ceux que nous avons repris dans nos discussions lors de nos réunions pour émettre quelques suggestions de recommandations, sur lesquelles nous reviendrons dans la dernière partie de ce document.

L'article de Beelen et Jones se focalise essentiellement sur les liens étroits entre l'IàD et l'internationalisation du cursus/curriculum des étudiants et insiste fortement sur l'importance majeure de toucher tous les étudiants. Dans nos travaux, nous avons choisi d'étendre ce concept de l'IàD au niveau de l'institution dans son ensemble, afin qu'elle concerne aussi le personnel enseignant, technique et administratif et serve comme un des vecteurs de l'internationalisation globale de l'institution, à travers toutes ses missions et en touchant toutes les parties prenantes.

Nous rappelons ci-après la définition proposée par Beelen et Jones :

« *Internationalisation at Home is the purposeful integration of international and intercultural dimensions into the formal and informal curriculum for all students within domestic learning environments* ».

Cette définition invite au cadrage des activités et pratiques qui, rattachées au concept de l'IàD, vont pouvoir être implémentées dans la formation des étudiants et des personnels de l'institution.

Elle fixe les lignes directrices suivantes pour ces activités et pratiques qui doivent :

- Être **intentionnelles** donc choisies et programmées avec des objectifs fixés en lien avec les compétences visées dans les dimensions internationales et interculturelles ;
- S'inscrire dans le cadre des parties **formelles comme informelles** du cursus/des programme(s) de formation suivi ;
- Être proposées dans le **contexte de l'environnement d'apprentissage** de l'institution, donc à domicile ;
- Être accessibles **à tous les étudiants** et à toutes les catégories de personnels.

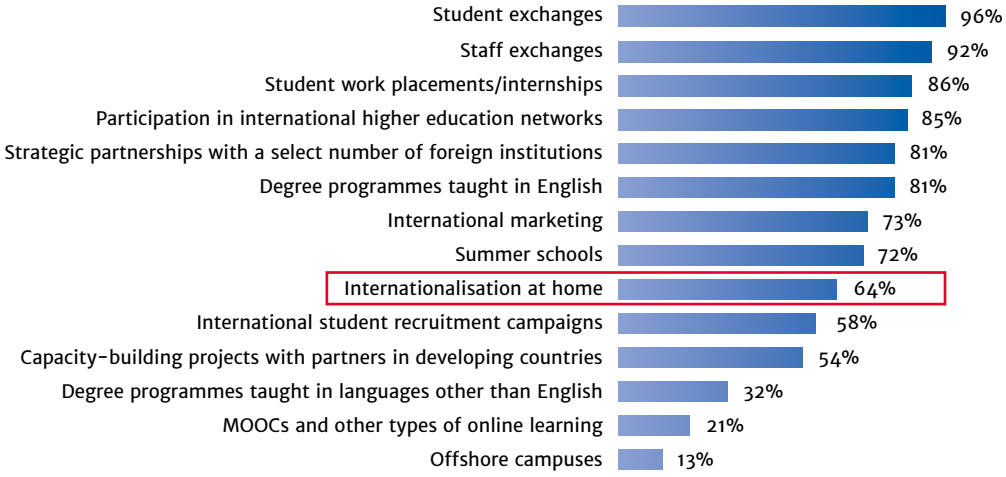
CONCEPTUALISATION ET FINALITÉS DE L'IàD

L'émergence du concept d'IàD démarre réellement fin des années 1990 / début des années 2000, notamment dans de très jeunes universités qui n'ayant pas encore de partenaires internationaux pour débuter de la mobilité académique internationale, ont commencé la mise en place d'activités en local, pour développer les compétences internationales de leurs étudiants [EAIE Forum Member Magazine Winter, 2015]. Dès 1999, une communauté d'intérêts spécifique sur l'IàD est créée au sein de l'European association for international education (EAIE, www.eaie.org). Elle propose en 2000, une première publication sur le sujet (« *Internationalisation at home. A position paper* ») [Crowther et al, 2000] avant de fournir dès 2007 un guide d'aide à son implémentation [EAIE Toolkit 2 : Implementing internationalisation at home, 2007].

L'IàD poursuit son développement ces vingt dernières années ; des communautés d'intérêts sur l'IàD se créent en Australie, en Afrique du Sud, en Amérique latine… En Europe, elle prend son véritable élan à partir de 2013, lorsque la Commission européenne recommande dans ses déclarations politiques aux institutions de l'enseignement supérieur européen que l'IàD devienne un des points centraux de leur stratégie d'internationalisation de l'enseignement supérieur [EUA, 2013]. Ainsi, lors de la dernière décennie, l'IàD s'inscrit rapidement dans les agendas politiques de nombreuses institutions du supérieur, en Europe (Pays-Bas et nord de l'Europe dans un premier temps) mais plus globalement aussi en Amérique latine, en Afrique du Sud et dans certains pays d'Asie. En 2015, 64% des universités européennes ont entrepris des activités d'IàD pour développer leur internationalisation.

L'IàD est étroitement liée à l'internationalisation du cursus/curriculum, qui elle-même constitue une partie importante du dispositif permettant d'intégrer et infuser les dimensions internationales et multiculturelles à travers toutes les missions d'une institution de l'enseignement supérieur. L'internationalisation du cursus des étudiants peut se faire à l'étranger comme à domicile et il faut bien évidemment voir le développement de l'IàD comme complémentaire de la mobilité physique et non pas comme une substitution, et encore moins comme une opposition. Il faut bien avoir en tête que si les opportunités de mobilité physique dans le cadre académique se sont considérablement développées lors de la dernière décennie, il reste – et restera – une part non négligeable (la majorité dans certaines universités ou pays) d'étudiants empêchés qui ne pourront pas être exposés à un apprentissage interculturel ou à une expérience internationale si rien n'est mis en place à domicile. **L'IàD permet donc une internationalisation du cursus plus inclusive**. Elle peut permettre aussi de fixer un cadre pour la mobilité entrante pour contribuer à l'internationalisation de l'apprentissage et de l'enseignement et pour y incorporer de l'interculturel y compris local.

Activities undertaken to support internationalisation



[source: Trends 2015: Learning and Teaching in European Universities, by Andrée Sursock, European University Association]

L'internationalisation du cursus/des programmes est au cœur du concept de l'IàD d'où l'importance de l'aspect intentionnel de son implémentation et de son intégration dans la stratégie d'internationalisation de l'institution

L'internationalisation des établissements d'enseignement supérieur est transversale et doit infuser toutes leurs missions (recherche, formation…). Pour la mission de formation, l'internationalisation du cursus/des programmes doit en particulier s'appuyer sur des activités, des pratiques, des instruments permettant de développer les compétences internationales et multiculturelles des étudiants ; et ceci pas uniquement lors du séjour à l'étranger mais aussi à domicile, donc sur l'IàD. Considérer que le développement de l'internationalisation du cursus (*IoC pour internationalisation of the curriculum*) est au cœur même du concept de l'IàD, comme l'indique Beelen et Jones dans leur article, prend évidemment sens. Les objectifs posés lors de la mise en place de l'IoC permettront de fixer, d'une part, les attentes en termes de compétences internationales et interculturelles à développer ainsi que les résultats et acquis de l'apprentissage visés qui leur seront associés et, d'autre part, de décider de la place que l'institution souhaite réserver à l'IàD dans le cadre de la mise en œuvre de l'IoC.

Les activités et pratiques d'IàD à développer seront donc choisies avec la vocation de développer l'internationalisation des attentes de l'apprentissage, dans le contexte spécifique à chaque discipline. On constate que dans les formations techniques et technologiques, ceci se fait couramment en lien avec les « soft skills » mais cela peut (doit ?) aussi concerner les disciplines technologiques ; avec attention cependant d'y intégrer d'autres cultures dans la pédagogie. Par exemple, pour internationaliser un cours de mathématiques, il ne suffit pas de l'offrir en langue anglaise mais il faut y intégrer des techniques d'apprentissage proposées dans d'autres approches pédagogiques à l'étranger, où la manière d'aborder l'analyse des problèmes et le raisonnement, peut être totalement différente.

L'implémentation intentionnelle de l'IàD a donc son importance y compris plus généralement son lien avec la stratégie d'internationalisation de l'institution. On retrouvera néanmoins ici (et on développera ce point dans la partie 2) la possible coexistence des deux démarches dites « bottom/up » et « top/down ». La première imposera de bien définir la matrice de compétences et des acquis de l'apprentissage qui sont attendus, avant de choisir la forme et les contenus à internationaliser. Les activités pourront être déterminées puis mises en place par les acteurs pour respecter ces objectifs. C'est donc une démarche qui peut venir des acteurs sur le terrain. La seconde imposera que l'institution encourage et soutienne le développement de ces initiatives si nécessaire en passant par un cadrage plus marqué comme, par exemple, en décidant de réserver une fraction des programmes pédagogiques pour des activités liées à l'IàD, ceci en cohérence avec la stratégie d'internationalisation du cursus (IoC) définie.

► Ces deux approches, doivent autant que possible, se rejoindre et converger pour faire que toute pratique ou activité d'IàD soit, finalement, adossée à la stratégie d'internationalisation de l'institution, afin de favoriser son implémentation et son déploiement sur du long terme.

[Source : EAIE 2019, Helsinki, https://www.eaie.org/blog/internationalisation-at-home-practice.html]

L'importance de la prise en compte de l'environnement d'apprentissage dans son ensemble donc des contributions formelles et informelles

Dans l'explication de leur définition, Beelen et Jones insistent sur le fait que l'IàD se développe dans l'ensemble de l'environnement d'apprentissage proposé à domicile par l'institution. Les activités formelles comme informelles en lien avec le cursus/les programmes sont concernées. S'il est nécessaire de rappeler ici la distinction formel/informel, en voici une tentative : toutes les activités formelles sont en lien direct avec les aspects pédagogiques (enseignement-apprentissage-évaluation) et sont des activités en général évaluées dans le cadre de modules ou de cours et donnent lieu à l'attribution de crédits (ECTS). Ce sont des activités planifiées, organisées par l'équipe pédagogique et bien sûr décrites dans le programme pédagogique.

Les activités informelles sont des activités additionnelles de celles indiquées dans le programme pédagogique. Elles peuvent être organisées par des services support (comme le service des relations internationales) ou par des associations (étudiantes, locales...) mais en lien avec l'institution. Ce sont des aides à l'apprentissage dans le sens où elles font partie de l'environnement d'apprentissage. Elles sont complémentaires des activités formelles. Elles correspondent à l'expérience en général non évaluée des étudiants mais peuvent donner lieu à des certifications qui permettent leur reconnaissance dans le CV des étudiants, être mentionnées dans le supplément au diplôme.

On doit considérer toutes les opportunités permettant de développer les compétences interculturelles et internationales à domicile qui s'intègrent à l'environnement d'apprentissage de l'étudiant dans toutes ses dimensions. On peut y retrouver ici par exemple la notion de « campus local » ouvert sur le monde permettant de bénéficier de la diversité interculturelle locale sur le campus et autour du campus : l'environnement associatif étudiant et citoyen en lien avec l'international et le multiculturel, la vie en résidence étudiante hébergeant des étudiants internationaux.

Pour la partie informelle, les difficultés seront de bien identifier les compétences développées et comment les évaluer, les attester ; nous reviendrons sur ce point. Dans leur article,

Beelen et Jones expliquent notamment que lors de l'évaluation de l'internationalisation d'un cursus, la tendance est souvent de ne se focaliser que sur le formel et de ne prendre en compte que les activités formelles inscrites dans le programme pédagogique, parce que justement ce sont des activités évaluées [Leask, 2015].

Les activités et pratiques d'IàD doivent être proposées à tous les étudiants

Fondamentalement, le développement d'activités et pratiques d'IàD ne doit pas avoir de lien avec le développement de l'expérience internationale étudiante en mobilité car elles doivent toucher tous les étudiants et à fortiori les publics dits « empêchés ». C'est une recommandation bien mise en avant par Beelen et Jones dans leur définition. En quelque sorte, l'IàD répond à une question que se posent beaucoup d'institutions universitaires : « *Que fait-on avec la grande majorité des étudiants qui n'auront pas été exposés durant leur cursus aux apprentissages interculturels ou à une expérience internationale ?* » [Teekens, 2013].

Dans nos écoles de la CGE, nous imposons tous une mobilité « physique » à l'étranger pour nos étudiants qui doit être effectuée dans le cadre de leur cursus mais nous savons bien aussi que pour diverses raisons un pourcentage non négligeable d'étudiants sera en incapacité de réaliser cette mobilité. Développer les attitudes/postures à tenir en milieu international et multiculturel, pour tous les étudiants, qu'ils aient fait ou non une mobilité, est fondamental afin qu'ils puissent s'ouvrir à l'altérité et faire l'expérience de la diversité culturelle. C'est un beau et très important défi dans le contexte du monde actuel et à venir, au point qu'il ne faut pas hésiter à démultiplier les façons d'y arriver. À nouveau ici, il faut insister que l'IàD est à la fois un dispositif/instrument complémentaire pour les étudiants qui pourront réaliser leur mobilité et une opportunité pour les étudiants empêchés (situation de santé et de handicap, milieu social défavorisé, sportifs de haut-niveau…) de développer leurs compétences internationales et interculturelles. Sans laisser personne au bord du chemin, l'IàD est donc un moyen de respecter l'égalité des chances de tous les étudiants et personnels. Bien entendu, les activités IàD peuvent aussi servir à préparer l'expatriation comme capitaliser les acquis après la mobilité mais il faut prévoir d'associer à ces activités les publics empêchés.

Après avoir présenté les principaux éléments de conceptualisation de l'IàD, dans la partie suivante, nous proposons une formalisation des retours d'expériences que le groupe de travail a sollicités et en particulier les réponses au questionnaire soumis au périmètre des écoles de la CGE. Nous donnons également quelques références de ressources qui ont été développées par la communauté de l'IàD pour aider à son implémentation.

02

RETOURS D'EXPÉRIENCES ET EXEMPLES D'ACTIVITÉS ET DE BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE D'IàD

Bien entendu, il ne suffit pas de définir et d'avoir posé les concepts de l'IàD pour en garantir l'implémentation. Des défis doivent être surmontés, des résistances et des freins levés. Plusieurs travaux et ressources ont déjà été proposés pour aider au déploiement de l'IàD. Cette partie recense quelques exemples d'activités et de bonnes pratiques en matière d'IàD, identifiés à partir des retours d'expériences de certaines écoles de la CGE mais aussi d'autres établissements aux niveaux national et européen. L'objectif était de rassembler des exemples concrets de l'implémentation de l'IàD et de les formaliser afin d'accompagner au mieux les Grandes écoles pour leurs choix d'implémentation. Nous terminons cette partie par une rubrique dédiée à quelques exemples de ressources permettant d'aider à l'implémentation de l'IàD et en particulier pour faire le lien avec les compétences attendues quelques extraits des référentiels des commissions de certification (CTI...).

Focus La mobilité du personnel à l'université de Bordeaux

Au-delà du déploiement d'une stratégie d'internationalisation transformante, l'université de Bordeaux s'est engagée de longue date à soutenir la mobilité de son personnel (académique et administratif) pour répondre à l'enjeu de développement des carrières, par le biais de la mobilité internationale, mais aussi à l'enjeu d'internationalisation de l'établissement. Depuis 2007, un programme qui comprend deux volets est en place : un volet mobilité scientifique et un volet mobilité administrative. Il s'agit d'un vrai levier de développement professionnel qui contribue à faire évoluer les pratiques au sein de l'université, grâce aux compétences acquises via cette mobilité internationale. Cela passe également par la participation du personnel à des réseaux métiers européens, comme l'EAIE.

Pedro Santiago, manager du « partnerships and internationalization Department », Université de Bordeaux

Focus L'IàD au nord de l'Europe : retour d'expérience de la Fachhochschule de Kiel

Confrontés très tôt à des publics étudiants empêchés (étudiants déjà installés dans la vie car pour beaucoup il s'agit de reprise d'études) donc peu mobiles, les établissements du nord de l'Europe ont pris une certaine avance sur la France en matière d'IàD. Lorsqu'il s'est agi d'internationaliser les cursus, les activités et pratiques d'IàD se sont développées dans une démarche « bottom up » par les acteurs sur le terrain, souvent de façon très pratique. Puis rapidement, l'IàD est devenue un vecteur du développement de l'internationalisation des établissements au sens large. La plupart de leurs activités et pratiques d'IàD reposent sur la présence de nombreux étudiants internationaux et de professeurs « visitants ». Pour ces établissements, la mobilité internationale entrante est donc très importante. L'intégration de toutes les parties prenantes dans le processus de déploiement de l'IàD est au cœur de leur stratégie. C'est un processus qui peut demander du temps donc qui se programme. S'il est important de rattacher le déploiement de l'IàD à la stratégie d'internationalisation, le soutien à l'approche initiale « bottom-up » venant des enseignants ou des responsables pédagogiques doit se poursuivre ; elle permet en effet d'assurer la continuité des activités en cas de ruptures politiques au niveau du portage de la stratégie d'internationalisation.

Christine Boudin, directrice des relations internationales , l'Université des Sciences Appliquées de Kiel (Allemagne)

RECOMMANDATIONS ET BONNES PRATIQUES D'ÉTABLISSEMENTS AYANT MIS EN ŒUVRE L'IàD

Dans la seconde phase de nos travaux, nous nous sommes attachés à croiser les regards, expériences et enjeux complémentaires entre universités et écoles, entre institutions nationales et extranationales engagées dans l'implémentation de l'IàD. Ces retours d'expériences ont été très précieux pour conduire les réflexions de notre groupe de travail et ont permis d'identifier les points saillants et recommandations suivantes, en cohérence avec les piliers conceptuels de l'IàD présentés en partie 1, et confirmant notamment :

- **L'IàD est un élément clé lié à la stratégie internationale de l'institution ;** l'IàD doit s'y adosser et être bien visible dans la politique de l'établissement. L'institution doit accompagner, y compris avec une expression budgétaire, politiquement cette stratégie par des programmes d'amorçage [Beelen 2018]. Le pilotage des dispositifs et programmes d'internationalisation, dont ceux réservés à la mise en place de l'IàD, doit être porté au niveau de la gouvernance de l'institution ;
- **L'IàD est stratégique dans le développement de l'internationalisation**, en premier lieu pour le cursus/les programmes mais aussi pour l'institution dans son ensemble, surtout dans le contexte actuel et pour faire face aux enjeux sociétaux et environnementaux à venir ;
- **Il existe une diversité très importante d'activités et de pratiques pour déployer l'IàD.** Le cadrage fixé par la définition est crucial ; la partie formelle est souvent bien identifiée par les institutions, la partie informelle moins ;
- **L'IàD doit s'appuyer au maximum sur l'écosystème** environnant l'institution, et notamment la présence d'étudiants et de personnels internationaux au sein de l'établissement ou sur le campus. C'est un élément clé et l'enjeu porte sur la définition d'un taux d'étudiants internationaux à partir duquel il est possible de mettre en place durablement des actions. On pense immédiatement à des activités d'accueil et d'intégration, écoles d'été, etc. ;
- **L'IàD doit aussi s'appuyer sur les partenariats noués avec des établissements internationaux**, en matière de formation et de recherche par exemple. La création d'outils pour les porteurs de projets, l'identification de thématiques prioritaires et de partenaires universitaires ciblés peuvent permettre de renforcer les partenariats existants, en créer de nouveaux, et multiplier les opportunités de développer et coconstruire des activités d'IàD en coopération ;
- **Avoir une démarche « intégrée », « systémique » est primordiale, l'IàD doit toucher toutes les missions et acteurs de l'institution**, pas uniquement les étudiants : les personnels administratif et technique participent également à cette dynamique [Bateson 2008]. C'est donc aussi un enjeu de ressources humaines car l'implication des personnels (enseignants et BIATSS) est cruciale. Le recrutement de personnel international est également un enjeu important, par exemple dans l'ingénierie pédagogique pour aider à la mise en place de cours en anglais ;
- **L'IàD doit aussi s'appuyer sur les programmes européens** comme Erasmus+ et les projets d'universités européennes (https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area/european-universities-initiative_en) pour partager

Focus Activités d'IàD et bonnes pratiques à l'université d'Angers

- **Internationalisation de l'offre de formation**, à travers l'intégration d'enseignants internationaux et de contenus en lien avec l'international, ou encore le développement des enseignements en langue étrangère ; une offre suffisamment importante est essentielle ;
- **Implication des étudiants internationaux**, via l'introduction d'un certain pourcentage d'étudiants internationaux dans les promotions ;
- **Accueil des personnels administratifs et académiques de nos partenaires**, à travers leur participation à nos enseignements. La présence de doctorants internationaux a un effet démultiplicateur, comparée à la présence d'un étudiant international ;
- **Semaine internationale** : chacune des composantes de l'université organise sa semaine internationale, pendant laquelle tous les cours sont en langue étrangère (pas seulement en anglais) ;
- **Campagne de communication et de valorisation autour des actions internationales**
- **Formation linguistique et apprentissage des langues :** tous les étudiants doivent pouvoir présenter un certain niveau de certification d'anglais langue étrangère ;
- **Actions culturelles et développement de l'interculturalité**, intégrées à notre dispositif de parrainage visant à créer des tandems entre un étudiant international et un étudiant national, l'organisation de réunions et d'événements culturels pour réunir ces binômes ; cette dimension s'inscrit dans le cadre de la stratégie Bienvenue en France pour renforcer l'attractivité de l'établissement.

Françoise Grolleau, vice-présidente relations internationales, Université d'Angers

et coconstruire une stratégie d'IàD avec les partenaires internationaux ;

- **Évaluer l'acquisition des compétences et valoriser l'engagement étudiant dans les activités d'IàD comme levier d'internationalisation de l'établissement.** L'objectif est d'encourager la participation active des étudiants à des actions collectives, sur les campus et en dehors, et ainsi favoriser la mixité de la communauté étudiante. Plusieurs formes de reconnaissance possibles dans le parcours des étudiants et des personnels :
  - ► Pour les étudiants, si l'attribution de crédits ECTS pour des activités formelles semble la plus courante, pour des activités informelles cela est moins immédiat et ce sont plutôt le supplément au diplôme ou le système d'« open badge » (https://openbadges.org/) qui sont utilisés/envisagés ;
  - ► Pour les personnels, la prise en compte des compétences acquises dans le bilan de compétences annuel est importante. Une démarche de montée en compétences incluant celles visées par l'IàD est à encourager par l'établissement ; comme le fait de valoriser la mobilité dans le parcours de carrière afin de contribuer à l'internationalisation des personnels ;
- **Organiser le retour d'expérience sur les activités d'IàD en place.** Il est important de pouvoir évaluer ces dispositifs récents, dans une démarche d'amélioration continue. Les critères et outils de mesure restent à définir et adapter au type d'activité.

ANALYSE DES RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE DES ÉCOLES DE LA CGE

Un questionnaire (cf. annexe) a été envoyé (fin 2020) aux écoles avec le double objectif de savoir où en étaient les écoles dans l'implémentation de l'IàD et de rassembler des exemples concrets pour les formaliser et les partager par la suite, dans une démarche collective d'aide au déploiement de l'IàD pour toutes les écoles de la CGE.

L'analyse du taux de réponse à ce questionnaire est un peu délicate dans le contexte d'une période compliquée et chargée pour nos écoles donc nous nous garderons de conclusions trop hâtives et lèverons juste quelques tendances, quelques interrogations :

- Le faible taux de réponse (6 %) peut s'interpréter de plusieurs façons : l'IàD n'est que rarement déployée dans les écoles ? l'IàD est bien présente mais les actions et pratiques qui la sous-tendent sont très mal identifiées ? L'étude demandée à ce groupe de travail prend donc tout son sens ;
  - ► Il est important de fournir un cadrage pour aider les écoles à identifier le contour de l'IàD et les activités et pratiques déjà en place ;
  - ► Une autoévaluation sera plus aisée à réaliser en s'appuyant sur le cadrage proposé dans les guides des commissions de certification ;
- Le taux de réponse est différent selon les catégories de nos écoles : 6 % pour les écoles d'ingénieurs, 10 % pour les écoles de management, 6 % pour les écoles proposant d'autres programmes de formation ; ce qui pose question :
  - ► L'IàD est mieux identifiée et plus présente dans les écoles de management ?
  - ► Ces écoles bénéficient de certifications plus exigeantes en termes de compétences internationales et interculturelles ?
  - ► Ces écoles, compte-tenu de leurs domaines de formation ont plus d'aisance à déployer l'IàD ?

C'est bien sûr ici une « fausse surprise » : les écoles de management ont une culture d'accréditation internationale bien plus ancrée que les autres écoles de la CGE.

De belles expériences ont été remontées et certaines sont installées de longue date. Elles sont répertoriées dans le tableau ci-après. Seules les activités respectant les critères de l'IàD (exposés en partie 1) ont été retenues, répondant essentiellement aux critères suivants : à domicile, ouvertes à tous les étudiants (et/ou personnels), aspects international et interculturel sous-tendus. La plupart d'entre-elles sont des activités réalisées dans le contexte formel donc majoritairement évaluées :

- ► Il semble moins aisé pour nos écoles d'identifier comme IàD des pratiques informelles, d'où encore une fois, la pertinence du cadrage proposé par ce document.

Les réponses montrent une grande diversité des actions et pratiques (ce constat rejoint le panel des activités exposées dans les retours d'expériences des établissements les plus avancés et les nombreux exemples que l'on peut recenser dans la littérature idoine (cf. partie 1). Face à cette diversité qui s'exprime aussi en termes de publics cibles, de maturité et de durée, il apparaît nécessaire de classer les activités et pratiques. Nous avons choisi de les classer par domaines d'activités – formation, recherche/formation et vie de campus (cf. tableau ci-après) – et, dans chaque domaine, en regroupant d'abord les activités lancées avant la crise pandémique puis celles développées dans le contexte de la crise.

DOMAINE : FORMATION, RECHERCHE, VIE DE CAMPUS...	ACTIVITÉ IàD	CIBLES : ÉTUDIANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, PERSONNEL ADMINISTRATIF...	INTÉGRATION DANS LE CURRICULUM (DURÉE, RESSOURCES MOBILISÉES...)	BONNES PRATIQUES	ECOLE
Formation	Formation à la communication et management interculturels *Action lancée avant la crise sanitaire*	Etudiants *Préparation des étudiants de 4ème année à un séjour à l'international* *Réflexion en cours pour proposer cette formation à tous les étudiants qu'ils partent ou non à l'international, ainsi qu'aux enseignants*	Intégration formelle dans le cursus *Module obligatoire de novembre à juillet* *Mobilisation d'un intervenant externe de nationalité étrangère et travaillant dans un contexte international* *Evaluation : rapport d'analyse de 10 à 20 pages et oral individuel*	Développer une approche par compétences	ISARA
Formation	Programme conjoint en anglais sur l'entrepreneuriat avec un partenaire international *Action lancée avant la crise sanitaire*	Etudiants *Etudiants de 2ème année de cycle d'ingénieur*	Intégration formelle dans le cursus *Intégration dans le cadre d'un module projet obligatoire (obtention de crédits ECTS)* *Programme sur 1 à 2 mois*	Mobiliser le réseau de partenaires universitaires internationaux et l'écosystème local Développer une approche par compétences	ECAM-EPMI Graduate School of Engineering
Formation	Cours multicampus sur l'interculturel (GKET – Global Knowledge Economy Talent seminar) *Action lancée avant la crise sanitaire*	Etudiants *Préparation des étudiants au départ obligatoire à l'international (séjour d'études ou stages)*	Intégration formelle dans le cursus *Cours obligatoire en M1 (15% de la note du cours International Business)* *3 jours en présentiel (ou 2 jours en ligne)* *Mobilisation de professeurs internes et externes*	Intégrer les parties prenantes (service international enseignants...)	SKEMA Business School
Formation	Filières intégrées binationales *Action lancée avant la crise sanitaire*	Etudiants *Promotion de 20 à 24 étudiants par filière dont 50% français et 50% internationaux*	Intégration formelle dans le cursus *Cursus bilingue sur 5 ans alternant la scolarité 1 année sur 2 entre Sciences Po Bordeaux et l'établissement partenaire à l'étranger* *Obtention de 2 diplômes : celui de Sciences Po Bordeaux et celui de l'établissement partenaire* *Encadrement par un coordonnateur académique*	Développer une approche par compétences *Mobiliser le réseau de partenaires universitaires internationaux*	Sciences Po Bordeaux

DOMAINE : FORMATION, RECHERCHE, VIE DE CAMPUS...	ACTIVITÉ IàD	CIBLES : ÉTUDIANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, PERSONNEL ADMINISTRATIF...	INTÉGRATION DANS LE CURRICULUM (DURÉE, RESSOURCES MOBILISÉES...)	BONNES PRATIQUES	ECOLE
Formation	Mission professionnelle à caractère international (stage en France dans une entreprise étrangère ou une entreprise française au sein d'une équipe ou de projet à dimension internationale) *Action lancée dans le contexte de crise sanitaire*	Etudiants *Etudiants ne pouvant partir en raison de la pandémie*	Intégration formelle dans le cursus *Alternative au stage effectué à l'étranger afin de valider une seconde mobilité obligatoire dans le cadre d'un programme spécifique* *Evaluation : attestation de présence et un rapport d'expérience en anglais*	Mobiliser le réseau des entreprises partenaires Développer une approche par compétences	EFREI Paris
Formation	Formalisation de l'expérience internationale *Action lancée dans le contexte de crise sanitaire*	Etudiants *Etudiant de 3A ayant ou non une expérience à l'étranger*	Intégration formelle dans le cursus *Annexe obligatoire au rapport de projet de fin d'études (PFE)*	Développer une approche par compétences	Ecole Nationale Supérieur de Géologie (ENSG)
Formation	Atelier d'identification et de valorisation des compétences interculturelles *Action lancée dans le contexte de crise sanitaire*	Etudiants *Etudiants en dernière année d'école d'ingénieurs n'ayant pas effectué de stage à l'international en raison de la pandémie* *Nombre de bénéficiaires : 70*	Intégration formelle dans le cursus *Séance d'1h15* *Mobilisation d'animateurs internes*	S'appuyer sur l'expérience internationale des étudiants Développer une approche par compétences	Ecole européenne de Chimie, Polymères et Matériaux (ECPM)
Formation	Cours en anglais ou français en lien avec l'international *Action lancée dans le contexte de crise sanitaire*	Etudiants *Etudiants n'ayant pu partir en mobilité en raison de la pandémie*	Intégration formelle dans le cursus *Intégration dans un programme (obtention de crédits ECTS)* *Intervenants externes au profil international*	Intégrer les parties prenantes (service international, enseignants...)	ISEN Brest (Groupe YNCREA Ouest)

DOMAINE : FORMATION, RECHERCHE, VIE DE CAMPUS...	ACTIVITÉ IàD	CIBLES : ÉTUDIANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, PERSONNEL ADMINISTRATIF...	INTÉGRATION DANS LE CURRICULUM (DURÉE, RESSOURCES MOBILISÉES...)	BONNES PRATIQUES	ECOLE
Formation	Débat multiculturel sur le thème du changement climatique, dans le cadre d'un événement Erasmus Virtual Exchange *Action lancée dans le contexte de crise sanitaire*	Etudiants *Tous*	*Ressource externe : Erasmus Virtual Exchange*	S'appuyer sur les activités proposées dans le cadre d'Erasmus	ISEN Brest (Groupe YNCREA Ouest)
Formation **Recherche (pour l'activité «Projets»)**	Semestre international avec 4 activités : - Simulation Game - Treasure Hunt - French Culture - « Projets » *Actions lancées dans le contexte de crise sanitaire, sauf l'action « Projets »*	Etudiants *Etudiants de l'ENSAIT ne partant pas et étudiants internationaux primo-arrivants*	Intégration formelle dans le cursus *Simulation Game :* *- 40 heures* *- Animation par des professeurs externes de nationalité étrangère* *Treasure Hunt :* *- 40 heures* *- Animation par des étudiants ne réalisant pas de mobilité et des professeurs internes* *French Culture :* *- 20 heures* *- Mobilisation des étudiants de l'ENSAIT* *« Projets » :* *- 100 heures* *Encadrement par des enseignants-chercheurs et/ou doctorants internes*	S'appuyer sur la présence d'étudiants internationaux dans l'école Développer une approche par compétences	Ecole Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles (ENSAIT)

DOMAINE : FORMATION, RECHERCHE, VIE DE CAMPUS...	ACTIVITÉ IàD	CIBLES : ÉTUDIANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, PERSONNEL ADMINISTRATIF...	INTÉGRATION DANS LE CURRICULUM (DURÉE, RESSOURCES MOBILISÉES...)	BONNES PRATIQUES	ECOLE
Recherche **Formation**	Visiting Professorship Program "VIP Program" *Action lancée avant la crise sanitaire*	Enseignants-chercheurs, doctorants *20 places par an pour des enseignants-chercheurs internationaux* *Séjour de 2 semaines sur place comprenant les points obligatoires suivants :* *- Enseignement d'un cours (20 à 27 heures)* *- Présentation des travaux de recherche auprès du faculty* *- Interactions avec les doctorants du domaine de spécialisation* *auxquelles s'ajoutent des activités de recherche optionnelles :* *- Participation à / animation de séminaires de recherche* *- Animation d'ateliers thématiques...*	Intégration formelle dans le cursus *Intégration dans la stratégie d'internationalisation* *Mobilisation des acteurs internes (direction, laboratoires de recherche, responsables pédagogiques et administratifs, enseignants-chercheurs)*	Intégrer les parties prenantes (direction, laboratoires de recherche, responsables pédagogiques et administratifs, enseignants-chercheurs) afin de stimuler l'échange et le lancement d'activités de recherche communes S'appuyer sur le réseau des partenaires universitaires internationaux	EM Strasbourg Business School
Vie de campus	Dispositif de parrainage des étudiants internationaux « ENIBuddy » *Action lancée avant la crise sanitaire*	Etudiants *Etudiants de l'ENIB et étudiants internationaux*	Intégration informelle dans le cursus	Intégrer les parties prenantes (service international, BDE) S'appuyer sur la présence d'étudiants internationaux	Ecole Nationale d'Ingénieurs de Brest (ENIB)

Le classement des activités recensées montre qu'elles se positionnent quasiment toutes dans le domaine de la formation (11 activités sur les 12 retenues) et que 2 d'entre-elles concernent aussi le domaine de la recherche. Celles concernant la vie de campus et plus généralement l'espace d'apprentissage et de vie des étudiants semblent ne pas avoir été remontées car elles représentent une catégorie d'activités intégrées de manière informelle dans le cursus.

L'analyse de ces exemples avec un recoupement avec les piliers conceptuels de l'IàD exposés en partie 1 (que chaque école peut désormais faire) permet de souligner :

- La diversité des actions possibles ;
- Que certains établissements débutent avec des actions simples mais « transformantes » en démarche bottom-up ;
- Que le déploiement de l'IàD passera par le développement d'un panel d'actions, d'un agglomérat d'activités qu'il conviendra de doser en fonction des attentes fixées en termes de contribution de l'IàD dans l'internationalisation du cursus et plus généralement de l'institution.

QUELQUES RESSOURCES DE RÉFÉRENCE SUR L'AIDE À L'IMPLÉMENTATION DE L'IàD

● Ressources bibliographiques de référence en lien avec l'implémentation de l'IàD

La bibliographie sur le sujet de l'IàD s'est considérablement enrichie ces dix dernières années. Si les publications étaient, dans un premier temps, essentiellement dédiées à la définition et l'appropriation des piliers conceptuels [Crowther et al, 2000, De Wit 2015, Beelen 2013, Beelen & Jones 2015], les publications les plus récentes sont plutôt destinées à aider les acteurs de son implémentation [Laroll 2015, Leask 2015], par la fourniture d'idées et d'exemples de bonnes pratiques [Mudiamu 2020].

● Une communauté active spécifique I@H @EAIE

La communauté effectue des points réguliers sur le développement de l'IàD en animant des sessions spécifiques à chaque conférence annuelle de l'EAIE. Elle dispose d'un blog https://www.eaie.org/blog/internationalisation-home-past-present-future.html pour suivre l'actualité concernant l'IàD et partager des bonnes pratiques. Elle édite aussi des ressources documentaires comme le toolkit d'aide à l'implémentation de l'IàD [EAIE Toolkit 2 : Implementing internationalisation at home, 2007].

● Les guides référentiels et orientations des commissions de certification

► Concernant les écoles d'ingénieurs : le cadrage de la Commission des titres ingénieurs (CTI)

Les guides référentiels et orientations (R&O, livres 1 et 2, version 2020) produits par la CTI ne mentionnent pas explicitement l'IàD en tant que vecteur de l'internationalisation de la formation des ingénieurs. Implicitement, il est possible de déterminer parmi les compétences internationales et multiculturelles qu'il convient de développer pour un ingénieur et donc les acquis de l'apprentissage correspondant aux recommandations de la CTI (« capacités à » est la formulation retenue par la CTI, cf. extraits du livre 1 ci-après) ceux qui peuvent être mis en œuvre par des activités d'IàD (en respectant les piliers conceptuels exposés en partie 1). Un premier travail de définition de ces acquis de l'apprentissage en lien avec les compétences interculturelles et internationales dans le cadre d'une formation d'ingénieurs est à effectuer (à notre connaissance, il n'y a pas encore de guide précis en la matière) [Weisser, 2015].

Dans son livre 1, page 35, la CTI expose les « objectifs de la formation des ingénieurs ». Parmi eux, un objectif n°13 précise : « *la capacité à travailler en contexte international et multiculturel : maitrise d'une ou plusieurs langues étrangères et ouverture culturelle associée, capacité d'adaptation aux contextes internationaux* ».

Les diplômés doivent être capables de prendre en compte l'interdépendance et la diversité des facteurs technologiques, socioéconomiques et culturels.

Les contacts internationaux de l'école lui permettent d'être à l'écoute des besoins socioéconomiques exprimés à une échelle mondiale. Une veille est conduite afin de comparer le contenu et le positionnement de ses cursus avec celui d'institutions étrangères.

Le positionnement international de l'école garantit un apprentissage multiculturel et notamment linguistique pour assurer la mobilité internationale des élèves et des personnels.

La dimension internationale de la formation doit permettre de fournir aux élèves-ingénieurs un apprentissage multiculturel, interculturel et linguistique nécessaire dans le contexte actuel d'internationalisation des entreprises et donc du recrutement des cadres.

La dimension internationale de la formation permet l'acquisition d'une aptitude à travailler en contexte international et multiculturel favorisée par :

- la capacité à s'exprimer en anglais, et éventuellement dans une autre langue étrangère
- la capacité à communiquer, à faire valoir ses propres approches et à comprendre et respecter celles de ses collaborateurs, clients, partenaires étrangers
- la capacité à faire face à des situations nouvelles et inattendues
- la capacité à s'intégrer dans un cadre social, légal et de travail différent
- la capacité à travailler au sein d'une équipe multidisciplinaire et multiculturelle puis à l'animer
- la capacité à maitriser les outils et technologies de l'information nécessaires pour communiquer à distance de manière efficace

[Source : R&O CTI version 2020, p. 53]

Pour obtenir l'accréditation, une formation doit respecter un certain nombre de critères majeurs. Concernant celui de la formation au contexte international et multiculturel, (page n°53, paragraphe C.4.4.1) on comprend bien les attentes et l'impact sur la dimension internationale de la formation et donc sur l'internationalisation du cursus. Les compétences souhaitées sont formulées en « *capacité à ...* ».

Dans le paragraphe C.4.4.2, sont précisées les recommandations sur le volet linguistique notamment : « *La formation permet l'acquisition d'une large ouverture interculturelle et d'une aptitude à interagir et travailler en contexte international.* » ; « *Tous les élèves sont accompagnés par l'école dans leurs apprentissages linguistiques et interculturels.* ».

Enfin le paragraphe C.4.4.3 précise les recommandations en termes de « *culture internationale* » : « *Pour réussir dans un cadre international, les ingénieurs ont besoin d'un socle de connaissances en sciences humaines et sociales, dans des domaines comme la géographie, l'histoire et la géopolitique mondiale, le commerce international et, plus particulièrement, d'une sensibilisation à la diversité culturelle et à la manière dont les différences culturelles impactent les méthodes de travail et l'activité professionnelle de l'ingénieur. Ceci exige aussi une connaissance approfondie des mécanismes de sa propre culture.* ».

► D'un point de vue plus général : **le label européen CeQuint** qui est un label qualité pour mettre en valeur l'excellence en matière d'internationalisation des formations et des établissements.

http://ecahe.eu/home/internationalisation-platform/certification/

Le « certificate for quality in internationalisation » (CeQuInt) est un label de l'European consortium for accreditation (ECA), association d'agences d'accréditation et d'assurance qualité européennes. La CTI est opérateur d'ECA pour l'attribution du label CeQuInt au niveau des formations d'ingénieurs. La méthodologie spécifique en anglais inclut un rapport d'auto-évaluation selon les critères du référentiel CeQuInt (cf. annexe) et une visite d'experts internationaux sur place. Le label a une durée de 5 ans.

► Concernant les écoles de management : les labellisations European quality improvement system (EQUIS), Programme accreditation system (EPAS), European foundation for management development (EFMD).

European quality improvement system (Equis) crée en 1997, est une accréditation européenne délivrée par l'European foundation for management development (EFMD) aux écoles de commerce et de management, qui atteste de l'excellence d'une institution dans son ensemble. L'accréditation a une durée de 3 ou 5 ans. En 2020, 189 écoles de commerce de tous les continents ont été accréditées EQUIS, dont 22 en France.

Pour obtenir l'accréditation, il faut démontrer l'engagement pour l'amélioration continue, ainsi qu'un important degré d'internationalisation de l'école, des étudiants, des professeurs et des programmes.

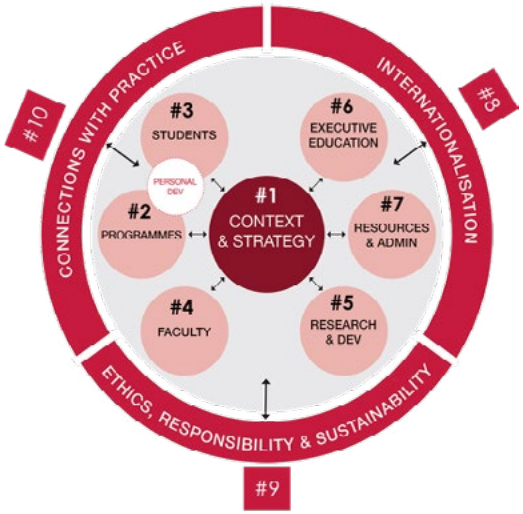
"*Internationalisation: The school should have a clearly articulated strategy and policies for internationalisation, encompassing its student body, faculty, international partnerships, research activity and corporate connections.*"

« *Internationalisation : L'école doit avoir une stratégie et des politiques d'internationalisation clairement articulées, comprenant le corps étudiant, le corps professoral, les partenariats internationaux, l'activité de recherche et les relations avec les entreprises.* »

https://www.efmdglobal.org/accreditations/business-schools/equis/

L'accréditation comprend 10 catégories, dont 3 catégories transversales (8, 9 et 10):

1. Context, Governance & Strategy
2. Programs
3. Students
4. Faculty
5. Research & Development
6. Executive Education
7. Resources and Administration
8. Internationalisation
9. Ethics, Responsibility & Sustainability
10. Connections with Practice



03

QUELQUES RECOMMANDATIONS POUR LA MISE EN PLACE D'ACTIVITÉS ET DE PRATIQUES D'IàD

L'internationalisation du cursus à domicile pose évidemment des défis, à la fois politique et opérationnels. C'est un point qui est bien souligné dans la conclusion de l'article de Beelen et Jones. La première question qui se pose très vite concerne la capacité de l'institution à développer, réaliser et évaluer les activités et pratiques à mettre en œuvre. C'est un aspect critique de la pérennité de l'implémentation de l'IàD et il semble assez évident que l'institution doit appuyer le personnel en charge de la mise en place. Nous avons déjà abordé dans les parties précédentes, la nécessité de l'adossement à la stratégie d'internationalisation de l'institution. Combiner le plus que possible des démarches « top down » et « bottom up » semble être gage d'adéquation avec les piliers conceptuels de l'IàD mais aussi de pérennité. En lien avec les parties développées précédemment et notamment les analyses effectuées grâce aux retours d'expériences et aux informations remontées par l'enquête, le groupe de travail suggère ci-après quelques recommandations pour guider les établissements qui souhaitent mettre en place des activités et pratiques d'IàD.

Que faire quand « on part de rien » ? (ou que l'on croit partir de rien !). C'est à cette question que les recommandations suivantes tentent de répondre :

- **S'appuyer (si possible) sur la stratégie d'internationalisation** de l'établissement en particulier sur la stratégie d'internationalisation du cursus/des programmes et s'interroger sur la place et les attentes qui y ont été définies concernant la contribution de l'IàD [Beelen 2018]. Il est en effet important que ces aspects soient clairement définis et actés. C'est un gage de soutien et d'engagement de l'institution au niveau de la gouvernance, qui doit permettre à l'IàD de se développer, de faire que l'établissement mobilise les moyens humains et financiers nécessaires. Si la stratégie d'internationalisation de l'institution, d'un point de vue global et/ou sur la partie spécifique au cursus, n'est pas, soit élaborée, soit clairement exprimée ou affichée, c'est une première étape qu'il est souhaitable d'entreprendre en préambule au développement des activités d'IàD.
- **Réaliser un audit/une autoévaluation** des activités et pratiques formelles comme informelles déjà en place et en lien avec les cursus/les programmes proposés par l'établissement pour classer et formaliser les actions d'IàD déjà en place et ensuite envisager d'en développer de nouvelles. Les critères exposés en partie 1 qui ont permis au GT de classer les activités comme relevant de l'IàD peuvent s'avérer utiles. Il n'est pas rare pour une institution de constater que finalement plusieurs activités déjà en place sont bien des activités éligibles, qui se sont implémentées « naturellement » ou sciemment dans une démarche « bottom-up » par des acteurs intéressés.
- **Développer la matrice de compétences** du cursus/des programmes pour y mettre en exergue les compétences qui touchent les dimensions internationales et interculturelles et que l'institution entend développer pour ses étudiants (personnels ?) si ces dernières ne sont pas déjà implémentées. Cette action permettra de relier les activités et pratiques (déjà en place et identifiées par l'audit) aux compétences visées. Cette « approche compétences » est celle qu'il faut privilégier avant toute mise en place de nouvelles activités ou pratiques d'IàD – exactement comme cela est fait pour toute modification ou création d'un programme pédagogique. Pour cette action, les cadrages proposés par les guides et référentiels des commissions de certification nous semblent fondamentaux.
- **Faire participer sous l'incitation/ l'encouragement/ voire pilotage des relations internationales, les départements pédagogiques ou disciplinaires, les autres services supports, les associations étudiantes.**

Le service des relations internationales est souvent le pilote ou maître d'œuvre des activités informelles mais il est aussi souhaitable d'associer d'autres services supports sous l'incitation/encouragement du service RI si nécessaire. Ainsi la culture de l'IàD dans l'établissement va beaucoup plus infuser. Par exemple, le service support du Centre de ressources documentaires (CRD) peut s'attacher à enrichir les ressources documentaires internationales ; organiser des cafés littéraires internationaux et multiculturels. Le service de communication interne vers les étudiants et le personnel peut prévoir la diffusion régulière de communiqués en plusieurs langues, être un relai dynamique d'informations en lien avec le multiculturel sur les activités proposées par l'écosystème local.

Inciter les associations étudiantes à organiser des événements pour créer des moments d'échanges et de partage dans lesquels les étudiants ayant effectué une mobilité pourraient partager avec les étudiants non mobiles leur expérience ; explorer ce qu'ils ont appris.

Pour les aspects formels donc très liés aux programmes pédagogiques, il faut « embarquer » les départements pédagogiques/ disciplinaires ; il faut effectuer le déploiement des activités d'IàD en motivant les personnels en charge de la définition des programmes d'études ; il faut multiplier les actions de sensibilisation ; développer les opportunités de

mobilité de ces personnes et capitaliser sur leur retour d'expérience après la mobilité.

Toutes ces initiatives doivent être accompagnées d'une politique institutionnelle d'appui, pour soutenir et favoriser l'implémentation, lever les verrous éventuels et les à priori et c'est donc encore une fois à ce niveau que l'on retrouve l'importance de l'adossement à la stratégie de l'établissement et de la convergence avec la démarche « top-down ».

● Tirer bénéfice de la présence des étudiants et personnels internationaux, des apports des mobilités sortantes de personnels (staff mobility) et d'étudiants

Détecter et s'appuyer sur les personnels ayant vécu à l'étranger ou venant d'un autre pays avec une aide, un appui de l'établissement. Appuyer le développement d'activités d'IàD sur les étudiants et personnels internationaux semble à la fois facilitateur et indispensable. Facilitateur au sens qu'une grande diversité d'actions peut être facilement engagée (cf. les exemples identifiés en partie 2) comme les conférences de lecteurs invités d'entreprises internationales situées dans l'environnement de l'école ou à distance avec les outils de visio-conférences, d'universités partenaires, les exposés des étudiants internationaux sur leur patrimoine culturel, sur la façon dont eux ont appréhendé des opportunités d'apprentissage interculturels (style de vie, langage, démarches administratives...) lors de leur mobilité. Des études de cas pratiques de coopération, de travail en environnement/équipe multiculturelles...) et indispensables au sens d'une démarche d'amélioration continue pour éviter que les activités ne deviennent trop artificielles ou « hors sol ». Les idées sont multiples comme :

- Organiser des événements pour créer du lien entre les étudiants nationaux et les internationaux autour de la culture culinaire qui intègre beaucoup d'aspects ;
- Donner un rôle « d'étudiant ambassadeur » aux étudiants internationaux en accord avec les partenaires académiques pour faire la promotion de leur établissement d'origine ;
- Faire participer les personnels aux exemples d'activités cités précédemment : formation interculturelle des personnels ; intégrer des compétences internationales dans les équipes est fondamental ; cela doit être une volonté de la gouvernance de l'établissement de sensibiliser les personnels sur ces questions ; par exemple faire que d'autres services de l'école soient en mesure d'accompagner les étudiants internationaux et pas que le service RI.

● S'appuyer sur l'écosystème environnant notamment les entreprises

Une articulation avec les activités internationales proposées par l'écosystème local (acteurs du site : collectivités, entreprises, associations ...) semble souhaitable. On y voit ainsi une notion de démarche « intégrée », pour embarquer tous les acteurs possibles et ainsi enrichir rapidement le panel des activités proposées. Ainsi faire participer les acteurs locaux d'origine internationale dans certaines activités organisées par l'école permet d'amener encore plus d'interculturalité dans l'établissement : les chefs d'entreprise pour des témoignages, des communautés locales pour enseigner des langues ou échanger sur leur culture et ainsi partager des expériences humaines.

● Tirer bénéfice des programmes de mobilité comme Erasmus+

L'apport des mobilités sortantes (personnels et étudiantes) est aussi un atout pour renforcer l'IàD si des pratiques sont mises en place pour faire profiter au personnel et aux étudiants « non mobiles » des compétences acquises par les « mobiles ». C'est un argument donné aussi par l'UE concernant le fait que le programme Erasmus+ bénéficie aussi aux « non mobiles ». Cela semble assez évident. Pourtant, à notre connaissance, il n'y a pas d'étude précise permettant d'avoir une mesure significative de l'impact pressenti.

► Développer et encourager la mobilité sortante est donc aussi un axe de développement clé pour l'IàD.

Les idées viennent implicitement : un enseignant ayant effectué une mobilité sera très certainement enclin à partager son expérience et ses acquis avec ses étudiants et ses collègues ; sa propre pédagogie en sera certainement influencée ; si cet enseignant prend des responsabilités au niveau des instances en charge de l'élaboration des programmes pédagogiques, y faire de la place aux apprentissages internationaux sera certainement plus facile...

Il faut inciter la création d'événements ou de temps pédagogiques où les étudiants internationaux ou les étudiants ayant fait une mobilité sortante puissent échanger avec les étudiants « non-mobiles » et partager leur expérience ; faire un travail pédagogique pour explorer ce qu'ils ont appris est intéressant à développer ; ceci s'applique aussi sur les mobilités des personnels administratifs qui partageront leurs retours d'expériences avec leurs collègues, avec les usagers de leurs services. Des temps d'échanges post-mobilité sont des moments à mettre en place comme des café-discussions...

L'IàD c'est aussi celle des équipes pédagogiques et administratives. Encourager la prise en compte des mobilités dans les plans de carrière, pour l'institution c'est aussi s'engager dans le développement de l'IàD.

- **S'appuyer sur l'innovation pédagogique et les outils numériques** en développement qui permettent d'internationaliser le cursus à domicile par des activités de formation à distance (I@D, D pour Digital ou Distance) coconstruites avec les partenaires internationaux. Développer les cours de type Collaborative online international learning (COIL) [Mudiamu 2020], les initiatives de type Learning online courses (LOC), les Project Semesters ; dans ces projets, on intègre avec des équipes multiculturelles une dimension humaine et sociale forte et la diversité au niveau des équipes renforce significativement la qualité des projets.
- **Ne pas hésiter à initier** la mise en place progressive de quelques actions simples : surtout celles qui seront les plus facilement et rapidement « implémentables » pour l'institution en question parmi les catégories listées en partie 2 ; y compris en encourageant les initiatives de type « *bottom-up* ».
- **Catalyser le déploiement de l'IàD en s'appuyant sur la réponse à donner aux prochains enjeux environnementaux et sociétaux**, en lien avec la politique de l'institution sur ce volet.

Pour terminer cette partie, nous proposons une vue synthétique des piliers d'implémentation de l'IàD sur toutes les missions d'un établissement.

PILIERS D'IMPLÉMENTATION DE L'INTERNATIONALISATION À DOMICILE (IàD) [AVEC UNE VISION ÉTABLISSEMENT]

- **Gouvernance et Stratégie :**
  - ► Définir une stratégie d'internationalisation claire exprimant et cadrant la place de l'IàD et ce avec toutes les parties prenantes ;
  - ► Mettre en place une démarche d'amélioration continue sur les activités IàD en place : suivi, évaluation et réajustement des objectifs, etc.
- **Programmes et Pédagogie :**
  - ► Développer la dimension internationale des programmes d'études (au niveau du contenu et des compétences à acquérir) ;
  - ► Renforcer l'internationalisation des cours (contenus, études de cas, ateliers, langues d'enseignement, objectifs pédagogiques…) ;
  - ► Déployer les cours de type *Collaborative online international learning* (COIL), cours partagés, *blended learning*, mobilité virtuelle…
- **Étudiants et vie de campus :**
  - ► Développer le recrutement des étudiants internationaux et favoriser les cohortes mixtes, les groupes de travail multiculturels, l'apprentissage inclusif…
  - ► Favoriser l'intégration des étudiants en échange pour stimuler la diversité culturelle et l'innovation pédagogique
  - ► Enrichir la vie du campus : associations étudiantes, événements d'intégration, développement durable, expositions et foires internationales, *buddy program*…
- **Corps professoral et administratif :**
  - ► Développer la formation continue des personnels sur les compétences linguistiques et interculturelles, prise en compte dans les évaluations, incitation et valorisation des activités internationales, gestion des carrières, mobilités pédagogiques et de recherche, collaboration avec des professeurs invités, etc.
  - ► Recruter du personnel international.
- **Recherche et Développement :**
  - ► Mobiliser les collaborations internationales R&D, augmenter les (co) publications, s'appuyer sur les grands projets et consortia…
- **Partenariats (tissu local, le territoire) :**
  - ► Coconstruire avec les associations, institutions, entreprises, communautés interculturelles du territoire.
- **Ressources et Administration :**
  - ► Mobiliser/réserver des ressources financières et humaines suffisantes pour soutenir la stratégie, développer les supports multilingues (site internet, intranet, documents, guides, tutoriels, brochures, signalétique, etc.).

Conclusion

Dans ce document, après avoir présenté les piliers fondamentaux conceptuels de l'IàD et rappelé l'importance stratégique de son développement dans le contexte d'internationalisation des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (surtout dans le contexte actuel et à venir), nous avons insisté sur l'importance de son adossement à la stratégie d'internationalisation de l'institution. L'IàD doit aussi être considérée comme un vecteur de l'internationalisation des établissements, avec des aspects (vertus) transformant(e)s pour le développement international de l'établissement. Elle est bien plus qu'un soutien aux publics empêchés (étudiants et personnels) et bien plus qu'une solution alternative.

Nous avons identifié et souligné des particularités essentielles de l'IàD : elle doit idéalement partir d'une réflexion pédagogique sur les compétences internationales et interculturelles que l'on doit transmettre aux étudiants ; elle est très globale et doit infuser différentes missions de l'établissement pour assurer de la pérennité ; elle repose sur une grande diversité des activités et des pratiques puisque elle se développe à la fois dans un cadre formel et informel dans l'établissement mais aussi sur le campus, le territoire à proximité de l'établissement… à domicile !

Son implémentation n'est pas aisée ; elle demande d'établir précisément la matrice des compétences internationales et interculturelles visées et à développer avec l'IàD ; c'est ici un travail à poursuivre en lien avec les instances d'évaluation (cadrage des référentiels d'auto-évaluation) sur les compétences recherchées.

L'appui de l'institution et une politique claire et affirmée en matière d'internationalisation et de la place réservée à l'IàD sont des points clés pour relever les verrous et défis de son implémentation.

Il faut aussi reconnaître que **l'IàD est un concept dynamique** qui suit l'évolution technologique : le développement des mobilités virtuelles des COIL, LOC et les usages du numérique vont bousculer ses contours, et les activités et bonnes pratiques seront sans cesse renouvelées pour intégrer ces avancées technologiques. D'ailleurs sur ce point, on arrive à l'intersection des domaines de l'internationalisation à distance et de la formation à distance en contexte international et interculturel.

Pour suivre au mieux le développement de l'internationalisation à domicile et ses aspects transformants, il faut, le plus possible, la déployer et la renforcer avec nos partenaires nationaux et internationaux, pour créer des synergies et développer une autre forme d'internationalisation. Même si après la crise sanitaire liée à la pandémie Covid-19, les formes classiques de mobilités reviendront, donner sa place à l'IàD prend sens au regard des nouveaux enjeux sociétaux et environnementaux de la présente décennie [Seekar UK, 2020].

Bibliographie

[Bateson 2008]
Bateson, R., « *The role of student services in promoting internationalisation. A case for the integration of institutional service provision. Internationalisation of European Higher Education* ». An EUA/ACA Hand-book. Germany: Raabe, 2008.

[Beelen 2013]
Beelen, J., « *Internationalisation at home: History and conceptual notions. Guide of Good Practices* », Tempus Corinthiam Project No. 159186-2009-1-BE-SMGR. Brussels, Belgium: European Commission, 2013.

[Beelen 2015]
Beelen, J., « *Stakeholders in the implementation of Internationalisation at Home* » The Hague University of Applied Sciences, 2015.

[Beelen & Jones 2015]
Beelen, J. and Jones, E., « *Redefining internationalization at home* » In A. Curaj, L. Matei, R. Pricopie, J. Salmi, & P. Scott (Eds.), The European higher education area (Vol. 81, pp. 59–72). Cham, Germany: Springer International Publishing. https://research.hva.nl/en/publications/redefining-internationalization-at-home

[Beelen 2018]
Beelen, J., « *Watering a hundred flowers: Institutional leadership for internationalisation at home*». In J. Beelen & J. Walenkamp (Eds.), Leading internationalization in higher education: People and policies. The Hague, the Netherlands: The Hague University of Applied Sciences, 2015.

[Crowther et al, 2000]
Paul Crowther, Michael Joris, Matthias Otten, Bengt Nilsson, Hanneke Teekens and Bernd Wächter, « *Internationalisation at Home. A Position Paper* », Published by the European Association for International Education (EAIE), ISBN 90-74721-16-8, 2000.

[De Wit 2015]
De Wit, H., « *Rethinking the concept of internationalisation* ». In Stiasny, M. &Gore, T. (Eds.). Going Global: Identifying Trends and Drivers of International Education (pp. 213-218). London: Emerald Group Publishing, 2015.

[EAIE Toolkit 2: Implementing Internationalisation at Home, 2007]
https://www.eaie.org/our-resources/library/publication/Professional-Development/toolkit-2.html#login-link
ISBN 978-90-74721-27-1

[EAIE Forum Member Magazine Winter, 2015]
https://www.eaie.org/our-resources/library/publication/Forum-Magazine/2015-winter-forum.html
ISSN 1389-0808

[EUA, 2013]
Internationalisation in European higher education: European policies, institutional strategies and EUASupport.Retrievedfrom https://www.eaie.org/our-resources/library/publication/Professional-Development/toolkit-2.html#login-link et https://www.eaie.org/our-resources/library/publication/Forum-Magazine/2015-winter-forum.html

[Huerta-Jimenez 2018]
Huerta-Jimenez, C. S. & Sanchez, J., 2018. « *How to Implement Internationalisation at Home. An interview with Dr. Jos Beelen* », The Hague University of Applied Sciences. Available: https://www.thehagueuniversity.com/docs/default-source/documenten-onderzoek/lectoraten/global-learning/interview-jos-beelen.pdf?sfvrsn=2e74cdc_4

[Leask, 2015]
Leask, B., « *Internationalizing the Curriculum* », Routledge, ISBN 978-0-415-72814-0, 2015.

[Mudiamu, 2020]
Mudiamu, S., « *Faculty Use of Collaborative Online International Learning (COIL) for Internationalization at Home* ». Dissertations and Theses. Paper 5470. https://doi.org/10.15760/etd.7342. 2020.
[Seekar UK, 2020]
https://sietar.co.uk/title/

[Teekens, 2013]
Teekens, H., « *Internationalization at home: Crossing other borders* ». University World News (276). Retrieved from www.universityworldnews.com, 2013.

[Weisser, 2015]
Weisser, M, « *Former aux compétences interculturelles en école d'ingénieur* », Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur, ISSN :2076-8427, Automne 2015.

Webographie

- https://www.eaie.org/blog/internationalisation-home-past-present-future.html
- European Commission (2013a). European higher education in the world. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2013) 499 final, Brussels. Retrieved https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=COM(2013)499&lang=fr

LISTE DES PARTICIPANTS AU GROUPE DE TRAVAIL

Nous remercions chaleureusement les animateurs et rédacteurs, ainsi que tous les participants et invité(e)s pour leur implication qui a permis un aboutissement concret de ce document.

Animateurs et rédacteurs :

- Mikael Guégan, Directeur des relations internationales de l'Ecole Nationale d'Ingénieurs de Brest (ENIB)
- Abdellatif Miraoui, Directeur de l'Institut des Sciences Appliquées de Rennes (INSA-Rennes)

Ont participé :

- Cécile Chiaramonti (EDC Paris Business School)
- Justine Damon (INSEEC)
- M'Hamed Drissi (INSA Rennes) – Président de la commission RI CGE
- Frédérique Ferret Mary (KEDGE)
- Alexandra Froger (EM Normandie)
- **Mikael Guégan (ENIB) - animateur et rédacteur**
- Sébastien Linden (consultant)
- Alexis Michel (ENIB)
- **Abdellatif Miraoui (INSA Rennes) - animateur et rédacteur**
- Guillermo Nino (EM Strasbourg)
- Alain Ouvrieu (Pôle Léonard de Vinci)
- Kevin Pon (ESDES)
- Enrico Prinz (EM Strasbourg)
- Solène Quéré (CGE)
- Martine Raynaud (GEM)
- Océane Rousseau (CGE)
- Philippe Wagner (EMLV)
- Paul Wheal (EMSE)
- Christine Boudin (UAS Kiel, invitée)
- Françoise Grolleau (Université d'Angers, invitée)
- Pedro Santiago (Université de Bordeaux, invité)

QUESTIONNAIRE ENVOYÉ AUX ÉCOLES DE LA CGE

CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES

Octobre 2020

Enquête « échange de bonnes pratiques sur l'Internationalisation à domicile »

Groupe projet « Internationalisation à domicile »
Commission Relations internationales

La crise du coronavirus oblige les Grandes écoles à repenser leurs pratiques de mobilité qui sont au cœur de leurs projets institutionnels et qui souvent les distinguent. En première analyse, « l'internationalisation à domicile » (IàD) apparaît comme une réponse d'urgence pour maintenir la validation des compétences de formations ouvertes aux enjeux de l'interculturalité et des défis de la globalisation. L'IàD pourrait surtout s'imposer à moyens termes comme norme alors que les flux humains et matériels se recomposent sous la menace pandémique. Mais l'IàD pourrait également révéler d'autres vertus, par exemple en permettant de réduire les empreintes environnementales de nos institutions ou d'offrir à certains de nos publics empêchés une mobilité virtuelle.

Pour caractériser l'IàD, nous retenons la définition de Jos Beelen et Elspeth Jones (Redefining Internationalization at home, 2015) : "l'intégration voulue de dimensions internationales et interculturelles dans le curriculum formel et informel pour tous les étudiants dans les environnements d'apprentissage nationaux".

Concrètement, l'IàD peut prendre des formes très diverses : séminaires conjoints en ligne, formation à la communication interculturelle, création de nouveaux enseignements sur des sujets globaux et internationaux, intégration des perspectives internationales et interculturelles dans les cours, utilisation des ressources pédagogiques internationales et comparatives, enseignements assurés par des professeurs étrangers (sur place ou à distance), cours dans une langue étrangère, travail des étudiants sur des missions internationales (par exemple menées à l'école dans le cadre d'un projet ou durant un stage ou une alternance réalisés dans une entreprise : pour une entreprise internationale, en contexte international (équipe projet internationale)), évènements interculturels sur le campus, mobilisation de communautés étrangères présentes sur le territoire, formation linguistique et interculturelle pour l'ensemble de personnel... Les exemples foisonnent et leur inventaire n'est pas toujours aisé.

Afin d'aider les Grandes Écoles dans leur démarche d'IàD, la Commission Relations internationales de la CGE a mis en place un groupe projet dédié pour :

- recenser et mettre à dispositions des ressources existantes ;
- repérer et partager les bonnes pratiques des Grandes Écoles.

Ces ressources intégreront également des aspects théoriques et méthodologiques, afin d'assurer l'adhésion nécessaire de l'ensemble des communautés des établissements qui s'engagent sur la voie de l'IàD.

Dans cet esprit, nous vous proposons de partager un ou des exemples d'actions réalisées dans votre Ecole en remplissant le formulaire ci-dessous.

L'ensemble de ces bonnes pratiques feront l'objet d'un livrable d'ici la fin de l'année qui sera partagé au sein de la CGE et pourra être présenté lors d'un évènement dont les modalités restent à définir.

1

Questionnaire préparé par S. Linden et A. Michel, précédents co-animateurs du groupe de travail

CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES

Octobre 2020

Nom de l'Ecole

Nom, mail et téléphone du Rédacteur

Résumé de l'action

Présentation de l'action

Objectifs visés

Méthode utilisée (acteurs internes et externes, modalités de concertation, ressources, calendrier…)

Difficultés rencontrées et solutions apportées

Résultats observés

Outils de mesure/évaluation de l'impact de l'action pour l'école

Temporalité de l'action (veuillez préciser si l'action a été lancée avant ou pendant la crise sanitaire et si elle a vocation à être pérenne ou limitée dans le temps)

Liens pour plus d'information (site Internet, article…)

Contact pour plus d'information

2

Questionnaire préparé par S. Linden et A. Michel, précédents co-animateurs du groupe de travail

LABEL CE-QUINT

Les normes et critères du label CeQuInt pour les formations

traduction proposée par la CTI sur la base des documents rédigés en langue anglaise par ECA

Norme 1 : Internationalisation visée

Critère 1a : **Objectifs stratégiques soutenus**
Les objectifs stratégiques de l'internationalisation du programme sont documentés. Ils sont partagés et soutenus par les parties prenantes à l'intérieur et à l'extérieur du programme.

Critère 1b : **Objectifs opérationnels vérifiables**
Des objectifs opérationnels vérifiables ont été formulés qui permettent de suivre la réalisation des objectifs stratégiques de l'internationalisation.

Critère 1c : **Impact sur la formation**
Les objectifs stratégiques de l'internationalisation incluent de façon explicite des mesures qui contribuent à la qualité globale du programme.

Norme 2 : Apprentissage international et interculturel

Critère 2a : **Compétences visées**
Les compétences internationales et interculturelles visées définies par le programme reflètent clairement les objectifs stratégiques de l'internationalisation.

Critère 2b : **Evaluation des étudiants**
Les méthodes utilisées pour l'évaluation des étudiants permettent de mesurer l'acquisition effective des compétences internationales et interculturelles visées.

Critère 2c : **Réussite des diplômés**
L'acquisition effective des compétences internationales et interculturelles visées par les diplômés du programme peut être démontrée.

Norme 3 : Enseignement et apprentissage

Critère 3a : **Programme**
Le contenu et la structure du programme permettent l'acquisition des compétences internationales et interculturelles visées.

Critère 3b : **Méthodes d'enseignement**
Les méthodes d'enseignement sont adaptées à l'acquisition des compétences internationales et interculturelles visées.

Critère 3c : **Environnement de la formation**
L'environnement de la formation est adapté à l'acquisition des compétences internationales et interculturelles visées.

Norme 4 : Personnels

Critère 4a : **Composition**
La composition des personnels (en qualitatif et quantitatif) facilite l'acquisition des compétences internationales et interculturelles visées.

Critère 4b : **Expérience**
Les membres du personnel ont une expérience de l'internationalisation, des compétences interculturelles et des connaissances linguistiques suffisantes.

Critère 4c : **Services**
Les services offerts aux personnes (formation, locaux, échanges) sont en accord avec la composition des personnels et favorisent les expériences internationales, les compétences interculturelles et linguistiques.

Norme 5 : Etudiants

Critère 5a : **Composition**
La composition du groupe d'étudiants (origines nationales et culturelles) est cohérente avec les objectifs stratégiques de l'internationalisation du programme.

Critère 5b : **Expérience**
L'expérience en internationalisation vécue par les étudiants est adaptée et correspond aux objectifs stratégiques de l'internationalisation du programme.

Critère 5c : **Services**
Les services offerts aux étudiants (information accessible, conseils, encadrement, logement, Supplément au Diplôme) sont appropriés et en accord avec la composition du groupe d'étudiants.

Evaluation :
Chaque norme est notée selon 4 niveaux : « excellent », « bien », « satisfaisant », « non-satisfaisant ». Au moins 3 normes doivent être évaluées comme « bien » ou « excellent » et aucune norme ne doit avoir été évaluée comme « non satisfaisant » pour l'obtention du label.

[source : CTI, flyer Ce-Quint 2016]

EXTRAITS

Mise en pages : **Valérie Latchague Causse - 06 81 69 14 99**

CONFÉRENCE DES GRANDES ÉCOLES

Conférence des grandes écoles
11, rue Carrier-Belleuse ■ 75015 Paris
tél : 01 46 34 08 42
info@cge.asso.fr ■ www.cge.asso.fr
@ConferenceDesGE