

Résumé Analytique

Principales Conclusions

Données démographiques et des activités de la mobilité

- 1 personne interrogée sur 3 à travers 50 établissements européens d'enseignement supérieur a **participé** à une mobilité Erasmus au cours des 5 dernières années.
- On observe **une augmentation de 10 % de la participation du personnel administratif** à la mobilité du personnel depuis ces 5 dernières années (un tiers du personnel administratif parti en mobilité appartient au personnel des Relations Internationales (RI)).
- Le nombre de personnel pédagogique dans le domaine de l'ingénierie parti en mobilité a diminué de moitié depuis ces 16 dernières années, mais le nombre de **personnels enseignants dans le domaine des Sciences Humaines et Sociales** partant en mobilité a légèrement augmenté. Les domaines scientifiques autres que les sciences humaines sont probablement moins représentés dans les mobilités du fait de la disponibilité d'autres fonds alloués aux voyages dans un but de recherche.
- La grande majorité des personnels partis en mobilité travaillent en université depuis **au moins 6 ans**.
- 2/3 des personnels partis en mobilité internationale sont des femmes. **Le décalage initial entre les sexes** concernant la mobilité a diminué depuis ces 27 dernières années.
- 9 personnels partis en mobilité sur 10 ont confiance en leurs compétences dans **la langue étrangère qu'ils maîtrisent le mieux**.

Gestion

- Il existe nombre de facteurs encourageant la mobilité. Parmi eux, on compte **une reconnaissance accrue** par le biais d'une **augmentation de salaire et d'une promotion de travail, une mise en lien de la mobilité avec la stratégie de l'université** et, globalement, un soutien affiché de la mobilité du personnel (par la direction). Il existe également d'autres facteurs, comme la simplification des procédures administratives, l'apport d'une aide aux familles, une organisation cohérente du travail, l'augmentation de la durée des visites, et la sensibilisation aux sentiments liés à l'expérience de la mobilité, tels que la curiosité ou la peur. Une des raisons principales de renoncement à la mobilité une fois que la demande a été effectuée est un **financement insuffisant** pour couvrir les coûts.
- Parmi les freins à la mobilité, on compte les **problèmes liés à l'organisation du travail** (ne pas être en mesure de trouver un remplacement ; une charge de travail trop importante), ainsi qu'une **communication médiocre** : les personnes interrogées ont regretté le manque d'information concernant les universités partenaires et concernant le programme.
- En outre, **le principal problème** en lien avec la mobilité rencontré par les personnes est un **financement insuffisant**, alors que du côté des établissements, l'obstacle principal à la mobilité concerne les conditions de travail, en particulier les possibilités limitées de trouver des remplaçants pour assurer la charge de travail.
- La grande majorité des personnes interrogées sont **satisfaites** d'avoir atteint tous les objectifs qu'elles s'étaient fixées pendant la mobilité, les autres les ayant atteints partiellement. De manière générale, 99 % des personnes parties en mobilité ont considéré que leur participation au programme Erasmus de mobilité du personnel a pleinement **répondu à leurs attentes**.
- En termes **d'impact**, le point fort de la mobilité se situe au niveau du développement personnel. Concrètement, la mobilité a ouvert une nouvelle plateforme pour l'observation de l'enseignement, a fourni des opportunités de recherche et a mis les personnels administratifs en contact avec d'autres modes de gestion.

Communication et diffusion

- La principale source d'information concernant le programme se fait du bouche à oreille.
- La **diffusion informelle**, telle que le partage d'informations sur l'échange avec des collègues, est le moyen de diffusion des résultats de la mobilité le plus populaire.
- Le bénéfice principal de la mobilité est la **résolution de problème**, par exemple en utilisant, une fois de retour dans l'établissement d'origine, de nouvelles connaissances acquises pendant la mobilité pour résoudre des problèmes de manière plus efficace.

Reconnaissance

- 84 % des personnels qui connaissent des collègues partis en mobilité reconnaissent le fait que l'échange Erasmus du personnel **les a aidés professionnellement**.
- Cependant, **la reconnaissance globalement perçue est relativement basse** : à peine plus d'1 personne sur 3 partie en mobilité dans les 5 dernières années a eu le sentiment que son expérience ait été appréciée et reconnue par son institution, le personnel administratif ayant l'impression que son expérience a été légèrement mieux prise en compte que le personnel enseignant.
- Il est reconnu que la valeur accordée à la mobilité améliore la mission pédagogique de l'université et la durabilité de la société, contribue au bien-être émotionnel, fournit des possibilités de développement personnel et de collaboration, aiguise les compétences, aide à atteindre des objectifs spécifiques (par ex : le personnel administratif), et favorise la résolution de problème.
- Parmi les obstacles à la reconnaissance de la mobilité, on compte le fait que le personnel administratif lui-même n'a pas connaissance des bénéfices apportés par une mobilité. Par ailleurs, la pertinence de la mobilité en direction des chercheurs constitue une zone d'ombre, la direction étant en désaccord sur la question de l'intérêt de la mobilité pour les chercheurs.