



ERASMUS+

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



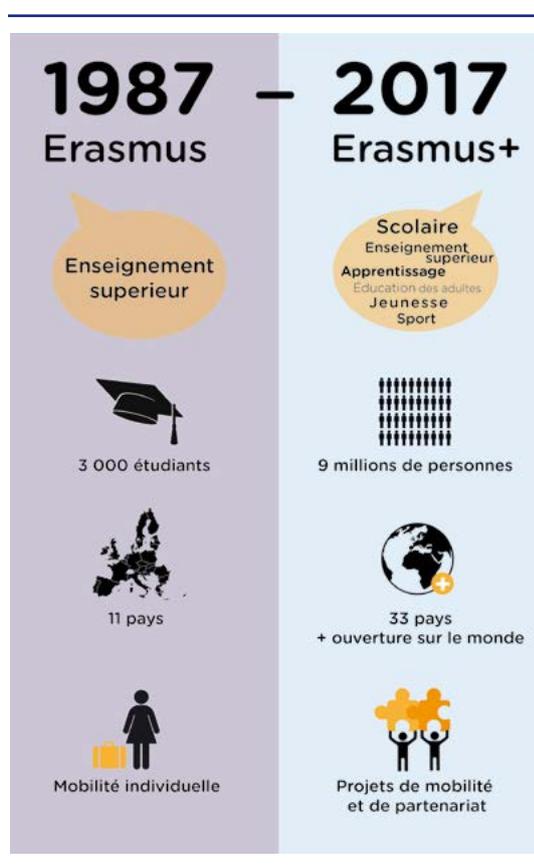


Erasmus + un atout pour l'employabilité, une force pour les entreprises

Programme phare de l'Union Européenne pour l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport, Erasmus + favorise le développement des compétences, l'acquisition de qualifications et l'insertion professionnelle, en particulier celle des jeunes. Il promeut aussi le multilinguisme et soutient l'innovation et la coopération en Europe, en lien avec les acteurs socio-économiques.

Au cours des 30 dernières années, le programme Erasmus + et ceux qui l'ont précédé ont bénéficié à 9 millions d'apprenants, de professionnels en formation et d'enseignants, parmi lesquels plus de 5 millions d'étudiants, d'apprentis et de volontaires sont concernés.

L'Agence Erasmus+ France / Education Formation assure, pour la France, la promotion et la mise en œuvre du programme Erasmus + sur les volets éducation et formation. Elle a également pour mission d'identifier les résultats et les impacts du programme.



LE SAVIEZ-VOUS ?



Depuis 1995, l'Europe finance la mobilité des apprentis pour une durée comprise entre 2 semaines et 12 mois.

L'Agence a ainsi mené depuis 2012 plusieurs études à l'échelle nationale consacrées à l'employabilité et à l'insertion professionnelle des apprenants partis en mobilité. Elle a analysé les données que les bénéficiaires d'Erasmus + fournissent à leur retour de mobilité. Elle s'est associée au Céreq pour l'analyse des effets de la mobilité internationale. Elle a piloté deux études d'impact consacrées à l'employabilité des apprentis et des demandeurs d'emploi bénéficiaires du programme . L'Agence s'est également associée au Centre International d'Etudes Pédagogiques (CIEP) qui a piloté une étude sur les besoins des employeurs français au regard des compétences en langues étrangères. Nous nous intéresserons ici à leurs résultats mais aussi à ceux de deux autres études européennes, celles sur Erasmus et sur les « compétences cachées » développées par la mobilité internationale de formation.

Erasmus + un atout pour l'employabilité

L'employabilité, telle que définie par l'Organisation Internationale du Travail, recouvre «l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle». L'amélioration de l'employabilité passe par le développement de compétences, académiques, professionnelles mais encore transversales, pour s'adapter aux évolutions des métiers et du marché du travail. Les études réalisées auprès des bénéficiaires d'une expérience de mobilité confirment l'apport positif de la mobilité sur l'employabilité.

● Les expériences de mobilité génèrent un ressenti très positif chez les bénéficiaires quant à leur employabilité :

- ✓ 86% des apprenants de l'enseignement et de la formation professionnels et 82% des étudiants expriment une amélioration de leur employabilité au retour de leur mobilité.
- ✓ Plus de 80% des apprenants estiment que leur confiance en soi, leur sérénité, leur ouverture d'esprit, leur adaptabilité se sont renforcées. Les compétences en résolution de problèmes et leur autonomie se sont développées.
- ✓ 86% d'entre eux déclarent avoir amélioré leurs compétences linguistiques.
- ✓ 86% des apprenants de l'enseignement et de la formation professionnels et 78% des étudiants pensent avoir amélioré leurs compétences professionnelles pendant leur mobilité.
- ✓ 66% des apprentis pensent que le séjour va améliorer leurs chances de trouver un emploi grâce à l'acquisition de nouvelles compétences, notamment linguistiques.
- ✓ 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 développent des compétences recherchées par les employeurs :

- ✓ 92 % des employeurs recherchent chez ceux qu'ils envisagent d'embaucher des traits de personnalité que le programme renforce, comme la confiance en soi, la capacité à prendre des décisions ou encore la curiosité. Des tests auprès d'étudiants mobiles et d'un groupe témoin d'étudiants non-mobiles, effectués avant et après les séjours d'échange à l'étranger, ont révélé que les étudiants bénéficiaires d'Erasmus développent des compétences transversales pendant leur mobilité. A leur retour, l'écart entre les résultats des tests, par rapport au groupe témoin, aura augmenté de 42% en moyenne.
- ✓ Près de 70% des entreprises considèrent que les salariés dotés de compétences linguistiques constituent un atout pour l'entreprise. Une entreprise sur deux recherche une compétence en langue vivante étrangère chez les candidats lors du recrutement.
- ✓ La maîtrise de deux langues étrangères est demandée dans deux annonces sur cinq exigeant une compétence linguistique.

- **La mobilité constitue une plus-value pour l'insertion professionnelle :**

- ✓ Les jeunes partis en mobilité accèdent au 1er emploi en moyenne en 2,9 mois (contre 4,6 mois pour les autres).
- ✓ La mobilité génère un effet accélérateur de retour à l'emploi.
- ✓ Les jeunes ayant eu une expérience de mobilité sont moins souvent au chômage au cours des trois premières années de leur vie active (environ 10 points de moins que ceux n'ayant pas effectué de séjour à l'étranger).
- ✓ Ils sont 37% à accéder à un emploi à durée indéterminée au 1er emploi (contre 26% pour les autres).
- ✓ Plus d'un stagiaire Erasmus sur trois s'est vu offrir un poste dans son entreprise d'accueil.

- **Les expériences de mobilité incitent à la reprise d'études ou de formation chez les « bac +2 et moins »**

Erasmus+ une force pour les entreprises

Si les chiffres montrent que la mobilité est un levier pour l'employabilité et l'insertion professionnelle des bénéficiaires, le programme Erasmus + profite tout autant aux entreprises : elles bénéficient des compétences de ces futurs collaborateurs formés à l'international et d'opportunités de coopération avec les acteurs de l'éducation et de la formation.

L'étude Hidden Competences 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.**

Dans le même temps, l'étude d'impact Erasmus pilotée par la Commission européenne en 2014 montre que 92% des employeurs pensent que les compétences transversales sont importantes dans le cadre d'un recrutement mais ils ne sont que 64% à estimer que l'expérience internationale représente une valeur importante pour le recrutement. L'enjeu est donc d'accompagner les apprenants (étudiants, apprentis, etc.) à mieux identifier, décrire et valoriser les compétences qu'ils acquièrent lors d'une mobilité.

Les compétences techniques et transversales ainsi que les aptitudes que ces apprenants développent tout au long de leur parcours peuvent notamment être documentées dans le portefeuille de compétences Europass. Le CV, le Supplément au diplôme ou au certificat, l'Europass Mobilité, ou encore le Passeport des langues composent ce portefeuille.

- **Erasmus +, une expérience qui forme de futurs collaborateurs dotés de compétences élargies :**

- ✓ Compétences linguistiques
- ✓ Ouverture d'esprit, curiosité, adaptabilité
- ✓ Confiance en soi, connaissance de ses forces et faiblesses
- ✓ Tolérance et capacité à coopérer avec des personnes d'horizons différents
- ✓ Détermination, capacité à prendre des décisions
- ✓ Aptitude à trouver des solutions, résoudre des problèmes, planifier

- **L'accueil de stagiaires Erasmus + : une opportunité pour les entreprises**

- ✓ Former de futurs collaborateurs motivés
- ✓ Attirer des talents
- ✓ Développer son réseau à l'international
- ✓ Améliorer son image de marque
- ✓ Bénéficier d'approches et de savoir-faire nouveaux
- ✓ Participer à l'amélioration continue des formations en coopération avec le monde de l'éducation

● **Erasmus + : pour innover et coopérer avec le monde de l'éducation autour de projets structurants**

Zoom sur le projet Inno66



LCI, société d'ingénierie française, experte dans la conception et la production de modules d'apprentissage et de formation, s'est associée à l'Association pour la Formation aux Métiers de l'Aérien (France), au Centre de Compétences Technifutur

(Belgique) et à la société ASTECH (Irlande) pour développer le projet de partenariat Inno66. Ce projet a permis de développer une plateforme multimédia innovante pour renforcer la formation de base des techniciens aéronautiques visant une certification européenne : la licence EASA Part66.

La plateforme multimédia en ligne rassemble un ensemble de plus de 70 cours et autant d'exercices en e-learning, ainsi que des serious games destinés à des mécaniciens aéronautiques en formation initiale ou salariés en formation continue. Elle offre un modèle d'apprentissage innovant et personnalisé qui vient compléter les formations règlementaires en présentiel. Elle permet notamment d'expérimenter virtuellement des opérations normales mais aussi des situations anormales ou des pannes qu'il est difficile d'expérimenter sur avion réel pour des raisons d'ordre économique ou de sécurité.

Ainsi ce projet constitue-t-il un pont entre la formation et l'entreprise en soutenant l'amélioration des compétences des techniciens, étudiants ou en poste, et en accompagnant les centres de formation et les instructeurs du milieu aéronautique.

Présentation des Notes de l'Observatoire Erasmus + n°4 sur le « Développement de l'employabilité et des aptitudes citoyennes au cours d'une mobilité Erasmus + »

>> Etude réalisée en 2016 à partir des données des mobilités réalisées entre juin 2015 et septembre 2016.

Qui : L'Agence Erasmus+ France / Education Formation

Problématique et méthodologie :

Inscrit dans la stratégie Europe 2020, le programme Erasmus + doit concourir à renforcer l'employabilité des jeunes. Il doit aussi participer à la formation de la personne et du citoyen et favoriser l'acquisition des valeurs européennes de tolérance et de respect de la diversité, grâce notamment à la mobilité des personnes.

Au retour de leur mobilité, les apprenants – étudiants, apprentis, lycéens, etc. – doivent compléter un « rapport du participant ». L'étude s'est portée sur l'analyse des rapports de 53 532 apprenants de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) et de l'enseignement supérieur partis en mobilité entre juin 2015 et septembre 2016.

Des indicateurs synthétiques d'intensité d'amélioration de l'employabilité et des aptitudes citoyennes ont été construits en prenant en compte les capacités, aptitudes et compétences décrites dans le « rapport du participant » (21 concernent l'employabilité et 7 concernent les aptitudes citoyennes).

Principaux résultats¹ : 86% des apprenants de l'EFP et 82% des étudiants perçoivent une amélioration de leur employabilité en participant à une mobilité Erasmus +. Les principaux savoirs et savoir-faire améliorés sont la compétence technique ou professionnelle (86% des apprenants de l'EFP et 78% des étudiants), l'autonomie dans la planification et les apprentissages (85% des apprenants), la capacité à résoudre des problèmes (82% des apprenants de l'EFP et 81% des étudiants), l'esprit critique dans l'analyse des informations (82% des apprenants de l'EFP), la capacité à planifier et organiser des activités (77% des étudiants).

Au regard des capacités liées au développement personnel, plus de 85% des apprenants estiment que leur adaptabilité, leur confiance en soi, leur ouverture d'esprit, leur sérénité se sont renforcés. Enfin, concernant les compétences relationnelles, plus de 90% des apprenants ont le sentiment d'être davantage capables de coopérer avec des personnes d'horizons et de cultures différents et d'avoir mieux compris comment appréhender les valeurs de cultures différentes. 86% déclarent avoir amélioré leurs compétences linguistiques.

Sur le plan des aptitudes citoyennes, 62% des apprenants de l'EFP et 60% des étudiants estiment que leurs aptitudes se sont fortement améliorées.



Pour en savoir plus :

<http://www.agence-erasmus.fr/publications.php>

¹ Les résultats de cette étude doivent être considérés comme une mesure de la perception immédiate après la mobilité. Il n'y a pas, d'une part, de mesure de ce ressenti avant la mobilité, et d'autre part, il se peut que cette perception diffère sensiblement dans les mois qui suivent la mobilité.

Présentation des Notes de l'Observatoire Erasmus + n°2 sur « Le devenir professionnel des jeunes ayant effectué une mobilité internationale »

>> Etude issue de l'enquête Génération 2010, publiée en mai 2016.

Qui : Le Céreq pour l'Agence Erasmus+ France / Education Formation

Contexte et problématique : Les enquêtes Génération du Céreq étudient l'accès à l'emploi et les trajectoires professionnelles des jeunes trois ans après leur sortie de formation initiale, tout niveau d'étude confondu. L'enquête Génération 2010 est la première à exploiter des questions sur les mobilités internationales des jeunes. Un échantillon de 33 500 jeunes, représentatifs des 708 000 ayant quitté le système éducatif en 2010, ont répondu à l'enquête conduite en 2013.

Les analyses se portent sur les liens entre séjour à l'étranger en cours d'études et insertion professionnelle. Les trajectoires d'insertion durant les trois premières années de la vie active, les conditions du premier emploi ainsi que la situation des jeunes après trois années de vie active sont observées. Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » a été effectuée afin de tester le lien entre mobilité en cours d'études et insertion professionnelle.

Principaux résultats : L'analyse des trajectoires d'insertion durant les trois premières années de vie active montre que les jeunes ayant effectué un séjour encadré durant la dernière formation suivie :

- ✓ sont 70% à connaître une trajectoire d'accès durable à l'emploi (contre 50% pour ceux n'ayant pas bénéficié d'un séjour à l'étranger) ;
- ✓ ont passé 28 mois en emploi au cours de ces 3 années (contre 23 mois pour les autres) ;
- ✓ sont moins souvent au chômage (environ 10 points de moins que les autres).

Ils accèdent à un premier emploi en moyenne en 2,9 mois (contre 4,6 mois pour les autres) et sont 37% à accéder à un CDI (contre 26% pour les autres). Après trois années de vie active, en 2013, 68% des jeunes de la Génération 2010 sont en emploi. Pour ceux qui sont partis à l'étranger dans un cadre scolaire, pour travailler ou pour un stage, ce taux atteint 81%. Ils sont 50% à occuper un emploi de cadre contre seulement 14% pour ceux qui ne sont pas partis à l'étranger.

Si les preuves de corrélation statistique entre mobilité en cours d'études et insertion professionnelle manquent sur l'ensemble des mobilités encadrées, les tests démontrent toutefois une plus-value de la mobilité de stage sur certains aspects de l'insertion professionnelle (statut et rémunération).



Pour en savoir plus :

<http://www.agence-erasmus.fr/publications.php>

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

Qui : Etude réalisée par le Céreq 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, publiée en 2014.

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 quatre questionnaires échelonnés dans le temps. Parallèlement, un groupe témoin constitué de 1187 apprentis n'ayant pas bénéficié d'une opportunité de mobilité en Europe a été 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. En complément, 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 leur sentiment d'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).

Comparativement aux apprentis non mobiles (groupe témoin), ils sont plus nombreux à poursuivre leurs études. Lorsqu'ils se portent sur le marché du travail, leurs rémunérations apparaissent plus élevées : les apprentis mobiles de niveaux V et IV obtiendraient ainsi des salaires proches de ceux non mobiles de niveau III.

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

4

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

Qui : Etude réalisée par Kaléidoscop pour l'Agence Erasmus+ France / Education Formation, publiée en 2014

Contexte et problématique : 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. À 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 variation² de sortie positive³ 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 ».

✓ **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>

²taux de variation : exprime en pourcentage la variation d'un phénomène entre deux dates.

³Sortie positive : emploi, reprise de formation.

5

Présentation du rapport d'enquêtes « Analyse des besoins des employeurs français au regard des compétences en langues vivantes étrangères » issu du projet « Langues et Employabilité » (LEMP) piloté par le Centre International d'Etudes Pédagogiques (CIEP)

Qui : Enquêtes réalisées en 2014-2015 par un consortium coordonné par le CIEP, composé de la Direction générale de l'enseignement scolaire du Ministère de l'éducation nationale (DGESCO), des Chambres de commerce et d'industrie de France (CCI France), de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP), du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ et son centre associé, l'IREDU) et de l'Agence Erasmus+ France / Education Formation.

Problématique et méthodologie : La compétence linguistique apparaît comme un élément clé de l'employabilité et un facteur de compétitivité pour les entreprises. Afin de mieux comprendre les besoins en compétences linguistiques des employeurs français, le projet LEMP a permis de mener trois enquêtes complémentaires. Un premier volet consistait en une enquête en ligne : 801 entreprises y ont répondu. Ces premiers résultats ont été enrichis par des entretiens semi-directifs auprès de quatorze responsables d'entreprise ayant répondu au précédent questionnaire en ligne. Plus de 1500 offres d'emploi sur les sites internet de Pôle Emploi et de l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) ont par la suite été analysées afin d'étudier les exigences quant aux compétences linguistiques dans les critères de recrutement.

Principaux résultats : Une entreprise sur deux recherche une compétence en langue vivante étrangère chez les candidats lors du recrutement, selon l'enquête menée auprès des entreprises. A compétences égales, le critère linguistique fait la différence. Si l'anglais est incontournable, l'enquête sur l'analyse d'offres d'emploi de Pôle emploi et de l'APEC fait apparaître que la maîtrise de deux langues étrangères est demandée dans deux annonces sur cinq exigeant une compétence linguistique. Avec l'anglais, l'allemand, l'italien et l'espagnol sont les langues les plus utilisées au sein des entreprises. L'entretien en langue étrangère est par ailleurs privilégié par les deux tiers des entreprises pour vérifier le niveau du postulant.

Près de 70% des entreprises répondantes considèrent que les salariés dotés de compétences linguistiques constituent un atout pour l'entreprise. Les langues vivantes étrangères jouent également un rôle positif sur la carrière des salariés : promotion, mobilité, rémunération sont parmi les effets positifs mentionnés. Toutefois un tiers des entreprises indiquent leurs difficultés à recruter un postulant ayant les compétences linguistiques requises pour le poste visé.

 **Pour en savoir plus :** le rapport d'enquêtes, des films et une bibliographie sur la thématique sur <http://www.ciep.fr/expertise-audit-langues/langues-etrangeres-et-mobilite/langues-employabilite>

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

Qui : Etude réalisée par le cabinet CHE Consult pour la Commission Européenne publiée en septembre 2014.

Problématique et méthodologie : la CE a cherché à connaître les effets de la mobilité des étudiants Erasmus (études et stages) sur le développement de leurs compétences individuelles et leur employabilité. D'autre part, elle a souhaité examiner les effets des missions d'enseignement et de formation du personnel effectuées 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'enseignement supérieur.

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

- ✓ 56 733 étudiants (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 (universitaires et non universitaires, mobiles et non mobiles)
- ✓ 964 établissements d'enseignement supérieur
- ✓ 652 employeurs (dont 55% de PME)

Pour mesurer l'évolution réelle des compétences des étudiants et des membres du personnel après leur séjour à l'étranger, six variables étroitement liées à l'employabilité, dits « memo© factors », ont été utilisées. Ces six variables sont des caractéristiques de traits de personnalité :

- ✓ la tolérance de l'ambiguïté (degré d'acceptation de la culture et des attitudes d'autrui et faculté d'adaptation)
- ✓ la curiosité (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)
- ✓ le dynamisme (l'aptitude à résoudre les problèmes)

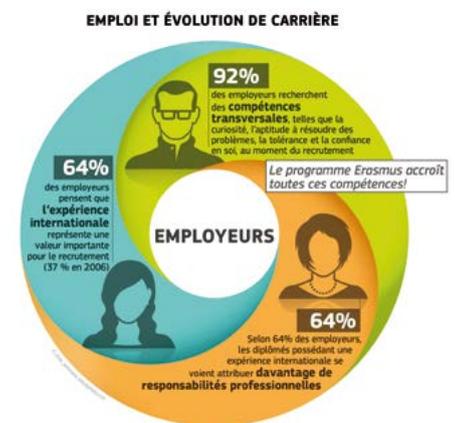
Principaux résultats : En étudiant ou en se formant à l'étranger, les jeunes acquièrent non seulement des connaissances dans des disciplines précises mais renforcent aussi des compétences transversales très appréciées par les employeurs :

- ✓ 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'un stagiaire Erasmus sur trois s'est vu offrir un poste dans son entreprise d'accueil.

➤ **Pour en savoir plus : le rapport final et le résumé de l'étude :**
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-1025_fr.htm



7

Présentation de l'étude de l'Agence Erasmus + en Finlande : Hidden Competences / Les compétences cachées

Qui : L'Agence nationale finlandaise pour l'éducation en charge du programme Erasmus + en partenariat avec le think tank indépendant Demos Helsinki, publiée en 2014.



Problématique : Les compétences qui peuvent être acquises au cours d'une mobilité sont une valeur-ajoutée pour trouver un emploi. L'Agence nationale finlandaise 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.



Pour en savoir plus : le résumé de l'étude :

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



Afin de poursuivre, de façon efficace et collaborative, ses travaux d'évaluation des effets du programme, l'Agence Erasmus+ France / Education Formation anime depuis 2016 une réflexion nationale au sein de l'Observatoire de l'impact Erasmus +. Ce groupe de travail fédère une communauté d'intérêt qui souhaite produire et diffuser de la connaissance sur l'impact d'Erasmus +. Il s'agit d'une approche innovante qui renforce, d'une part, l'analyse des tendances observées en identifiant et rassemblant une expertise auparavant fragmentée : analyses de terrain sur des tendances observées, expertises méthodologiques, expériences de recherche, etc. D'autre part, elle rend

visible l'impact d'Erasmus + et renforce la diffusion des résultats et de la culture de l'évaluation, en outillant notamment les porteurs de projets. Ses premiers travaux portent sur l'élaboration d'indicateurs partagés de mesure de l'impact de la mobilité et des projets de coopération.



L'Observatoire national
de l'impact Erasmus+

Intégrer Europass à ses outils RH



Pour vos recrutements externes ou internes :

- ✓ Identifiez les compétences
 - ✓ Mettez sur les compétences transversales
 - ✓ Détectez les talents
- ... Avec Europass, le passeport européen de compétences

Europass est le portefeuille de compétences créé par l'Union européenne : il répond aux besoins de transparence, de reconnaissance et de valorisation des compétences et qualifications des citoyens, tout au long de leur vie, et quel que soit le pays.

2 objectifs pour Europass :

- ✓ Compiler les preuves de ce que l'on sait faire
- ✓ Favoriser l'accompagnement des parcours

Le portefeuille Europass comprend 5 documents, gratuits et identiques dans 34 pays : CV, Passeport des langues, Europass Mobilité, Supplément au Diplôme, Supplément au Certificat.

En France Europass est géré par l'Agence Erasmus+ France / Education Formation.



Pour aller plus loin : un dépliant Europass à destination des recruteurs :

[http://www.agence-erasmus.fr/docs/2575_depliant_recruteurs-final-\(2\).pdf](http://www.agence-erasmus.fr/docs/2575_depliant_recruteurs-final-(2).pdf)

Toutes les informations sur Europass sur

<http://www.agence-erasmus.fr/page/europass>





Réalisé avec le soutien financier de la Commission européenne.
Le contenu de cette publication et l'usage qui pourrait en être fait
n'engagent pas la responsabilité de la Commission européenne.

© Agence Erasmus+ France / Education Formation

Octobre 2017

Crédits photos : ShutterstockImages
Imprimeur : BLF Impression

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

