

Conclusion

L'objectif de notre enquête était d'évaluer les expériences et les positionnements des personnels d'université vis-à-vis de la mobilité Erasmus pour le personnel. Les participants étaient des universitaires et des personnels administratifs travaillant dans des établissements d'enseignement supérieur dans les dix pays européens des partenaires du projet. Les données quantitatives et qualitatives analysées dans ce rapport permettent d'avoir une vision globale des réponses apportées par les 6 202 personnes ayant répondu au questionnaire et par les 48 interviews menées auprès de hauts responsables des dix établissements d'enseignement supérieur partenaires.

Ce rapport a généré des données quantitatives et les a confrontées aux tendances identifiées par les données précédemment enregistrées. À titre d'exemple, on observe une augmentation de la participation du personnel administratif à la mobilité depuis 2012, ainsi qu'une augmentation de la participation des femmes sur les trois dernières décennies. Grâce à cette recherche, nous avons pu enrichir les résultats quantitatifs de données qualitatives sur la perception et les expériences indirectes. Les 48 interviews réalisées dans les dix universités partenaires ont également apporté des points de vue importants de la part des hauts responsables.

La prise en compte des expériences de mobilité à la fois directes et indirectes sur une période de cinq ans, entre 2012 et 2017, a contribué à établir une image d'ensemble plus complète de la mobilité du personnel en s'intéressant non seulement aux ressentis des personnels qui sont partis en mobilité, mais aussi à ceux de leurs collègues et de leurs supérieurs. En parallèle des réponses apportées par les personnels qui ont effectué une ou plusieurs mobilité(s) pendant cette période (31 % de l'échantillon), les points de vue et les expériences de 69 % des personnes interrogées qui n'avaient pas effectué de mobilité ont fourni d'importants apports aux perceptions générales concernant la mobilité Erasmus dans les établissements d'enseignement supérieur. Par exemple, 84 % des personnels universitaires qui n'ont pas effectué de mobilité mais qui connaissaient des collègues qui en avaient effectué une,

reconnaissent le fait que l'échange Erasmus de personnel les a aidés au niveau professionnellement.

Les bénéfices et les obstacles ont été étudiés sous trois angles : « Gestion », « Promotion et Diffusion », et « Encouragement et Reconnaissance ». Un éventail de réflexions a émergé dans tous ces domaines : les personnes interrogées et les responsables d'université ont déclaré que la mobilité internationale du personnel apporte de nombreux avantages aux individus, aux institutions et aux sociétés impliqués. Parmi ces bénéfices, on compte une efficacité accrue de la mission pédagogique des universités, l'amélioration de la durabilité des sociétés, une contribution à un bien-être émotionnel, l'opportunité de se développer personnellement et de collaborer, le développement des compétences, une atteinte facilitée d'objectifs spécifiques (par ex. : le personnel administratif) et, globalement, la favorisation de la résolution de problème. L'étude a également identifié les obstacles à la mobilité. En termes de gestion de la mobilité, les causes sont largement imputées à des financements insuffisants et des conditions de travail difficiles (lourde charge de travail ou impossibilité de se faire remplacer). Les réponses en lien avec la promotion du programme indiquent une insatisfaction quant aux informations sur les opportunités et sur les universités partenaires. Enfin, il existe indéniablement des possibilités pour développer de meilleurs processus de reconnaissance et moyens de diffusion de la mobilité du personnel. Elles permettraient d'articuler des résultats plus clairs et plus concrets, et, par conséquent, de promouvoir une participation plus importante en convainquant plus de personnel, et leurs responsables, de la valeur de la mobilité du personnel pour l'institution en elle-même ainsi que pour l'individu.

Les données de ce rapport représentent un guide précieux pour les universités cherchant à améliorer l'expérience qu'est la mobilité internationale du personnel pour leur personnel, et également, dans une moindre mesure, du personnel invité. Les données montrent clairement que faire l'expérience de la mobilité est extrêmement importante pour le personnel : 99 % des

personnes parties en mobilité ont considéré que leur participation au programme de mobilité Erasmus du personnel a été entièrement à la hauteur de leurs attentes. C'est un point de départ important pour toute future discussion sur la promotion, le soutien et le développement des programmes de mobilité du personnel : quelles que soient les barrières, cette expérience est un élément précieux à la fois pour les participants et pour leurs collègues. De plus, les responsables des universités et les responsables politiques devraient également être encouragés par le large éventail de bénéfices reconnus que le rapport met en avant. Ces bénéfices s'étendent au-delà de la sphère personnelle immédiate et montrent l'impact sur la culture et la qualité des institutions, grâce à la mise en valeur d'éléments tels que les méthodes de travail, les réseaux internationaux et le développement professionnel en général, dans la façon de l'appréhender comme dans les compétences acquises.

L'analyse globale est encourageante. Bien que certains obstacles puissent continuer à créer des freins pour certains participants potentiels, de nombreux indices suggèrent que le nombre de personnels susceptibles de partir en mobilité pourrait augmenter si certains problèmes révélés par le rapport étaient solutionnés. À titre d'exemple, la communication est un sujet clé que les données font émerger. Cela va de la diffusion de l'information à des perspectives plus complexes sur la manière d'articuler les connexions entre développement personnel et stratégies d'université. Ce dernier point pourrait bénéficier d'une reconnaissance de la mobilité internationale par les politiques de développement du personnel. L'analyse indique également la nécessité d'harmoniser la mobilité et les expériences qui peuvent contribuer à la reconnaissance grâce aux opportunités de promotion. Par ailleurs, le rapport indique qu'il existe de nombreuses possibilités pour lier l'impact de la mobilité du personnel à l'université, la faculté et les stratégies de service. En décomposant le principe de développement personnel et professionnel en éléments précis rapidement identifiables, l'analyse des données montre dans quelles mesures les facultés et les services bénéficient des résultats de la mobilité du personnel, souvent sans pleine

reconnaissance. Cela conduit à laisser passer des opportunités de bénéficier au maximum de la mobilité internationale du personnel pour se rapprocher de leurs

propres objectifs stratégiques, y compris le développement de leur personnel. L'impact sur l'internationalisation générale de toute institution est évident. Ces éléments sont

une importante source de motivation pour tenter de faire tomber les barrières à la participation à la mobilité du personnel au niveau institutionnel, national ou européen.

Annexe I — Nombre de questionnaires par pays

Pays	Nombre de réponses	Proportion non-arrondie	Pourcentage arrondi
Belgique	322	0,051918736	5 %
France	1592	0,25669139	26 %
Allemagne	105	0,016930023	2 %
Italie	706	0,113834247	11 %
Autre	40	0,006449532	1 %
Pologne	808	0,130280555	13 %
Portugal	617	0,099484037	10 %
Slovénie	214	0,034504998	3 %
Espagne	743	0,119800064	12 %
Suède	407	0,065623992	7 %
R-U	648	0,104482425	10 %
Total	6 202		