

L'Etude d'Impact ERASMUS



Les effets de la mobilité sur les compétences et l'employabilité des étudiants et sur l'internationalisation des établissements de l'enseignement supérieur Executive Summary



***Europe Direct is a service to help you find answers
to your questions about the European Union.***

**Freephone number (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* The information given is free, as are most calls (though some operators, phone boxes or hotels may charge you).

HOW TO OBTAIN EU PUBLICATIONS

Free publications:

- one copy:
via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- more than one copy or posters/maps:
from the European Union's representations (http://ec.europa.eu/represent_en.htm);
from the delegations in non-EU countries (http://eeas.europa.eu/delegations/index_en.htm);
by contacting the Europe Direct service (http://europa.eu/europedirect/index_en.htm) or
calling 00 800 6 7 8 9 10 11 (freephone number from anywhere in the EU) (*).

(* The information given is free, as are most calls (though some operators, phone boxes or hotels may charge you).

Priced publications:

- via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Priced subscriptions:

- via one of the sales agents of the Publications Office of the European Union
http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm).

More information on the European Union is available on the Internet (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014

Catalogue number: NC-02-14-620-FR-N

ISBN 978-92-79-38474-5

doi: 10.2766/76023

© European Union, 2014

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

L'Etude d'Impact Erasmus

Les effets de la mobilité sur les compétences et
l'employabilité des étudiants et sur
l'internationalisation des établissements de
l'enseignement supérieur

Consortium leader: CHE Consult

Consortium Partners: Brussels Education Services (BES)
Centrum für Hochschulentwicklung (CHE)
Compostela Group of Universities (CGU)
Erasmus Student Network (ESN)

Lead Authors: Uwe Brandenburg, PhD (CHE Consult – Consortium leader)
Dr. Sonja Berghoff (CHE – Quantitative Team leader)
Dr. Obdulia Taboadela (CGU – Qualitative Team leader)

CHE
Consult


Brussels Education Services

CHE
Centrum für
Hochschulentwicklung

 **compostela**
grupo de universidades privadas y universales grupo de universidades


INTERNATIONAL EXCHANGE
ERASMUS STUDENT NETWORK

Service Contract signed with the European Commission
EAC-2012-0545

Disclaimer

This document has been prepared for the European Commission; however, it reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Résumé

Conclusions principales

Améliorer leur employabilité à l'étranger est de plus en plus important pour les étudiants Erasmus

Les principales motivations pour effectuer des études ou un stage à l'étranger sont demeurées inchangées au cours des dernières années : la possibilité de vivre à l'étranger et de rencontrer de nouvelles personnes, d'améliorer la maîtrise d'une langue étrangère, de développer des compétences transversales. Ces motivations sont talonnées de près par le désir, pour plus de 85 % des étudiants, d'améliorer leur employabilité à l'étranger.

Les compétences transversales auxquelles les employeurs attachent de l'importance sont précisément les compétences améliorées au cours d'un séjour Erasmus à l'étranger

En moyenne, les étudiants Erasmus disposent de meilleures aptitudes à l'emploi après un séjour à l'étranger que 70 % de l'ensemble des étudiants. Compte tenu des traits de leur personnalité, ils affichent de meilleures prédispositions, en termes d'employabilité, avant même de partir à l'étranger. A leur retour, ils ont augmenté leur avantage de 42 % en moyenne.

En moyenne, 92 % des employeurs sont à la recherche de compétences transversales, qualités citées avant l'expertise dans le domaine concerné (91 %) et une expérience de travail pertinente (78 %)

Alors que 64 % des employeurs considèrent qu'une expérience à l'international est importante dans le cadre du recrutement, ils sont en moyenne 92 % à rechercher des compétences transversales, telles que l'ouverture et la curiosité face aux nouveaux défis, la capacité à résoudre des problèmes et à prendre des décisions, la confiance, la tolérance face à des valeurs et comportements différents.

Les étudiants Erasmus sont mieux placés pour décrocher leur premier emploi et ont de meilleures perspectives d'évolution de carrière

Plus d'un étudiant Erasmus sur trois ayant occupé un emploi à l'étranger a été embauché ou s'est vu proposer un poste par son entreprise d'accueil. Presque 10 % des anciens étudiants mobiles qui ont occupé un emploi à l'étranger ont fondé leur propre société et près des trois quarts déclarent le prévoir ou pouvoir tout au moins envisager cette éventualité. Les anciens étudiants Erasmus sont deux fois moins exposés au risque de connaître un épisode de chômage de longue durée que ceux qui ne sont pas partis à l'étranger. Le taux de chômage des étudiants Erasmus, cinq ans après l'obtention de leur diplôme, est de 23 % plus faible.

Les étudiants Erasmus ont une vie davantage baignée dans un contexte international et sont davantage susceptibles de vivre à l'étranger

Les anciens étudiants Erasmus sont deux fois plus susceptibles de changer d'employeur. 40 % des anciens étudiants Erasmus se sont installés dans un autre pays après l'obtention de leur diplôme contre 23 % des anciens étudiants non mobiles. 93 % des étudiants mobiles peuvent aisément concevoir de vivre à l'étranger à l'avenir, contre 73 % de leurs homologues non-mobiles. 33 % des anciens étudiants ERASMUS sont en couple avec une personne de nationalité différente de la leur, contre 13 % des étudiants non-mobiles. 27 % des anciens étudiants ERASMUS déclarent avoir rencontré leur partenaire actuel pendant leur séjour à l'étranger.

Le programme Erasmus est un modèle aussi inclusif que les autres programmes de mobilité

46 % des étudiants Erasmus sont issus d'un milieu familial non-universitaire, la même proportion que pour les autres programmes de mobilité, alors que 62 % des non-mobiles sont issus d'un milieu non-universitaire. Les principaux obstacles à une expérience à l'étranger sont le manque de ressources financières permettant d'absorber les coûts supplémentaires ainsi que les relations personnelles.

L'étude d'impact Erasmus (EIS) analyse les effets de la mobilité sur l'employabilité et les compétences des étudiants et sur l'internationalisation des EES.

L'étude d'impact Erasmus (Erasmus Impact Study, EIS) a pour ambition de répondre à deux grandes questions. En premier lieu, elle analyse les effets de la **mobilité des étudiants Erasmus**, dans le cadre des études et de stages, sur l'amélioration des compétences individuelles, sur l'employabilité et sur le développement institutionnel. En second lieu, elle examine les effets des **missions d'enseignement/de formation Erasmus** du personnel sur les compétences individuelles, les traits de personnalité et les attitudes, ainsi que sur l'impact des programmes en termes d'internationalisation des établissements de l'enseignement supérieur (EES).

L'EIS s'appuie sur une méthodologie innovante en inaugurant un outil psychométrique et en établissant des corrélations entre des faits, des perceptions, des traits de personnalité et des attitudes.

Pour apporter une réponse aux questions de recherche, l'étude s'appuie sur un volet quantitatif et sur un volet qualitatif. L'étude quantitative a été conçue sur la base d'une approche méthodologique mixte, offrant pour la première fois une possibilité de comparer le développement perçu et le développement réel des étudiants en matière de compétences liées à l'employabilité. Afin de collecter suffisamment de données quantitatives, l'équipe de recherche a réalisé cinq études en ligne en 2013 auxquelles ont participé 56 733 étudiants (incluant des étudiants mobiles avec ou sans expérience Erasmus et des étudiants non-mobiles), 18 618 anciens étudiants (dont 83 % d'anciens étudiants mobiles avec ou sans expérience Erasmus), 4 986 membres du personnel (universitaires et non-universitaires, mobiles et non-mobiles), 964 établissements d'enseignement supérieur et 652 employeurs (dont 55% étaient des PME) répartis à travers 34 pays participant au programme (voir annexe 1 du rapport complet). **Au total, l'échantillon de cette étude réunit 79 891 réponses individuelles.**

Pour mesurer **l'évolution réelle** des compétences des étudiants et du personnel après leur séjour à l'étranger, l'EIS s'est basée sur six variables memo©, développées par CHE Consult, celles étant les plus étroitement liées à l'employabilité : Tolérance de l'Ambiguïté (degré d'acceptation de la culture et des attitudes d'autrui et faculté d'adaptation), Curiosité (ouverture aux nouvelles expériences), Confiance (confiance dans ses propres compétences), Sérénité (prise de conscience de ses propres forces et faiblesses), Détermination (capacité à prendre des décisions) et Dynamisme (capacité à résoudre les problèmes). Ces six variables memo© sont des caractéristiques de traits de personnalité.

L'étude EIS menée auprès des étudiants qui avaient été mobiles à l'international au cours de leurs études consistait d'une part en une étude *ex ante* et d'autre part, en une étude *ex post*. Ceci a permis d'évaluer les impacts directs de l'expérience de mobilité et de comparer les effets mesurables *ex ante* à court terme aux effets *ex post* à long terme en exploitant les données psychométriques résultant de l'enquête menée auprès des anciens étudiants mobiles.

En plus de l'innovante approche memo© consistant à mesurer les effets réels de la mobilité, l'EIS a également eu recours à la méthode plus traditionnelle de mesure des perceptions. Cette mixité d'approche est importante à plusieurs égards : tout d'abord, elle permet une comparaison avec des études antérieures ; d'autre part, elle offre la possibilité de comparer les perceptions des groupes qui ont pu être analysées en utilisant les variables memo© (étudiants, anciens étudiants et personnel) et d'autres groupes où une telle analyse s'avérait impossible (établissements d'enseignement

supérieur et employeurs); enfin, troisièmement, elle permet une comparaison directe entre l'évolution réelle et celle perçue par les étudiants.

L'EIS a dépassé la perspective classique des études de perception menées en matière de mobilité du personnel en introduisant une analyse psychométrique des variables de la personnalité memo© pour le personnel universitaire et non-universitaire et en comparant les résultats aux données de perception (en particulier celles fournies par les EES dans l'enquête institutionnelle).

Les résultats de l'étude quantitative ont ensuite constitué le socle de l'étude qualitative, qui avait pour ambition d'approfondir les questions soulevées par l'étude quantitative et de confirmer ou d'infirmer les conclusions du volet quantitatif. À cet effet, des réunions de groupes de discussion se sont tenues dans huit pays : en Bulgarie (BG), en République tchèque (CZ), en Finlande (FI), en Allemagne (DE), en Lituanie (LT), au Portugal (PT), en Espagne (ES) et au Royaume-Uni (UK). L'équipe avait élaboré une méthodologie innovante, fruit d'une combinaison de méthodes qualitatives variées destinées à différents groupes-cibles. L'étude qualitative a été réalisée par le biais de toute une série de visites sur place, dans chaque pays sélectionné, pour être ensuite complétée par des entretiens en ligne, par téléphone ou en face à face.

Les étudiants tirent grandement profit de la mobilité en termes d'employabilité et de compétences, parfois au-delà de leurs attentes, mais parfois moins qu'ils avaient pu le supposer.

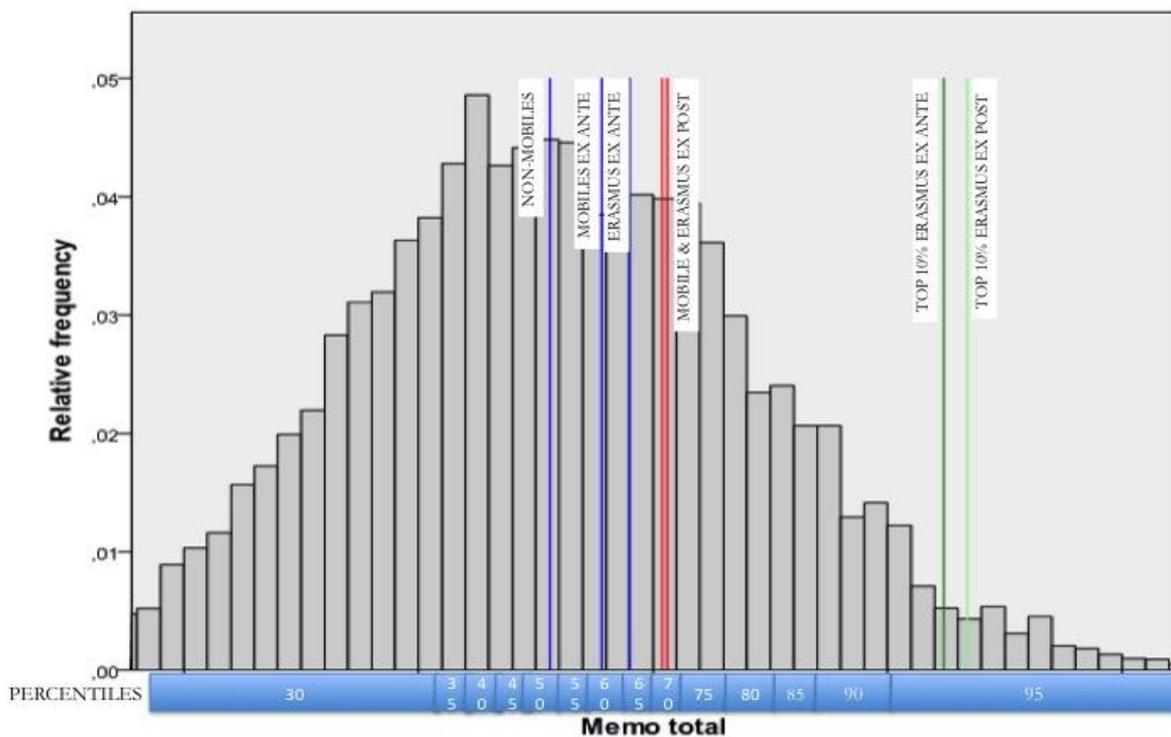
L'analyse s'est attachée, en premier lieu, à explorer les raisons invoquées par les étudiants pour motiver leur choix d'aller à l'étranger, ainsi que les principales raisons invoquées pour motiver leur décision de ne pas faire d'expérience de mobilité. Plus de 90 % des étudiants mobiles souhaitaient vivre une expérience à l'étranger pour développer des compétences telles que la faculté d'adaptation et pour améliorer leurs compétences linguistiques. Tous ces aspects ont joué un rôle majeur lors de l'analyse des compétences et de l'évolution de carrière des étudiants mobiles. D'autre part, seuls 14 % des personnes non mobiles ont déclaré qu'ils n'étaient pas partis à l'étranger faute d'avoir été sélectionnés dans le cadre du programme ; en d'autres termes, Erasmus est un programme de mobilité plutôt **non sélectif**. Pour plus de 50 % des étudiants non mobiles, les raisons invoquées pour ne pas partir à l'étranger tenaient à l'incertitude par rapport aux coûts supplémentaires, aux relations personnelles et au manque de ressources financières. Cette situation pourrait s'expliquer en partie par le fait que 62 % des étudiants non mobiles sont issus d'un milieu familial non-universitaire, alors que ce n'est le cas que de 46 % des étudiants Erasmus.

Nous avons considéré cela comme particulièrement important d'abord et avant tout pour vérifier la pertinence des six compétences mesurées par les six variables memo© choisies. En moyenne, 92 % des 652 employeurs interrogés ont confirmé l'importance de ces compétences au regard de l'employabilité. **Notons que le pourcentage des employeurs considérant une expérience à l'étranger comme importante pour l'employabilité a presque doublé entre 2006 et 2013, passant de 37 % à 64 %.**

Une fois la pertinence des compétences liées à l'employabilité confirmée, l'EIS s'est attachée à analyser l'impact de la mobilité sur ces compétences. L'une des observations les plus frappantes était que les étudiants mobiles en général et les étudiants Erasmus affichaient des valeurs plus élevées que les étudiants non-mobiles pour ces six traits de la personnalité et ce, avant même de partir à l'étranger. À cet égard, l'EIS corrobore les résultats de recherches antérieures qui affirmaient que les

personnes ayant des prédispositions telles que l'ouverture et l'adaptabilité étaient davantage susceptibles de partir à l'étranger. **On constate également qu'une fois à l'étranger, les étudiants mobiles ont encore davantage creusé l'écart à leur avantage, en ce qui concerne les valeurs des variables memo©, par rapport aux étudiants non-mobiles, à raison d'une augmentation de 118 % pour tous les étudiants mobiles et de 42 % pour les étudiants Erasmus.** En moyenne, le gain des étudiants mobiles apparaît comme plutôt faible aux non-experts en termes de variables memo© absolues. Les études antérieures, cependant, ont montré que les traits de la personnalité sont généralement assez stables et sujets à des variations mineures et lentes. Les variations absolues observées pour les étudiants Erasmus étaient de la même intensité que celles engendrées par d'autres grands événements de la vie, comme quitter le foyer parental, ce qui est assez remarquable et concorde avec les changements observés dans des recherches comparables. Toutefois, il y a plus important que les valeurs absolues : les conclusions majeures tirées d'une telle analyse en ce qui concerne les tendances observées lorsque l'on compare les groupes avant et après l'expérience de mobilité. Après leur séjour à l'étranger, **la moyenne des étudiants Erasmus affichait des valeurs de variables memo© plus élevées que 70 % de l'ensemble les étudiants** et les 10 % d'étudiants ERASMUS en tête affichaient des valeurs moyennes plus élevées que 95 % de l'ensemble les étudiants en tête.

Figure 0-1 Répartition des moyennes totales memo© pour les étudiants Erasmus par rapport à tous les étudiants mobiles et non-mobiles sur l'intégralité de population étudiante extrapolée



En outre, pour la majeure partie des étudiants, la mobilité a permis d'accroître de 51 % pour l'ensemble des étudiants mobiles et de 52 % pour les étudiants Erasmus les compétences d'employabilité telles que mesurées par les variables memo©. D'autre part, environ 81 % des étudiants Erasmus estimaient qu'ils avaient noté une amélioration de ces variables. Ceci met également en exergue la valeur d'une comparaison entre les perceptions et les mesures réelles lors de l'analyse de l'impact de la mobilité.

L'EIS a également observé l'impact de la mobilité sur d'autres compétences liées à l'employabilité que seules les déclarations des personnes interrogées permettaient d'analyser. Plus de **90 % des étudiants** ont fait état d'une amélioration de leurs qualités humaines et relationnelles, dites « **soft skills** », telles que la connaissance d'autres pays, leur capacité à interagir et à travailler avec des individus originaires de cultures différentes, leur faculté d'adaptation, leurs compétences linguistiques et leurs capacités de communication. Par ailleurs, **99 %** des EES ont constaté que la **confiance** des étudiants et leur **faculté d'adaptation** s'était sensiblement améliorées. Compte tenu de la différence observée entre l'évolution des variables memo © perçue et leur évolution mesurable, ces résultats doivent être interprétés, cependant, avec une certaine prudence.

Dans les entretiens menés au cours de l'étude qualitative, les étudiants considéraient la mobilité Erasmus, d'abord et avant tout, comme une période charnière de leur développement personnel et professionnel, qui les avait rendus plus mûrs et avait enrichi leur vie personnelle, notamment du fait des défis auxquels ils avaient dû faire face. Les aptitudes et qualités nécessaires au travail d'équipe, telles que la confiance en soi et la résilience, étaient jugées comme nettement meilleures après les échanges. Dans ce cadre, citons notamment les capacités de communication, les compétences linguistiques et de présentation, les compétences interpersonnelles et interculturelles, les facultés à résoudre des problèmes, les compétences en matière de planification et d'organisation, l'esprit critique, l'ouverture, la créativité, la tolérance culturelle et ethnique, la compréhension de soi, la meilleure compréhension des autres, la responsabilité et la faculté d'adaptation. Par ailleurs, les étudiants, tout comme les anciens étudiants et les employeurs, ont considéré que les stages avaient été une expérience particulièrement précieuse puisqu'ils permettent le perfectionnement professionnel et l'acquisition d'une expérience de travail pertinente.

La mobilité a un fort impact sur la carrière et sur la vie sociale

Outre l'impact sur les compétences, l'EIS a également analysé les effets de la mobilité sur la vie professionnelle et la carrière. Les stages semblent avoir un effet direct spécifique en ce que plus d'**un étudiant sur trois ayant occupé un emploi dans le cadre d'un placement Erasmus s'est vu proposer un emploi par son entreprise d'accueil** et en ce que ces placements semblent également avoir aiguïté leur sens de l'entrepreneuriat : presque **1 étudiant sur 10 ayant occupé un poste dans le cadre d'un placement a fondé sa propre entreprise**, et plus de 3 étudiants sur 4 le prévoient ou pourraient éventuellement envisager de le faire. La mobilité a également un impact sur le taux d'emploi. Les anciens étudiants mobiles sont deux fois moins exposés au risque de connaître un épisode de chômage de longue durée que ceux qui ne sont pas partis à l'étranger. Même cinq ans après obtention du diplôme, **le taux de chômage des étudiants mobiles demeurait 23 % plus faible** que celui des étudiants non-mobiles. Parmi les employeurs interrogés, 64 % ont indiqué que les diplômés disposant d'une expérience à l'international se voyaient confier plus souvent davantage de responsabilités professionnelles, une proportion en augmentation de 51 % depuis l'année 2006. Parmi les étudiants Erasmus interrogés, 77 % d'entre eux occupaient des postes à responsabilités 10 ans après l'obtention de leur diplôme et les anciens étudiants Erasmus étaient à 44 % plus susceptibles d'occuper des postes de cadres que les anciens élèves non-mobiles. Cette différence restait toutefois cantonnée au niveau des cadres intermédiaires et des agents de maîtrise ; au sommet de l'organigramme, aucun écart en faveur des anciens étudiants mobiles n'a pu être observé.

La mobilité des étudiants encourage également leur mobilité future sur le marché de l'emploi. En effet, 93 % des étudiants mobiles (contre 73 % des étudiants non-mobiles) affirment pouvoir envisager de vivre à l'étranger et 95 % des étudiants

mobiles (contre 78 % d'étudiants non-mobiles) souhaitent travailler dans un contexte international. 40 % des étudiants mobiles avaient changé de pays au moins une fois depuis l'obtention de leur diplôme, 18 % de plus que pour les étudiants non-mobiles. Les anciens étudiants Erasmus sont également deux fois plus susceptibles de changer d'employeur que les étudiants non-mobiles. Par ailleurs, la mobilité induit certaines attitudes vis-à-vis de l'Europe. Plus de 80 % des étudiants Erasmus déclarent être fortement attachés à l'Europe.

La mobilité a également une incidence sur la vie sociale des étudiants. Au moment où l'étude a été réalisée, 32 % de tous les anciens étudiants mobiles et **33 % de tous les anciens étudiants Erasmus étaient en couple avec une personne de nationalité différente de la leur**, ce qui équivaut à presque le triple des étudiants non-mobiles (13 %), et 24 % des anciens étudiants mobiles et **27 % des anciens étudiants Erasmus avaient rencontré leur partenaire de vie actuel pendant leur séjour à l'étranger.**

L'internationalisation des EES tire un profit substantiel de la mobilité, mais les services et la reconnaissance demeurent perfectibles.

Hormis les effets sur les étudiants pris individuellement, l'EIS a également analysé l'impact possible de la mobilité sur les EES eux-mêmes, leur **personnel**, leur enseignement et leurs programmes d'études, leur coopération, leurs services et les aspects stratégiques de leur internationalisation. De façon générale, une majorité des EES considèrent que le programme Erasmus est le programme éducatif destiné aux étudiants le plus pertinent d'un point de vue stratégique. Parmi les différents champs d'action d'Erasmus, la **mobilité étudiante est considérée comme l'élément le plus important** pour leur processus d'internationalisation, pour 83 % des EES, et pour leur profil international (80 % des EES). Les participants aux réunions de groupe et aux entretiens ont confirmé la contribution précieuse du programme Erasmus au processus d'internationalisation des étudiants, du personnel et des EES eux-mêmes. Cette constatation était encore plus flagrante dans le cas des universités nouvellement fondées ou privées pour lesquelles Erasmus constituait une stratégie « globale » appuyant et encourageant leurs efforts d'internationalisation.

En ce qui concerne l'impact sur le personnel des EES, le personnel mobile affichait, statistiquement, des valeurs de variables bien plus élevées que le personnel non-mobile pour cinq des six variables memo©. Elles se situaient également à un quantile de 10 % plus élevé que celui affiché par le personnel non-mobile, mettant en évidence une différence saisissante entre les deux groupes. En outre, 85 % du personnel mobile se sentaient fortement attachés à l'Europe, contre 69 % de l'échantillon non-mobile, ce qui semble indiquer qu'**un état d'esprit international est étroitement lié à l'expérience même de la mobilité.** En outre, la mobilité du personnel semble également avoir une influence sur le développement de la compétence, puisque 78 % à 96 % du personnel ayant participé à des actions de mobilité du personnel par le biais d'Erasmus ont affirmé que leurs compétences avaient été améliorées dans tous les domaines, les compétences sociales ayant le plus bénéficié de leur expérience de mobilité (entre 93 % et 96 %). Plus de 70 % du personnel se sont accordés à dire que l'aspect le plus important de la mobilité était l'augmentation de leur connaissance des **bonnes pratiques et des compétences**, pour le bénéfice de leur EES d'origine. En ce qui concerne le personnel universitaire, 81 % ont observé des effets bénéfiques sur la **qualité de l'enseignement** et sur la coopération pluridisciplinaire et interorganisationnelle dans l'enseignement, **92 % ont constaté des effets sur la coopération internationale**, et 69 % ont observé un impact positif sur les opportunités de recherche.

La perception des hauts responsables des EES rejoignait largement le point de vue du personnel : plus de 90 % considéraient la mobilité du personnel comme un moyen efficace d'atteindre des objectifs majeurs tels que l'incitation des étudiants à aller vivre à l'étranger, l'internationalisation à domicile, la promotion de nouvelles méthodes pédagogiques, l'incitation des autres membres du personnel à aller vivre à l'étranger et l'enrichissement de leurs offres de cours. Dans ce contexte, les programmes intensifs ont été considérés comme un instrument particulièrement efficace par les EES et le personnel (à plus de 90 % pour les deux), en particulier en ce qui concerne l'internationalisation des programmes d'études, la sensibilisation à l'internationalisation et l'accroissement de la coopération scientifique.

L'étude qualitative a largement corroboré ces résultats. Dans de nombreux pays, le programme Erasmus semble actuellement constituer la seule option, pour les enseignants, de voyager à l'étranger. Parmi les personnes interrogées, un fort consensus se dégagait sur **l'impact positif du programme Erasmus au niveau du développement de méthodes d'enseignement** et de la coopération en matière de recherche. De nombreux membres du personnel universitaire ont déclaré que leur séjour dans un contexte national et académique différent les avait contraints à interroger, revoir et perfectionner leurs méthodes d'enseignement. Cependant, **les universitaires ont également déploré, de façon générale, le manque de reconnaissance académique, institutionnelle et pédagogique des échanges de personnel.**

Comme l'a également illustré l'étude qualitative, il a été communément admis par les personnes interrogées que l'impact de la mobilité du personnel universitaire était vraisemblablement plus élevé que celui de la mobilité des étudiants en ce qui concerne sa portée potentielle tant sur les étudiants que le personnel, à l'étranger comme à domicile.

Un autre aspect de l'analyse était l'effet de la mobilité sur les activités des EES dans le domaine de la coopération. Parmi les EES interrogés, 98 % d'entre eux aspiraient à une amélioration de la collaboration avec les institutions partenaires. Par ailleurs, 54 % s'accordaient à dire que les structures de coopération, au sein du programme Erasmus, dépendaient de relations personnelles. 81 % du personnel ont également constaté un impact sur les projets Erasmus multilatéraux, 77 % ont observé un effet sur l'initiation de projets de recherche et 73 % sur la participation à de tels projets, tandis que les EES ont également observé des effets positifs sur les cours communs.

La mobilité est tributaire des services d'accompagnement tout en ayant elle-même un impact sur ces services. L'EIS a donc jugé pertinent d'analyser cet angle également. Les aspects les plus déterminants à cet égard étaient les fenêtres de mobilité, et si 90 % des EES estimaient que de telles fenêtres étaient importantes, 69 % ne les avaient pas encore instaurées. En outre, 72 % des étudiants mobiles considéraient que les structures d'études/les programmes existants devaient être adaptés à la mobilité internationale. De plus, pour 96 % des EES, la reconnaissance de crédits ECTS était considérée comme l'aspect de structure organisationnelle le plus important dans le cadre de la mobilité des étudiants. 90 % des EES ont déclaré qu'ils reconnaissaient les crédits des institutions d'accueil à l'étranger et 86 % des étudiants mobiles étaient convaincus que leur programme d'études reconnaissait les crédits ECTS d'un EES d'accueil à l'étranger. En ce qui concerne l'information fournie en amont du départ, un écart substantiel a pu être observé entre les points de vue institutionnels et individuels. Seuls 68 % des étudiants mobiles en ce qui concerne les études à l'étranger et 49 % en ce qui concerne les stages à l'étranger déclaraient que chaque étudiant intéressé par des études à l'étranger était informé et guidé de manière adéquate.

Les groupes de discussion et entretiens ont confirmé qu'une masse critique de la demande de services de soutien nouveaux et améliorés, dans de nombreux établissements, émanait d'un grand nombre d'étudiants Erasmus sortants et entrants. Bien qu'il ne fasse nul doute que le programme Erasmus ait contribué au développement d'une infrastructure d'internationalisation dans de nombreuses universités, les attentes à l'égard du type et de la qualité des services de soutien des EES variaient encore considérablement d'un pays à l'autre.

Alors que les services de soutien aux étudiants étaient considérés comme très pertinents pour les EES, le cadre organisationnel de la mobilité du personnel, en général, semble à présent être moins développé. En dépit du fait que 89 % des établissements d'enseignement supérieur s'accordaient à dire qu'un soutien financier était important pour la mobilité du personnel universitaire, seuls 67 % d'entre eux avaient mis en place un tel soutien et une minorité des EES disposait d'incitations plus concrètes opérationnelles au moment où l'étude a été menée. Un tiers des EES a affirmé qu'un remplacement sûr du personnel enseignant parti à l'étranger était assuré et ils n'étaient que 25 % à déclarer qu'ils fournissaient une subvention d'appoint. L'étude qualitative, là aussi, a corroboré ces résultats. Un grand nombre d'enseignants exprimait le sentiment que leur implication dans de telles activités n'était pas un élément particulièrement valorisé dans leur EES d'origine. Dans certains pays, les carences en matière de services de soutien constitueraient même un frein majeur à l'expansion des programmes de mobilité.

Le défi majeur pour atteindre l'objectif d'un taux de mobilité des étudiants de l'enseignement supérieur, pendant leurs études, de 20 % d'ici à 2020 sera de motiver les élèves qui sont moins susceptibles de partir à l'étranger. Comme l'ont illustré les variables memo©, la disposition à partir à l'étranger est prédéterminée par les prédispositions des individus. Rendre les étudiants non-mobiles plus mobiles passe nécessairement, par conséquent, par un changement de leur état d'esprit. À cet effet, l'internationalisation à domicile revêtira un caractère crucial et sera tributaire de l'expérience et des connaissances du personnel mobile académique et non académique. Il est donc de la plus haute importance que la mobilité du personnel figure parmi les premières priorités en matière de stratégies d'internationalisation adoptées par les établissements d'enseignement supérieur.

Mesurer les effets et les compétences requiert, en complément des enquêtes de satisfaction, le recours à d'autres méthodes.

L'étude, en général, et les différences entre la perception de soi des étudiants et les conclusions tirés sur la base des variables memo© en particulier ont montré à quel point l'approche memo©, basée sur la combinaison de faits, de perceptions, de traits de la personnalité et d'attitudes, était plus précieuse, quand il s'agit de mesurer les résultats et l'impact de la mobilité, que les autres études traditionnelles et simples enquêtes sur les perceptions et les opinions. Les résultats suggèrent également qu'une évaluation annuelle des valeurs des variables memo© permettrait une analyse plus approfondie et une comparaison pertinente de différentes durées de séjour, de même qu'un suivi des nouvelles approches mises en œuvre par le programme Erasmus +. Il semble également recommandé d'effectuer des analyses par pays similaires à l'analyse réalisée à l'échelle européenne.

Globalement, l'impact du programme Erasmus sur les étudiants, le personnel, les programmes d'études et l'ensemble de la communauté universitaire est important tant au niveau individuel qu'institutionnel. L'étude met en exergue le potentiel du programme Erasmus et par conséquent, le potentiel respectif de son successeur Erasmus+, en tant que facteur de l'égalité sociale au sein des pays, notamment par son impact positif sur l'employabilité des jeunes diplômés.

Dans l'étude qualitative, de nombreux participants ont cependant indiqué que la bureaucratie entourant le programme demeurerait perfectible. En résumé, les étudiants demandaient plus d'argent, plus d'opportunités de stages et plus d'intégration. Le personnel académique aspirait à davantage de reconnaissance officielle et à un meilleur soutien de leur mobilité. Les EES étaient soucieux de parvenir à une plus grande homogénéité des processus et de réduire la bureaucratie. Cependant, une demande était commune à tous les acteurs concernés : celle d'élargir Erasmus et d'accorder une plus grande attention, dans le cadre d'Erasmus+, à la qualité de la mobilité plutôt qu'à sa seule valeur numérique.

Le principal défi d'Erasmus+ sera de conserver l'élan du programme Erasmus tout en s'attachant à perfectionner les aspects qui le nécessitent.

