



ERASMUS+

UN ATOUT POUR L'EMPLOYABILITÉ, UNE FORCE POUR LES ENTREPRISES







Erasmus + un atout pour l'employabilité, une force pour les entreprises

L'Union Européenne investit 16,4 milliards d'euros dans Erasmus+, le nouveau programme européen pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport pour 2014-2020.

Ce programme est l'un des instruments pour atteindre certains des objectifs ambitieux fixés par l'UE d'ici 2020 : un emploi pour 75% de la population âgée de 20 à 64 ans, un investissement en recherche et développement à hauteur de 3% du PIB, la lutte contre le décrochage scolaire et une proportion de 40 % des 30-34 ans diplômés de l'enseignement supérieur.

Erasmus+ cherche à stimuler, dans un contexte de crise économique, le développement de compétences et l'acquisition de qualifications, notamment pour les jeunes, qui sont déterminantes pour une meilleure insertion professionnelle ou un retour à l'emploi.

Erasmus + pour 2014-2020, ce sont 4 millions de mobilités à l'étranger dont 2 millions pour l'enseignement supérieur, 650 000 apprentis, 800 000 enseignants et formateurs....

L'Agence Erasmus+ France / Education & Formation est en charge de la gestion du programme Erasmus +. Elle assure également l'information auprès des acteurs nationaux et territoriaux et a pour mission d'en analyser les résultats et les impacts. C'est dans ce cadre que l'Agence a mené en particulier deux études d'impact consacrées aux publics apprentis (#1) et demandeurs d'emploi (#2). Nous nous intéresserons ici à leurs résultats mais aussi à ceux de deux autres études menées en Europe, dont celles sur Erasmus (#3) et sur les « Compétences cachées » (#4).



Erasmus + un atout pour l'employabilité

Les études réalisées auprès des étudiants, des apprentis, des demandeurs d'emploi et de manière générale auprès des bénéficiaires d'une expérience de mobilité font ressortir des éléments positifs :

● Effets directs sur l'employabilité

- ✓ la mobilité génère un effet accélérateur de retour à l'emploi (#2)
- ✓ 85% des étudiants qui étudient ou sont formés à l'étranger voient leur employabilité croître grâce à cette mobilité (#3)
- ✓ Les jeunes qui étudient ou se forment à l'étranger risquent **deux fois moins de devenir chômeurs de longue durée** (#3)
- ✓ 5 ans après l'obtention de leur diplôme, **le taux de chômage est inférieur de 23%** (#3)
- ✓ Plus d'un stagiaire Erasmus sur 3 s'est vu offrir un poste dans son entreprise d'accueil (#3)
- ✓ La mobilité favorise un niveau de salaire plus élevé pour les diplômés « bac +3 et plus » (#2)

● Produit un fort taux de reprise d'études ou de formation chez les « bac +2 et moins » (#2)

● Les expériences de mobilité génèrent un ressenti très positif chez les bénéficiaires (#1) :

- ✓ 81% considèrent que le séjour améliore leurs qualités personnelles
- ✓ et 66% pensent que le séjour va améliorer leurs chances de trouver un emploi via l'acquisition de nouvelles compétences, notamment linguistiques (66% des apprentis mobiles considèrent ainsi qu'ils ont acquis des compétences linguistiques réutilisables)
- ✓ 94% d'entre eux ont d'ailleurs l'intention de le mentionner dans leur curriculum vitae (CV) et 83 % veulent en parler lors de leurs futurs entretiens d'embauche. Ils sont aussi 65% à penser que leur séjour constitue un événement important en vue de leur future carrière.

- **Les expériences de mobilité permettent de développer des compétences transversales recherchées par les employeurs (#3)**

92 % des employeurs recherchent chez ceux qu'ils envisagent d'embaucher des traits de personnalité que le programme renforce. Des tests effectués avant et après les séjours d'échange à l'étranger ont révélé que les étudiants bénéficiaires d'Erasmus présentent des valeurs plus élevées pour ces traits de personnalité, et ce, avant même que le séjour ait commencé; à leur retour, l'écart de ces valeurs par rapport aux autres étudiants aura augmenté de 42% en moyenne.

- **Les employeurs et les jeunes n'ont pas la même perception des compétences acquises en mobilité (#4)**

Plus de 60% des étudiants mobiles estiment que cela aura un impact important dans leur vie professionnelle, cependant seulement 37% des entreprises interrogées estiment qu'une expérience internationale est décisive ou donne un avantage au candidat. Certaines compétences liées à l'expérience internationale ne sont pas identifiées en tant que telles par les entreprises par exemple : la capacité à réfléchir au-delà de la sphère d'expérience, l'intérêt pour les médias et informations de niveau global et international.



Erasmus+ une force pour les entreprises

Si les chiffres montrent que la mobilité est un levier pour l'insertion professionnelle, de fortes et nombreuses conséquences positives sont à noter pour les employeurs :

L'étude Faktaa (#4) montre que **les entreprises qui veulent rester compétitives dans un contexte économique globalisé, et toujours en mouvement doivent s'intéresser dans leur processus de recrutement aux compétences dites « internationales » : la productivité, la curiosité et la résilience, des compétences particulièrement développées lors d'une expérience de mobilité.** L'enjeu est donc de rendre visibles des employeurs ces compétences « cachées » et d'accompagner les étudiants et les apprentis à mieux identifier et décrire les compétences qu'ils acquièrent lors d'une mobilité.

L'étude sur Erasmus(3) révèle qu'en étudiant ou en se formant à l'étranger, les jeunes acquièrent non seulement des connaissances dans les disciplines précises mais renforcent également des compétences transversales très appréciées par les employeurs :

- ✓ **64 % des employeurs estiment que l'expérience internationale représente une valeur importante pour le recrutement.**

- ✓ **Ils sont 92 % à rechercher des compétences transversales,** acquises par les étudiants Erasmus à l'occasion de leur séjour à l'étranger (curiosité, confiance en soi, tolérance...).

- **Compétences directement liées à l'employabilité (#3) et particulièrement développées en mobilité :**

- ✓ la tolérance à l'ambiguïté (l'ouverture à de nouvelles expériences)
- ✓ la confiance en soi (la confiance dans ses propres compétences)
- ✓ la sérénité (la conscience de ses atouts et de ses faiblesses)
- ✓ la détermination (la capacité à prendre des décisions)
- ✓ la vivacité (l'aptitude à résoudre les problèmes)

● **Compétences linguistiques** : une autre enquête, menée auprès de PME(5), montre que les entreprises européennes subissent des pertes commerciales substantielles, faute de disposer de compétences linguistiques suffisantes. Il est déjà arrivé à 195 des quelque 2000 entreprises interrogées de perdre un contrat pour cette raison (soit presque 10%).

1 - Étude d'impact « Mobilité européenne et valorisation de l'apprentissage » 2014 cf.p 5

2 - Étude d'impact « Mobilité européenne et retour à l'emploi » 2014 cf.p 6

3 - Étude Erasmus « L'impact de la mobilité sur les compétences et l'employabilité des étudiants et sur l'internationalisation des établissements d'enseignement supérieur » 2014 cf.7

4 - Étude « Faktaa -Hidden competences » 2013 cf.p8

5 - Étude ELAN

1

Présentation de l'étude d'impact : « Mobilité européenne et valorisation de l'apprentissage »

>> Étude en cours de réalisation (2012-2015) premiers résultats publiés en 2014

Qui : réalisée par le CEREQ pour un collectif composé de l'Agence Erasmus + France / Education & Formation, 16 Conseils régionaux, le réseau des chambres de commerce, des chambres de métiers et de l'artisanat, les Compagnons du Devoir et le Fonds National pour le Développement et la Modernisation de l'Apprentissage.



Contexte et problématique :

deux hypothèses ont été vérifiées au cours de l'enquête :

- ✓ la **mobilité internationale apporte une valeur ajoutée au parcours de formation de l'apprenti**
- ✓ la **mobilité internationale favorise les sorties positives d'apprentissage et apporte une valeur ajoutée à l'insertion professionnelle de l'apprenti**

908 apprentis en mobilité ont répondu à une série de questionnaires, étalée dans le temps. Parallèlement, un groupe témoin (apprentis ne bénéficiant pas d'une opportunité de mobilité en Europe) a été constitué et interrogé afin de permettre une comparaison avec les résultats du groupe test (apprentis avec une expérience de mobilité).

Tous les questionnaires ont été administrés par Internet, avec de bons taux de réponses. En complément, et pour une vision plus qualitative, un entretien approfondi a été conduit auprès d'un panel de seize apprentis partis en mobilité afin de disposer de récits détaillés.

Principaux résultats : la **mobilité internationale, pour les apprentis des niveaux IV et V joue un rôle positif dans la poursuite d'études, l'entrée dans l'emploi et la rémunération salariale**. Les expériences de mobilité génèrent un ressenti très positif chez les bénéficiaires (81% considèrent que le séjour améliore leurs qualités personnelles) et renforcent l'employabilité (66% pensent que le séjour va améliorer leurs chances de trouver un emploi) via l'acquisition de nouvelles compétences, notamment linguistiques (66% des apprentis mobiles considèrent ainsi qu'ils ont acquis des compétences linguistiques réutilisables).

Cette étude se poursuit jusqu'à fin 2015, (nouvelle cohorte d'apprentis et de groupe témoin). Elle permettra notamment de s'intéresser aux freins pour les jeunes non mobiles.

Par ailleurs, l'Agence et le CEREQ se sont associés via un partenariat pluriannuel pour évaluer l'impact de la mobilité internationale sur les parcours de formation et d'insertion professionnelle des jeunes. L'enquête appelée « Enquête Génération » est basée sur un échantillon de 33000 jeunes sortis du système scolaire en 2010. Pour la première fois, tous les jeunes interrogés en 2010 ont été enquêtés sur les expériences de mobilité internationale en cours de formation. L'importance numérique de l'échantillon interrogé apportera une dimension nouvelle aux travaux de mise en valeur de l'impact des mobilités internationales initiés par l'Agence Erasmus+.



Pour en savoir plus : étude complète, synthèse, comité de pilotage
<http://www.agence-erasmus.fr/page/etudes-impact>



2

Présentation de l'étude d'impact : « Mobilité européenne et retour à l'emploi »

>> Étude réalisée en 2012-2013, résultats publiés en avril 2014

Qui : réalisée par Kaléidoscop pour l'Agence Erasmus + France / Education & Formation



Contexte et problématique : en 2011, l'Agence a lancé une étude d'impact de la mobilité transnationale des demandeurs d'emploi sur leur insertion professionnelle. Il s'agit de la première enquête longitudinale sur la mobilité internationale appliquée à ce public, tout âge, tout programme de mobilité et tout niveau de formation confondus. L'étude a cherché à vérifier les trois hypothèses suivantes :

- ✓ La mobilité transnationale favorise une insertion ou une réinsertion professionnelle plus rapide des demandeurs d'emploi ;
- ✓ La mobilité transnationale favorise une insertion ou une réinsertion professionnelle plus qualitative des demandeurs d'emploi ;
- ✓ Le coût de l'organisation et de la réalisation des périodes de mobilité transnationale est inférieur au coût d'accompagnement des demandeurs d'emploi dans le cadre des dispositifs de droit commun.

L'enquête a porté sur 400 demandeurs d'emplois : 255 dans l'échantillon test et 155 dans l'échantillon témoin, répartis sur la quasi-totalité des régions de France.

Principaux résultats : l'étude montre que la mobilité génère un effet accélérateur de retour à l'emploi. A six mois, 62% des participants de l'étude ne sont plus demandeurs d'emploi, quel que soit l'échantillon. L'enquête révèle qu'en 6 mois, le taux de variation* de sortie positive** pour l'échantillon test (partis en mobilité) est de 87,78% contre 43,20% pour l'échantillon témoin (non partis en mobilité) : pour l'échantillon test, en 6 mois, le taux de sortie positive est passé de 33,16% à 62,28%. Ces chiffres révèlent un véritable effet de levier de la mobilité permettant plus rapidement qu'à l'ordinaire de trouver un emploi, de repartir en mobilité ou de reprendre des études.

La mobilité favorise un niveau de salaire plus élevé pour les diplômés « bac +3 et plus » et produit un fort taux de reprise d'études ou de formation chez les « bac +2 et moins ».

L'enquête a aussi permis de distinguer plusieurs grands profils parmi les demandeurs d'emploi souhaitant effectuer une mobilité à l'étranger : les opportunistes, les hésitants, les déterminés, les oubliés et les seniors. Ces cinq profils se retrouvent dans les deux échantillons.



Pour en savoir plus sur le comité de pilotage de l'étude, le protocole d'enquête et l'étude complète : <http://www.agence-erasmus.fr/page/etudes-impact>

*taux de variation : exprime en pourcentage la variation d'un phénomène entre deux dates.

**Sortie positive : emploi, reprise de formation.



3

Présentation de l'étude Erasmus - Commission Européenne : « Effets de la mobilité sur les compétences et l'employabilité des étudiants et sur l'internationalisation des établissements d'enseignement supérieur »

>> Enquête réalisée en 2013, publiée en septembre 2014

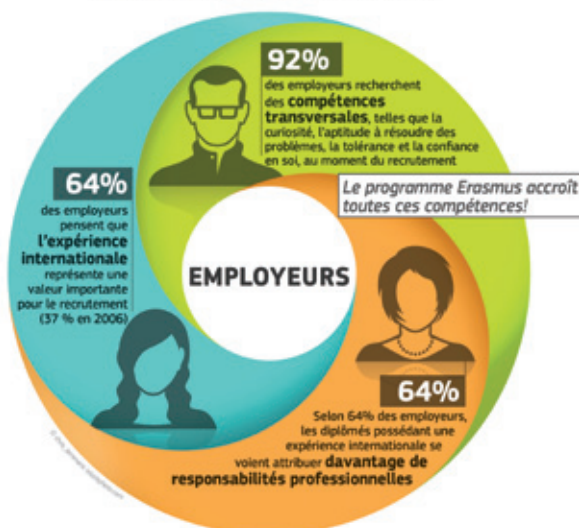
Qui : étude commanditée par la Commission Européenne, réalisée par le cabinet CHE Consult

Contexte et problématique : face aux plus de 3 millions de mobilités Erasmus réalisées ces 25 dernières années, la CE a cherché à connaître les effets de la mobilité des étudiants Erasmus en ce qui concerne les études et les stages sur le développement des compétences individuelles, l'employabilité et le développement des institutions. D'autre part, elle a souhaité examiner les résultats des missions d'enseignements et de la formation du personnel effectués dans le cadre du programme Erasmus sur les compétences personnelles ; les traits de personnalité et les attitudes, ainsi que l'impact du programme sur l'internationalisation des établissements d'enseignements supérieur.

5 enquêtes en ligne diffusées en 2013 dans 34 pays ont permis de recueillir 78 891 réponses individuelles :

- ✓ 56 733 étudiants participants (étudiants mobiles ou non avec ou sans expérience Erasmus)
- ✓ 18 618 anciens étudiants (dont 83% mobiles bénéficiaires ou non d'Erasmus)
- ✓ 4 986 membres du personnel d'enseignement (universitaires et non universitaires, mobiles et non mobiles)
- ✓ 964 établissements d'enseignement supérieur
- ✓ 652 employeurs (dont 55% de PME).

EMPLOI ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE



Pour mesurer l'évolution réelle des compétences des étudiants et des membres du personnel de l'enseignement après leur séjour à l'étranger, six facteurs, dits « memofactors » (caractéristiques des traits de personnalités), ont été utilisés pour l'étude d'impact Erasmus, étroitement liés à l'employabilité :

- ✓ la tolérance à l'ambiguïté (l'ouverture à de nouvelles expériences)
- ✓ la confiance en soi (la confiance dans ses propres compétences)
- ✓ la sérénité (la conscience de ses atouts et de ses faiblesses)
- ✓ la détermination (la capacité à prendre des décisions)
- ✓ la vivacité (l'aptitude à résoudre les problèmes)

Principaux résultats : en étudiant ou en se formant à l'étranger, les jeunes acquièrent non seulement des connaissances dans les disciplines précises mais renforcent aussi des compétences transversales très appréciées par les employeurs :

✓ 64 % des employeurs ayant répondu à l'enquête estiment que l'expérience internationale représente une valeur importante pour le recrutement.

✓ Ils sont 92 % à rechercher des compétences transversales, acquises par les étudiants Erasmus à l'occasion de leur séjour à l'étranger (curiosité, confiance en soi, tolérance...).

Pour preuve ...

✓ Les jeunes qui étudient ou se forment à l'étranger risquent deux fois moins de devenir chômeurs de longue durée

✓ 5 ans après l'obtention de leur diplôme, le taux de chômage est inférieur de 23%

✓ Plus d'1 stagiaire Erasmus sur 3 s'est vu offrir un poste dans son entreprise d'accueil



Pour aller plus loin :

le rapport final + résumé : http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-1025_fr.htm



4

Présentation de l'étude de l'Agence CIMO (Finlande) : « Hidden Competences / Compétences cachées »

>> Étude réalisée entre avril 2012 et avril 2013

Qui : l'Agence finlandaise CIMO (Center for International Mobility) en charge du programme Erasmus + en partenariat avec le think tank indépendant Demos Helsinki.



Contexte et problématique : les compétences qui peuvent être acquises au cours d'une mobilité sont une valeur-ajoutée pour trouver un emploi. Ou du moins, c'est ce que nous pensons. L'Agence CIMO a voulu se pencher sur cette question en examinant la façon dont les entreprises apprécient ces compétences issues d'expériences internationales au cours de la phase de recrutement.

Principaux résultats : le marché de l'emploi s'inscrit de plus en plus dans une ère globalisée où des savoir-faire acquis au cours d'une expérience internationale participent précisément des besoins des entreprises. Alors que les étudiants estiment très utile une expérience à l'international pour leur future vie professionnelle (pour plus de la

moitié des étudiants interrogés), les principales conclusions de cette étude ont montré que les employeurs, pour leur part, ne valorisent pas autant l'expérience internationale lors de recrutements.

La raison en est non pas une indifférence à ces compétences internationales mais une difficulté à les identifier et à les reconnaître.

Les échanges avec les entreprises au cours de l'étude (ateliers, enquête téléphonique) et l'analyse des résultats ont permis de renouveler la compréhension commune et le regard des employeurs sur les acquis de l'expérience internationale. **Au-delà des compétences que nous attachons de façon traditionnelle à une expérience de mobilité** (compétences linguistiques, interculturelles, ouverture d'esprit), **trois nouveaux sets de compétences ont été identifiés et définis : la productivité, la résilience et la curiosité.**

A retenir : l'étude montre que les entreprises qui veulent rester compétitives dans un contexte économique globalisé, toujours en mouvement, doivent s'intéresser - dans leur processus de recrutement - aux compétences dites « internationales », telles que la productivité, la curiosité et la résilience, compétences particulièrement développées lors d'une expérience de mobilité. **Tout l'enjeu est donc de rendre ces compétences cachées visibles des employeurs et d'accompagner les étudiants et les apprentis à mieux identifier et décrire les compétences qu'ils acquièrent en mobilité.**



Le résumé de l'étude :

http://www.cimo.fi/services/publications/faktaa_-_facts_and_figures_1_2014



L'agence Erasmus+ poursuit ses travaux d'analyse des impacts. En 2015, elle lancera une étude dont l'objet sera d'apprécier la façon dont les entreprises évaluent les effets d'une mobilité internationale.

L'étude visera à évaluer le regard des entreprises sur :

- ✓ Les compétences qui peuvent être acquises lors d'une expérience de mobilité d'étude ou de stage pour un étudiant. Les compétences acquises correspondent-elles à celles recherchées par les entreprises ?

Les compétences associées à une expérience de mobilité sont-elles reconnues par l'entreprise lors de la phase de recrutement ?

- ✓ L'utilisation de ces compétences dans l'entreprise au regard de ses

activités, des stratégies RH. Une entreprise qui recrute un jeune ayant eu une expérience de mobilité dans le cadre de ses études bénéficie-t-elle de retombées positives pour son activité ?

Les entreprises de demain, insérées sur les marchés mondiaux, auront-elles besoin de développer des stratégies de recrutement basées sur une main d'œuvre aux compétences internationales ?

En s'appuyant sur les études et travaux précédents et complémentaires, l'étude REMIE : Regard des Entreprises sur la Mobilité Internationale des Etudiants devra permettre de formuler des recommandations quant aux moyens d'optimiser les effets de la mobilité grâce à un dialogue approfondi avec le monde de l'entreprise.

AGENCE ERASMUS+ FRANCE / EDUCATION & FORMATION
24-25 quai des Chartrons
33080 BORDEAUX Cedex
05 56 00 94 00



www.agence-erasmus.fr



@ErasmusplusFR



facebook.com/ErasmusplusFR

