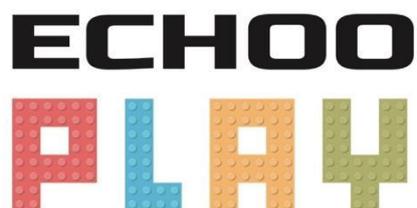


# Production Intellectuelle 1

# RAPPORT D'ANALYSE DE

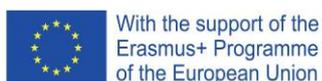
# DONNÉES



Project no. 2020-1-IS01-KA202-065802

*EchooPlay est un projet financé par la Commission européenne dans le cadre du programme « Erasmus+ ».*

*Cette publication ne reflète que le point de vue de l'auteur, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.*



## Contenu

Résumé	2
Sigles	3
I. Objet et portée du rapport d'analyse des données	4
II. Méthodes et participants	5
III. Résultats et analyses	8
Enseignants/Éducateurs	8
Étudiants	10
Entreprises	15
IV. Conclusions	18
V. Annexes	20
Annexe 1 – Questionnaire QCM	20
VI. Références	25



## Résumé

Le projet EchooPlay porte sur l'innovation dans l'enseignement et la formation professionnelle (EFP) et vise à développer, tester, adapter et mettre en œuvre une toute nouvelle méthodologie qui aiderait les éducateurs à orienter les apprenants vers des carrières et à renforcer leur rôle d'orientation.

Ce rapport décrit les nouveaux besoins et défis en matière d'employabilité dans les pays partenaires, sur la base de l'analyse menée par chaque partenaire et leurs parties prenantes locales. Il présente les nouveaux besoins et défis en matière d'employabilité.

Ce rapport est le point de départ pour développer l'approche pédagogique et les contenus nécessaires à la définition de la boîte à outils et du jeu de société (réf. IO2 et IO3).

Ce rapport n'a été examiné que par les auteurs, qui représentent différentes organisations à travers l'Europe et au sein de l'équipe du projet :

- Université de Turku (UTU), Finlande
- Centre for Continuous Education in Southern Iceland (MSS), Reykjanesbær, Iceland
- EuroNet, Potenza, Italie
- Kelje Production, Verosvres, France
- StudioDomino, Potenza, Italie



## Sigles

UE	Union européenne
EES	Établissement d'enseignement supérieur
TIC	Technologies de l'information et de la communication
IO	Production intellectuelle
QCM	Questionnaire à choix multiple
MSS	Miðstöð símenntunar á Suðurensjum orgnaisme de formation
PME	Petites et moyennes entreprises
UBC	University Business Collaboration
UTU	Université de Turku
FEP	Formation d'enseignement professionnel



## I. Objet et portée du rapport d'analyse de données

L'objectif de ce rapport est d'identifier et de décrire les besoins et les défis émergents en matière d'employabilité dans les pays partenaires.

Les résultats seront le point de départ pour développer l'approche pédagogique et les contenus nécessaires à la définition de la boîte à outils et du jeu de société.

Les questions de recherche sont les suivantes :

- Comment les enseignants, les étudiants et les employeurs voient-ils l'employabilité des étudiants diplômés ?
- Comment les éducateurs pourraient-ils renforcer et soutenir l'employabilité des élèves ?

La recherche examine les perspectives des principaux acteurs de l'éducation : les étudiants, les éducateurs et les entreprises.

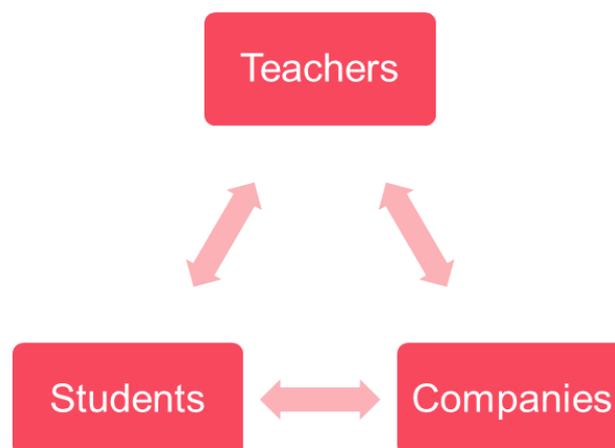


## II. Méthodes et participants

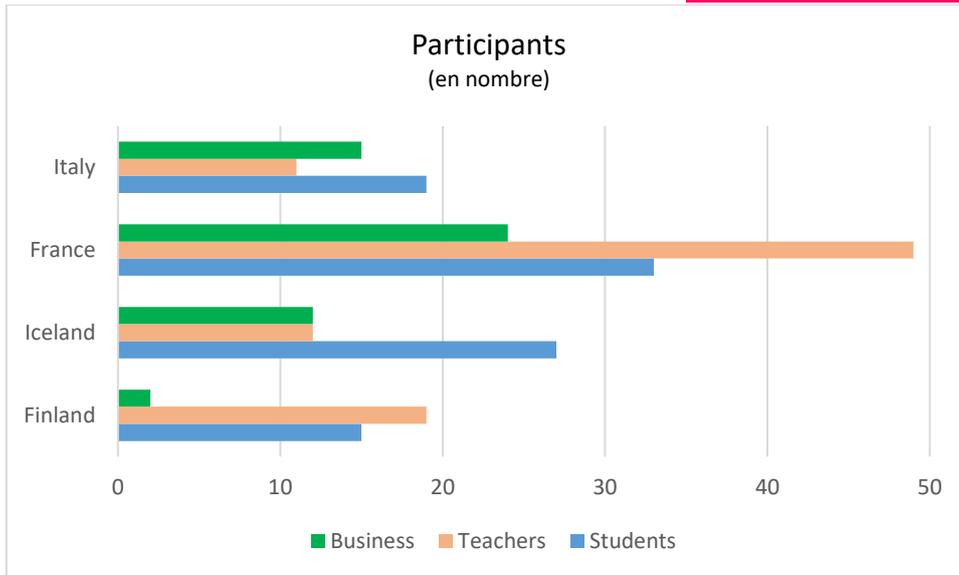
Dans le contexte de la production intellectuelle 1 « Rapport sur la collecte de preuves », la recherche a été menée à l'aide de questionnaires à choix multiples (QCM) dans les quatre pays partenaires de l'UE: la Finlande, l'Islande, l'Italie et la France. Le questionnaire comprenait des échelles de Likert (outil psychométrique) et des questions ouvertes (annexe 1). Le responsable de ce programme de travail, l'Université de Turku, a formulé la méthodologie de la recherche et analysé ses résultats. La recherche a eu lieu entre mars et juin 2021.

Les partenaires ont mené la recherche en impliquant les parties prenantes représentatives du triangle d'apprentissage :

- Universitaires, professeurs, enseignants et éducateurs (ainsi que des conseillers d'orientation)
- Représentants d'entreprises
- Les étudiants de l'enseignement supérieur et les participants des établissements d'enseignement et de formation professionnels.

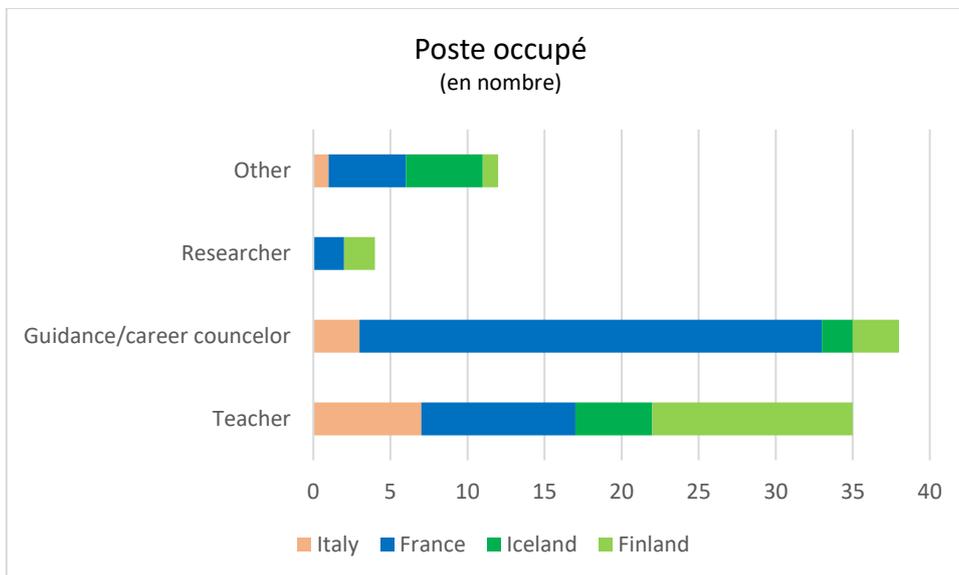


Les participants ont été sélectionnés en fonction d'un échantillonnage pratique qui a été guidé par la disponibilité et la nécessité d'avoir des profils différents : domaines d'activité, âge, sexe et origine ethnique. Pour cette recherche ont participé : 53 représentants d'entreprises, 93 étudiants et 91 éducateurs, au total **237 parties prenantes**. On trouvera ci-après la répartition des participants, respectivement par pays et par groupe cible :

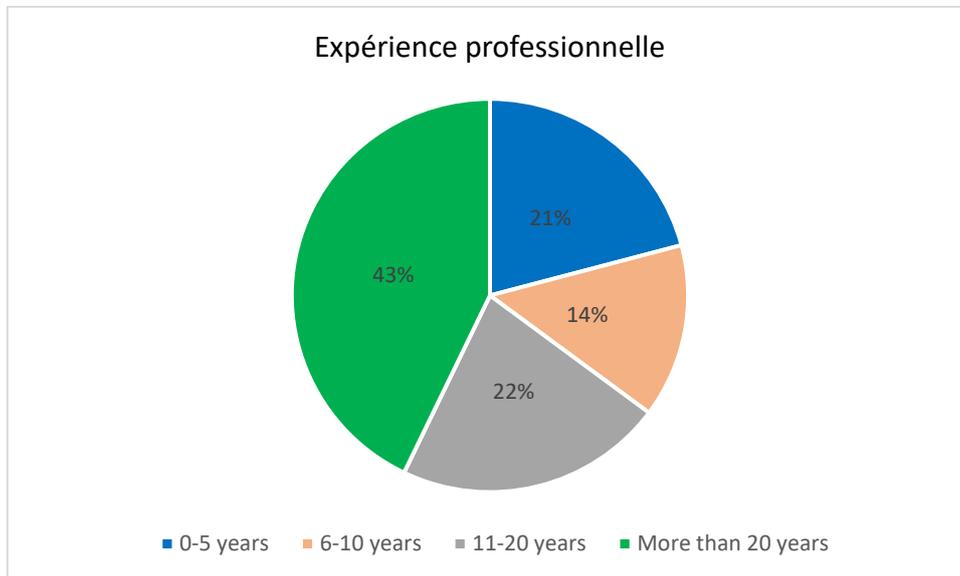


Les résultats des représentants des entreprises par pays doivent être atténués, car seules deux réponses ont été reçues pour la Finlande.

La catégorie des enseignants est composée d'enseignants, de conseillers d'orientation/d'orientation, de chercheurs et d'autres personnes. Les catégories les plus représentées sont les conseillers d'orientation/d'orientation et les enseignants.



La plupart des participants sont très expérimentés et travaillent depuis plus de 20 ans (N=39).



Concernant les étudiants participant à cette étude sont pour la plupart inscrits dans des établissements d'enseignement supérieur ou de FEP (N=41). 1/3 étudie dans une université (N=30) et le reste est inscrit dans l'un ou l'autre de ces établissements. On peut supposer qu'ils suivent des cours à distance et/ou d'autres types de formation.



### III. Résultats et analyse

#### Enseignants/éducateurs

**Employabilité et marché du travail.** Il a été demandé aux éducateurs : « *Que signifie pour vous l'employabilité des élèves ?* » Dans de nombreux cas (environ 50 %) la description était assez générale (« **Avoir un travail et le garder** »). Environ 10% des éducateurs ont identifié l'adéquation des compétences (« *Faire correspondre les compétences au marché du travail* », « *Connaissance de soi-même et de ses compétences dans un environnement et un contexte* »). À peu près le même nombre d'éducateurs ont mentionné l'aspect de l'adaptation (« *être capable de s'adapter, d'interagir et d'agir dans différentes situations de travail* », « *C'est une capacité à se donner la chance de progresser vers un emploi ou de s'adapter professionnellement pour le garder* ») comme un élément important de l'employabilité. Certains éducateurs (environ 5 %) disent que le mot leur était inconnu (« **Je n'ai jamais entendu ce mot - je ne comprends ni le mot ni la phrase ?** »).

Les éducateurs des quatre pays sont bien conscients des besoins du marché (médiane 8 de l'échelle de Likert 1-10). Les conseillers d'orientation et d'orientation sont les plus conscients des besoins du marché (moyenne de 8,2).

Les éducateurs ont été interrogés sur les défis liés à l'employabilité (« *Quels sont les principaux défis que vous pouvez identifier concernant l'employabilité des étudiants/diplômés ?* »). Environ 50 % ont mentionné une raison liée aux **étudiants** (manque de confiance en soi, manque de compétences générales, manque de motivation, ils ne connaissent pas leurs forces, ils ne perçoivent pas les bons réseaux, ils ont une mauvaise connaissance de la culture et des pratiques opérationnelles). Environ 20 % des éducateurs ont mentionné des défis indépendants des **élèves**. Ces défis étaient liés à l'organisation de la formation (par exemple, *l'utilisation de matériel réel et adapté, d'outils spécifiques pour tous les niveaux de jeunes, l'utilisation d'outils cognitifs, pour obtenir la confiance des étudiants et les amener à participer, à distance pendant l'apprentissage en ligne / ne jamais rencontrer les étudiants*) ou plus généralement, des raisons sociétales (contexte *sanitaire actuel / pandémie, restrictions administratives, marché du travail*). Environ 10 % des éducateurs ont mentionné des défis liés à la fois aux élèves et à **l'environnement des élèves**. Les défis étaient principalement liés au passage des études à la vie active (connaissances professionnelles, *intégration dans le monde*



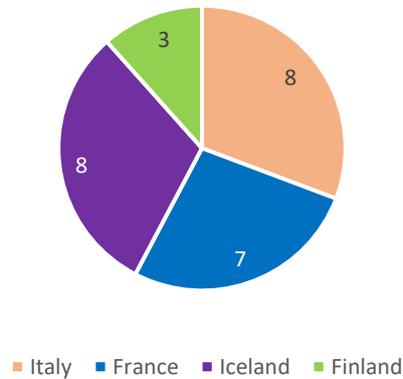
professionnel, identification des compétences et des parcours professionnels, connaissance des besoins du marché du travail, gestion des jeunes employés). En effet, 23% des éducateurs n'ont pas du tout répondu à cette question. Nous pourrions interpréter ce résultat par le fait que les éducateurs ne sont pas au courant de l'emploi des étudiants après l'obtention de leur diplôme. Cela indiquerait que même si le rôle de l'enseignant est de s'assurer que les élèves obtiennent les bonnes compétences pour trouver un emploi, les éducateurs ont peu d'information sur l'impact et les résultats de leur travail. Il est aussi important de s'interroger sur l'adéquation des formations proposées et de la réalité du marché du travail (compétences et attitudes attendues des employeurs). Nous pourrions interpréter un éventuel décalage avec l'analyse des retours des entreprises à l'enquête.

**Soutien de l'institution.** Lorsqu'on leur a demandé quels étaient leurs besoins pour soutenir l'employabilité des élèves, les éducateurs ont répondu que ce dont ils auraient le plus besoin, c'est de temps supplémentaire (N=44), suivi d'une formation (N=37). Fait intéressant, ils ont également mentionné qu'ils auraient besoin d'outils plus nombreux et novateurs (N=5), de ressources adaptées (N=3) et de mieux connaître les besoins du marché (N=2).

**Gamification.** En moyenne, les éducateurs sont mitigés en ce qui concerne l'introduction de la ludification en ce qui concerne l'employabilité (moyenne 6). 22 d'entre eux y sont favorables, en répondant 9 et 10 sur l'échelle de Likert, 10 représentant tout à fait d'accord. Les éducateurs ayant de 6 à 10 ans d'expérience sont les plus disposés à introduire la ludification à cette fin (moyenne de 7,2) ; alors que les éducateurs les moins expérimentés (moins de 5 ans) sont indécis (moyenne 5,7). Néanmoins, 17 des éducateurs tous ensemble ne sont pas du tout pour et ont répondu 1 ou 2 (pas du tout). En ce qui concerne la ludification, il convient de noter que la Finlande est le pays qui envisage le moins d'introduire la ludification en ce qui concerne l'employabilité (médiane 3 de l'échelle de Likert 1-10). Il pourra être important dans la suite des travaux du programme européen de réfléchir à la communication sur la ludification et ou la ludo pédagogie. Il s'agit peut-être d'une thématique ou approche éducative peu connue ou peu valorisée actuellement.



Avez-vous envisagé d'introduire la gamification dans vos activités pour améliorer l'employabilité des étudiants/du public?  
(échelle de Likert: 1=pas du tout, 10=tout à fait)



**Les effets de la pandémie de COVID-19.** Les éducateurs ont été interrogés sur les effets de la pandémie avec la question « Comment la pandémie de COVID-19 a-t-elle affecté l'employabilité de vos élèves ? » Près de 70% ont mentionné des effets négatifs liés à la fois aux étudiants (manque de motivation, isolement, décrochage, difficulté à projeter son avenir) et aux changements dans la vie professionnelle et les stages. Beaucoup d'éducateurs étaient extrêmement inquiets et ont écrit de longues réponses avec des approches variés : « Je pense que cela a nui à l'employabilité des jeunes (perte d'expérience professionnelle, diminution des crédits, augmentation du chômage) ». Environ 9% des éducateurs ont mentionné des effets négatifs et positifs selon le secteur : « La pandémie n'affecte pas tous les secteurs et les diplômés dans des domaines tels que la technologie, les services sociaux et les soins de santé sont bien employés, tout comme la situation dans le commerce et l'administration. D'autre part, les industries créatives, le tourisme et la restauration sont complètement à l'arrêt, ce qui a également affecté l'emploi des diplômés dans ces secteurs ». Seuls deux éducateurs n'ont mentionné que des effets positifs qui étaient tous deux liés à la numérisation.

## Étudiants

**Employabilité et besoins du marché.** Réponses des élèves à la question « Que signifie pour vous le terme « employabilité » ? » contenait un aspect très large d'avoir les compétences nécessaires pour obtenir un emploi. Parfois, certaines aptitudes ou compétences ont été mentionnées, par exemple

« responsable », « comment gérer votre temps et vos compétences ». **Environ 10% des étudiants ont souligné l'interaction entre les compétences et les besoins des entreprises :**

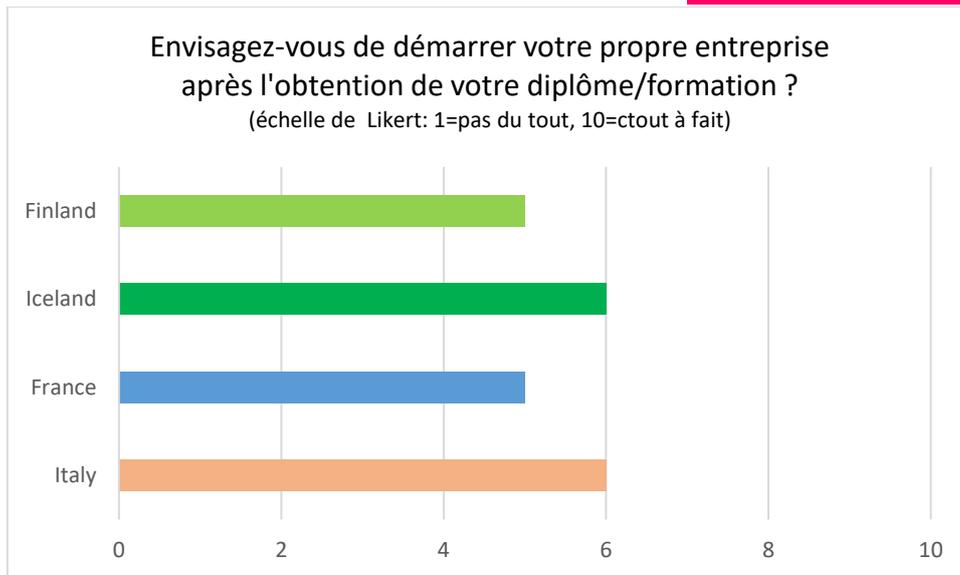
« Avoir des compétences intéressantes pour les entreprises actuelles, et donc notre capacité à être recruté »

Il est important de noter qu'environ pour 10% des étudiants mentionnés, le mot leur est inconnu. Dans certains cas, le terme a été compris comme désignant les entreprises et leur capacité d'embaucher des personnes.

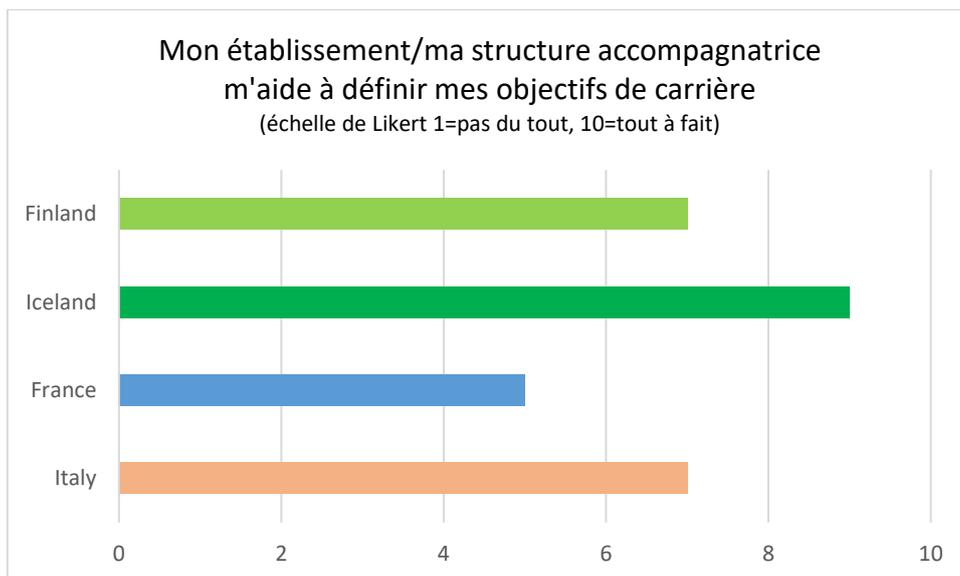
Les étudiants sont en moyenne prêts à entrer sur le marché du travail (7,4) et la plupart d'entre eux (N = 26) ont sélectionné 10 de l'échelle de Likert 1 à 10 avec 1 = pas prêt à 10 = très prêt. Les plus confiants sont les étudiants finlandais qui ont répondu en moyenne 9. Les moins prêts sont issus de France (6,5). Il serait intéressant d'observer la relation de confiance vis-à-vis du marché du travail entre nos différents pays (marché de l'emploi attractif ou non).

Lorsqu'on leur demande s'ils envisageraient de démarrer leur propre entreprise après l'obtention de leur diplôme, la médiane est plutôt faible (5 de l'échelle de Likert 1 à 10) et la plupart des étudiants ont choisi 1 (pas du tout, N = 21). Si l'on examine la moyenne par pays, la Finlande se classe au dernier rang avec une moyenne de 4,1 et l'Islande la plus élevée avec 5,7. Si l'on examine le lieu d'études des étudiants, les étudiants inscrits dans les établissements d'enseignement supérieur sont moins disposés à créer leur entreprise, avec une moyenne de 4,7, que les étudiants qui ne sont pas inscrits (moyenne de 5,7). 16 étudiants ont indiqué qu'ils voulaient vraiment démarrer leur entreprise, en répondant à 9 ou 10 sur l'échelle de Likert. Ces élèves viennent pour la plupart d'Islande (N=10) et sont inscrits dans des écoles secondaires (N=8). 25 étudiants ont indiqué qu'ils ne deviendront pas entrepreneurs après l'obtention de leur diplôme, en répondant à 1 ou 2 sur l'échelle de Likert. Les résultats ne montrent pas de tendance basée sur leur niveau d'instruction, car 11 d'entre eux sont inscrits à l'école secondaire, 10 à l'université et 4 nulle part. Les résultats indiquent que la plupart des étudiants pourraient démarrer leur propre entreprise, mais c'est encore incertain. Ces réponses peuvent être dues au fait que la plupart des étudiants étudient pour obtenir un diplôme (N = 62) et pourraient être au début de leurs études, tandis que seulement un tiers étudient pour améliorer leurs compétences ou se recycler (N = 31).

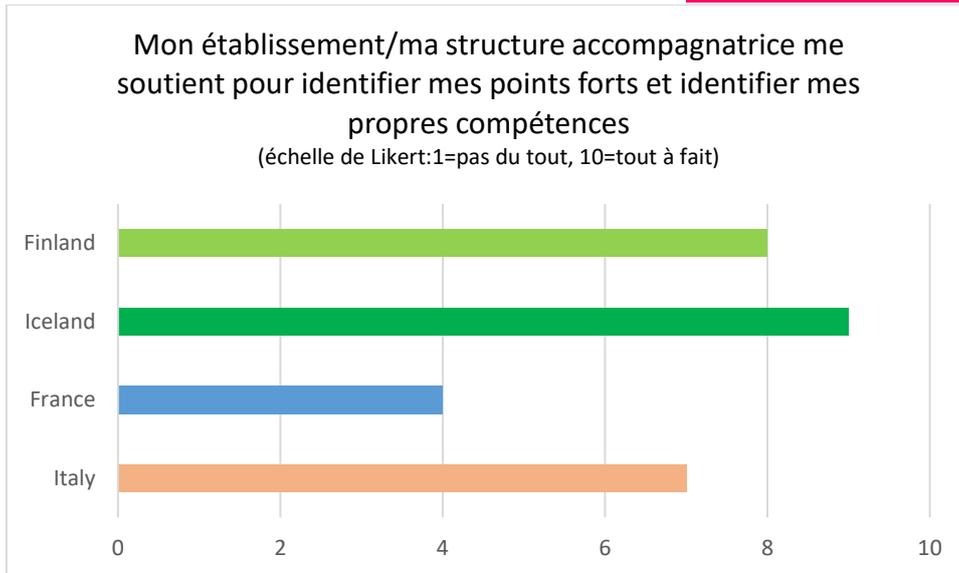




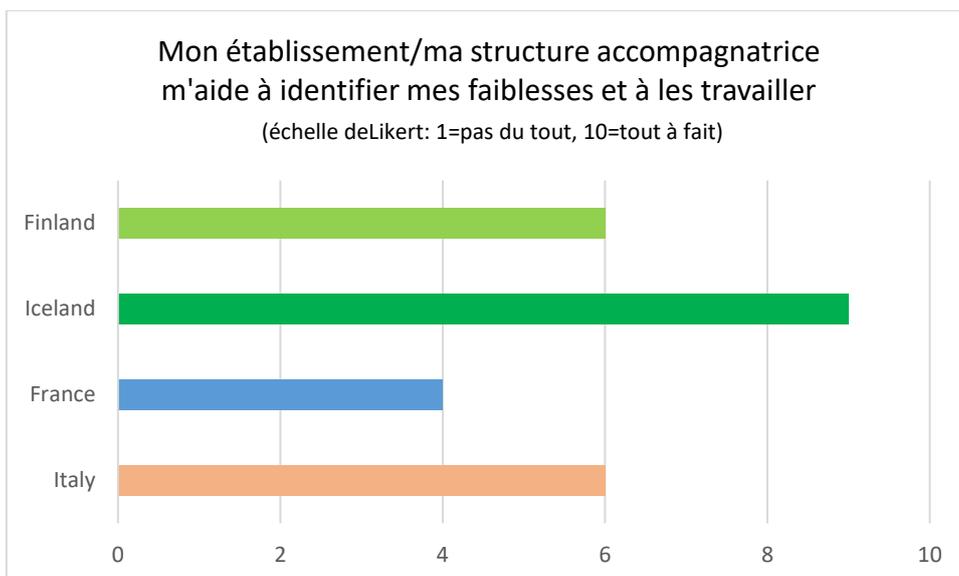
**Soutien de l'institution.** Selon les résultats du sondage, Les étudiants Français semblent les moins satisfaits du soutien qu'ils reçoivent de l'établissement pour définir leurs objectifs de carrière (médiane 5 de l'échelle de Likert 1-10). La définition des objectifs de carrière semble être bien gérée en Islande (médiane 9 de l'échelle de Likert 1-10).



De même, les étudiants Français sont les moins satisfaits du soutien qu'ils obtiennent pour identifier leurs forces et leurs propres compétences (médiane 4 de l'échelle de Likert 1-10).



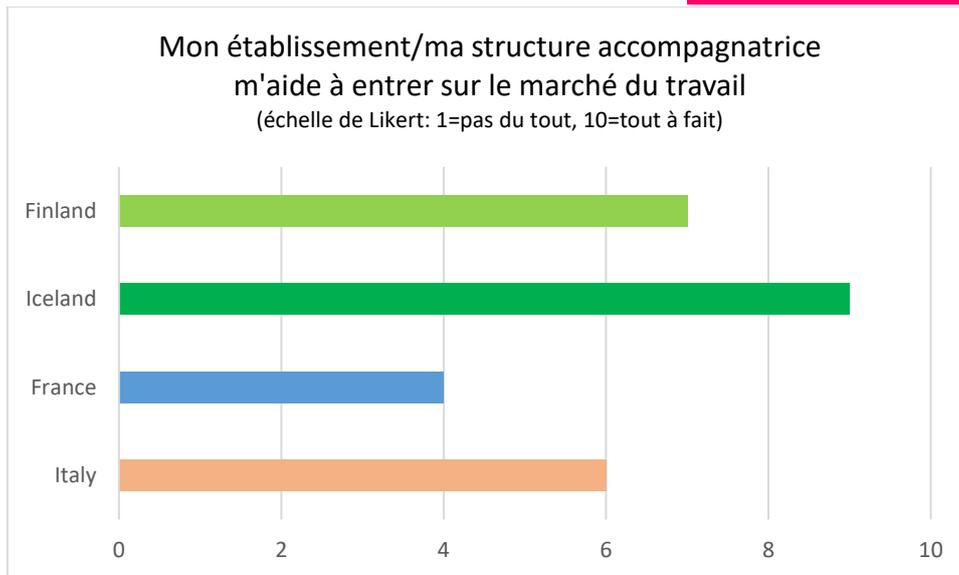
La même logique se produit avec l'identification des faiblesses et de travailler à leur résolution (Médiane 4 pour les Français les étudiants de l'échelle de Likert 1-10).



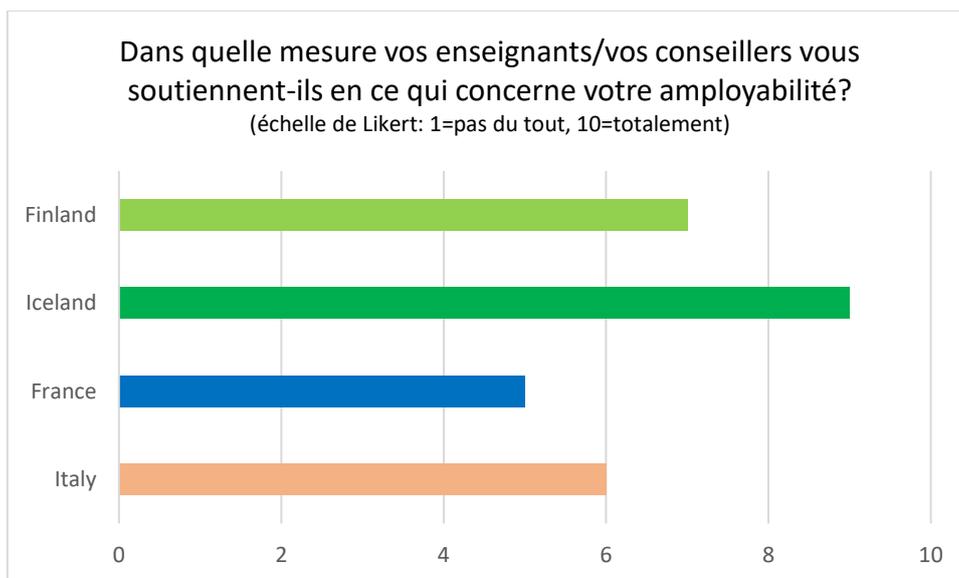
Les étudiants français et italiens ont répondu que leur établissement les aidait le moins à entrer sur le marché du travail, par rapport à l'Islande et à la Finlande.

Il serait intéressant de comparer ces données avec le classement PISA de l'OCDE





Les éducateurs en Islande semblent les plus favorables en ce qui concerne l'employabilité (médiane 9 de l'échelle de Likert 1-10).



**Les effets de la pandémie de COVID-19.** Environ 60 % des élèves n'ont vu les effets de la COVID-19 que négativement sur leur employabilité. Comme le dit un élève : « Une *catastrophe*. » Certains d'entre eux ont perdu leur emploi (job étudiant), d'autres rencontrent des difficultés de mobilité. Beaucoup ont également prédit qu'ils rencontreront des difficultés à entrer sur le marché du travail en raison de la concurrence acharnée. Pendant la pandémie, le lien social a été suspendu, ce qui a des effets : « *Moins de contacts, moins de réseau* ». Cependant, environ 8% des étudiants ont également mentionné des effets positifs. Ceux-ci étaient principalement liés au développement du

numérique tant dans l'enseignement que sur les lieux de travail : « *Positif car il a réduit l'importance de la localisation* ». Sur le plan personnel, cela a été encourageant : « *Personnellement, je pense que ce sera positif, plus d'un an d'apprentissage à 100% à distance et toujours autorisé à gérer des projets!* » Environ 3 % ont mentionné des effets positifs et négatifs. Cependant, 13 % des étudiants ont mentionné que la COVID-19 n'a eu aucun effet sur leur employabilité. Cela peut également être dû au fait que ces étudiants ne sont pas près d'obtenir leur diplôme et prédisent donc qu'au moment où ils obtiendront leur diplôme, la pandémie n'aura aucun effet sur leur employabilité. Certains d'entre eux venaient par exemple d'obtenir un stage avant la pandémie. Environ 10 % ne connaissaient pas les effets.

## Entreprises

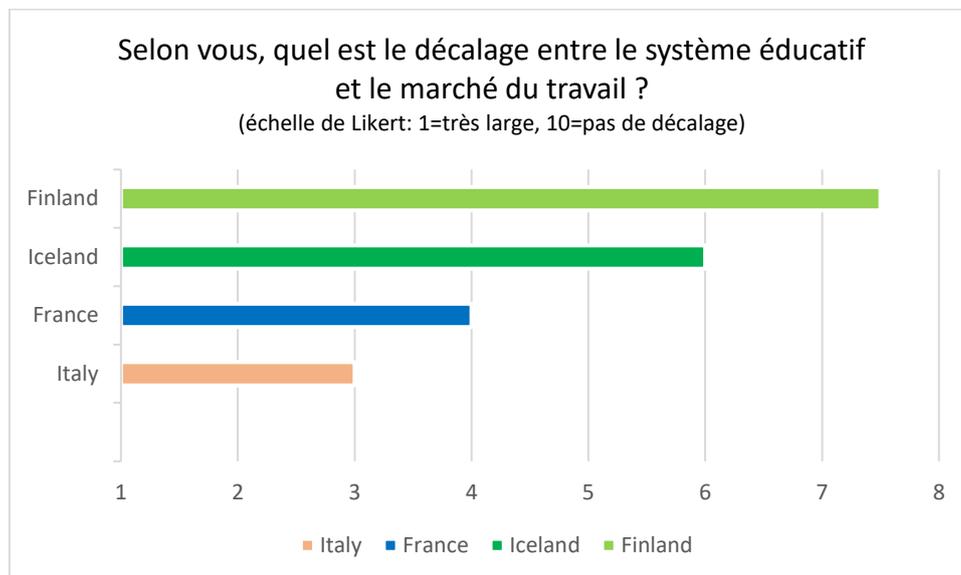
**Employabilité et marché du travail.** On a demandé aux entreprises « Que signifie pour vous le terme *employabilité* ? » Environ 15% des répondants avaient une interprétation très pratique : « *Avoir la capacité de travailler* », « *Avoir les compétences et les qualités nécessaires pour rendre quelqu'un attrayant pour les employeurs* ». Environ 20% des entreprises examinaient le terme « employabilité » du point de vue de l'embauche : « *Combien d'employés je dois embaucher pour pouvoir m'occuper des projets en cours* ». En outre, l'adéquation des compétences a été mentionnée pour environ 20% : « *Combien d'employés pensons-nous pouvoir embaucher* ». L'adaptation et la formation constante ont été mentionnées par environ 15% des entreprises : « *Capacité à s'adapter à un emploi* », « *Capacité à s'adapter au contexte par une formation régulière* ». Du point de vue de l'entreprise, un aspect de l'« employabilité » était aussi la capacité et la facilité de changer de poste : « *Capacité d'une personne à trouver un emploi, à le conserver et éventuellement à changer si elle le souhaite*»; qui a été mentionné par trois répondants. Seules deux personnes ont mentionné que le terme était inconnu : « *Je n'ai jamais entendu un tel terme auparavant. Cela ressemble à un terme juridique* ».

Lorsqu'on les a interrogées sur les compétences dont les diplômés et les chercheurs d'emploi ont besoin sur le marché du travail actuel, les entreprises ont indiqué que les compétences en communication (N= 39), les compétences en résolution de problèmes (N = 39) et les compétences



en travail d'équipe (N = 37) sont les plus importantes. Fait intéressant, pour les entreprises françaises, l'expertise dans son propre domaine est la compétence la plus importante à avoir (N = 17). Les entreprises ont estimé que les compétences mentionnées sont plutôt présentes chez les diplômés et les demandeurs d'emploi (moyenne de 6 de l'échelle de Likert 1 à 10), car la plupart d'entre eux (N = 25) ont choisi 5 et 6 comme réponse de l'échelle de Likert 1 à 10. Néanmoins, les entreprises finlandaises semblent trouver ces compétences chez leurs étudiants (moyenne 8) ; alors qu'en Italie et en France, la moyenne est inférieure à 6.

En ce qui concerne l'écart entre le marché du travail et le système d'éducation, les entreprises ont constaté en moyenne que l'écart était significatif (4,6), la plupart des entreprises (N= 13) répondant à 3. Les entreprises françaises et italiennes estiment que l'écart est assez important (médiane 4 pour la France et 3 pour l'Italie de l'échelle de Likert 1 à 10).



**Les effets de la pandémie de COVID-19.** Environ 55 % des entreprises ont vu les effets de la COVID-19 négativement sur l'employabilité des diplômés. Les effets négatifs mentionnés étaient, par exemple, la difficulté de trouver le temps de former un jeune et la difficulté pour les jeunes de construire une carrière avec autant d'incertitude. A été également mentionné le peu de recrutements, la difficulté d'intégrer les nouveaux employés dans les équipes, les stages mal supervisés, le manque de développement des compétences générales, le ralentissement des entreprises, la difficulté d'intégrer un nouvel employé dans une équipe d'environnement à distance et de leur demander de travailler sous une forme coopérative, et moins d'immersion dans

l'entreprise. Nous pourrions interpréter que toutes les entreprises n'ont pas la compétence et les politiques nécessaires pour intégrer et engager les nouveaux employés à distance. Au lieu de cela, certaines entreprises voient la transition vers le télétravail et l'orientation des employés comme un grand défi. Les effets positifs mentionnés étaient l'encouragement à étudier et à développer des compétences, un plus grand nombre de candidatures pour chaque emploi et le fait que les diplômés sont plus qualifiés pour le travail numérique (les effets positifs n'ont été mentionnés que pour l'Islande).



## IV. Conclusions

Le terme « employabilité » avait des interprétations très différentes parmi les répondants. Très souvent, il était compris simplement (« *capacité de trouver ou de conserver un emploi* »). **L'adéquation des compétences en tant qu'aspect de l'employabilité a été mentionné par tous les groupes de participants à l'enquête.** Les éducateurs et les entreprises mettaient parfois l'accent sur l'adaptation des employés. Dans tous les groupes, des gens affirmaient ne jamais avoir entendu le terme auparavant.

**Il existe un certain déséquilibre entre les compétences fournies par les établissements d'enseignement et les besoins du marché du travail.** Les éducateurs ont mentionné qu'ils sont bien conscients des besoins du marché du travail, ce qui prouve qu'ils collaborent avec les entreprises. Parallèlement, les entreprises ont mentionné trouver dans une certaine mesure chez les étudiants et les nouveaux diplômés les compétences qu'ils recherchent. Il serait souhaitable que les prestataires de services éducatifs et les éducateurs recueillent davantage d'informations auprès des entreprises concernant le type de compétences dont elles ont besoin. Les étudiants se sentent prêts à entrer sur le marché du travail, bien qu'ils semblent indécis quant à la création de leur propre entreprise après l'obtention de leur diplôme et que devenir entrepreneur ne semble pas être la priorité et objectif ultime pour être employé.

Les éducateurs auraient besoin de plus de temps et de formation pour mieux aider les étudiants à entrer sur le marché du travail. Les élèves auraient besoin de plus de soutien pour cerner leurs faiblesses et y remédier, mais ils ont déclaré que leurs éducateurs sont plutôt favorables à leur employabilité. Il pourrait être recommandé que les établissements d'enseignement mettent davantage l'accent sur l'orientation professionnelle afin de stimuler leurs étudiants à trouver un emploi et d'assurer une transition plus harmonieuse vers le marché du travail.

Lorsque l'on examine l'effet de la pandémie pour les répondants, on constate que les éducateurs sont généralement préoccupés par l'employabilité de leurs élèves et croient que cela aura un impact négatif dans un avenir proche. Selon les secteurs, les entreprises constatent également des effets négatifs sur le nombre de recrutements et l'engagement des nouveaux employés. D'autre part, tous



les groupes ont convenu que la pandémie de COVID a accéléré l'utilisation de la numérisation, ce qui donne la possibilité d'utiliser de nouvelles méthodes d'apprentissage telles que la ludification, le soutien à la collaboration et à l'innovation en général.



## V. Annexes

### Annexe 1 – Questionnaires QCM

#### *Questions pour les étudiants/personnes en formation professionnelle ou reconversion*

- De quel pays êtes-vous ?
- Type d'établissement où vous êtes inscrit :
  - Etablissement d'enseignement secondaire (lycée ou formation professionnelle)
  - Université
  - Autre, précisez
  - Aucun
- Quels sont vos besoins ?
  - Obtention d'un diplôme ou d'une certification
  - Acquisition ou mise à niveau de compétences ou requalification - reconversion professionnelle
- Etes-vous :
  - Un homme
  - Une femme
  - Vous ne souhaitez pas répondre
- Que signifie pour vous le terme « employabilité » ?
- Mon établissement / ma structure accompagnatrice m'aide à définir mes objectifs de carrière
  - Échelle 1 à 10
- Mon établissement / ma structure accompagnatrice me soutient pour identifier mes points forts et identifier mes propres compétences
  - Échelle 1 à 10
- Mon établissement / ma structure accompagnatrice m'aide à identifier mes faiblesses et à les travailler
  - Échelle 1 à 10
- Mon établissement / ma structure accompagnatrice m'aide à entrer sur le marché du travail
  - Échelle 1 à 10
- Comment votre établissement /votre structure accompagnatrice vous aide-t-il (elle) à entrer sur le marché du travail ?
  - Atelier cv
  - Cours/conférence sur la façon de postuler à un emploi
  - Formation aux entretiens de recrutement
  - Séances individuelles avec un conseiller



- Session d'information sur les exigences d'emploi pour des domaines spécifiques (secteur de l'informatique et des technologies, hôtellerie, etc.)
- Organisation de salons de l'emploi en réseau avec des recruteurs potentiels
- Programme de coaching/mentorat
- Mise en relation avec des anciens élèves/participants
- Autre, précisez
- Vous sentez-vous prêt pour le marché du travail ?
  - Échelle 1 à 10
- Selon vous, quelles sont les compétences requises pour réussir à décrocher un emploi après l'obtention d'un diplôme ou d'une formation ?
  - Expertise dans son propre domaine / compétence dans son propre domaine
  - Sens critique
  - Aptitudes à l'argumentation
  - Compétences de rédaction et de présentation
  - Compétences en communication
  - Compétences linguistiques (Anglais ou autres langues étrangères)
  - Compétences organisationnelles
  - Compétences en travail d'équipe
  - Compétences commerciales
  - Compétences en résolution de problèmes
  - Compétences numériques
  - Autres compétences, veuillez préciser ci-dessous
- Si autres, veuillez préciser
- Quelles compétences issues de vos études/formations vous rendent plus employable ?
- Dans quelle mesure vos enseignants / vos conseillers vous soutiennent-ils en ce qui concerne votre employabilité ?
  - Échelle 1 à 10
- Envisagez-vous de démarrer votre propre entreprise après l'obtention de votre diplôme/formation ?
  - Échelle 1 à 10
- Quel impact, le cas échéant, pensez-vous que la pandémie covid-19 a sur votre employabilité ?

### *Questions aux enseignants/éducateurs*

- De quel pays êtes-vous ?
- Domaine d'enseignement
  - Sciences naturelles
  - Ingénierie et technologie
  - Services médicaux et de santé
  - Sciences agricoles



- Sciences sociales
- Sciences humaines
- Sciences de l'éducation
- Affaires et marketing
- Autre, précisez
- Votre profession
  - Enseignant
  - Chercheur
  - Conseiller d'orientation et de carrière
  - Autre, précisez
- Etes-vous :
  - Un homme
  - Une femme
  - Ne souhaite pas répondre
- Votre expérience professionnelle dans le domaine exercé
  - 0-5 ans
  - 6-10 ans
  - 11-20 ans
  - Plus de 20 ans
- Que signifie pour vous le terme employabilité des étudiants ou de votre public ?
- J'aide mes étudiants / mon public à définir leurs parcours de carrière
  - Échelle 1 à 10
- Je suis équipé pour aider les étudiants / mon public à définir leur / son parcours professionnel
  - Échelle 1 à 10
- Je suis équipé pour aider les étudiants / mon public à identifier leurs forces et leurs compétences
  - Échelle 1 à 10
- Comment votre établissement vous outille-t-il pour soutenir l'employabilité des étudiants ?
- De quoi auriez-vous besoin pour favoriser l'employabilité de vos étudiants / votre public ?
  - Plus de temps
  - Des formations
  - Soutien des collègues
  - Autre, précisez
- Avez-vous envisagé d'introduire la gamification dans vos activités pour améliorer l'employabilité des étudiants / du public ?
  - Échelle 1 à 10
- Quels sont les principaux défis que vous pouvez identifier en ce qui concerne l'employabilité des étudiants / du public ?
- Dans quelle mesure êtes-vous conscient des besoins du marché ?
  - Échelle 1 à 10



- Comment la pandémie covid-19 a-t-elle affecté l'employabilité de vos étudiants / votre public ?

### *Questions aux entreprises*

- De quel pays êtes-vous ?
- Taille de votre entreprise
  - Individuelle
  - Petites et moyennes entreprises (TPE/PME)
  - Grande entreprise
- Secteur de votre entreprise
  - Agriculture, forestière ou pêche
  - Industrie, exploitation minière et carrière
  - Construction
  - Commerce de gros et de détail, transport et entreposage, activités d'hébergement et de restauration
  - Information et communication
  - Industrie de l'ingénierie de haute technologie
  - Activités financières et d'assurance
  - Activités immobilières
  - Activités professionnelles, scientifiques, techniques, d'administration et de service de soutien
  - Activités d'administration publique, de défense, d'éducation, de santé et de travail social
  - Autres services, précisez
- Que signifie pour vous le terme employabilité ?
- De quelles compétences les diplômés et les demandeurs d'emploi ont-ils besoin sur le marché du travail actuel ?
  - Expertise dans son propre domaine / compétence dans son propre domaine
  - Sens critique
  - Aptitudes à l'argumentation
  - Compétences de rédaction et de présentation
  - Compétences en communication
  - Compétences linguistiques (Anglais ou autres langues étrangères)
  - Compétences organisationnelles
  - Compétences en travail d'équipe
  - Compétences commerciales
  - Compétences en résolution de problèmes
  - Compétences numériques
  - Autres compétences, veuillez préciser ci-dessous
- Retrouvez-vous ces compétences actuellement chez les étudiants et les demandeurs d'emploi ?



- Échelle 1 à 10
- Sur la liste des compétences citées ci-dessus, quelles compétences font le plus défaut ?
- Auriez-vous des suggestions à faire auprès des professeurs/éducateurs pour améliorer l'employabilité des étudiants / demandeurs d'emploi ?
- Quel changement avez-vous vu émerger au cours de votre coopération avec les étudiants / nouveaux salariés au cours des 5 dernières années ?
- Selon vous, quel est le décalage entre le système éducatif et le marché du travail ?
  - Échelle 1 à 10
- Comment la pandémie covid-19 a-t-elle affecté le recrutement et l'employabilité des jeunes diplômés ou des demandeurs d'emploi ?



## VI. Références

Hytti, U. (ed.) (2002). State-of-Art of Enterprise Education in Europe – Results from the Entredu project. Written jointly with Kuopusjärvi, P. & Vento-Vierikko, I. & Schneeberger, A. & Stampfl, C. & O’Gorman, C. & Hulaas, H. & Cotton, J. & Hermann, K. A publication published in the Entredu-project, Leonardo da Vinci-programme of the European Commission: Turku, Finland.

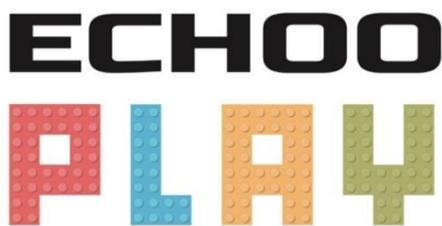
Hytti, U. and O’Gorman, C. (2004), "What is “enterprise education”? An analysis of the objectives and methods of enterprise education programmes in four European countries" ("Qu'est-ce que la "formation en entreprise»? Une analyse des objectifs et des méthodes des programmes d'éducation à l'entreprise dans quatre pays européens"), Education + Training, Vol. 46 No. 1, pp. 11-23. <https://doi.org/10.1108/00400910410518188>

Tenenbaum, G., Naidu, S., Jegede, O. and Austine, J. (2001), “Constructivist pedagogy in conventional on-campus and distance learning practice: an exploratory investigation”, Learning and Instruction, Vol. 11 No. 2, pp. 87-111.

Shaping Europe’s digital future, Policy, Countries' performance in digitisation (Façonner l’avenir numérique de l’Europe, la politique, les performances des pays en matière de numérisation) <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/countries-performance-digitisation>



 <p>Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union</p>	<p>This project is funded by the European Commission.</p> <p>This publication reflects the views only of the author, and the Commission/National Agencies cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.</p>
	<p>The “Intellectual Output 1 EVIDENCE GATHERING REPORT” has been developed under Erasmus+ KA2 Project “EchooPlay” (Project no. 2020-1-IS01-KA202-065802) and it is licensed under Creative Commons.</p> <p><a href="https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/">Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.</a></p>



**contact**

[www.echooplay.eu](http://www.echooplay.eu)

**Authors:** ECHOO Play project consortium  
**Content setting:** University of Turku  
**Layout design by:** Euro-Net  
**Publisher:** ECHOO PLAY consortium  
 Free publication, **July 2021**

