



Erasmus+, révéler les talents

Shutterstock

Le programme Erasmus+ vise à favoriser l'emploi en Europe, par la mobilité et la formation. Il promeut la reconnaissance des compétences transversales.

«La Croix» et l'Agence Erasmus+ France s'associent pour valoriser cette démarche à fort impact économique et social.

Le programme Erasmus+ offre des opportunités d'échanges et de rencontres, de la maternelle au lycée, du CAP au bac pro, de la licence au doctorat... et tout au long de la vie, pour chaque citoyen en formation, en reconversion ou en recherche d'emploi. Moteur efficace de l'acquisition des compétences professionnelles, linguistiques, transversales, il entend valoriser les talents de chacun et faciliter l'accès de tous au marché du travail. D'où un soutien accru aux stages professionnalisants et à l'apprentissage. Mais aussi l'ac-



Laure Coudret-Laut
Directrice de l'Agence Erasmus+ France
(Photo : S. Amelinck)

Jean-Christophe Ploquin
Rédacteur en chef de La Croix



éditorial

Volontarisme

compagnement de milliers d'établissements vers la conception de nouveaux cursus pour préparer les métiers de demain. Sans oublier une coopération étroite avec les acteurs de l'emploi et les professionnels de l'insertion et des ressources humaines.

Face aux problèmes de recrutement, il faut des solutions concrètes. À travers ce dossier, l'Agence Erasmus+ France et La Croix s'associent pour faire connaître les actions menées par l'Europe en faveur de l'emploi et des compétences. Les opportunités seront encore multipliées

grâce à un budget augmenté pour la période 2021-2027, annoncé par la présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen. Son plan de relance économique, #NextGenerationEU, mise également sur Erasmus+ pour « s'assurer que les citoyens accèdent aux compétences, à la formation et à l'éducation nécessaires pour s'adapter à un monde qui change rapidement ». Dans le contexte incertain provoqué par la pandémie de coronavirus et le choc économique qu'elle a causé, volontarisme et solidarité sont plus nécessaires que jamais.

trente ans d'actions

Erasmus Référence illustre

Philosophe, humaniste et théologien, Desiderius Erasmus (Didier Érasme) est l'un des grands pen-

seurs de la Renaissance. Natif de Rotterdam, mort à Bâle en 1536, il a parcouru l'Europe (France, Angle-

terre, Italie, Allemagne du Sud). Il est considéré comme l'une des figures majeures de la culture européenne.

1987 Création d'Erasmus

Le programme Erasmus (European Action Scheme for the Mobility of University Students) est créé par la Commu-

nauté économique européenne en 1987. Il est conçu comme un système d'échange d'étudiants et d'enseignants

entre les universités et les grandes écoles d'Europe. La première année, 3 244 étudiants européens en bénéficient.

témoignages

Un programme pour déployer ses habiletés

Valoriser les compétences transversales

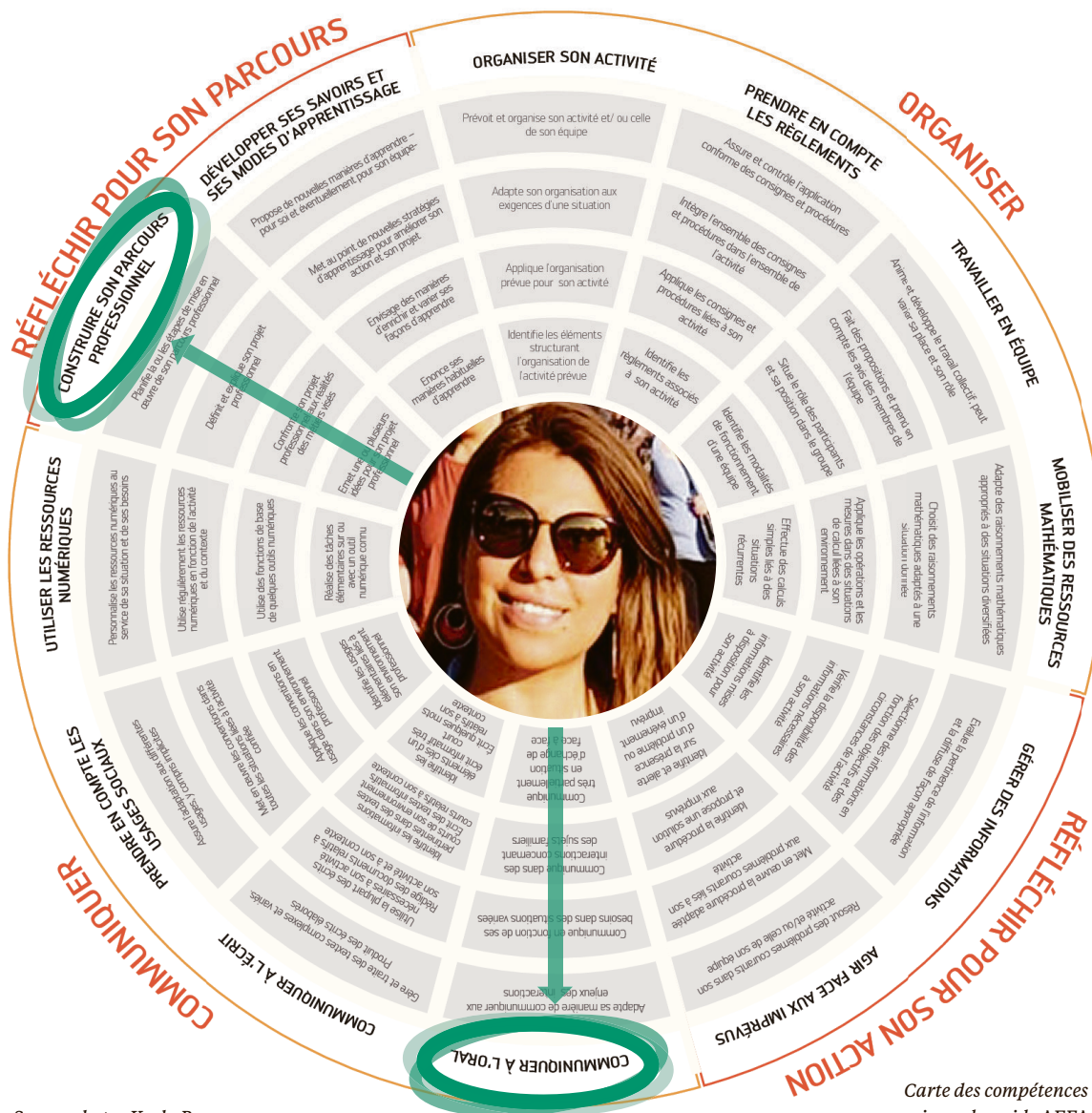
D'Erasmus, rebaptisé Erasmus +, le grand public connaît surtout les actions de mobilité étudiante, qui depuis une trentaine d'années ont contribué à faire de ce programme l'une des principales réussites européennes. Mais si le succès de ces échanges académiques ne se dément pas, le spectre d'intervention s'est au fil du temps considérablement élargi pour inclure des publics plus jeunes, notamment des lycéens, de même que des enseignants, et pour prendre davantage en compte les enjeux cruciaux de formation tout au long de la vie et d'emploi.

L'agence Erasmus + France, qui gère le programme pour la France et met en œuvre l'Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes (AEFA), rassemble ainsi des acteurs de la formation et de l'emploi. Objectif : faire émerger une méthode et des outils axés notamment sur les compétences transversales, mobilisables dans des secteurs d'activité différents. Cette nouvelle approche, appréciée des recruteurs, se décline dans le CV Europass, qui permet de compiler les expériences et les compétences, y compris extraprofessionnelles.

Plus d'informations sur le site agence.erasmusplus.fr

Karla, 38 ans Une fibre éducative

Karla s'est fixé un but : reprendre une vraie activité professionnelle après une parenthèse de huit années pour élever ses deux enfants et faire face à des soucis de santé. Un but qui l'a amenée à pousser il y a quelques mois la porte d'un plan local pour l'insertion et l'emploi, à Bordeaux, où elle a effectué un bilan, suivant la méthode des compétences transversales. « *Quand on n'a quasiment pas travaillé pendant une si longue période, on en vient à douter de ses capacités* », souffle cette trentenaire, originaire du Pérou, où elle avait étudié en école de commerce, avant de partir passer un master en logistique à Madrid. Avec son accompagnatrice, Karla a pu vérifier que les compétences acquises durant son cursus et lors de son premier emploi de cadre, chez Airbus, ne s'étaient pas envolées. Elle a pris conscience que les missions ponctuelles réalisées pour le compte de l'entreprise de sa mère (représentation sur les salons, relations avec les fournisseurs en Europe) avaient révélé en elle « *des talents de négociation et de lobbying* ». Ce bilan lui a aussi permis d'identifier des compétences plus larges et de faire émerger deux pistes pour une possible reconversion. « *Le fait d'avoir cherché pendant un an et demi avant d'acheter ma maison et d'avoir ensuite suivi en ligne des cours de décoration intérieure m'a donné l'idée de travailler dans l'immobilier. De même, en devenant mère, je me suis découvert une fibre éducative, un goût pour les interac-*



Source photo : Karla R.

tions avec les enfants. Ce que j'ai pu vérifier lors d'un stage comme professeure d'espagnol, en lycée», raconte Karla, encore «hésitante», à la croisée de ces deux chemins. **Denis Peiron**

L'AVIS DE L'EXPERTE MARIELA DE FERRARI : L'approche «compétences transversales graduées» iden-

tifie et valorise ce que les personnes «font» et non pas ce qu'elles «sont ou seraient a priori» en fonction de catégories sociales ou institutionnelles – demandeurs d'emploi, migrants, bénéficiaires du RSA, etc. Très utile en contexte de reconversion choisie ou subie, l'explicitation de l'expérience en lien avec les compétences

facilite l'orientation. Le regard sur Karla sera posé sur son projet et ses expériences en vue de l'accompagner à définir son choix. Elle pourra valoriser ses expériences extraprofessionnelles. Les accompagnateurs pourront lui préciser les écarts entre ses manières de faire et les attendus des activités en contexte professionnel.

Carte des compétences issue du guide AEFA

2014 La mue Erasmus+

Erasmus a longtemps coexisté avec des programmes destinés à la formation professionnelle (Leonardo da Vinci), à l'ensei-

gnement scolaire (Comenius) ou à la jeunesse. Depuis 2014, Erasmus+ regroupe tous ces programmes de mobilité et de partenariats. Outre les

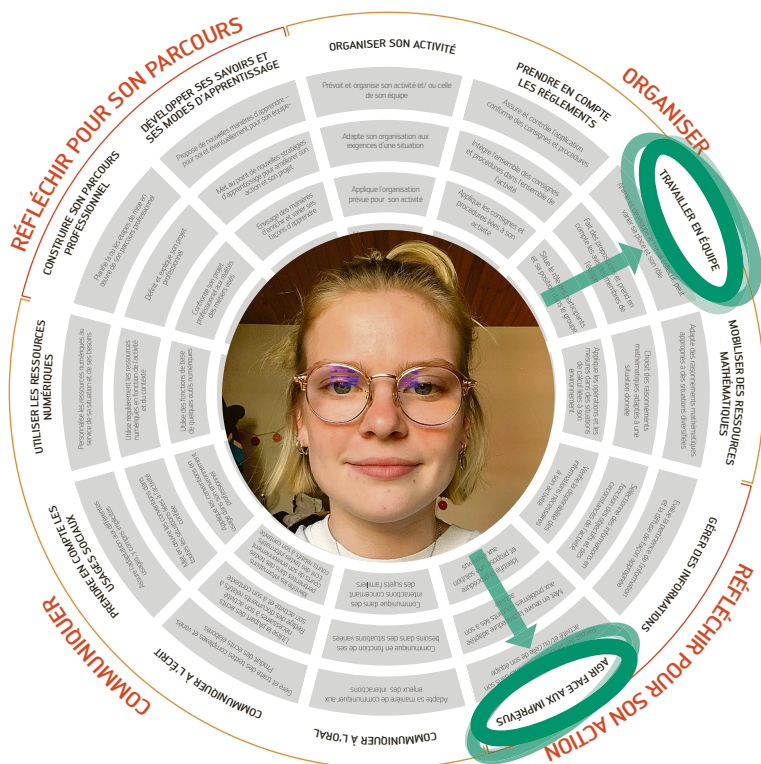
étudiants, il concerne les apprentis, les formateurs, les demandeurs d'emploi, les jeunes diplômés, les élèves de la maternelle au lycée.

2027 Objectif ambitieux

Alors que les États membres de l'UE discutent du cadre financier pour la période 2021-2027, la Commis-

sion propose un doublement du budget consacré à Erasmus+ avec un budget de 28 milliards d'euros sur

sept ans et un objectif de 12 millions de bénéficiaires supplémentaires – contre 10 millions depuis 1987.



Source photo : Adèle D.

Adèle, 18 ans Travail d'équipe et réactivité

Encore lycéenne, Adèle compte déjà à son actif une vraie expérience professionnelle à l'étranger. L'été dernier, à la charnière de la première et de la terminale, cette élève du lycée agricole et horticole de Saint-Germain-en-Laye (Yvelines), aujourd'hui tout juste majeure, a bénéficié du programme Erasmus+ pour aller effectuer un stage dans un élevage de volaille, en Irlande. « J'avais des appréhensions à l'idée de partir un mois toute seule dans un pays que je ne connaissais pas, chez des gens que je ne connaissais pas, en devant parler une langue autre que la mienne... Mais au final, je me suis bien débrouillée », estime-t-elle. À tel point que la jeune fille, tout juste majeure, a depuis décidé de partir l'an prochain étudier un an aux États-Unis, un projet mis entre parenthèses pour cause d'épidémie. En tout cas, au sein de cette exploitation familiale, Adèle n'a pas seulement acquis des gestes professionnels (nourrir les volailles, ramasser les œufs, nettoyer les poulaillers, etc.) et amélioré son anglais, notamment sa com-

préhension orale. « Ce séjour irlandais a servi de révélateur à ma capacité à travailler en équipe et à communiquer avec d'autres, alors que je m'imaginais jusque-là très renfermée », confie-t-elle. Elle a aussi pris conscience qu'elle était capable de faire face à des imprévus. « Moi qui n'avais jamais véritablement travaillé au contact des animaux, j'ai dû improviser pour ramener des poules qui s'étaient enfuies du poulailler. C'était un peu impressionnant, au début, mais j'y suis arrivée », s'amuse la jeune fille. Cela l'a confortée dans son souhait de mener une carrière dans le domaine de l'élevage.

Denis Peiron
L'AVIS DE L'EXPERTE MARIELA DE FERRARI : En situation de mobilité, l'explicitation des compétences communicatives permet de rendre visibles des savoir-faire et savoir-agir rarement reconnus par les référentiels métiers. La carte de compétences AEFA reconnaît les compétences en langues et ce, en contexte réel, au service de l'action commune, comme précisé par Adèle. Le retour d'expérience et le positionnement sur la carte de compétences lui ont permis de se voir activer des savoirs passifs sans doute scolaires et de se révéler à elle-même.

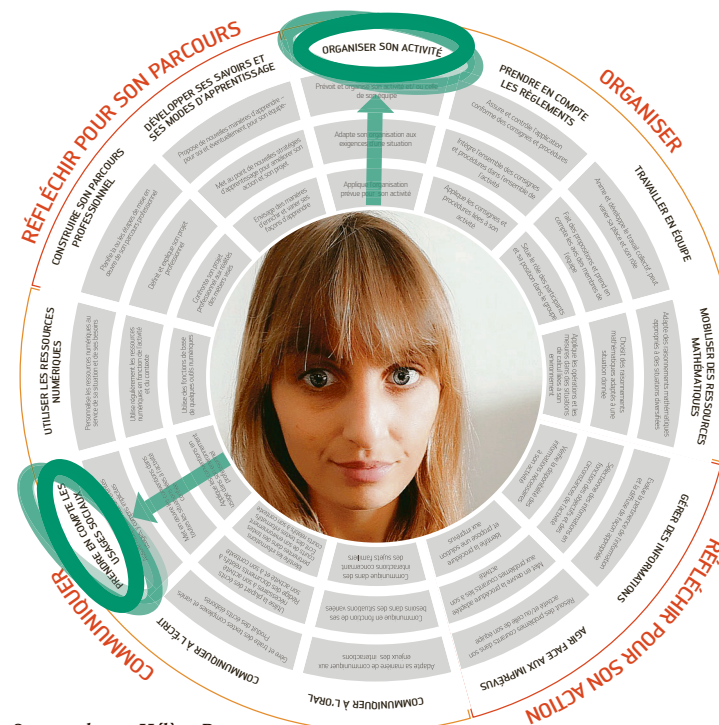
Hélène, 29 ans Des atouts transversaux

Hélène se souvient encore distinctement de l'entretien d'embauche passé en 2019 et qui lui a permis d'occuper son poste actuel d'assistante de direction à la préfecture de Corse. « Contrairement à mes entretiens précédents, j'ai eu l'impression d'une vraie discussion et non d'un interrogatoire, le sentiment qu'on s'intéressait vraiment à moi, à mes expériences, à ce que je pouvais apporter », confie la jeune femme, qui désormais épaulé au quotidien le secrétaire général de la direction régionale de l'environnement, de l'aménagement et du logement. Hélène, qui avait déjà enchaîné plusieurs contrats dans la fonction publique, notamment en tant qu'apprentie, a été embauchée sans concours. Pour s'assurer qu'elle était bien la candidate idoine, ses recruteurs ont utilisé le référentiel des compétences transversales élaboré dans le cadre de l'AEFA. « Durant l'entretien, on a abordé mon parcours de formation, en face de psycho, mes expériences professionnelles, mes compétences techniques. On m'a aussi amenée à parler de compétences transversales. Est-ce que j'étais capable d'établir des priorités entre les différentes tâches à accomplir ?

De faire face à un interlocuteur virulent au téléphone ? De travailler rapidement ? De me montrer à l'écoute des besoins des collaborateurs ? », relate-t-elle, convaincue que cet échange l'a aidée à mieux cerner ses propres atouts. De quoi peut-être convaincre les interlocuteurs lors d'entretiens qu'Hélène pourrait avoir dans le futur. À presque 30 ans, la jeune femme n'exclut pas de gravir les échelons au sein de cette fonction publique qui lui permet de « contribuer à la promotion du bien collectif et à la protection d'un des territoires les mieux dotés en biodiversité ».

Denis Peiron

L'AVIS DE L'EXPERTE MARIELA DE FERRARI : En situation de recrutement, objectiver les attendus d'un poste de travail et faire verbaliser l'expérience des candidats en matière de compétences transversales reliées à des activités permet de centrer les entretiens sur des objets factuels. En écho aux propos d'Hélène, citons ceux du recruteur : « J'ai organisé une réunion de deux heures avec la responsable du service pour lui demander d'explicitier les compétences attendues et leur degré de maîtrise. Ce qui m'a frappé, c'est le fait d'observer le consensus trouvé rapidement au moment de la sélection des 100 candidatures. »



Source photo : Hélène B.

paroles

« Avec Europass, garder une trace de chaque expérience »

Marielle Gaudin, chargée de promotion Europass à l'agence Erasmus+ France

« Europass, dont la nouvelle version sera lancée le 8 juillet, permet à chacun de se constituer un portfolio où garder une trace de chaque expérience, professionnelle ou non, et des compétences qu'elle nous a permis de développer ou de conforter. On peut au fur et à mesure stocker des diplômes, des lettres de recommandation. La plateforme nous aide aussi à constituer des CV en sélectionnant les expériences et compétences pertinentes en fonction du poste visé. Autre atout : suivant son profil, on peut recevoir des suggestions de poursuite de formation ou d'emploi en Europe. »

« Recenser finement les compétences »

Marie-Dominique Rame, responsable du service formation de Pollenz (1)

« Longtemps chargée des relations humaines, j'utilisais le CV Europass pour la préparation des entretiens professionnels, pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et pour l'accompagnement des salariés visant une reconversion via une validation des acquis de l'expérience. C'est le seul outil permettant de recenser finement les compétences et les expériences. Il offre un précieux gain de temps. Aujourd'hui, je demande à nos formateurs de le remplir pour identifier aussi des compétences développées dans un cadre extraprofessionnel. Cela m'aide à répondre de façon pertinente aux appels d'offres. »

(1) Organisme à vocation sanitaire (OVS) chargé de la santé du végétal.

la formation et l'employabilité des adultes

1997 Traité d'Amsterdam

Un chapitre consacré à l'emploi figure dans le traité d'Amsterdam, signé en 1997. En 2000, le Conseil des chefs d'État et

de gouvernement de l'UE adopte une stratégie visant à créer, à l'échéance de 2010, « l'économie de la connaissance la plus com-

pétitive et la plus dynamique du monde ». L'éducation et la formation tout au long de la vie y ont une place centrale.

2002 Processus de Copenhague

Trois ans après le « processus de Bologne », qui vise à créer un espace européen de l'enseignement supérieur, l'UE lance

le « processus de Copenhague », qui s'applique aux secteurs de la formation professionnelle. Il s'agit de favoriser la mobilité avec

des principes communs pour l'enseignement et la validation des apprentissages, ainsi que la formation tout au long de la vie.

mobilité et compétences

Penser l'emploi de demain

Un projet phare

Erasmus + et ses versions précédentes figurent sans doute parmi les programmes les plus populaires de l'Union européenne. Depuis 1987, ils ont permis à dix millions d'Européens d'acquérir de nouvelles expériences en se rendant à l'étranger, grâce au réseau d'échanges académiques qui a bâti son succès.

Entre-temps, ce projet phare s'est développé et étendu jusqu'à financer plus de 23 500 projets en 2018, année record. Avec deux objectifs étroitement imbriqués : favoriser la mobilité des étudiants, mais aussi des apprentis, des enseignants, des animateurs socio-éducatifs, des acteurs de la formation et de l'emploi ; et développer les compétences qui permettent à chaque citoyen de mieux s'insérer sur le marché du travail européen et dans la société.

Une expérience de mobilité géographique est un plus sur le CV et, souvent, une chance supplémentaire d'accéder plus rapidement à un emploi plus qualitatif. Investir dans l'éducation et la formation est un autre enjeu fondamental pour accompagner les mutations du monde du travail et favoriser l'accès à l'emploi de tous, du plus faible au plus haut niveau de qualification. Un défi que le nouveau programme Erasmus pour la période 2021-2027 a l'ambition de relever en devenant encore plus innovant, plus international et plus inclusif.

— Faire progresser mobilité et compétences en Europe pour améliorer l'emploi, c'est le défi relevé par Erasmus+.

« Les Européens sont plus nombreux que jamais à vivre et à travailler à l'étranger, à l'intérieur de l'Union », souligne le dernier rapport de la Commission sur la mobilité des travailleurs. En 2018, l'UE comptait 17,6 millions de citoyens ayant fait ce choix – dont 12,9 millions en âge de travailler (20-64 ans) –, soit une augmentation de 3,4 % par rapport à 2017.

Au total, 4,2 % de la population de l'Union travaille dans un État d'accueil. Et cette proportion peut encore largement augmenter : mi-mai 2020, Eures, le réseau européen qui met en relation demandeurs d'emploi et employeurs, comptabilisait près de 2,8 millions d'offres de postes vacants dans toute l'Europe. Ce chiffre montre que le chômage n'est pas dû qu'aux difficultés économiques, mais aussi à l'organisation d'un système de formation initiale et tout au long de la vie qui peine à faire correspondre l'offre et la demande d'emploi.

En France, par exemple, 150 000 postes restent non pourvus chaque année, faute de candidats ayant les compétences adéquates, selon Pôle emploi. À l'autre bout de la chaîne, la Dares, le service études et statistiques du ministère du travail, estimait en 2018 à 963 000 le nombre de jeunes de 16 à 25 ans qui ne sont ni en études, ni en emploi, ni en formation, soit presque 13 % de cette classe d'âge. Or, faire conver-

ger compétences et besoins sera de plus en plus nécessaire pour s'adapter à un progrès technologique qui va durablement chambouler le marché du travail. Selon le ministère de l'éducation nationale, 65 % des écoliers d'aujourd'hui exerceront demain des métiers qui n'existent pas encore.

Le chômage n'est pas dû qu'aux difficultés économiques, mais aussi à l'organisation d'un système de formation initiale et tout au long de la vie qui peine à faire correspondre l'offre et la demande d'emploi.

Ce défi, l'Union européenne l'a pris à bras-le-corps. Car si l'organisation des systèmes d'éducation et de formation reste la prérogative des États, l'UE dispose de compétences non négligeables pour coordonner, appuyer et compléter les actions des pays membres. Ainsi, dès 2010, la Commission a proposé un cadre de coopération – « Éducation et formation 2020 » – fixant quelques grands objectifs chiffrés à dix ans, depuis la généralisation de l'enseignement préscolaire à l'accès élargi des jeunes aux études ou aux stages à l'étranger.

De même, l'agenda des compétences, présenté en 2016, propose une série d'actions pour améliorer la rencontre de l'offre et de la

Intégrer des compétences et obtenir un emploi en Europe

L'AEFA pour accroître la participation des adultes peu qualifiés à la formation.



Le dispositif Europass, disponible en 29 langues, pour présenter son cursus de manière compréhensible partout en Europe.



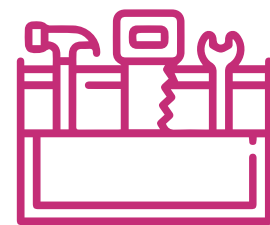
EPALE
epale.ec.europa.eu



La plateforme Epale, à disposition des professionnels de l'éducation pour échanger avec des collègues à travers l'Europe (61 000 utilisateurs enregistrés).

Mais aussi le portail Eures et le panorama des compétences

Une pluralité d'outils



Mobilités financées en 2019 pour 23 722 apprentis, lycéens professionnels, demandeurs d'emploi et 8 000 formateurs.



Environ 5 000 professeurs partent enseigner à l'étranger avec Erasmus+ chaque année (dont 1 624 hors d'Europe).



Source : Agence Erasmus+ France, rapport d'activité 2019 Erasmus+

demande d'emploi. Y figure en particulier la mise en place d'une « garantie des compétences » pour s'assurer que les publics peu qualifiés ont un niveau minimum. Ou l'élaboration d'une échelle commune des certifications pour faciliter les comparaisons entre pays membres.

Le programme Erasmus+ s'inscrit dans cette stratégie de montée en puissance des compétences. D'abord en favorisant la mobilité : en 2018, plus de 850 000 étudiants, apprentis, enseignants ou animateurs socio-éducatifs ont bénéficié d'une subvention pour un séjour à l'étranger. Ensuite en promou- ●●●

2011 Formation des adultes

En 2010, le Conseil européen adopte la stratégie Europe 2020 pour renforcer l'économie de l'UE. Un des objectifs est d'atteindre

d'ici à 2020 un taux d'emploi de 75% de la population âgée de 20 à 64 ans. En 2011 est créé l'Agenda européen pour la formation des

adultes (AEFA), texte de référence sur la politique d'éducation et de formation des adultes, notamment des moins qualifiés.

2016 Parcours des compétences

Le 19 décembre 2016, le Conseil de l'UE adopte une recommandation relative à des parcours de renforcement des compétences

visant à aider les 64 millions d'adultes en Europe qui n'ont pas achevé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire à acquérir un

niveau minimal en lecture, écriture et compétences numériques. Un des enjeux est d'encourager à apprendre sur son lieu de travail.



Gouvernance de l'agence :



6 ministères

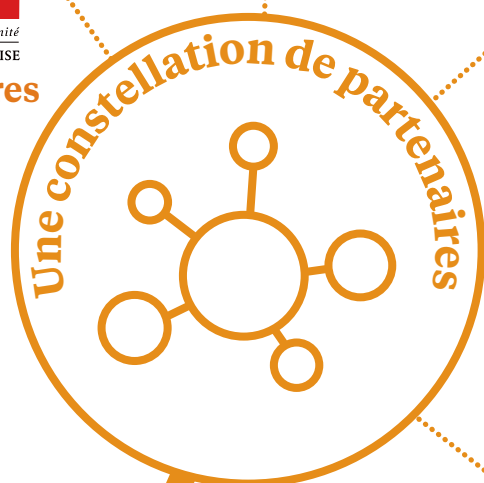


Universités Collectivités territoriales
Opérateurs de l'éducation, de la formation et de l'orientation

Partenaires pour l'emploi :



ONISEP France Compétences
France Stratégie
Maisons familiales et rurales Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
Agence du service civique



821 développeurs Erasmus+ dans les territoires

24 groupements académiques ou rectorats

AGENCE

ERASMUS+

FRANCE • EDUCATION & FORMATION

Budget prévisionnel pour 2021-2027

28 milliards d'euros

+90% / 2014-2020



L'Observatoire Erasmus+ mesure l'impact d'Erasmus+ en France (Notes disponibles sur agence.erasmusplus.fr).

102 476 mobilités financées par Erasmus+ France en 2019

VISACTU pour LA CROIX



Mobilités financées en 2019 pour **57 083 étudiants** (2 360 hors Europe), dont **20 989 stages**.

... vant un espace européen de la formation innovant, capable de développer les savoir-faire nécessaires à l'emploi de demain.

Parmi tous ceux soutenus par l'agence Erasmus+ France, le projet At Home est emblématique. Il concerne, en puissance, les 8 millions de personnes travaillant, en

Europe, dans le secteur de l'aide à domicile. « Pour ce public, dont 80% exercent sans aucune formation initiale, nous avons élaboré de nouveaux outils pour consolider et valider les compétences (d'après le référentiel AEFA, Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes, NDLR) et, ainsi,

valoriser une profession essentielle, mais victime d'exclusion sociale », souligne Sophie Alex-Bacquer, chargée de mission à l'institut de formation de la Croix-Rouge de Nouvelle-Aquitaine.

Lancé en 2017 avec des partenaires belges, portugais et espagnols – universités, sociétés de

services –, At Home a notamment abouti à la réalisation d'un Mooc, sorte de cours numérique qui répertorie les grandes compétences transversales requises, adaptées à des situations réelles, et qui propose des tutoriels pour les développer. « Cet outil, développé en quatre langues, est en libre accès depuis novembre 2019, et les premiers retours d'expérience sont très positifs », précise Sophie Alex-Bacquer.

Préparer demain, c'est aussi accompagner les secteurs en mutation comme celui du textile, habillement, cuir et chaussures, qui représente 2 millions d'emplois dans l'Union, pour un chiffre d'affaires de 200 milliards d'euros. « Délocalisations, numérisation et robotisation font que les besoins en compétences changent. Tout l'enjeu est de former un maximum d'opérateurs, dont le nombre va diminuer, pour être prêts à occuper une partie des 600 000 postes de techniciens et d'ingénieurs qui sont à pourvoir d'ici à 2025 », explique Laurence Allois, responsable formation et emploi chez Unitex, la fédération des industries textiles de Rhône-Alpes, et cheffe du projet Skills4Smart pour la France.

Alliance de 22 partenaires venant de neuf pays européens, Skills4Smart a été lancé début 2018 pour faciliter cette transformation en remodelant complètement l'offre de formation. « Nous avons défini les profils de postes prioritaires et construit des contenus de formation actuellement testés via une plateforme en ligne dans dix pays. À terme, l'objectif est qu'ils soient reconnus dans toute l'UE, car l'intérêt du projet est bien de construire des parcours européens de formation et d'emploi », souligne Laurence Allois. Celle-ci reconnaît qu'un tel projet, si complexe, impliquant une telle diversité d'acteurs, n'aurait probablement pas vu le jour sans l'appui de l'Europe et le soutien d'Erasmus+.

Ce programme phare de l'Union, qui a changé la vie de millions de jeunes Européens, devrait d'ailleurs voir son enveloppe doubler à 28 milliards d'euros dans le cadre du budget 2021-2027. Signe que l'Union est déterminée à investir dans les compétences et la mobilité, « tremplins vers des sociétés et des économies plus résilientes et plus inclusives », selon la formule de Margaritis Schinas, commissaire chargé de la promotion du mode de vie européen.

Antoine d'Abbundo

repères

Cinq outils pour un marché du travail européen plus intégré

Europass. Cette plateforme numérique gratuite – renouvelée le 8 juillet – permet à tout citoyen européen de constituer son dossier personnel pour valoriser ses qualifications, ses compétences, ses expériences, dans et hors du monde du travail. Le portefeuille Europass est reconnu dans 35 pays et disponible en 29 langues. Depuis le lancement du portail, en 2005, il s'est créé plus de 150 millions d'Europass. Rens. : europass.cedefop.europa.eu/fr

Le Cadre européen des certifications (CEC). Ce système commun de classement en 8 niveaux de référence (selon les savoirs, les compétences, le degré de responsabilité) permet de comparer les diplômes et certifications délivrés à l'échelon national. Depuis janvier, le cadre français des niveaux de qualification est calqué sur le CEC.

Esco. Comme un dictionnaire en 27 langues, ce portail en ligne identifie et décrit les professions, les certifications et les compétences dans un langage commun à tous les employeurs et demandeurs d'emploi du marché du travail européen. Rens. : ec.europa.eu/esco/portal/home

Panorama des compétences. La nouvelle version de ce site lancé en 2012 propose des informations précises et faciles d'accès sur l'évolution de l'offre d'emploi par secteurs d'activité ou par métiers, pays par pays, dans toute l'Europe. Rens. : skillspanorama.cedefop.europa.eu

Eures. Ce portail multilingue et gratuit permet de déposer ou de consulter des offres d'emploi n'importe où en Europe, de soumettre son CV ou de se renseigner sur les conditions de vie et de travail dans tel ou tel pays. Rens. : ec.europa.eu/eures

de la France vers l'Europe
102 476 mobilités financées

En France, le programme Erasmus + est géré par l'Agence Erasmus + France/Éducation Formation et par l'Agence

du service civique. En 2019, 102 476 mobilités (stages, séjours étudiants, séjours de formateurs...), ont été soutenues et fi-

nancées, une hausse de 20% par rapport à 2018. C'est la première fois que le cap des 100 000 a été franchi en France.

31% en formation professionnelle

Sur le total des mobilités en 2019 en France, près du tiers a concerné les filières d'enseignement et de formation

professionnels : 23 722 apprenants (lycéens professionnels, apprentis, demandeurs d'emploi...) et près de 7 999 enseignants

et formateurs, soit un total de 31 721 personnes. Le budget géré par l'Agence Erasmus + a atteint 49,3 millions d'euros.

un emploi à Roissy

«Envol Pro» donne des ailes à la jeunesse

Acteur de l'inclusion sociale

Erasmus + n'est pas réservé à une élite estudiantine. Depuis 2014, l'agence s'est fixé pour objectif stratégique de renforcer l'employabilité des publics les plus en difficulté. Les résultats sont là. Parmi les 24 000 apprentis et stagiaires de la formation professionnelle en mobilité en 2019, l'agence estime que 20% étaient confrontés à des situations de vulnérabilité qui les freinaient au départ pour prendre part à une expérience à l'étranger ; 39% étaient boursiers sur critères sociaux ; 1,5% en situation de handicap et 30% des stagiaires de la formation professionnelle continue étaient des chômeurs de longue durée au moment de leur départ.

Erasmus + mène par ailleurs un travail moins visible, mais non moins fondamental, qui consiste à se forger ses propres outils d'insertion. L'Agence Erasmus + France a piloté l'élaboration d'un référentiel de compétences transversales dans le cadre de l'Agenda européen pour l'éducation et la formation des adultes (1). Mis au service de ceux qui partent avec moins d'atouts, sa méthode part de la conviction qu'il faut rechercher et valoriser les acquis existants, alors que le monde professionnel, au recrutement, a souvent tendance à souligner les carences accumulées dans les parcours.

(1) Le guide AEFA est disponible sur le site agence.erasmusplus.fr



Depuis 2016, ce programme financé par l'Agence Erasmus + France envoie des jeunes peu qualifiés en Irlande, au Royaume-Uni, en Espagne ou à Malte, pour acquérir la compétence linguistique qu'il leur manquait pour travailler dans la zone aéroportuaire de Roissy.

Anéa a fière allure dans son uniforme d'hôtesse Air France, quand elle arpente les couloirs de l'aéroport Paris-Charles-de-Gaulle, à Roissy. « Pour moi, c'est la consécration d'avoir réussi à intégrer une compagnie aussi prestigieuse », explique cette jeune femme de 24 ans, affectée aux moyen-courriers et qui termine sa qualification en alternance.

Jamais elle n'aurait pu imaginer cela, il y a encore deux ans. Elle était alors agent d'escale avec le seul bac en poche, et son niveau d'anglais était très loin des 720 points sur 990 exigés au test du ToEIC pour briguer ce genre de poste. « J'étais nulle, je n'arrivais pas à me lancer, j'avais peur de faire des erreurs », se souvient cette Réunionnaise installée en région parisienne. C'était avant que la mission locale de Gonesse (Val-d'Oise), à

proximité de l'aéroport, ne lui propose de participer au programme Envol Pro, financé par l'Agence Erasmus + France. Ce dispositif lui a permis de travailler 35 heures par semaine pendant tout un trimestre à la réception de l'hôtel Regency de Bristol, en Angleterre. Elle a désormais un niveau d'anglais courant (B2) qui lui permet d'envisager une belle carrière. « Pourquoi pas devenir cheffe de cabine, puis cheffe principale ! », rêve-t-elle.

Depuis 2016, plus de 80 jeunes peu qualifiés (du CAP à bac + 2) ont pu, comme Anéa, partir au Royaume-Uni, mais aussi en Irlande, en Espagne ou à Malte. Objectif : acquérir la compétence linguistique qui leur manquait pour travailler dans la zone aéroportuaire de Roissy. Après un mois de préparation (cours intensifs d'anglais sur quatre jours, sensibilisation à la culture du pays...), les stagiaires sont « lâchés » douze semaines à l'étranger au contact de la clientèle, dans le commerce, un établissement hôtelier ou un restaurant. Ces mobilités à l'étranger sont prises en charge par les fonds européens d'Erasmus +, à raison de 4 000 à 5 000 € par personne.

Avant le baptême du feu, les candidats au départ passent tous par un comité de sélection composé des partenaires d'un consortium spécialement bâti pour les besoins du projet. On y trouve des représentants des entreprises employeuses, mais aussi de l'agence Pôle emploi de la zone aéroportuaire, qui délivre aux jeunes l'indispensable « attestation d'inscription en stage de formation » (AISF).

« On ne retient pas ceux qu'on mettrait en difficulté en raison d'un niveau trop faible. Mais lorsque la motivation est là, on peut prescrire une formation intermédiaire en anglais,

pour que la personne puisse intégrer plus tard le dispositif », souligne Stéphanie Hullot, responsable du pôle compétence de Paris-Charles-de-Gaulle Alliance.

Avant de partir, les jeunes sont tenus de formuler un projet professionnel en lien avec les métiers dits de l'accueil, dans le secteur aérien, l'hôtellerie-restauration, la vente, ou le tourisme. La formule fait des miracles, avec un taux de retour à l'emploi ou à la formation de 86%.

Après un mois de préparation, les stagiaires sont « lâchés » douze semaines à l'étranger au contact de la clientèle.

L'implication des entreprises y est pour beaucoup. Air France et une dizaine d'autres compagnies aériennes ont signé des lettres d'engagement pour embaucher tous ceux qui atteindraient le niveau requis. Il s'agit là d'un contrat moral indispensable, souligne Thierry L'Aot, responsable développement du département aérien chez AKTO, mandaté avant la crise pour fournir 2 000 personnels par an aux compagnies aériennes. Le secteur a certes été durement frappé, mais les recrutements, liés aux départs en retraite, vont reprendre.

« Si on ne lie pas directement la formation à l'emploi, on crée du désespoir social sur des territoires fragiles où il y a déjà une perte de confiance dans le système », explique-t-il. Cet expert de la stratégie d'emploi, de formation et de qualification note les bénéfices de ●●●



20 606 étudiants en stage

Plus de la moitié des effectifs ayant effectué une mobilité Erasmus+ en 2019 en Europe sont des étudiants, relevant

de l'enseignement supérieur, soit 54 723 jeunes. Le nombre de stages en entreprise est en forte hausse : de 9 631 étudiants

en 2015 à 20 606 en 2019. Dans le même temps, le nombre d'étudiants en séjour d'études est passé de 26 331 à 34 117.

La France en tête

La France est le premier pays d'envoi d'étudiants Erasmus+ en Europe (47 992 en 2018, contre 45 842 de-

puis l'Espagne et 42 330 depuis l'Allemagne). C'est aussi le deuxième pays qui finance le plus de mobilités Erasmus+

pour l'enseignement et la formation professionnels (27 699 depuis l'Allemagne, 24 444 depuis la France).



Dernier jour avant le départ pour Cork, en Irlande, pour ce groupe de futurs personnels navigants commerciaux, en juin 2019.

Paris CDG Alliance



Sasha, candidat Envol Pro, sur son lieu de stage à Eastbourne (Angleterre), en octobre dernier. Paris CDG Alliance



●●● l'expérience à l'étranger, outre l'acquisition de compétences linguistiques : « Beaucoup reviennent regonflés à bloc, après trois mois où on ne les a plus regardés comme des jeunes de banlieue au chômage, mais comme des Français qui se réalisent dans un projet. Cela leur fait un bien fou d'être un temps extrait de cette cocotte-minute sociale. Ils relèvent la tête. »

Brian, lui, a trouvé sa vocation un peu par hasard. Orienté par la mission locale de Villepinte (Seine-Saint-Denis), il a été membre de la toute première promotion, en 2016. À 25 ans, il a travaillé à Brighton, dans le sud de l'Angleterre, dans un authentique coffee-shop. Là-bas, il a appris les rudiments du latte art, qui consiste à dessiner une rose, un cœur, ou encore un cygne dans le café au lait. « Ça a été une révélation, j'ai travaillé dur, et au final, ça m'a ouvert des portes », raconte le jeune homme qui s'est classé vice-champion de France de la discipline en 2018 et 2019.

« On ne les a plus regardés comme des jeunes de banlieue au chômage, mais comme des Français qui se réalisent dans un projet. »

Aujourd'hui assistant manager au Starbucks du terminal 2F, il souligne que rien n'aurait été possible sans la maîtrise de l'anglais. « J'étais très mauvais à l'école, je parlais de rien. C'était très rassurant pour moi de tout reprendre depuis le début, sans préjugé sur mon niveau. Aujourd'hui, l'anglais est ma langue de travail que j'utilise au quotidien », explique-t-il.

Dans l'aéroport de Roissy, le barista est le seul à porter le tablier noir, parmi les cinq cafés de son enseigne. La marque de son excellence dans la confection, comme dans la dégustation. À son tour de former les jeunes. Il peut espérer bientôt prendre des responsabilités, diriger sa propre équipe, toujours dans la langue de Shakespeare.

Jean-Baptiste François

Lire Notes n° 10 de L'Observatoire Erasmus+ disponibles sur le site agence.erasmusplus.fr

paroles



« Se reconstruire sans repartir de zéro »

Thierry Chemin, directeur adjoint du Centre de rééducation professionnelle d'Oissel (Seine-Maritime) (Photo: Yohann Cordelle)

« Nous suivons chaque année 274 adultes handicapés qui ne peuvent plus assumer leur métier physiquement, ou dont les pathologies rendent impossible la carrière pour laquelle ils ont été formés. Nous avons revu notre accompagnement, en devenant expérimentateur du référentiel européen de compétences financé par Erasmus+. Cet outil permet de bâtir des parcours en ré-exploitant les acquis antérieurs. Un maçon usé va travailler en bureau d'études avec son expérience du chantier. Un autiste va travailler dans le numérique, pour éviter de le mettre en situation de fragilité sociale. Les bénéficiaires sont mieux impliqués, valorisés, plus collaboratifs. »



« Des métamorphoses à valoriser sur un CV »

Makhlof Baouz, référent sur les mobilités européennes de la mission locale de Taverny (Val-d'Oise) (Source: M. Baouz)

« Chaque mois, j'accompagne en moyenne quatre jeunes éloignés de l'emploi pour une mobilité Erasmus+ à l'étranger. Certains d'entre eux n'étaient jusque-là quasiment jamais sortis de leur département, mais ils s'adaptent très vite. Leurs bagages de compétences sont bien plus lourds à leur retour qu'à l'aller. Grâce au référentiel de compétences européen, nous faisons le bilan avant et après leur expérience hors de France. Nous les retrouvons plus matures, plus ouverts, plus confiants, plus motivés, mieux adaptés au marché du travail. Autant de métamorphoses qu'ils peuvent valoriser sur un CV. Il suffit de trois mois en moyenne pour les placer chez un employeur. »



« Cerner ses aptitudes par le jeu »

Pascal Chaumette, directeur de la start-up d'État Diagoriente, spécialisée dans l'innovation pédagogique (Source: P. Chaumette)

« Depuis un an et demi, notre start-up d'État, financée par le ministère du travail, utilise le jeu vidéo pour aider des jeunes en décrochage à découvrir leurs compétences et leurs aspirations. Nous avons pour cela utilisé les cartes de compétences Rectec cofinancées par Erasmus+. Ce jeu met en lumière des aptitudes comme la capacité à s'organiser, à gérer des imprévus... Il aide à lire une expérience en la décortiquant. L'interactivité et la simulation de situations (servir un client par exemple) aident à dépasser certains traumatismes rencontrés parfois en milieu scolaire et à oser se présenter à un employeur avec un projet. »

Un outil à tester sur diagoriente.beta.gouv.fr

Recueilli par Jean-Baptiste François

taux d'emploi
73,1% dans l'UE

En 2018, le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans a atteint 73,1% dans l'UE, selon l'organisme de statistiques Eurostat. Un

record. Il s'élevait même à 82,6% en Suède tandis que 13 États affichaient un taux égal ou supérieur à 75%. Il était en revanche infé-

rieur à 70% dans six pays, la Grèce enregistrant le chiffre le plus faible (59,5%). La France était dans la zone intermédiaire.

56,8% pour les moins diplômés

Le taux d'emploi est beaucoup moins élevé pour les personnes qui n'ont achevé que l'enseignement primaire ou le

premier cycle de l'enseignement secondaire. Il s'est établi à 56,8% pour les personnes âgées de 25 à 64 ans dans l'UE en 2018, contre

85,8% pour les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (cycle court, licence, master et doctorat ou équivalent).

entretien

«60% des élèves de primaire auront des métiers que l'on ne connaît pas encore»

Mariya Gabriel

Commissaire européenne à l'innovation, la recherche, la culture, l'éducation et la jeunesse

Nicolas Schmit

Commissaire européen chargé de l'emploi et des droits sociaux

Les deux commissaires responsables du programme Erasmus+ expliquent pourquoi l'accent est mis sur la mobilité professionnelle.

Bruxelles

De notre correspondante

Quelles sont les compétences et aptitudes à développer pour intégrer le marché du travail en Europe?

Nicolas Schmit: Cela dépend bien sûr de l'emploi que l'on recherche, mais d'une manière générale, il est toujours bon d'avoir un minimum de connaissances linguistiques. Maîtriser une ou deux langues européennes est franchement utile.

Mariya Gabriel: Outre les savoirs fondamentaux – lire, écrire, compter –, il faut aussi acquérir les compétences numériques de base: dès aujourd'hui, elles sont nécessaires dans neuf emplois sur dix. Je plaide aussi pour que chacun développe une pensée critique, car la désinformation est un phénomène auquel les jeunes n'échappent pas.

N. S.: Ajoutons une « attitude d'ouverture », une envie de découverte, de compréhension, et une réelle capacité d'adaptation. L'idée de vouloir apporter quelque chose en étant prêt, aussi, à recevoir.

Au sein de l'UE, comment s'assurer que les compétences sont reconnues au-delà des frontières nationales?

M. G.: Nous y travaillons! Mais



Mariya Gabriel. John Thys/AFP

il reste beaucoup à faire. Nous voulons mettre sur pied l'espace européen de l'éducation. Une initiative phare consistera à créer des alliances entre universités européennes où la reconnaissance des diplômes sera intégrée dès le départ. Nous nous donnons jusqu'à 2024 pour y travailler.

Comment les compétences évoluent-elles dans le temps?

M. G.: Très vite, notamment à cause des nouvelles technologies. Des métiers et des compétences qui n'existaient pas il y a dix ans émergent et font partie de notre vocabulaire. Il faut rester ouvert à ces évolutions. Des études disent que 60% des élèves actuellement à l'école primaire auront des métiers que l'on ne connaît pas encore. Les *data managers*, toutes ces personnes qui savent manier les données, il y a dix ans, on n'en avait jamais entendu parler!

N. S.: Il y a une demande pour des profils hautement qualifiés,

notamment dans le numérique. Il faut augmenter la possibilité pour un nombre croissant de personnes de se requalifier ou d'acquérir une qualification supplémentaire. Cela ouvre des portes. Le diplôme, c'est une chose, mais les employeurs s'intéressent aux compétences et à la disponibilité de tout un chacun à en obtenir de nouvelles.

La mobilité professionnelle, y compris lors de stages dans un autre pays, est-elle un moyen d'y parvenir?

M. G.: Effectivement. C'est pour cela que le programme Erasmus+ prévoit d'augmenter le nombre de ceux qui effectuent une mobilité dans le cadre de la formation professionnelle. Les adultes, y compris des personnes en situation de vulnérabilité, doivent pouvoir en profiter. Il faut permettre à tous d'avancer, d'avoir un projet de vie.

Est-ce une inflexion importante d'Erasmus?



Nicolas Schmit. Karin Wesslen/AFP

M. G.: En soi, le programme Erasmus est un beau succès. Dix millions de personnes en ont déjà profité. En France, en 1987, l'année de lancement, il y a eu 895 participants, contre plus de 95 000 en 2019! Mais le programme n'est pas encore parvenu jusqu'à tous.

N. S.: L'Erasmus « pro » est très important, mais il est plus compliqué que le programme universitaire car quand vous allez dans une entreprise, cela soulève des questions de responsabilité, d'assurances, de sécurité sociale, etc. Nous voulons le développer car nous savons qu'une expérience à l'étranger est un grand « plus » qui valorise la formation professionnelle.

En Europe, la mobilité ne concerne pourtant que 4% de la population...

N. S.: Aux États-Unis, les chiffres ne sont pas plus élevés! 4%, ce n'est pas négligeable. Et

de toute façon, la mobilité est un droit, qui ne doit pas devenir une obligation.

À quoi ressemblera le marché du travail en Europe dans dix ans?

M. G.: J'essaie d'imaginer quels seront ces emplois du futur, mais personne ne peut le dire aujourd'hui. On aura peut-être besoin d'experts en cybersécurité, de spécialistes qui savent contrôler les drones, mais en même temps, il faudra toujours des enseignants, des médecins. Il faut veiller à ce que l'humain reste au centre du processus, qu'il le contrôle.

N. S.: On est dans une période de transition numérique et environnementale. Pour être honnête, je ne sais jamais quoi répondre aux jeunes qui me demandent ce qu'ils doivent étudier pour être sûrs d'avoir un emploi! On peut en tout cas partir de l'hypothèse que personne ne restera plus dans un même emploi toute sa vie. Déjà maintenant, il y a des périodes où l'on réapprend, où l'on se requalifie. Il ne faut pas les voir comme des ruptures.

Seriez-vous favorable à l'établissement d'une agence du travail européenne qui centraliserait les offres d'emploi?

N. S.: Ce serait un monstre bureaucratique, j'y suis réticent. On a un système déjà en place aujourd'hui, Eures, qui rassemble des milliers d'offres.

M. G.: Centraliser, c'est risquer de creuser les écarts entre ceux qui ont accès à l'information et ceux qui ne l'ont pas. En Europe, il faut aussi miser sur le local et construire des écosystèmes régionaux, prenant en compte les spécificités des territoires, afin que les emplois et les compétences soient les plus adaptés possible.

Recueilli par Céline Schoen

Plus d'informations sur le site staterasmus.fr