

Newsletter - N. 1/2022

FOCUS

Gli effetti della mobilità transnazionale Aggiornamento Report

Introduzione



Le pagine di questa newsletter sono dedicate all'aggiornamento dell'Indagine "La mobilità transnazionale e le imprese" ¹ attraverso l'analisi dei dati provenienti dalle ultime due rilevazioni, commissionate dall'Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP alla Società Disamis-Izi², volte ad esaminare gli effetti/cambiamenti prodotti dalle esperienze di mobilità su discenti (learners), staff e organismi. Sono stati presi in esame i progetti Erasmus+ Azione Chiave 1 (mobilità individuale a fini di apprendimento), finanziati nelle Call 2017 e 2018 e conclusi nel corso dei due anni successivi.

Complessivamente per le **due annualità**, sono stati somministrati **17.450** questionari e ne sono stati acquisti ed elaborati **6.743** (tasso di risposta **38,6%**), come di seguito riportato.

Learners

| | n. questionari somministrati | n. questionari acquisiti e analizzati | % di risposta |
|----------------|------------------------------|---------------------------------------|---------------|
| Annualità 2017 | 10.074 | 3.848 | 38,2 |
| Annualità 2018 | 6.294 | 2.227 | 35,4 |
| Totale | 16.368 | 6.075 | 37,1 |

¹ Grisoni R. (a cura di), (2020), La mobilità e le imprese: l'esperienza di Leonardo da Vinci e Erasmus+, Roma, INAPP.

² La società Disamis-Izi è stata incaricata dall'Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP della somministrazione dei questionari, raccolta ed elaborazione dati

Staff

| | n. questionari somministrati | n. questionari acquisiti e analizzati | % di risposta |
|----------------|------------------------------|---------------------------------------|---------------|
| Annualità 2017 | 546 | 369 | 67,6 |
| Annualità 2018 | 329 | 191 | 58,1 |
| Totale | 875 | 560 | 64,0 |

Organismi

| J | n. questionari somministrati | n. questionari acquisiti e analizzati | % di risposta |
|----------------|------------------------------|---------------------------------------|---------------|
| Annualità 2017 | 106 | 59 | 55,7 |
| Annualità 2018 | 101 | 49 | 48,5 |
| Totale | 207 | 108 | 52,2 |

La breve analisi complessiva, che segue, mettendo in luce come la partecipazione a queste esperienze abbia influito sulle vite personali e professionali di tutti gli attori coinvolti nonché sulle scelte strategiche delle organizzazioni, ha l'intento di restituire una panoramica degli effetti sui partecipanti ai progetti, dei cambiamenti intervenuti all'interno delle organizzazioni e della misura in cui questi possano essere considerati parte integrante di un processo più ampio di internazionalizzazione dei sistemi.

Gli effetti sui Learners

Il profilo

La fotografia del profilo tipo dei rispondenti/partecipanti scattata nella precedente indagine è confermata dalle evidenze raccolte nelle ultime due rilevazioni.
Gli intervistati:

- hanno tra i 18 e 20 anni (84,53%);
 - vivono stabilmente in Italia (95%), principalmente al Nord (52,71%) e al Centro (27,75%);
 - appartengono, nella maggior parte dei casi (63%), al genere femminile;
 - possiedono un livello educativo complessivamente medio-alto: il 52,2% ha ottenuto il diploma quinquennale scolastico e il 19,6% il diploma di tecnico superiore (ITS);
 - per lo più non sono occupati e non in cerca di occupazione (35,2%);
 - sono studenti a tempo pieno (67,5%) e frequentano, nella maggior parte dei casi, un corso di terzo livello (12,4% ITS, 59,9% Corso di laurea triennale, 6,5% Corso di laurea specialistica/a ciclo unico).

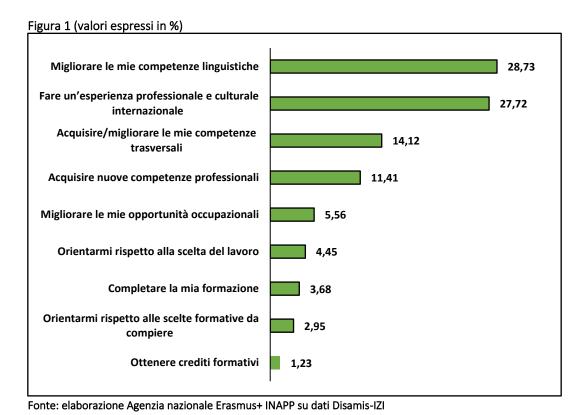
All'inizio dell'esperienza di mobilità, inoltre, oltre il 70% avevano un'età compresa tra meno di 18 e i 18 anni ed erano coinvolti in un percorso di scuola secondaria di II grado.

I dati restituiscono, complessivamente, il profilo di una "generazione Erasmus-millennium" che ha interiorizzato il valore del "viaggiare" in Europa come opportunità di sviluppo delle proprie competenze sociali, trasversali e professionali: infatti per il 67,2% di loro la mobilità Erasmus non si è configurata la prima esperienza di viaggio, in quanto, precedentemente, essi erano usciti dai confini nazionali più di una volta, per motivi di studio, lavoro, svago.

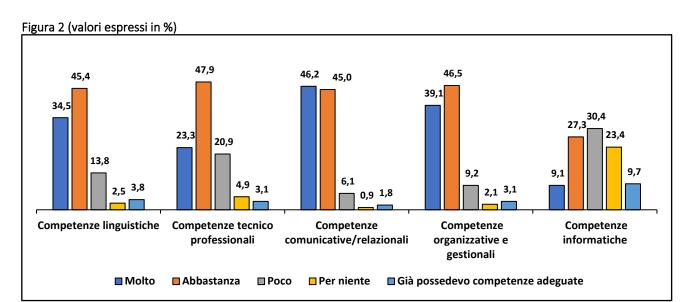
I risultati della mobilità

In linea con i risultati emersi nella scorsa indagine, i partecipanti manifestano un alto livello di gradimento dell'esperienza Erasmus realizzata (l'82,7% dichiara di aver ottenuto notevoli benefici e il 98,2% la consiglierebbe ad un amico), poiché è riuscita a soddisfare ampiamente ("molto" per il 47,1% e "abbastanza" per il 45,7%) le aspettative pre-partenza, rivelandosi abbastanza efficace per l'acquisizione di competenze professionali specifiche, immediatamente spendibili nel mercato del lavoro, ma particolarmente utile rispetto allo sviluppo di *soft skill*.

Esplorando in maniera più approfondita l'area delle aspettative e degli obiettivi pre-partenza dei discenti (Figura 1), infatti, emerge innanzitutto come l'ambito del miglioramento "occupazionale e professionale" (migliorare le proprie opportunità occupazionali e acquisire nuove competenze professionali) rimanga in secondo piano rispetto a quello del miglioramento delle competenze linguistiche (compresa la volontà di realizzare un'esperienza professionale e culturale internazionale) e dello sviluppo/perfezionamento delle competenze trasversali.



La rilevanza della "dimensione cognitiva" rispetto all'ambito dell'"occupabilità e professionalità", nella percezione dei partecipanti, è evidenziata anche dai dati sui risultati conseguiti a seguito dell'esperienza transnazionale realizzata, laddove nella valutazione "molto" si registra, soprattutto, lo sviluppo delle competenze comunicative/relazionali e organizzative/gestionali, mentre nel grado "abbastanza", l'acquisizione delle competenze tecnico professionali (Figura 2).



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Disamis-IZI

I cambiamenti percepiti

Specularmente, il cambiamento prodotto dalla mobilità transnazionale sugli individui, in termini di scelte formative e/o lavorative, nonché di nuove opportunità createsi con la partecipazione all'esperienza stessa, risulta essere percepito più nell'ambito della formazione/studio (61%) e subito dopo in quello relativo all'occupabilità (26%) e alla transnazionalità (13%), confermando, quindi, coerentemente con quanto emerso nella scorsa indagine, la validità di questo strumento nel contrasto alla dispersione scolastica. Tuttavia, se da una parte il periodo trascorso all'estero ha reso più attivo durante le attività formative circa il 74,4% dei partecipanti, convincendo a proseguire gli studi una buona parte degli intervistati (56,6%), dall'altra ha permesso non solo di trovare un lavoro adeguato al proprio profilo al 35% dei discenti ma ha anche offerto l'opportunità di lavorare all'estero a circa il 40,3% degli intervistati. Questi ultimi dati, in leggera crescita rispetto a quelli raccolti con le rilevazioni passate, dimostrano come un risultato concretamente rilevante della mobilità Erasmus+, seppure limitatamente percepito ex-ante dai partecipanti, sia, invece, proprio quello di costruire un ponte tra il mondo della scuola/formazione e quello del lavoro.

Le variabili in campo: durata, preparazione e certificazione

Una delle variabili strategiche per il raggiungimento dei risultati e dei benefici evidenziati è la durata dell'esperienza della formazione e/o del tirocinio all'estero. Se da una parte si conferma che, complessivamente, nella maggior parte dei casi (74,6%), il soggiorno nel paese ospitante è di brevemedio periodo (da 2 settimane ad 1 mese nel 44,8% delle risposte, da 1 mese a 2 mesi nel 29,7% dei casi), dall'altra, tuttavia, occorre evidenziare che gli effetti sull'occupabilità (in termini di sviluppo di competenze professionali specifiche e linguistiche, di inserimento nel mondo del lavoro, etc.) sono percepiti in misura maggiore tra quanti hanno realizzato un soggiorno transnazionale di lunga durata (da più di 2 mesi ad un massimo di 6 mesi), rispetto a coloro che hanno usufruito di una mobilità di breve durata (da 2 settimane ad un massimo di 2 mesi), laddove è più avvertito, infatti, l'aspetto orientativo e formativo.

Nella percezione dei giovani, inoltre, in merito al cambiamento ottenuto e all'utilità dell'esperienza, si segnala anche il ruolo giocato sia dalla preparazione pre-partenza (pedagogica, linguistica e culturale) sia dal riconoscimento dei risultati raggiunti.

In linea con il passato, dall'analisi dei dati sulla valutazione dei discenti riguardo all'utilità della preparazione ricevuta, emerge, infatti, che le attività preparatorie sono ritenute, complessivamente dalla maggior parte dei giovani intervistati, "molto" (26,4%) e "abbastanza" (56,9%) utili, soprattutto

quelle riguardanti gli aspetti linguistici, culturali e pratico – logistici: il focus è sulle *soft skill*, sulle competenze linguistiche e sulle conoscenze del "sistema paese"!

La percezione della spendibilità concreta dell'esperienza transnazionale è comprensibilmente influenzata, inoltre, dall'idea che il tirocinio/periodo di formazione, per quanto utile e qualitativamente elevato dal punto di vista dei contenuti e degli obiettivi formativi, rischia di risultare incompleto e difficilmente spendibile all'interno del sistema educativo e del mondo del lavoro, se non viene debitamente riconosciuto e certificato.

In merito a tale ambito, è confermato, anche in queste ultime due rilevazione, l'utilizzo preponderante del dispositivo *Europass Mobility* (43,5%) accanto ai diversi attestati di registrazione delle conoscenze e competenze acquisite durante il soggiorno all'estero (30,6%) e al rilascio di lettere di referenze (7,6%). A prescindere dal dispositivo adottato, la maggior parte (50,7%) ha dichiarato che l'esperienza si è tradotta in credito formativo e il 26,8% ha asserito che è stata riconosciuta in termini di valore aggiunto al proprio CV, dimostrando, quindi, l'impegno degli organismi attuatori a consegnare ai partecipanti uno strumento il più possibile spendibile nello loro futuro formativo e professionale.

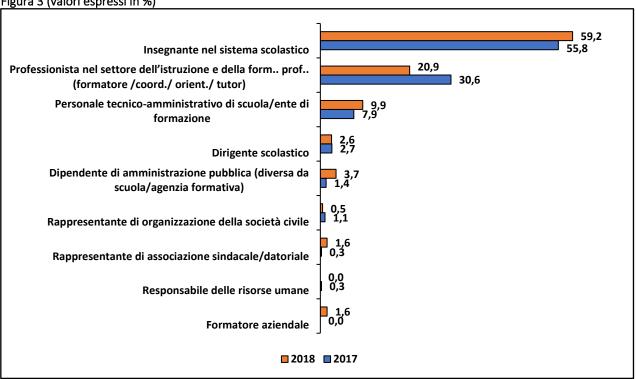
"Se vogliamo plasmare la nostra Unione a loro immagine, i giovani devono poter plasmare il futuro dell'Europa" (Presidente Ursula von der Leyen, discorso sullo Stato dell'Unione - Settembre 2021)! In conclusione, dalle evidenze emerse dalle due ultime rilevazioni sui learners, si convalida, complessivamente, quanto già affermato nella precedente indagine: le esperienze realizzate risultano essere valide ed efficaci, particolarmente apprezzate dai partecipanti e, pur nella loro brevità, capaci di generare un cambiamento negli individui, nella maggior parte dei casi, a livello di soft skill e di empowerment. Tali esperienze formative, permettendo la partecipazione attiva dei giovani al mercato del lavoro e alla società, offrono uno strumento concreto nello sforzo di costruire un'Europa sempre più vicina alle loro esigenze.

Gli effetti sullo staff

Il profilo

Più della metà dei rispondenti è costituita da insegnanti e formatori (Figura 3), in prevalenza over 45, stabilmente occupati presso istituti scolastici, centri di formazione professionale o altri organismi del settore e residenti in Italia. Il quadro generale non si discosta da quello emerso nella fase precedente dell'Indagine. La maggior parte delle mobilità (quasi l'80%) si è svolta in paesi dell'Europa mediterranea e dell'Europa del Nord, presso organizzazioni ospitanti che riproducono, specularmente, la compagine delle organizzazioni d'invio: organismi di istruzione e formazione professionale (71% circa) aziende, enti pubblici o organismi del Terzo settore (29% circa).

Figura 3 (valori espressi in %)



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Disamis-IZI

La tipologia della mobilità: la variabile tempo

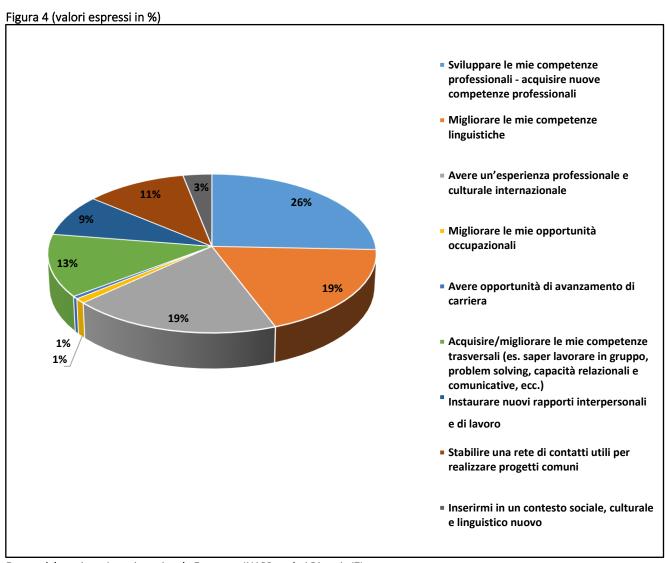
Oltre la metà dei rispondenti – in entrambe le annualità - ha effettuato uno Scambio di esperienze e buone prassi, visite, incontri e si conferma il tendenziale incremento, già rilevato nella precedente fase dell'Indagine, delle Esperienze di lavoro e di job shadowing (24,4%). I più impegnativi Incarichi di insegnamento e formazione rimangono, invece, residuali (9%), a riprova del peso rilevante della variabile "tempo" nella scelta della tipologia di attività, che ha privilegiato le durate molto brevi (fra i due e i sette giorni) raggiungendo di rado le due settimane (36% circa) e superando solo episodicamente le sei. Le ragioni sono riconducibili principalmente alla riluttanza a distogliere i partecipanti dai luoghi di lavoro per lunghi periodi (difficoltà di sostituzione, scarsa condivisione degli obiettivi e dei vantaggi della mobilità transnazionale, impegni familiari, etc.).

La preparazione

La maggioranza delle mobilità (82%) è stata preceduta da attività preparatorie, volte prioritariamente a fornire indicazioni pratico-logistiche, culturali e all'occorrenza linguistiche, ma focalizzate in misura considerevolmente minore, sul contenuto professionalizzante della mobilità (18% circa). Tale evidenza se da un lato rimanda ancora una volta alla durata della permanenza all'estero, che non consentirebbe o richiederebbe un investimento in azioni propedeutiche più consistente e strutturato, dall'altro insinua anche un dubbio sulla concezione complessiva della fase preparatoria. Quest'ultima, ignorando quasi del tutto l'aspetto orientativo, pedagogico e tecnico professionale, favorisce un'interpretazione in chiave prettamente pratico-logistica, mentre in una mobilità dello Staff la focalizzazione di obiettivi e tematiche e la messa a punto di strategie condivise, strumenti etc., considerata l'attesa ricaduta sulle organizzazioni e sui discenti, potrebbe svolgere la funzione fondamentale di fine tuning.

I risultati della mobilità

Il confronto fra aspettative e obiettivi pre-partenza, competenze acquisite e effetti percepiti restituisce un quadro coerente (Figura 4) i cui i tratti sono - in linea con la precedente fase dell'indagine – innanzitutto l'upskilling (Sviluppare le mie competenze professionali – acquisire nuove competenze professionali - 26% - e Avere un'esperienza professionale internazionale -19%), l'acquisizione di competenze linguistiche (19%) e di soft skill (Acquisire/migliorare le mie competenze trasversali – 13%) e da ultimo – Migliorare le mie opportunità occupazionali (1%) e Avere opportunità di avanzamento di carriera (1%).

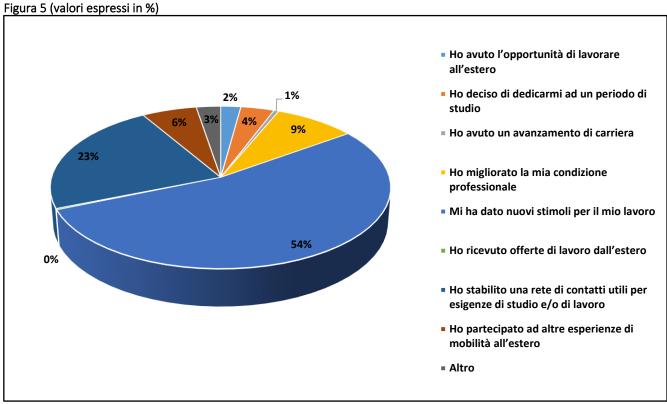


Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Disamis-IZI

Appare evidente come, in entrambe le annualità, le ultime due voci non si collochino al primo posto nella graduatoria delle aspettative di questa categoria di partecipanti. Non è un caso che il 54% circa dei rispondenti, nelle due annualità considerate, identifichi i benefici ottenuti in "nuovi stimoli per il lavoro", sorretti da un generale incremento di competenze "soft" che, per l'appunto, prescindono dal riconoscimento "istituzionale" dell'efficacia dell'esperienza, inteso nei termini di progressioni, avanzamenti, attribuzione di punteggi etc.

Rispetto alle competenze acquisite e all'impatto sulla vita in termini di scelte effettuate al rientro, (nuove opportunità etc.) lo scenario è, complessivamente, omogeneo (Figura 5). Per quanto riguarda le

competenze acquisite o migliorate, i rispondenti affermano di avere incrementato "molto" e "abbastanza", le competenze comunicative e relazionali (90%), le competenze organizzative e gestionali (80%) e le competenze tecnico-professionali (78%), confermando, ancora una volta, il prevalere delle competenze trasversali.



Fonte: elaborazione Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP su dati Disamis-IZI

Nonostante il persistente e significativo disallineamento fra aspettative pre-partenza e effetti percepiti, la maggioranza dei rispondenti (96% circa) alla domanda: *In che misura le sue aspettative sono state soddisfatte/ha raggiunto i suoi obiettivi?* ha risposto "molto" o "abbastanza" e solo il 4% "poco" o "per niente". Il livello di soddisfazione al rientro, decisamente elevato, si attesta per l'84% dei rispondenti fra l'8 e il 10 e per il 16% tra il 3 e il 7 (su una scala da 1 a 10), ciononostante il 100% dei rispondenti consiglierebbe ad un amico/a o collega di partecipare ad esperienze di mobilità Erasmus+.

Il riconoscimento dei risultati della mobilità

La strategia di riconoscimento e convalida dei risultati dell'apprendimento è ancora una volta affidata, prevalentemente, all'attestazione delle organizzazioni d'invio e ospitanti (59%) e in parte all'*Europass Mobility* (27%), più agevolmente applicabili di un'attestazione *Ecvet* (che richiederebbe un ragionamento per unità di risultati dell'apprendimento, un riferimento a EQF etc.). Il fatto, inoltre, che solo il 3% dei rispondenti abbia attribuito la causa del mancato rilascio di attestati o certificazioni (21%) alla *Inadeguatezza della validazione/certificazione formale dell'esperienza* potrebbe evidenziare la scarsa attenzione, se non la sfiducia, rispetto all'effettiva spendibilità e quindi alla possibilità di avvalersene efficacemente ai fini di un miglioramento della condizione lavorativa (alla domanda: *Al rientro dall'esperienza di mobilità in Italia, ha avuto una forma di riconoscimento dell'esperienza che ha effettuato?* il 75% degli intervistati ha risposto: *Si, come valore aggiunto del mio curriculum e Si, sono stato coinvolto in altri progetti/attività*; solo l'1% dei rispondenti ha dichiarato di aver avuto un avanzamento di carriera).

Si può ribadire, in conclusione, come alla mobilità transnazionale sia riconosciuta una validità, che sembrerebbe prescindere da qualsiasi tangibile riconoscimento o validazione e, tuttavia, proprio dal rinnovato impegno dei professionisti dell'IEFP proviene l'impulso alla realizzazione di nuove attività e alla "messa a sistema" della mobilità, che l'attuale fase di Programmazione 2021-2027 vede concretizzarsi nell'accreditamento Erasmus+ del settore IEFP.

Gli effetti sugli organismi

Il profilo

Le due rilevazioni hanno interessato oltre 100 organismi dislocati sul territorio nazionale (59 nel 2017 e 49 nel 2018), di cui la metà è titolare di Carta di mobilità VET (50,7%). Rispetto all'indagine, si conferma una netta prevalenza di istituti scolastici (36,8%), seguiti da enti di formazione (27,8%). Parimenti ritroviamo una platea di organizzazioni decisamente esperte: infatti non solo il 78% aveva ottenuto finanziamenti europei in precedenza, ma il 63,6% aveva anche partecipato a programmi diversi da Leonardo da Vinci ed Erasmus+ prima del 2016.

Le difficoltà incontrate

Si rileva che solo il 12,4% dei rispondenti ha incontrato difficoltà in fase di candidatura, a conferma dell'expertise acquisita nel tempo in materia di progettazione e degli effetti dell'intervenuta semplificazione delle procedure di accesso al Programma. Prova ne è il fatto che solo l'11,4% ha avuto difficoltà in fase di realizzazione degli interventi. Le criticità hanno riguardato principalmente il coinvolgimento di attori istituzionali nei progetti (22,6%) durante il progetto e dopo la sua conclusione, come già emerso nella precedente indagine. Infine, per quanto concerne la partecipazione di persone con disabilità, sebbene si registri un incremento apprezzabile rispetto alle precedenti annualità (60% dei rispondenti), permangono le criticità rilevate in passato: la metà (54,8%) ha incontrato problemi a trovare aziende estere disponibili ad accogliere i partecipanti con bisogni speciali (2017) e ci si è scontrati con la scarsa conoscenza dell'opportunità (un quarto dei rispondenti) e la resistenza da parte delle famiglie (14% nell'annualità 2018).

Un investimento che ripaga

Conforta il dato che, più che in passato, nonostante le difficoltà incontrate, la quasi totalità delle organizzazioni si è dichiarata interessata a partecipate nuovamente al Programma (passando dal 93,6% al 96,1%).

Si conferma, inoltre, un quadro di organizzazioni fidelizzate, che ha scientemente investito in servizi dedicati alla progettazione internazionale: il 92% si è dotato di un servizio dedicato ai progetti europei, dato che spiega l'incidenza piuttosto contenuta delle criticità sopra richiamate in fase di candidatura e di realizzazione delle iniziative di mobilità. Infine, a prescindere che si trattasse di titolari di Carta della mobilità VET, si conferma che per la quasi totalità delle organizzazioni i progetti di mobilità sono incardinati in più ampie strategie di internazionalizzazione di medio e lungo termine.

Gli effetti della partecipazione a progetti europei

Analizzando gli effetti prodotti sulle organizzazioni beneficiarie dalla realizzazione di progetti di mobilità, più della metà dei rispondenti nel 2017 ha indicato come siano aumentate "molto":

- le proprie capacità/competenze di progettazione di progetti internazionali (il 67,8%)
- le capacità di attuare strategie di internazionalizzazione (il 66,1%) e
- il *prestigio locale* (il 64.4%).

Su valori più bassi, ma pur sempre apprezzabili, si attestano gli effetti percepiti dai rispondenti nel 2018, segnatamente:

- capacità di attuare strategie di internazionalizzazione ("molto" 63,3%)
- competenze di progettazione di progetti internazionali ("molto" 59.2%) e
- ampliamento della rete di relazioni a livello territoriale ("molto" 46,9%).

Rispetto agli impatti registrati in esito alla partecipazione a progetti di mobilità sullo staff, i rispondenti hanno segnalato: l'acquisizione/miglioramento competenze organizzative e gestionali (30,7%), seguito dalla capacità di fare rete e l'acquisizione (24,8%) nel 2017 e il miglioramento competenze tecnico professionali (17%) nel 2018.

Il dato sulla percezione degli effetti direttamente prodotti sui learners dalla mobilità transnazionale (acquisizione e miglioramento di competenze tecnico professionali 33% circa; acquisizione e miglioramento di competenze linguistiche 27,5%) ne conferma il valore di efficace strumento per agevolare la transizione dei giovani dal mondo dell'istruzione e formazione al mercato del lavoro.

Infine, chiedendo un giudizio complessivo sui benefici derivanti dall'esperienza, utilizzando una scala di gradimento da 1 a 10, il 96% dei rispondenti giudica elevati i benefici con giudizi compresi tra 8 e 10. L'elevato livello di soddisfazione trova conferma anche nella misura in cui le aspettative risultano essere state ampiamente soddisfatte per la quasi totalità degli organismi intervistati: oltre il 97% dei rispondenti in entrambe le rilevazioni ha, infatti, dichiarato di essere stato "molto" o "abbastanza" soddisfatto della partecipazione a un'azione di mobilità Leonardo da Vinci o Erasmus+ .

Il quadro che emerge conferma come i progetti di mobilità abbiano stimolato fortemente l'innovazione all'interno delle organizzazioni beneficiarie, favorendo lo sviluppo dei processi di internazionalizzazione e rafforzando la dimensione della collaborazione europea.

Allo stesso tempo, però, si sono riproposte aree su cui è ancora necessario investire, quali lo sviluppo di metodi e pratiche efficaci per coinvolgere maggiormente i gruppi più svantaggiati (persone con disabilità e/o minori opportunità). Proprio su questo fronte, l'Agenzia nazionale, che si è dotata di un *Inclusion Officer*, sta implementando un'apposita strategia per l'Inclusione e continuerà a favorire lo scambio di buone pratiche nel corso della nuova Programmazione.

A cura di Valentina Benni, Laura Borlone, Anna Butteroni, Roberta Grisoni e Stefania Pinardi
Unità di comunicazione
Agenzia Nazionale Erasmus+ Inapp
Corso d'Italia 33 – Roma
Per segnalare delle attività, inviare suggerimenti, oppure cancellarsi dalla mailing-list scrivere a:

comunicazione.eplus@inapp.org www.erasmusplus.it





