

Analyse de l'impact des actions de mobilité de LEONARDO DA VINCI sur les jeunes en formation, les jeunes travailleurs et travailleuses et l'influence des facteurs socio-économiques

Étude réalisée à la demande de la Commission européenne
Direction générale Éducation et culture

Rapport final élaboré par:

WSF Wirtschafts- und Sozialforschung

Kerpen, le 15 mai 2007



**GD Bildung und Kultur
Leonardo da Vinci**

Table des matières

0. Avant-propos	1
I. Le programme LEONARDO DA VINCI II et son évolution depuis l’an 2000	3
II. Questions centrales et méthodologie	8
2.1 Questions	8
2.2 Méthodologie	9
III. Résultats de l’enquête européenne	15
3.1 Données structurelles	15
3.1.1 Structures des participants	15
3.1.2 Motivations et préparation des participants aux actions de mobilité	23
3.1.3 Pays participants	25
3.1.4 Actions de mobilité	28
3.1.4.1 Sélection des participants et mise en œuvre des actions	28
3.1.4.2 Préparation des actions	29
3.1.4.3 Mise en œuvre des actions	32
3.1.4.4 Suivi du séjour à l’étranger	36
3.1.4.5 Les attestations sanctionnant le stage et leur utilité	37
3.1.5 Avis des participants: critiques et jugements positifs concernant le séjour à l’étranger	40
3.2 Impact des actions de mobilité sur les participants	47
3.2.1 Effets globaux du programme LEONARDO DA VINCI	47
3.2.2 Effets sur les compétences personnelles, sociales et professionnelles	53
3.2.2.1 Développement personnel	53
3.2.2.2 Effet sur les capacités professionnelles	54
3.2.2.3 Effets sur la sociabilité	56
3.2.3 Effets mesurés selon d’autres critères	57
3.2.3.1 Effets recensés selon le sexe des participants	57
3.2.3.2 Effets recensés en fonction de l’âge	60
3.2.3.3 Effets recensés en fonction des pays	61
3.2.3.4 Effets recensés en fonction de la durée du séjour	62
3.2.4 Influence du contexte socio-économique	63
3.2.4.1 Influence des antécédents migratoires	63
3.2.4.2 Origine des participants: ville ou campagne	66
3.2.4.3 Niveau de formation des parents	66
3.2.4.4 Situation financière et chômage	68
3.2.4.5 Personnes défavorisées	71
3.2.5 Durabilité	72
3.3. Analyse des effets - Résultats de l’évaluation multivariée	73
3.3.1 Résultats des analyses de régression - Synthèse	75
3.3.2 Influence des caractéristiques sociodémographiques des participants	77
3.3.3 Influence de la préparation et du suivi des actions, ainsi que de leur organisation et certification	79
IV. Synthèse et conclusions	84
4.1 Synthèse des résultats de l’enquête	84
4.2 Valeur globale des expériences de mobilité et du programme LdV	89
4.3 Perspectives et conclusions	92

Annexes

Annexe 1:	Méthode	98
Annexe 2:	Questionnaires types	105
Annexe 3:	Tableaux (sans accompagnateurs), sur le CD-ROM joint	106
Annexe 4:	Tableaux (avec accompagnateurs), sur le CD-ROM joint	109

Liste des figures apparaissant dans le texte

Figure 1-1:	Participants au programme LdV, période 2000 – 2006	4
Figure 1-2:	Répartition par groupe cible des participants au programme LdV sur la période 2000-2005 (en %)	5
Figure 1-3:	Répartition par pays des participants aux actions de mobilité du programme LdV entre 2000 et 2005	7
Figure 3-1:	Participants d'origine immigrée	16
Figure 3-2:	Origine sectorielle des participants au programme LdV	18
Figure 3-3:	Motifs de participation à une action de mobilité	25
Figure 3-4:	Pays d'accueil des participants au programme LdV	26
Figure 3-5:	Répartition des participants au programme LdV entre pays d'origine et pays d'accueil	27
Figure 3-6:	Conditions d'accès aux actions de mobilité entrant dans le cadre du programme LdV	29
Figure 3-7:	Qualité de mise en œuvre des actions – Soldes d'estimations positives après soustraction des estimations négatives	34
Figure 3-8:	Acquisition de connaissances pratiques durant le stage	35
Figure 3-9:	Types d'attestations (base de calcul: cas où une attestation a été délivrée)	38
Figure 3-10:	Évaluation du séjour à l'étranger	41
Figure 3-11:	Ce qui a plu aux participants durant leur séjour	42
Figure 3-12:	Ce qui a déplu aux participants durant leur séjour	43
Figure 3-13:	Différences d'appréciation entre hommes et femmes – Les points positifs	45
Figure 3-14:	Influence du séjour à l'étranger	49
Figure 3-15:	Éventualité d'un nouveau séjour à l'étranger et désir de progression en langues étrangères	52
Figure 3-16:	Utilité de l'action sur le plan personnel	54
Figure 3-17:	Utilité dans le domaine des capacités professionnelles	55
Figure 3-18:	Utilité dans le domaine des capacités socioculturelles	56
Figure 3-19:	Effets détaillés du programme LdV selon le sexe des participants	58
Figure 3-20:	Succès des actions LdV selon les pays	61
Figure 3-21:	Lien entre la durée du séjour à l'étranger et ses effets	62
Figure 3-22:	Effets de l'action sur les participants précédemment en recherche d'emploi	70
Figure 3-23:	Éléments de réussite cités par les personnes défavorisées et par tous les participants	72

Liste des tableaux apparaissant dans le texte

Tableau 1-1: Évolution du programme LdV depuis l'an 2000	4
Tableau 2-1: Ampleur de l'enquête et taux de retour	10
Tableau 3-1: Participants par âge et par sexe	15
Tableau 3-2: Situation économique des participants par sexe	17
Tableau 3-3: Parcours scolaire des parents	19
Tableau 3-4: Fonction du séjour à l'étranger	24
Tableau 3-5: Année de formation suivie avant le séjour à l'étranger	30
Tableau 3-6: Préparation suivie selon le type de séjour à l'étranger	31
Tableau 3-7: Qualité des mesures préparatoires	31
Tableau 3-8: Relation entre la préparation éventuelle et l'évaluation de la réussite de l'action	32
Tableau 3-9: Ampleur des mesures de suivi	36
Tableau 3-10: Utilité formelle de l'attestation sanctionnant le séjour à l'étranger	39
Tableau 3-11: Reconnaissance de l'attestation par l'entreprise formatrice ou l'employeur	40
Tableau 3-12: Participation éventuelle à une autre action de même type	46
Tableau 3-13: Utilisation des capacités acquises	50
Tableau 3-14: Évaluation du bénéfice global de l'action selon le sexe des participants	57
Tableau 3-15: Effets sur le désir de mobilité et d'amélioration des connaissances linguistiques	59
Tableau 3-16: Bénéfice retiré de l'action par les employeurs des anciens stagiaires issus de l'immigration	65
Tableau 3-17: Évaluation de l'utilité globale du stage par rapport à la situation financière du stagiaire	69
Tableau 3-18: Fréquence d'utilisation des capacités acquises grâce à l'action, selon l'année du début du séjour à l'étranger	73
Tableau 3-19: Influence de l'organisation des actions sur les paramètres de résultats	83

Synthèse succincte

Le programme LEONARDO DA VINCI (LdV) est l'un des programmes européens majeurs dans le domaine de la formation professionnelle. Il vise à accroître la mobilité transnationale des jeunes et à générer des innovations dans le domaine de la formation professionnelle initiale et complémentaire. «WSF – Wirtschafts- und Sozialforschung» a réalisé pour le compte de la Commission européenne une «Analyse de l'impact des actions de mobilité de LEONARDO DA VINCI sur les jeunes en formation, les jeunes travailleurs et travailleuses et l'influence des facteurs socio-économiques». De janvier à mars 2007, des participants à des actions de mobilité ont été interrogés. 8 397 personnes ont répondu; le taux de réponse est de 35,2 %. Le taux élevé de réponses et le grand nombre de questionnaires complétés permettent de tirer de cette enquête des conclusions représentatives, c'est-à-dire généralisables.

Dans la période d'encouragement 2000 à 2006, quelque 371 000 personnes, en majorité des jeunes, ont été appuyées dans le cadre d'actions de mobilité transnationales. Le Programme a atteint depuis 2000 surtout des jeunes en formation et de jeunes salariés; près des deux tiers (65 %) de toutes les actions de mobilité concernent ces deux groupes. Les 27 États membres de l'Union ainsi que la Turquie, la Norvège, le Liechtenstein et l'Islande participent au programme LdV.

Les participants au programme LdV (sans les étudiants) se composent de:

- jeunes salarié(e)s 25 %
- jeunes en formation 75 %
- hommes 46 %
- femmes 54 %

Près de 18 % de tous les participants et participantes sont issus de l'immigration. Dans l'évaluation des effets de l'origine de migration sur l'impact des actions LdV, il convient de constater que les participants issus de l'immigration ne constituent pas une sélection représentative de ce groupe de personnes. Ceux-ci, comme il ressort des renseignements des enquêtés sur la situation économique de leurs parents, appartiennent à des familles plus aisées que les non migrants; le niveau d'éducation des parents est supérieur à la moyenne. C'est-à-dire que les personnes issues de l'immigration appartiennent plutôt aux groupes privilégiés. C'est pourquoi, ils ont réussi tout particulièrement. Cette sélectivité devra être réduite à l'avenir.

La situation économique des participants était en majeure partie bonne (26 %) ou tout au moins satisfaisante (47 %) de leur propre avis. Mais un quart (27 %) des participant(e)s aux actions de mobilité a fait état d'une mauvaise situation personnelle. La situation économique des parents est souvent plus défavorable que la situation individuelle. LdV atteint donc aussi des jeunes issus de familles dans une situation plutôt mauvaise sur le plan économique. La proportion de défavorisés se monte à 18 %, dont 5 % de très défavorisés. Il n'existe pas de lien notoire entre l'arrière-plan socio-économique des participants et participantes et les effets des expériences de mobilité dans le programme LdV sur les participants. Les participant(e)s dans une situation économique plutôt défavorable réussissent pratiquement aussi bien dans l'action LdV que d'autres. C'est pourquoi, ces groupes devraient être plus largement pris en compte dans l'avenir. Ces participants ont toutefois besoin d'une préparation particulièrement intensive et surtout de mentoring pendant leur stage.

Les participants qui travaillaient ou effectuaient une formation dans une entreprise avant l'action de mobilité, venaient en majeure partie du secteur des services. 12% travaillaient dans une entreprise artisanale ou y effectuaient leur formation. Les participants et participantes en provenance de l'industrie sont sous-représentés; les secteurs du tourisme et de l'éducation surreprésentés. Parmi les participants aux actions de mobilité, ceux venant de PME (80 %) sont très fortement représentés. Il conviendrait de réduire la sous-représentation de l'industrie et de l'artisanat; dans ce but, il serait nécessaire d'intensifier la coopération des agences nationales avec les chambres et les unions professionnelles.

Pour l'immense majorité des jeunes (75 %), la participation au LdV est un élément important de leur formation. Les motifs indiqués par les interrogés mettent en évidence que ceux-ci en attendent surtout des améliorations dans le secteur social et interculturel ainsi que de leurs compétences linguistiques. De plus, ils espèrent de leur séjour à l'étranger de meilleures chances sur le marché du travail. Les données de l'enquête indiquent qu'il s'agit souvent de jeunes qui veulent se tester, sont courageux, veulent faire de nouvelles expériences, aller à leur limite et se prouver quelque chose. Ils ont probablement beaucoup de confiance en eux-mêmes.

Sur un plan général, la préparation des participants atteint un niveau relativement élevé. 77 % ont été préparés à leur séjour à l'étranger. Dans quelques pays comme l'Espagne (41 %), l'Italie (32 %) et le Portugal (43 %), bien souvent, aucune préparation n'a eu lieu. Néanmoins, la qualité de cette préparation nécessite une amélioration. 55% seulement des

interrogés la jugent très bonne ou bonne. La préparation de l'action a une influence nettement positive sur les effets des actions et le devenir professionnel des participant(e)s. Les pays participants doivent accroître le volume et la qualité de la préparation. Les préparations linguistiques, pratiques et pédagogiques en sont donc des éléments incontournables. Confier une partie de la préparation, non pas à l'institution qui envoie, mais à des opérateurs externes, s'est avéré une très bonne solution.

D'après les renseignements fournis par les interrogés, on trouve souvent à la base des actions LdV une «sélection des meilleurs». 43 % des interrogés ont indiqué que cela avait été le cas. Néanmoins, les données de l'enquête ne permettent pas de déterminer quels critères les institutions et/ou pays qui envoient ont appliqués dans la «sélection des meilleurs», donc p. ex. de bons résultats scolaires ou professionnels ou l'existence d'une aptitude particulière. Cette question devrait être examinée dans le cadre d'enquêtes auprès d'organismes responsables d'actions de mobilité; il convient de s'assurer que ce sont vraiment les plus aptes qui sont encouragés et que les actions de mobilité ne sont pas offertes à titre de «pure récompense».

Dans la réalisation de l'action de mobilité, on constate des points forts et des points faibles. Les points faibles se trouvent dans le secteur organisationnel (solde des proportions de déclarations positives et négatives): 35 %), l'aptitude de l'institution d'accueil n'est jugée qu'avec circonspection (34 %) ainsi que l'hébergement (33 %). De même, le soutien pendant le séjour à l'étranger surtout de la part de l'institution d'accueil, mais aussi de celle qui envoie, n'obtient, du point de vue des participants, qu'une note moyenne. De même, l'équipement technique des places de stage ne correspondait souvent pas aux attentes (19 %). Les participants auraient aussi espéré avoir plus de possibilités d'influer sur les contenus du stage (21 %). Une meilleure préparation des projets (avec la participation aussi des participants et participantes), une sélection plus soignée des institutions d'accueil ainsi qu'un mentoring/tutoring plus important et meilleur pendant les actions de mobilité par l'institution qui envoie et surtout celle qui accueille, sont nécessaires.

Les participant(e)s jugent toutefois extrêmement positivement leur séjour à l'étranger: 53 % d'entre eux ont indiqué que ce séjour leur avait beaucoup plu, 34% qu'il leur avait bien plu, soit 87 % de participants entièrement satisfaits. On ne constate pas de différences notoires selon le sexe et l'origine de migration. Les participants soulignent positivement en particulier les possibilités d'étendre leurs connaissances linguistiques (75 %), avoir la chance de partir à l'étranger (64 %), acquérir de nouvelles expériences (72 %), obtenir des

révélations sur d'autres modes de vie (68 %) et l'échange interculturel (65 %). Les activités pendant les stages à l'étranger visant à entraîner davantage de contacts entre les participants aux actions de mobilité et la population, nécessitent indubitablement des améliorations. On pourrait ainsi corriger le faible résultat de l'impact de la mobilité sur la tolérance vis-à-vis d'étrangers.

Les compétences personnelles, sociales et professionnelles des participants ont été fortement améliorées par la mobilité. C'est ainsi que la faculté d'adaptation (73 %), les capacités d'interaction avec autrui (72 %), les connaissances sur le pays d'accueil (71 %) et l'aptitude à s'adapter à de nouveaux défis (70 %) ont été améliorées. De même, le stage a contribué à accroître la confiance en soi (70 %). Les compétences interculturelles et/ou la compréhension pour des cultures étrangères se sont également accrues (66 %).

L'impact dans le domaine des aptitudes professionnelles est moins fort mais encore considérable: emploi de moyens d'information et de communication modernes (41 %) ou acquisition d'aptitudes professionnelles (52 %). De même, le bénéfice pour l'employeur est estimé un peu moindre que le bénéfice personnel qu'on en a retiré. Mais les effets dans le domaine des compétences professionnelles ainsi que le bénéfice pour l'employeur/l'entreprise de formation augmentent avec la durée; surtout lorsque le séjour à l'étranger dure plus de six mois. Les stages de courte durée (moins de six mois) contribuent surtout à améliorer les compétences personnelles et sociales; ceux qui sont plus longs accroissent également énormément les aptitudes professionnelles et le bénéfice pour l'employeur. Un modèle en deux phases serait optimal: une première action de mobilité qui durerait trois mois environ pour accroître les compétences personnelles et sociales. Une action plus longue ultérieurement (6 à 12 mois) pourrait ensuite être mise à profit de manière ciblée pour renforcer les compétences techniques et professionnelles.

Les autres effets de la mobilité à souligner sur les participants sont:

- **ceux qui étaient au chômage avant l'action ont un emploi ou se sont mis à leur compte** 58 %
- **Parmi ceux qui travaillaient avant le début de l'action:**
 - ont un meilleur emploi 27 %
 - sont montés en grade professionnellement 24 %
 - gagnent plus 21 %
 - ont plus de responsabilités professionnelles 34 %
- **Ceux qui étaient en formation:**
 - ont trouvé du travail 36 %
 - ont un emploi/une place de formation/ont des études à l'étranger 32 %

- réussissent mieux dans leur formation 37 %
- participent plus intensivement à la formation 41 %

Au total, il a été reconnu une grande qualité aux actions de mobilité dans le cadre du programme LEONARDO. Cela se traduit aussi par le fait que 77 % des participants participeraient en tout cas de nouveau à une telle action. Les hommes et les femmes ainsi que les personnes issues de l'immigration ne se distinguent pas au niveau de cette question.

Les actions LEONARDO renforcent surtout les qualifications dites «soft», p. ex. l'initiative propre, l'esprit d'équipe et l'ouverture culturelle et personnelle vis-à-vis des nouvelles évolutions et des changements.

La pérennité des actions LdV a aussi été analysée. Celle-ci est aussi très élevée: 86% de tous les anciens participant(e)s sont intéressés par un nouveau séjour ou une activité professionnelle à l'étranger; 83 % d'entre eux veulent améliorer leur compétence linguistique; de plus, les participants et participantes mettent à profit durablement les aptitudes et compétences acquises pendant le stage. Les connaissances professionnelles acquises pendant l'action de mobilité ont une influence positive dans le curriculum vitae des participants et participantes.

Mieux le participant (ou la participante) est formé, plus son ascension professionnelle est précoce, plus vite il percevra un salaire plus élevé et plus vite il acquerra et s'appropriera des qualifications personnelles et socioculturelles. Certes, LdV ne peut pas compenser entièrement les différences qui existent déjà entre les participants, mais les peu qualifiés et les défavorisés en tirent aussi un grand profit; ils peuvent se rapprocher d'autres groupes plus favorisés.

Dans le sens d'une meilleure connaissance réciproque des citoyens européens et de la suppression des réserves vis-à-vis des «étrangers», il sera nécessaire de rompre avec la structure jusqu'ici unilatérale des pays d'accueil; une part proportionnellement très élevée de participants se rend dans des pays anglophones. Comme cet effet repose en grande partie sur l'universalité de la langue anglaise, des actions supplémentaires sont nécessaires pour que les participants et participantes aux actions de mobilité puissent aussi se faire comprendre dans d'autres pays. Cela requiert de la part des États membres des efforts renforcés pour offrir une deuxième langue étrangère (à côté de l'anglais) dans l'éducation scolaire et professionnelle.

La reconnaissance des attestations de stage par des employeurs (potentiels) nécessite une amélioration. Il faudrait que tous les participants obtiennent un certificat utilisable, reconnu comme attestation des résultats dans la formation professionnelle initiale et complémentaire ou donnant à l'employeur des renseignements clairs sur les compétences et aptitudes acquises pendant l'action de mobilité.

Les analyses d'impact du programme doivent être renforcées; à ce jour, il n'est possible d'attribuer les effets observés à l'action de mobilité que de manière limitée. Une enquête à long terme est donc nécessaire. Il faudrait aussi vérifier s'il ne faudrait pas avoir recours à des analyses de groupes comparables pour pouvoir véritablement évaluer l'impact du programme sur les participants ainsi que son effectivité et son efficacité.

A l'avenir, soit dans la période 2007-2013, dans le Fonds social européen (FSE), des fonds seront débloqués pour un grand volume en faveur d'actions transnationales; ceux-ci dépasseront nettement les fonds affectés jusqu'ici à LEONARDO. Les agences nationales des États membres devraient donc rechercher davantage la coopération et l'harmonisation avec les gestionnaires des fonds FSE pour obtenir d'une part des effets de synergie, p. ex. en ce qui concerne les groupes cibles respectivement visés par les deux programmes, et éviter qu'une situation de concurrence insensée s'instaure, p. ex. parce que le FSE offre de meilleures conditions financières. De plus, ce genre de coordination pourrait aussi être mis à profit pour mettre en œuvre le modèle à deux phases décrit ci-dessus.

Il n'est pas nécessaire de changer quoi que ce soit aux principes et aux mécanismes essentiels du programme et il serait préférable de ne pas le faire. Les améliorations à apporter concernent, comme on l'a mentionné, entre autres, les possibilités d'accès de participants et participantes moins bien situés, les actions de préparation, la certification et en partie aussi l'organisation des stages sur place.

0. Avant-propos

LEONARDO DA VINCI (LdV) est l'un des principaux programmes européens visant à renforcer la coopération en matière de formation professionnelle. Il cherche à développer la mobilité transfrontalière des jeunes dans le cadre éducatif et à encourager les innovations dans le domaine de la formation professionnelle initiale et complémentaire. Grâce à lui, l'Union devrait se rapprocher des objectifs définis par les processus de Lisbonne et de Copenhague et favoriser l'émergence d'une conscience européenne parmi ses citoyens.

En novembre 2006, la société WSF – Wirtschafts- und Sozialforschung – a été chargée par la Commission européenne de réaliser une étude sur le thème «Analyse de l'impact des actions de mobilité de LEONARDO DA VINCI sur les jeunes en formation, les jeunes travailleurs et travailleuses et l'influence des facteurs socio-économiques». L'étude s'appuie sur une enquête effectuée auprès de jeunes en formation ou salariés relevant du programme LEONARDO DA VINCI II.

Des bénéficiaires des actions de mobilité lancées en 2004 et 2005 ont été interrogés entre les mois de janvier et mars 2007. L'enquête a été réalisée sous la forme d'un sondage en ligne, mené dans les États participant au programme LEONARDO DA VINCI II, à l'exception de l'Autriche, de Malte et de l'Irlande. Elle couvrait ainsi 28 des 31 pays participants.

8 397 personnes ont participé au sondage, ce qui correspond à un taux de retour de 35,2 %. Ce taux est élevé si on le compare au taux de réponse généralement obtenu pour un questionnaire transmis par courrier électronique ou postal. Il convient ici de noter que l'enquête a trouvé un fort écho auprès des anciens participants au programme, des différences importantes se faisant toutefois jour entre les différents pays (voir la comparaison détaillée au chapitre 2.2). Le taux de réponse le plus élevé a été enregistré en Lettonie, avec 60,4 %, et le plus bas en Grèce, avec 15,5 %. On peut même considérer que les taux de réponse, dans leur ensemble, auraient dû atteindre des niveaux encore plus élevés, dans la mesure où un certain nombre des participants s'étaient vu attribuer une adresse de messagerie dans le cadre d'une action de mobilité spécifique et où ces adresses n'ont plus été utilisées au terme de ladite action.

Ce fort taux de réponse, le grand nombre de questionnaires remplis et la pondération effectuée à titre complémentaire (voir à ce sujet le chapitre 2.2) garantissent le caractère représentatif – c'est-à-dire généralisable – des conclusions tirées de l'étude.

Le présent rapport comporte quatre chapitres. Le **chapitre I** livre un bref aperçu des évolutions suivies par le programme LEONARDO DA VINCI depuis son lancement en l'an 2000. Le **chapitre II** se penche quant à lui sur les grands thèmes analysés dans l'enquête et sur la méthodologie utilisée.

Le **chapitre III** décrit et analyse les résultats obtenus.

Enfin, le **chapitre IV** évalue de manière synthétique les effets des expériences de mobilité sur les participants au programme LEONARDO DA VINCI II à la lumière de leur environnement socio-économique et socioculturel et tire certaines conclusions des faits constatés.

I. Le programme LEONARDO DA VINCI II et son évolution depuis l'an 2000

LEONARDO DA VINCI (LdV) est le principal programme d'action de l'Union européenne chargé de favoriser et d'améliorer la coopération dans le domaine de la formation professionnelle et de renforcer la mobilité par-delà les frontières. Il assure le soutien des actions de mobilité et des projets pilotes innovants. Les groupes cibles visés par les actions de mobilité sont essentiellement les personnes en formation, les jeunes salariés, les demandeurs d'emploi, les personnes en formation continue, les étudiants et les responsables de formation.

Le programme LdV s'inscrit à la fois dans le droit fil de la stratégie de Lisbonne (modernisation des systèmes de formation en Europe) et dans celui du processus de Copenhague (développement d'un marché européen de l'emploi véritablement actif). Par ailleurs, comme d'autres programmes transfrontaliers lancés par l'UE – par exemple le programme d'action Jeunesse, l'initiative communautaire EQUAL ou le Fonds social européen (FSE) –, il vise à faire avancer le processus d'unification européenne, à contrer les tendances xénophobes et à rehausser le niveau des compétences interculturelles.

La première phase du programme s'est déroulée entre 1995 et 1999, tandis que la deuxième couvrait la période 2000-2006. Depuis 2007, LdV fait partie intégrante du programme d'action dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

Au cours de la période 2000-2006, quelque 371 000 personnes issues de tous les pays participant au programme, essentiellement des jeunes, ont pu bénéficier d'une aide au titre des actions de mobilité. Quelque 2 000 projets d'amélioration des structures et des méthodes dans le domaine de la formation professionnelle ont par ailleurs pu être mis en œuvre. L'enveloppe financière totale du programme au cours de cette période a atteint 1,32 milliard d'euros environ.

Tableau 1-1: Évolution du programme LdV depuis l'an 2000

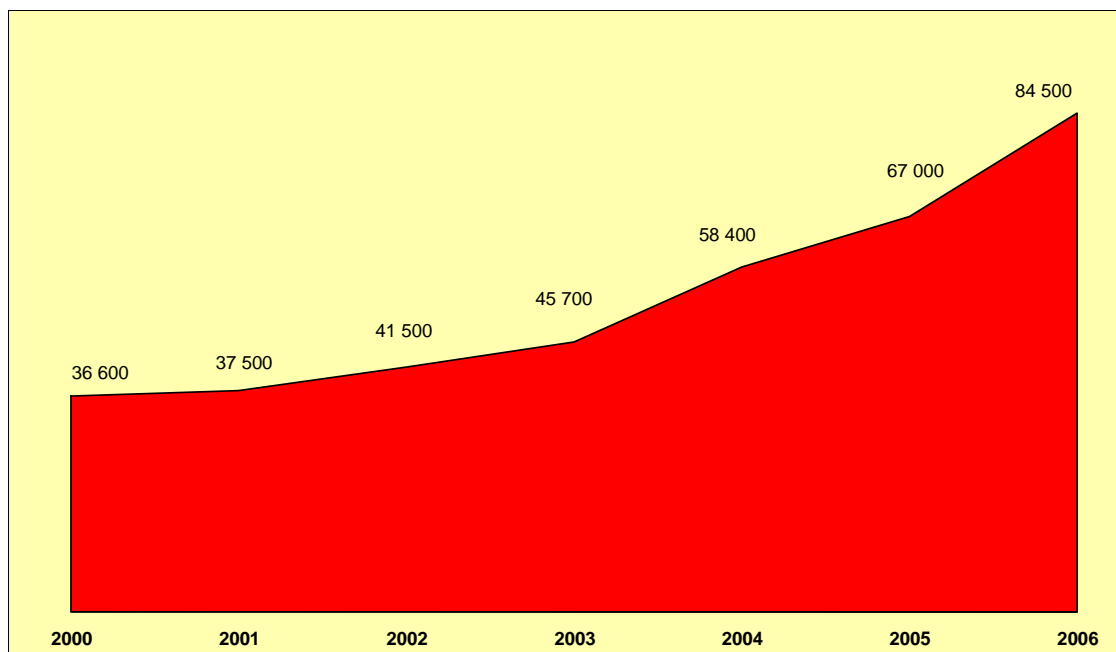
Année	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Mobilité (millions d'€)	69,1	71,8	76,9	83,6	107,9	127,8	155,6 *	692,7 *
Nombre de bénéficiaires des actions de mobilité	36 600	37 500	41 500	45 700	58 380	67 000	84 500 *	371 180 *
Actions innovantes (millions d'euros)	80,9	82,3	89,7	91,7	109,2	86,3	87,1 *	627,2 *
Nombre d'actions	235	255	279	278	345	297	300 *	2 020*

* Prévisions

Source: Commission européenne – DG Éducation et culture: programme LEONARDO DA VINCI: Rétrospective et résultats, 2006.

Le programme LdV a gagné en performance au cours des dernières années, en particulier en ce qui concerne le volet «mobilité». Alors qu'en l'an 2000, les participants à cette partie du programme étaient environ 36 600, ils représentaient 84 500 personnes en 2006, soit plus du double. Le nombre d'actions innovantes a également augmenté, passant de 235 en l'an 2000 à près de 300 en 2006 (cf. tableau 1.1).

Figure 1-1: Participants au programme LdV, période 2000-2006



Source: Commission européenne – DG Éducation et culture: programme LEONARDO DA VINCI: Rétrospective et résultats, 2006.

*Valeurs estimées pour l'année 2006.

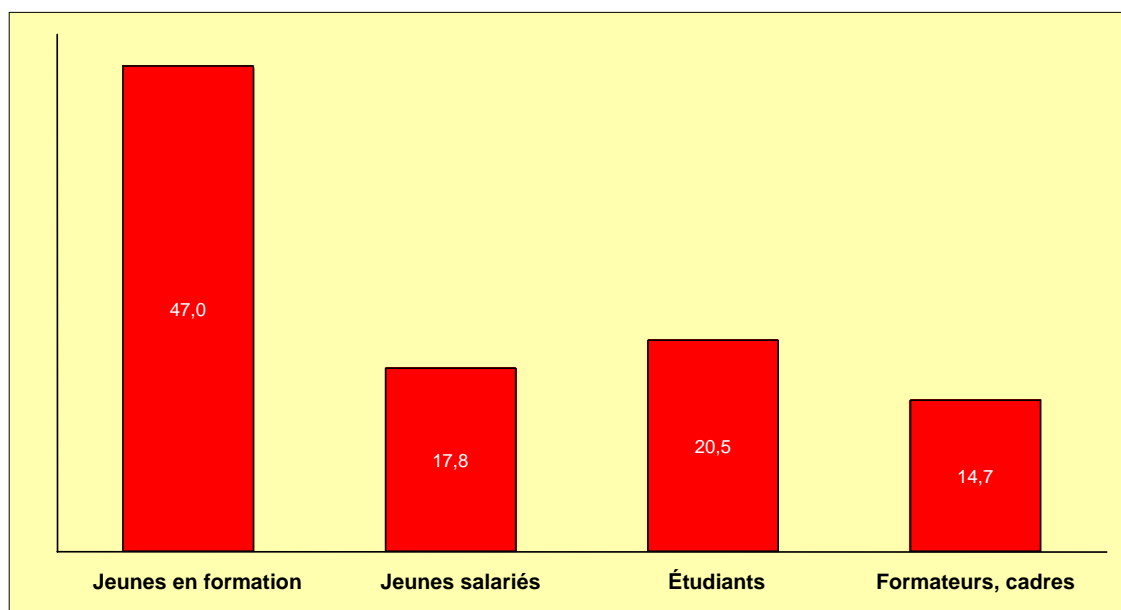
Il ressort en outre du tableau 1-1 que les moyens attribués au programme ont été renforcés au fil des années, en particulier en ce qui concerne les actions du volet mobilité. Le budget, passé de 69,1 millions d'euros en l'an 2000 à environ 155,6 millions d'euros en 2006, a plus que doublé. Ce faisant, le programme

LEONARDO DA VINCI a contribué de manière non négligeable à promouvoir la mobilité transfrontalière en Europe. Précisons à cet égard qu'il soutient de façon décisive les programmes d'action nationaux en faveur de la transnationalité, voire constitue, dans certains pays participants, le seul programme digne de ce nom en faveur du renforcement de la mobilité des jeunes en formation ou salariés.

Depuis l'an 2000, le programme LdV a surtout touché des personnes en formation et de jeunes salariés (demandeurs d'emploi et personnes en formation continue inclus). Ces deux groupes représentent ensemble un peu moins des deux tiers des participants aux actions de mobilité (65 %), tandis que 21 % environ reviennent au groupe des étudiants et 15 % aux responsables de formation, instructeurs, etc. (cf. figure 1.2).

Cette répartition traduit le fait que les étudiants bénéficient de nombreux programmes européens et nationaux en faveur de la mobilité transfrontalière, tandis que les offres correspondantes destinées aux jeunes salariés ou en formation professionnelle sont plus rares.

Figure 1-2: Répartition par groupe cible des participants au programme LdV sur la période 2000-2005 (en %)



Source: Commission européenne – DG Éducation et culture: programme LEONARDO DA VINCI: Rétrospective et résultats, 2006.

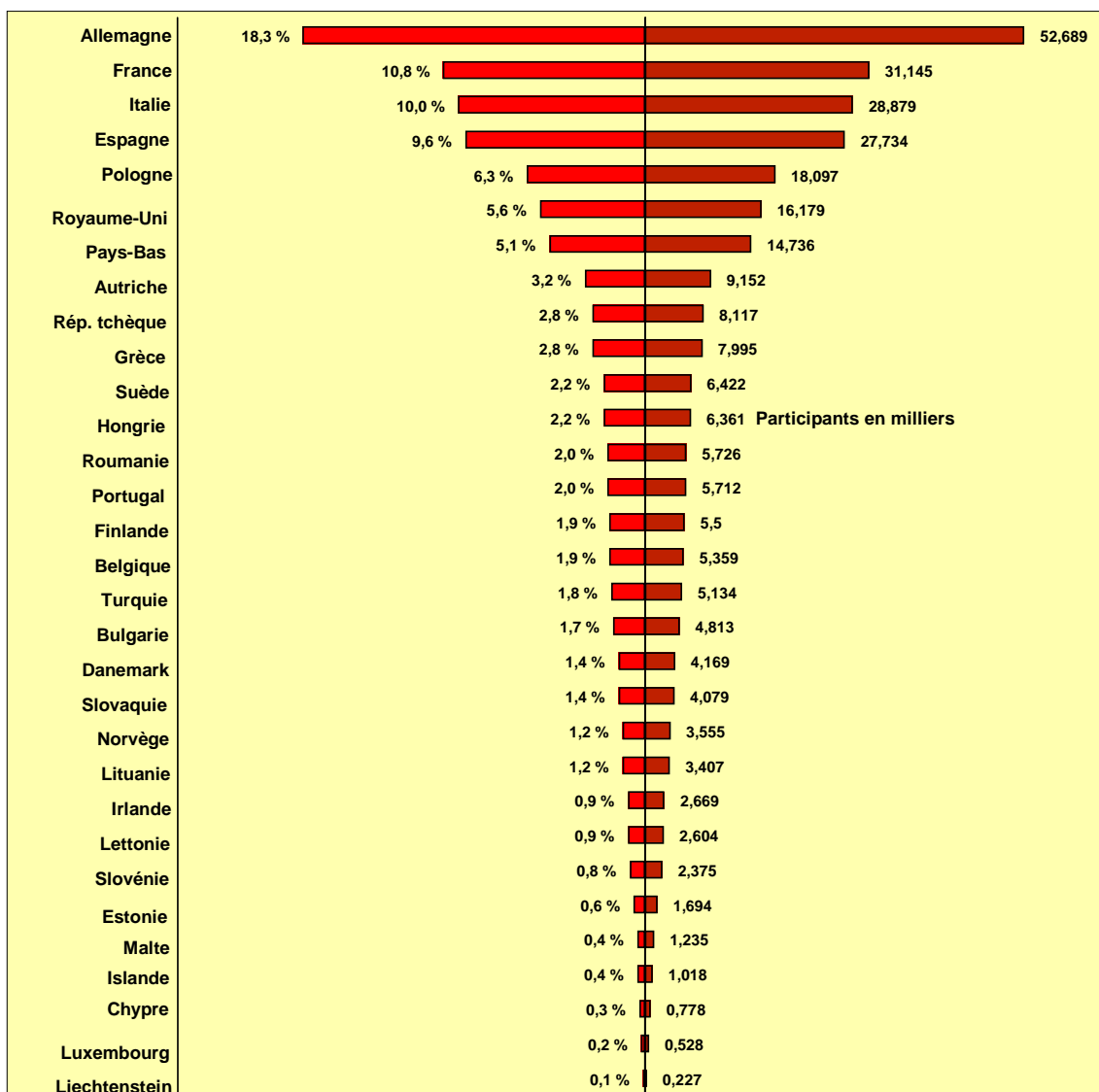
Les pays participants sont les 27 États membres de l'Union, la Turquie, la Norvège, le Liechtenstein et l'Islande. La figure 1.3 illustre la répartition des participants entre ces différents pays. Celle-ci recoupe dans une très large mesure le poids démographique

des pays participants. Un peu moins de la moitié (48,7 %) revient à quatre États membres: l'Allemagne, la France, l'Italie et l'Espagne. Notons également que la Pologne se place au cinquième rang de ce classement.

Pour ce qui est des groupes cibles sur lesquels était centrée l'enquête, à savoir les jeunes salariés ou en formation professionnelle (demandeurs d'emploi et personnes en formation continue inclus), les autres données structurelles des statistiques de la Commission européenne se présentent comme suit (base: 2004)¹:

¹ Évaluation des statistiques évolutives de la Commission européenne mises à la disposition de WSF. Ces données sont en partie incomplètes pour certains pays. Les indications d'années n'étant pas non plus exhaustives, 2004 a été retenue comme année de référence. C'est en effet pour cette année 2004 que les informations semblent revêtir le caractère le plus complet. Le fait que la proportion de femmes participant aux «actions de mobilité» soit supérieur à 50 % ne s'explique pas par l'image déformée que pourraient présenter les retours de questionnaires. Selon le suivi statistique de la Commission européenne, cette proportion s'élèverait effectivement à 54 % - autrement dit, les femmes sont surreprésentées. Ce fait a été pris en considération dans la pondération – cf. chapitre 2.2 .

Figure 1-3: Répartition par pays des participants aux actions de mobilité du programme LdV entre 2000 et 2005*



Source: Commission européenne – DG Éducation et culture: programme LEONARDO DA VINCI: Rétrospective et résultats, 2006.

* Les données par pays pour l'année 2006 ne sont pas encore disponibles.

On constate une surreprésentation des jeunes femmes parmi les participants aux actions de mobilité. Par ailleurs, les deux tiers environ de tous les participants ont moins de 21 ans. Autrement dit, le programme LEONARDO DA VINCI recrute en première ligne parmi les personnes relativement jeunes, en formation ou professionnellement actives, ainsi que parmi les jeunes femmes.

II. Questions centrales et méthodologie

2.1 Questions

L'enquête menée au début de l'année 2007 auprès de jeunes en formation ou salariés ayant participé aux actions de mobilité lancées en 2004 et 2005 dans le cadre du programme LEONARDO DA VINCI portait essentiellement sur les sujets suivants²:

L'évolution personnelle concernant:

- a) les compétences clés acquises,
- b) l'évolution professionnelle dans l'environnement de travail et l'accès à l'emploi,
- c) l'évolution en termes de relations sociales (compétence socioculturelle d'une manière générale; par ex. apprentissage permanent / réseaux / participation active),

Dans un contexte constitué:

- d) de différents environnements de travail et de domaines professionnels ou de formation,
- e) de différents niveaux de formation (par ex. examens de fin de cursus scolaire, collège ou niveau plus élevé),
- f) du type de formation (par ex. professionnelle, scolaire à plein temps, par alternance, etc.) et de la relation entre les contenus d'enseignement théoriques et pratiques,
- g) du statut social / professionnel,
- h) du type d'entreprise (par ex. petite entreprise, grande entreprise, etc.).

L'étude devait en outre contribuer à:

- i) donner une image d'ensemble de la situation socio-économique des jeunes concernés,
- j) déterminer les autres facteurs externes qui ont une incidence sur la mobilité des participants, en sus du contexte décrit précédemment,

² Tâches entrant dans le cadre de la mission d'étude, selon les termes de référence de la Commission européenne.

- k) définir la relation entre les facteurs de réussite et le contexte socio-économique des participants,
- l) créer une base statistique d'indicateurs concernant le contexte socio-économique, le sexe, le type de formation, son niveau et son année d'obtention, ainsi que l'environnement de travail et l'incidence de ces facteurs sur l'évolution professionnelle et sociale des intéressés.

La durabilité des résultats est l'un des objectifs essentiels du programme LdV. C'est la raison pour laquelle le questionnaire a été soumis à des participants dont le séjour à l'étranger remontait déjà à un certain temps, en général 12 à 24 mois. Ceci permet d'établir dans quelle mesure un séjour à l'étranger a pu influencer sur les comportements – acquisition ou approfondissement des connaissances linguistiques, séjours réitérés dans d'autres pays, etc.

La version complète du questionnaire utilisé est présentée dans l'annexe au présent rapport.

2.2 Méthodologie³

L'étude devait livrer une image aussi complète que possible des effets induits par le programme LdV ainsi que du contexte socio-économique des participants de tous les pays impliqués.

L'enquête a été réalisée par voie électronique (courriel). On disposait au total d'adresses provenant de 29 pays participants, l'Autriche et Malte étant les deux seuls pays à n'avoir transmis aucune adresse. L'Irlande n'en ayant fourni que 11, le nombre des pays couverts par l'enquête a dû se limiter à 28.

En janvier et février 2007, **tous** les participants pour lesquels on disposait d'adresses de messagerie ont été informés du lancement de l'enquête au moyen d'un courriel rédigé dans leur langue. Il leur a été demandé⁴ de remplir en ligne le questionnaire, également traduit dans toutes les langues. En mars 2007, un courrier de rappel a été envoyé, par la même voie, aux participants qui n'avaient pas encore rempli le questionnaire ou n'avaient fourni que des réponses incomplètes.

³ L'annexe contient un descriptif des différentes méthodes appliquées.

⁴ En Allemagne, l'enquête a été effectuée par voie postale.

La participation à l'enquête a atteint un niveau globalement très satisfaisant, environ 36 % des personnes sollicitées ayant rempli le questionnaire. Le tableau 2-1 présente les taux de réponse par pays participant ainsi que le nombre d'adresses de messagerie disponibles par pays.

Tableau 2-1: Ampleur de l'enquête et taux de retour

	Courriels envoyés	Adresses de messagerie valables	Nombre de réponses	Taux de retour (en %)
Belgique	197	153	58	37,9
Bulgarie	726	563	158	28,1
Chypre	175	136	30	22,1
Rép. tchèque	1 314	1 018	443	43,5
Danemark	456	353	102	28,9
Allemagne	voie postale	3 850	1 150	29,9
Grèce	676	524	81	15,5
Espagne	3 811	2 954	1 281	43,4
Estonie	160	124	53	42,7
Finlande	180	140	50	35,7
France	155	120	49	40,8
Hongrie	988	766	283	36,9
Irlande	14	11	0	0,0
Islande	68	53	19	35,8
Italie	3 387	2 625	1 304	49,7
Liechtenstein	23	18	7	38,9
Lituanie	683	529	234	44,2
Lettonie	342	265	160	60,4
Luxembourg	46	36	16	44,4
Pays-Bas	264	205	72	35,1
Norvège	956	741	210	28,3
Pologne	3 785	2 933	882	30,1
Portugal	318	246	134	54,5
Roumanie	692	536	226	42,2
Slovaquie	280	217	42	19,4
Slovénie	198	153	44	28,8
Suède	822	637	120	18,8
Turquie	3 431	2.659	878	33,0
Royaume-Uni	1 645	1.275	311	24,4
Total	25 792	23 840	8 397	35,2
Total sans l'Allemagne	25 792	19 990	7 247	36,3

Source: Enquête WSF auprès des participants au programme LdV 2007, effectuée à la demande de la Commission européenne

Les taux de réponse ne laissent apparaître aucune tendance précise. Il n'est pas possible de déterminer, par exemple, si les participants originaires des nouveaux États membres de l'Union ont répondu plus fréquemment que ceux des anciens États membres ou, au contraire, plus rarement. L'on discerne néanmoins une disparité Sud-

Nord, les pays du Sud de l'Europe – Portugal, Italie, Espagne – étant plus représentés que la moyenne parmi les participants à l'enquête. En revanche, c'est à la Grèce que revient le taux de réponse le plus faible – exception faite de l'Irlande, pour laquelle les enquêteurs ne disposaient que de 11 adresses de messagerie valables.

Les listes d'adresses mises à disposition par les agences nationales étaient en partie incomplètes; autrement dit, les enquêteurs ne disposaient pas d'adresses de messagerie pour la totalité des participants au programme LdV. Aussi a-t-il fallu procéder à une pondération des réponses. Les résultats obtenus par le biais du questionnaire ont été pondérés au moyen des données de base fournies par la Commission européenne pour les participants des années 2004 et 2005⁵. Dans ce cadre, la répartition absolue reflétant la proportion de participants par rapport à l'ensemble a été rapportée à la ventilation des réponses et isolée pour chaque pays participant. Les critères de pondération utilisés étaient les suivants:

- sexe
- statut social (en formation ou jeune salarié)
- âge (moins de 18 ans, de 18 à moins de 21 ans, de 21 à moins de 25 ans, 25 ans et plus).

Enfin, les réponses ont été pondérées par extrapolation sur la base de la répartition par pays participant observée en 2004 et 2005.

En ce qui concerne la méthodologie, il convient en outre d'attirer l'attention sur les particularités suivantes:

- Les adresses disponibles pour les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la France sont visiblement basées sur les indications d'un petit nombre de promoteurs, et leur représentativité est sans doute limitée.
- Parmi les adresses fournies par les agences nationales figuraient également celles d'accompagnateurs qui ne devaient pas être interrogés. Leur statut n'étant pas

⁵ Sur les statistiques enregistrées par la Commission, seules celles de l'année 2004 contiennent des informations complètes sur les participants répartis par statut, âge et sexe. Ces données ont été utilisées comme bases de pondération pour le calcul par extrapolation. Concernant la répartition entre pays participants, nous avons pu nous fonder sur les données des années 2004 **et** 2005.

reconnaisable à l'adresse, ces personnes ont été incluses dans le sondage en ligne (environ 500 réponses)⁶.

- L'annexe au présent rapport contient, pour ces raisons, deux séries de tableaux présentant des résultats pondérés⁷. La première partie n'inclut pas les accompagnateurs, et tous les pays pour lesquels les questionnaires retournés sont en nombre inférieur à 100 (Belgique, Chypre, Grèce, Estonie, Finlande, Islande, Liechtenstein, Luxembourg, Slovaquie et Slovénie), ainsi que les trois pays précédemment cités pour leur représentativité limitée, ont été regroupés en une catégorie globale dans les en-têtes de tableaux. La deuxième partie de la série de tableaux inclut les accompagnateurs et, dans les en-têtes, l'ensemble des pays couverts. Pour les raisons indiquées, seules les données figurant dans la première partie des tableaux devaient être utilisées pour l'évaluation du programme et les comparaisons entre pays. Les données étant pondérées, les tableaux reprennent à chaque fois les pourcentages sur la base de cas pondérés et les nombres de cas absolus sans pondération. Autrement dit, les nombres de cas absolus mentionnés permettent d'estimer à chaque fois sur combien de cas reposent les chiffres présentés et de se faire une idée de leur représentativité. Les tableaux de l'annexe sont présentés selon les critères (variables d'en-tête) suivants:
 - statut avant le lancement de l'action de mobilité (en formation, professionnellement actif, demandeur d'emploi, en formation continue)
 - âge
 - sexe
 - pays d'origine
 - année de participation
 - antécédents migratoires éventuels
 - profit global retiré du séjour à l'étranger
 - volonté de mobilité future
 - projets en vue de la poursuite des acquisitions linguistiques
 - projet de nouveau séjour à l'étranger

⁶ Il a été convenu avec la DG Éducation et culture de considérer comme accompagnateurs des personnes qui étaient en activité professionnelle avant **et** après le déroulement du programme et dont le séjour a duré au maximum 9 semaines.

⁷ Les données utilisées dans les tableaux couvrent environ 500 pages. Elles ne sont disponibles que sous forme électronique, sur CD-ROM.

- situation financière du participant
 - durée du séjour à l'étranger
- Par ailleurs, dans la mesure où l'on disposait uniquement des adresses de messagerie des participants, sans indications supplémentaires (âge, sexe, statut social, etc.), il n'a pas été possible d'analyser les comportements de réponse à l'enquête, c'est-à-dire d'examiner si le taux de retour était plus élevé, par exemple, chez les femmes ou les personnes plus âgées. En conséquence, il n'a pas non plus été possible de vérifier si les adresses fournies aux enquêteurs par les agences nationales étaient effectivement représentatives. Cette représentativité n'est garantie que pour l'Allemagne, où l'enquête a porté sur tous les participants au programme. Cependant, les résultats obtenus dans les autres pays semblent tout à fait plausibles et présentent de nombreux recoupements avec ceux des *Länder* allemands. On peut donc partir du principe que ces résultats, après pondération, reflètent la situation réelle de façon fiable.
 - Il est connu que les sondages en ligne donnent lieu, plus fréquemment que les enquêtes réalisées de vive voix ou par courrier postal, à des omissions de réponses sur certaines questions (chiffres manquants), en particulier lorsque le nombre de questions est très élevé, comme dans le cas de notre questionnaire. Une partie des personnes interrogées (environ un quart, voir en annexe l'exposé détaillé des méthodes utilisées) s'est ainsi abstenue de répondre aux questions posées vers la fin du questionnaire. C'est la pourquoi nous avons décidé de recourir à l'imputation pour l'estimation des chiffres manquants. Ce procédé, qui correspond aux méthodes les plus actuelles, est décrit en détail dans l'annexe au présent rapport. Il a pour avantage, d'une part, de ne pas modifier les résultats globaux et, d'autre part, de permettre la référence au nombre total de cas pour les analyses multivariées. En termes simples, l'imputation signifie que l'on recherche, pour chaque cas où des questions sont restées sans réponse, un autre cas présentant, sur les autres parties du questionnaire, des réponses aussi proches que possible. Ces informations sont ensuite reportées dans les zones restées en blanc sur le questionnaire incomplet⁸.

⁸ Schafer, J (1999): «Multiple imputation: A primer», dans: Statistical Research in medical research, p. 3-15, Arnold, 1999.

L'objectif principal de l'étude était de définir les effets induits par les actions de mobilité sur leurs bénéficiaires. En principe, une estimation de ce type peut être effectuée soit par le biais d'un modèle de panel, avec une comparaison avant-après, soit dans le cadre d'une analyse faisant appel à des groupes de comparaison⁹, où les effets recensés chez les participants – par exemple l'ampleur du désir de mobilité – sont confrontés aux chiffres correspondants pour les non-participants. On se penche alors sur une question théorique: que se serait-il passé si la personne concernée n'avait pas participé au programme? Une approche par panel n'étant pas applicable – puisque les personnes à interroger ont déjà participé au programme et que l'on ne dispose pas d'informations les concernant avant cette participation –, la seule voie possible aurait été celle de l'analyse par groupes de comparaison. Ce procédé, extrêmement long et coûteux, n'a pu être utilisé dans le cadre de la présente étude. Dans ces conditions, les données obtenues par le biais de l'enquête en termes d'effets induits doivent toujours être interprétées avec prudence. Ainsi, il est impossible de savoir avec certitude si le fort désir de poursuivre un apprentissage linguistique exprimé par les anciens participants au programme est à mettre sur le compte de l'action de mobilité elle-même ou si, parmi les participants au programme LdV, les personnes ayant un goût prononcé pour les langues étrangères sont surreprésentées. Ces réserves ont dû être prises en considération au moment d'évaluer les résultats.

⁹ Concernant cette méthode, voir par exemple: Fertig Michael; Friedrich Werner et al.: Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission zur Arbeitsmarktpolitik, Köln/Essen 2003.

III. Résultats de l'enquête européenne¹⁰

3.1 Données structurelles

3.1.1 Structures des participants

Comme évoqué au chapitre II, une majorité disproportionnée des participants aux actions de mobilité destinées aux jeunes en formation et aux (jeunes) salariés dans le cadre du programme LEONARDO DA VINCI est de sexe féminin. L'évaluation des réponses (pondérées) fournies par les personnes interrogées¹¹ à propos des principales données socio-économiques structurelles a en effet révélé que 54 % étaient des femmes et 46 % seulement des hommes. Une proportion de femmes supérieure à la moyenne est ainsi constatée au Danemark (61 %), en Lituanie (60 %), en Suède (71 %) et en Lettonie (61 %), tandis que les hommes ne sont surreprésentés qu'en Turquie (74 %) et en Bulgarie (54 %). Le constat le plus frappant a trait à la forte proportion masculine en Turquie.

La plupart des participants sont âgés de 18 à 25 ans (61 %), seuls 13 % ayant moins de 18 ans et quelque 27 % ayant plus de 25 ans. Un taux particulièrement élevé de participants plus âgés peut être observé en Italie (33 %), en Roumanie (37 %) et en Bulgarie (39 %). À l'opposé, les jeunes de moins de 18 ans participent le plus fréquemment à ces actions en République tchèque (20 %), en Hongrie (23 %), au Danemark (22 %), en Italie (22 %), en Roumanie (39 %), en Turquie (38 %) et en Bulgarie (46 %).

Tableau 3-1: Participants par âge et par sexe

	Âge				Total
	Moins de 18 ans	18 à 21 ans	21 à 25 ans	Plus de 25 ans	
Femmes	50 %	57 %	51 %	55 %	54 %
Hommes	50 %	43 %	49 %	45 %	46 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source: étude WSF-LdV 2007.

Avant leur séjour à l'étranger, 74 % des participants poursuivaient leurs études, 13 % travaillaient et 12 % étaient soit engagés dans une formation complémentaire (6 %),

¹⁰ Le présent chapitre décrit les principaux résultats du sondage. Un commentaire sur les résultats détaillés complets, par exemple en fonction des pays d'origine, dépasserait le cadre du présent rapport dès lors que les tableaux s'étendent à eux seuls sur quelque 400 pages. Les précisions souhaitées peuvent être consultées dans les tableaux joints en annexe.

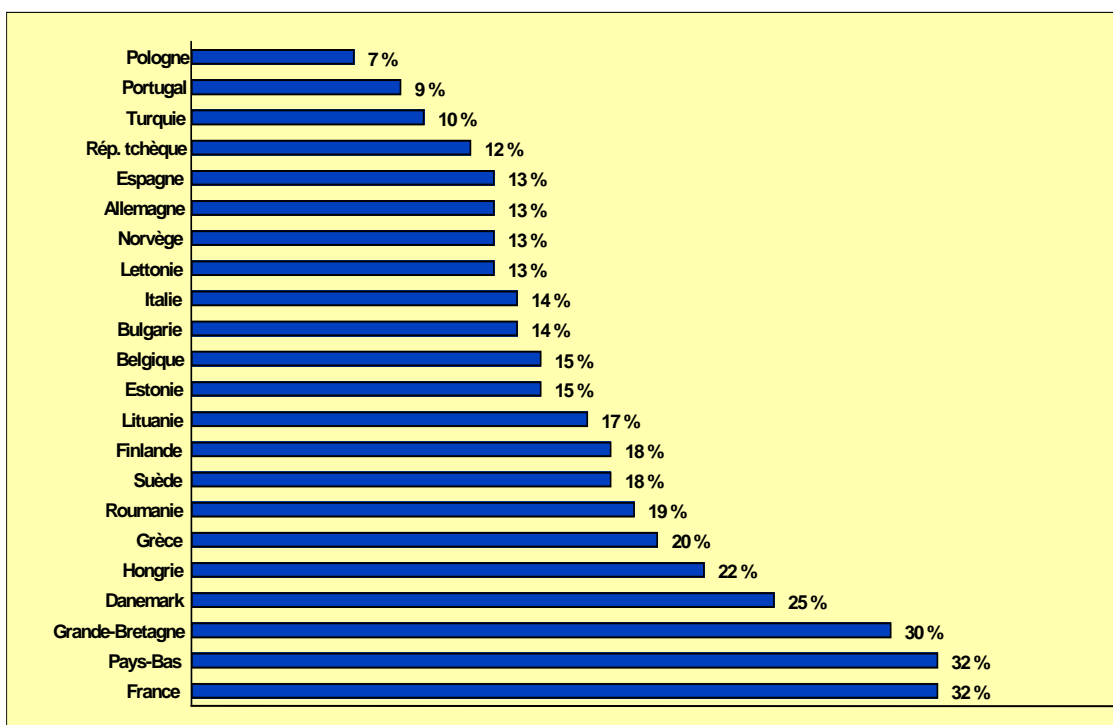
¹¹ Hors accompagnateurs; une sélection de résultats est également reprise dans le corps du texte sous la forme de tableaux et d'illustrations. Les tableaux complets contenant toutes les données figurent en annexe.

soit sans emploi (6 %), 1 % ayant un autre statut. Seule l'Italie affiche une fraction particulièrement élevée de chômeurs (10%). En Allemagne (84 %), en République tchèque (85 %), au Danemark (95 %), en Lituanie (84 %) et en Pologne (85 %), par contre, l'accent porte surtout sur les jeunes en formation professionnelle initiale.

Parmi les participants qui suivaient une formation professionnelle (initiale), 8 % ont exclusivement accompli une formation en entreprise, 48 % ont reçu une formation purement scolaire et 44 % ont suivi une formation donnée à la fois dans une entreprise et à l'école. Dans ce cas, la formation se déroulait à 48 % à l'école et à 52 % dans l'entreprise. Cette formation mixte est essentiellement répandue en Allemagne (68 %), au Danemark (46 %), en Lituanie (41 %), en Roumanie (48 %) et en Suède (47 %).

À peine 18 % de l'ensemble des participants attestaient d'un passé migratoire, cette proportion étant particulièrement faible en Allemagne (13 %). Un nombre supérieur à la moyenne de personnes issues de l'immigration a en revanche été enregistré aux Pays-Bas (32 %), au Royaume-Uni (30 %), au Danemark (25 %), en Suède (25 %) et en France (32 %). Une proportion relativement élevée peut également être constatée dans les nouveaux États membres.

Figure 3-1: Participants d'origine immigrée



Source: étude WSF-LdV 2007.

Aucune information complémentaire ne permet d'expliquer les taux parfois surprenants de participants d'origine immigrée dans les nouveaux États membres d'Europe de l'Est (22 % en Hongrie, par exemple)¹².

Dans près de la moitié des cas (49 %), la durée du séjour de mobilité était inférieure à deux mois; 43 % des participants ont séjourné de deux à six mois à l'étranger, et seuls 7 % sont partis plus longtemps.

Le niveau de formation des participants – *au moment de l'étude, c'est-à-dire après le séjour à l'étranger* – est relativement élevé: 15 % seulement n'ont pas (encore) terminé de formation professionnelle, 8 % ont décroché un certificat de fin de stage émis par une entreprise de formation, 25 % un certificat professionnel scolaire et 16 % un certificat d'une école de formation technique complémentaire. Enfin, 16 % sont titulaires d'un diplôme d'une école supérieure technique et 10 % d'un titre universitaire (4 % n'ont pas répondu).

La situation économique des participants était généralement bonne (26 %) ou, à tout le moins, satisfaisante (47 %). Plus d'un quart des participants aux actions de mobilité (27 %) ont néanmoins fait état d'une situation économique personnelle médiocre. Les participants jugeant que leurs finances personnelles sont mauvaises sont particulièrement nombreux en Espagne (38 %), en Hongrie (44 %) et en Italie (39 %). Pour une grande partie des participants, la situation économique de leurs parents est plus défavorable que la leur. 31 % des personnes interrogées la qualifient en effet de mauvaise et un taux à peine supérieur (33 %) la qualifient de bonne. En d'autres termes, LdV atteint aussi, pour une part non négligeable, des jeunes issus de milieux familiaux moins privilégiés. Environ deux tiers des jeunes participants aux actions de mobilité (65 %) ont en outre bénéficié d'une aide financière de leurs parents.

Tableau 3-2: Situation économique des participants par sexe

	Femmes	Hommes	Total
Très bonne	4 %	4 %	4 %
Bonne	20 %	25 %	22 %
Satisfaisante	47 %	47 %	47 %
Mauvaise	24 %	19 %	21 %
Très mauvaise	6 %	5 %	6 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source: étude WSF-LdV 2007.

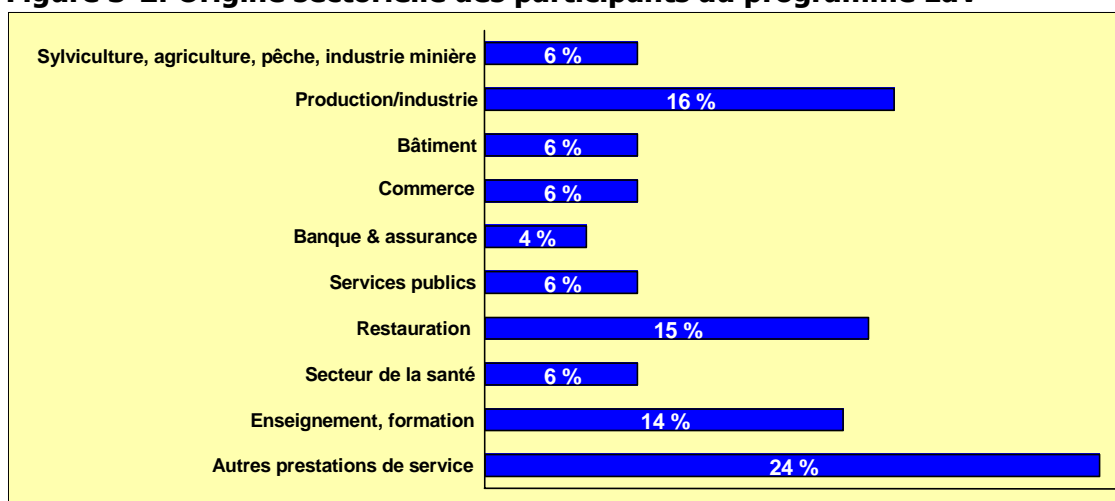
¹² Une **hypothèse** susceptible d'expliquer cet état de fait pourrait être qu'il s'agit en partie de jeunes dont les parents ont émigré à l'époque communiste et sont retournés dans leur pays d'origine après le changement de régime, et qui, par exemple, sont donc nés ou ont été à l'école à l'étranger.

Les participants qui, avant l'action de mobilité, travaillaient ou poursuivaient une formation (en partie) dans une entreprise appartenaient en majorité au secteur des services, tandis que 12 % d'entre eux occupaient un emploi ou une place de formation dans une entreprise artisanale. La répartition sectorielle des participants est illustrée à la figure 3-2 ci-après, qui montre que les participants sont sous-représentés dans les activités de production et surreprésentés dans l'hôtellerie et la restauration, mais aussi dans le domaine de l'éducation.

Outre la faible place occupée par le secteur de la production ou l'industrie, ce tableau économique fait également apparaître que les membres de PME sont très largement représentés parmi les participants aux actions de mobilité. Les salariés et les jeunes en formation dans une entreprise se répartissent comme suit entre les différents types d'entreprises:

- Jusqu'à 5 travailleurs 21 %
- 6 à 19 travailleurs 21 %
- 20 à 49 travailleurs 12 %
- 50 à 99 travailleurs 15 %
- 100 à 199 travailleurs 8 %
- 200 à 499 travailleurs 8 %
- 500 travailleurs et plus 15 %

Figure 3-2: Origine sectorielle des participants au programme LdV



Source: étude WSF-LdV 2007.

Seuls 20 % environ des participants aux actions de mobilité du programme LdV font partie d'une entreprise de plus de 250 travailleurs, soit le seuil de définition d'une PME selon la classification de l'Union européenne. Environ 80 % appartiennent donc à une PME.

Une part conséquente des participants au programme LEONARDO a grandi auprès de parents ayant une connaissance des langues étrangères: 46 % des pères et 47 % des mères maîtrisaient une ou plusieurs langues étrangères. Ces chiffres dépassent sensiblement la moyenne de la population. L'on peut en déduire que les jeunes participant au programme LdV ont également été incités par leur famille à apprendre les langues étrangères, ce qui constitue une fois encore une condition indispensable à l'engagement dans une action de mobilité.

On notera par ailleurs que les parents des participants au programme LdV ont un statut professionnel relativement élevé. Ainsi, 22 % des pères et 18 % des mères sont diplômés d'une université ou d'une école supérieure spécialisée, 17 % des pères et 23 % des mères ont décroché un titre dans un établissement d'enseignement supérieur, et seulement 10 % des pères et 9 % des mères n'ont pas de qualification scolaire. Autrement dit, même si l'accès des jeunes aux actions LEONARDO n'est en principe soumis à aucune restriction – en particulier, les catégories défavorisées et les personnes issues de l'immigration doivent même être soutenues –, force est de constater que des restrictions prévalent dans certains pays. Cette tendance se reflète également dans la «sélection par l'excellence» qui est couramment pratiquée (voir point 3.1.4.1 pour plus de précisions à ce sujet).

Tableau 3-3: Parcours scolaire des parents

		Femmes	Hommes	Total
Père	Aucune qualification scolaire	10 %	10 %	10%
	Enseignement du premier degré	22 %	24 %	23%
	Enseignement du second degré	31 %	28 %	30%
	Diplôme de l'enseignement supérieur	16 %	19 %	17%
	Diplôme universitaire	21 %	19 %	20%
Total		100%	100 %	100 %
Mère	Aucune qualification scolaire	10 %	8 %	9%
	Enseignement du premier degré	22 %	21 %	22%
	Enseignement du second degré	31 %	34 %	32%
	Diplôme de l'enseignement supérieur	20 %	19 %	19%
	Diplôme universitaire	17 %	19 %	18%
Total		100%	100 %	100 %

Source: étude WSF-LdV 2007.

Les actions de mobilité ont lieu en majorité durant les heures de stage, de classe ou de travail (58 %). Dans 20 % des cas, l'action s'est déroulée en partie pendant ces périodes et en partie pendant les congés et, dans 23 % des cas, elle a été organisée exclusivement pendant les congés. La participation limitée aux congés est la plus marquée en Hongrie (42 %), en Roumanie (29 %), en Suède (30 %), en Turquie (42 %) et en Bulgarie (41 %). Aucun lien significatif n'est toutefois observé entre l'évaluation du séjour à l'étranger et le fait de l'avoir réalisé pendant les heures de travail ou de formation ou pendant les congés. En fait, les participants auxquels l'action de mobilité n'a pas plu sont même plus souvent partis exclusivement pendant leur temps de formation ou de travail.

Le programme LdV atteint dans une même mesure les habitants de grandes et petites villes et de régions rurales. En moyenne, 22 % des participants résident dans une très grande ville (plus de 500 000 habitants), 23 % dans une grande ville (100 000 à 500 000 habitants), 22 % dans une ville moyenne (20 000 à 100 000 habitants), 18 % dans une petite ville (5 000 à 20 000 habitants) et quelque 16 % dans un village de moins de 5 000 habitants. Une proportion particulièrement élevée de participants provenant d'une grande ou très grande ville peut être observée en Bulgarie (62 %), en Turquie (51 %), en Roumanie (62 %) et en Espagne (51 %). Les participants issus de régions rurales (localités de moins de 5 000 habitants) sont particulièrement nombreux en Allemagne (28 %), au Danemark (28 %), en Pologne (21 %) ainsi qu'en Lettonie (20 %).

Quelque 38 % des participants sont originaires d'une région frontalière et possédaient donc déjà en partie une «expérience à l'étranger» avant leur séjour à l'étranger.

Au moment de l'étude, à savoir un à deux ans après le séjour à l'étranger, 1 % seulement des participants ne possédait aucune qualification scolaire, 13 % détenaient un certificat de l'enseignement du premier degré, 36 % un certificat de l'enseignement du second degré, et 50 % avaient décroché leur baccalauréat. Les titulaires d'une qualification scolaire élevée sont donc surreprésentés. Cette tendance ne se reflète toutefois que partiellement dans les qualifications professionnelles, qui se présentent comme suit:

• Aucune qualification professionnelle	20 %
• Qualification professionnelle en entreprise	14 %
• Qualification scolaire	31 %
• Qualification de formation technique complémentaire	12 %
• Université/École supérieure technique	24 %

Ce constat peut notamment être attribué au fait que 35 % des personnes interrogées poursuivaient encore une formation (complémentaire) au moment de l'étude, ce qui explique en partie la proportion élevée de personnes dépourvues de toute qualification professionnelle (20 %). À long terme, c'est-à-dire après la fin de leur formation, les anciens participants au programme LdV pourraient bien disposer d'un niveau de qualification supérieur à la moyenne.

Le programme LdV doit également atteindre les catégories défavorisées. C'est pourquoi les informations recueillies dans l'étude permettant de conclure à un désavantage ont été réunies dans un indicateur cumulé. Le questionnaire comptait au total 11 paramètres qui pouvaient indiquer une situation précaire (chômage avant et après le stage, activité professionnelle sans qualification, situation économique médiocre du participant et/ou de ses parents, parents chômeurs ou travailleurs non qualifiés, etc.). Cette analyse a abouti aux constats suivants:

- 29 % des participants ne présentaient aucun de ces critères;
- 42 % supplémentaires répondaient à un seul critère au maximum;
- 71 % des participants ne déploraient donc aucun désavantage ou un désavantage marginal seulement (parce que leur père est au chômage, par exemple);
- jusqu'à 2 critères étaient réunis chez 11 % supplémentaires, ce groupe ne pouvant dès lors être jugé défavorisé à proprement parler;
- 18 % des participants qui cumulaient deux critères ou davantage ont été comptabilisés en tant que «défavorisés» pour la suite de l'analyse. Cette catégorie peut encore être divisée comme suit:
 - 13 % de personnes légèrement défavorisées (2 à 3 critères);
 - 5 % de personnes gravement défavorisées (3 critères ou davantage).

Les analyses sur les effets de la mobilité, au point 3.2.4.6, montrent notamment que cette classification décrit bien la situation réelle. La capacité de cet indicateur cumulé à identifier une discrimination est donc établie. Les pays d'origine suivants présentent une proportion particulièrement élevée de personnes défavorisées:

- Espagne 21 %
- Italie 21 %
- Bulgarie 21 %
- Turquie 28 %

Cette proportion est en revanche particulièrement faible dans les pays suivants:

- Allemagne 10 %
- Lituanie 8 %
- Pologne 11 %
- Roumanie 11 %

La distinction par sexe ne révèle aucune différence dans la fréquence des désavantages, mais bien le fractionnement par tranches d'âges:

- Moins de 18 ans 19 %
- 18 à 21 ans 13 %
- 21 à 25 ans 20 %
- Plus de 25 ans 23 %

Ainsi, le groupe des 18 à 21 ans est le moins défavorisé et le groupe des plus de 25 ans le plus défavorisé, ce dernier étant surtout frappé par le chômage. À 19 %, les personnes d'origine immigrée ne sont pas sensiblement plus représentées dans la catégorie défavorisée que les autres participants (18 %).

En général, les aides européennes ou nationales mises à la disposition des jeunes par les établissements d'origine pour le séjour à l'étranger ne suffisent pas à couvrir la totalité des frais de séjour. 42 % des participants aux actions de mobilité ont néanmoins couvert

leurs frais de séjour à l'aide des seuls fonds du programme LdV, tandis que 58 % ont eu recours à une ou plusieurs autres sources financières parmi les suivantes:

- Ressources propres 42 %
- Argent des parents, partenaires ou amis 27 %
- Fonds de l'employeur/formateur 14 %

Lorsqu'un complément financier s'avérait nécessaire, son montant était par ailleurs substantiel. Les 42 % de personnes ayant eu recours à des ressources propres se répartissent comme suit:

- Jusqu'à 100 € 17 %
- 101 à 200 € 23 %
- Plus de 200 € 61 %

D'après les résultats de l'étude, le recours aux ressources propres ou à l'argent des parents, d'amis, de l'employeur, etc. pour l'action de mobilité pourrait toutefois relever plutôt d'un «phénomène de confort», et non signifier que les moyens sont insuffisants.

Les ressortissants des anciens États membres ont particulièrement employé leurs ressources propres ou l'argent de parents, de connaissances, d'employeurs, etc., alors que ceux des nouveaux États membres ont déclaré plus souvent que la moyenne s'être accommodés des ressources mises à leur disposition: 62 % en République tchèque, 83 % en Lituanie, 62 % en Pologne, 58 % en Roumanie, 64 % en Lettonie et 62 % en Bulgarie. En Suède (65 %) et en Norvège (56 %), la proportion de participants n'ayant pas utilisé d'autres sources financières est également supérieure à la moyenne.

3.1.2 Motivations et préparation des participants aux actions de mobilité

Pour une large majorité des jeunes, la participation au programme LdV constitue un élément important de leur formation (les réponses multiples étaient autorisées):

- Partie intégrante de la formation 42 %
- Qualification supplémentaire pendant la formation 33 %

Pour 14 % supplémentaires, le séjour à l'étranger a servi à la formation professionnelle continue et, pour 11 %, il faisait partie d'un programme de formation continue de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

La motivation des participants était exceptionnellement vive. En témoigne le fait que 1 % seulement des personnes interrogées a interrompu le séjour avant son terme. Les motifs d'interruption étaient principalement la maladie ou un facteur d'ordre privé (32 %), et les conflits avec les collaborateurs de l'établissement d'accueil ont également joué un certain rôle (19 %). Dans l'ensemble, les jeunes hommes et les personnes de plus de 25 ans ont un peu plus souvent interrompu leur séjour (2 %). Le taux d'interruption disproportionné des participants turcs (5 %) mérite par ailleurs d'être souligné. Les personnes d'origine immigrée n'ont également mis un terme prématurément à l'action que dans 1 % des cas. Au total, les interruptions sont toutefois si rares qu'une intervention n'est pas nécessaire à cet égard.

Tableau 3-4: Fonction du séjour à l'étranger

	Femmes	Hommes	Total
Partie intégrante de la formation professionnelle initiale	42 %	42 %	42 %
Qualification supplémentaire pendant la formation	32 %	33 %	33 %
Qualification professionnelle / formation continue	14 %	15 %	14 %
Complément à une formation continue en entreprise	12 %	10 %	11 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source: étude WSF-LdV 2007.

Une vaste gamme de motivations sous-tend la participation à une action de mobilité LdV. Au sommet de la liste figurent le fait de s'en sortir et de faire ses preuves dans une nouvelle situation (71 %), l'acquisition d'expériences dans une équipe internationale (71 %) ainsi que l'amélioration de ses connaissances linguistiques (69 %). La volonté d'élargir son horizon à d'autres cultures et d'autres modes de vie (68 %), de progresser davantage dans sa profession (67 %) et d'accroître ses chances sur le marché du travail (66 %) se classent à un rang à peine inférieur. Au bas de l'échelle des priorités, enfin, se trouvent l'obtention d'informations sur la situation politique et sociale dans le pays d'accueil (42 %), l'espoir d'améliorer ses perspectives salariales dans sa profession (43 %) et la rencontre de nouveaux amis (47 %).

Figure 3-3: Motifs de participation à une action de mobilité



Source: étude WSF-LdV 2007; réponses «très important» et «important».

D'une manière générale, les motifs cités par les participants montrent qu'ils escomptent en premier lieu une amélioration de leurs compétences sociales et interculturelles, mais aussi linguistiques. Ils s'attendent en outre à ce que leur séjour à l'étranger améliore leurs chances sur le marché du travail. Le désir d'acquérir de nouvelles expériences grâce au travail dans un environnement international est précisément encouragé par l'approche spécifique de LdV, qui met spécialement l'accent sur le travail en projet pendant le séjour à l'étranger. Cette importante caractéristique le distingue, par exemple, du programme ERASMUS.

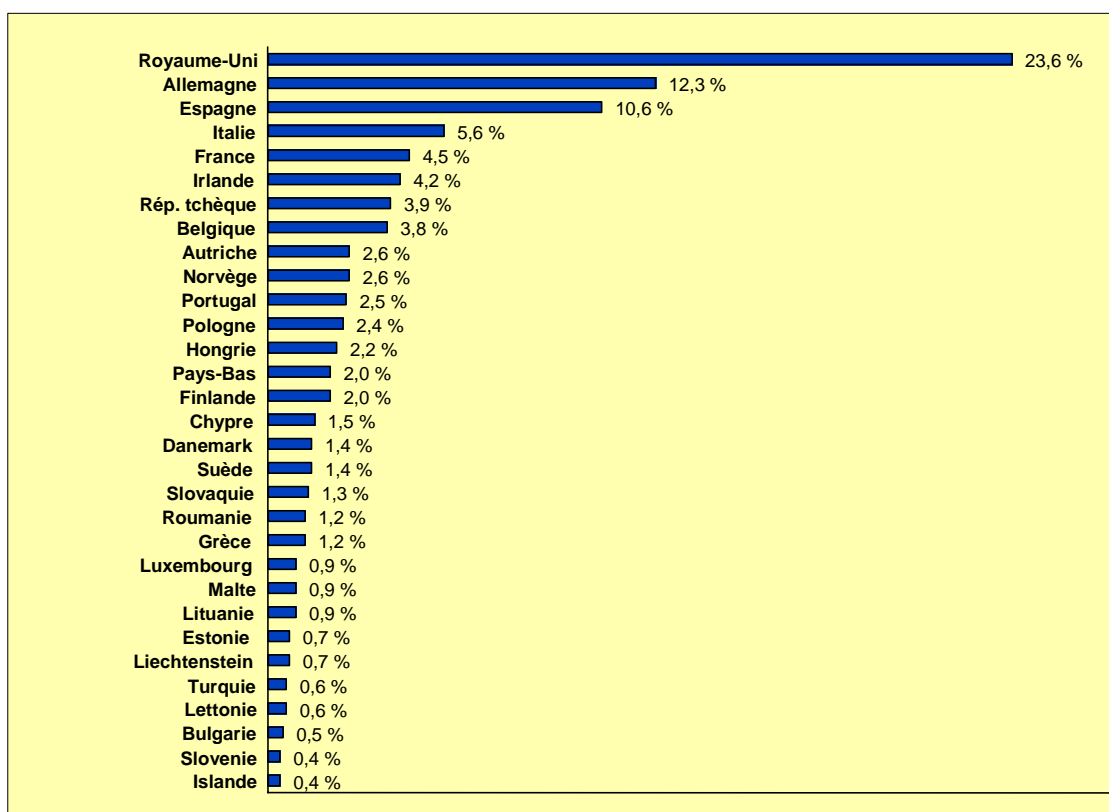
3.1.3 Pays participants

Les pays participant au programme LdV sont au total au nombre de 31. Outre les 27 États membres de l'UE, il s'agit de la Turquie, du Liechtenstein, de la Norvège et de l'Islande. La figure 1-2 présente les différentes origines géographiques des participants, dont la répartition correspond dans une large mesure au poids démographique des pays respectifs et ne présente donc pas de surprise. Plus intéressante est en revanche la répartition des participants entre les pays d'accueil (cf. figure 3-4):

Ainsi le Royaume-Uni fournit environ 6 % des participants mais accueille 24 % de ces derniers. Le pays est donc surreprésenté comme pays d'accueil, dans une proportion de 4 pour 1. À l'inverse, l'Allemagne s'avère sous-représentée dans ce rôle de pays d'accueil: 18 % de tous les participants sont Allemands, mais seuls 12 % choisissent

l'Allemagne pour y effectuer leur séjour. La France, elle aussi, est nettement moins représentée comme pays d'accueil (4 %) que comme pays d'origine (11 %). L'Espagne, quant à elle, attire 11 % des participants, tandis que l'Italie est le pays d'origine de quelque 10 % des jeunes, mais ne reçoit approximativement que 6 % d'entre eux.

Figure 3-4: Pays d'accueil des participants au programme LdV

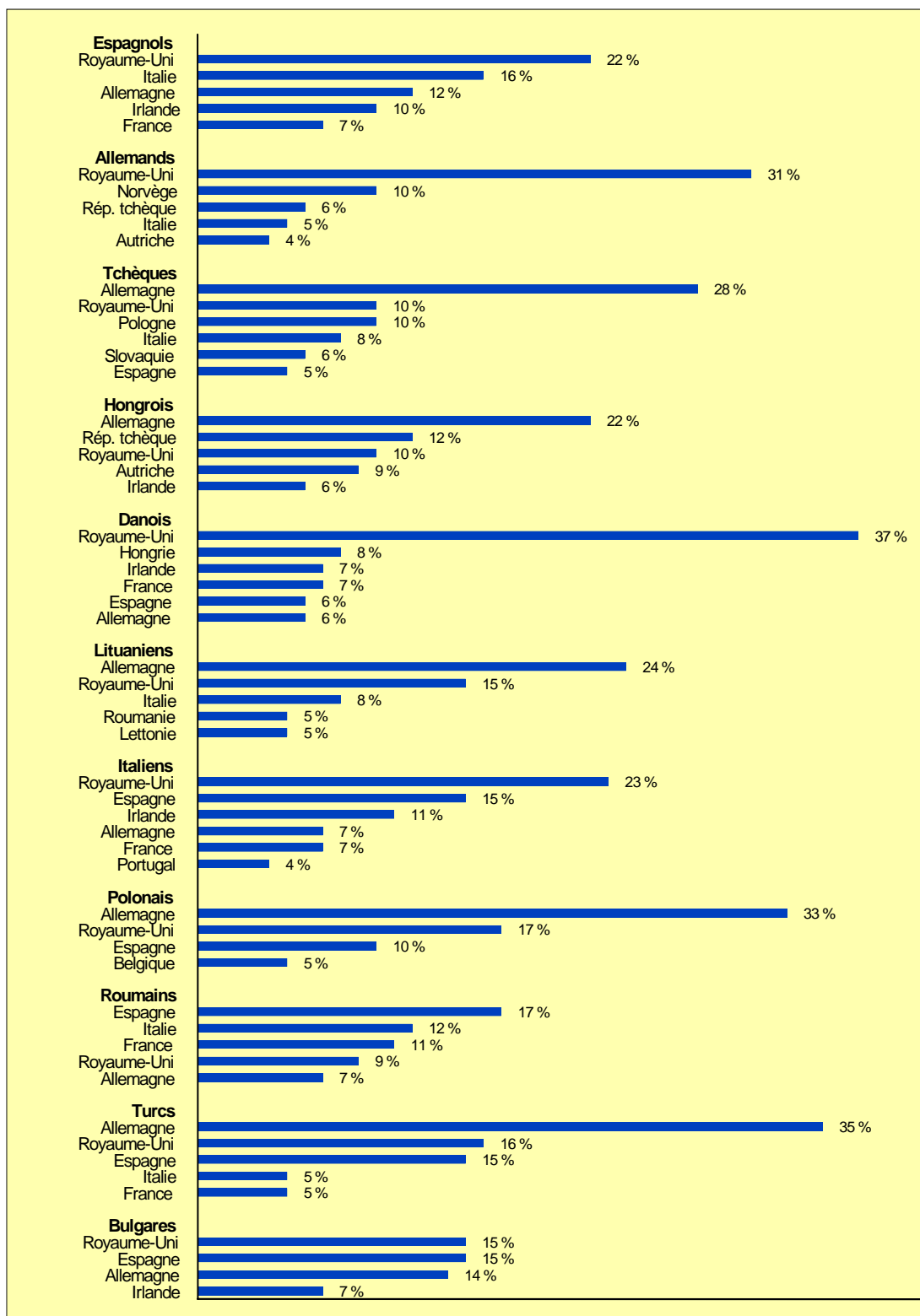


Source: Enquête WSF LdV 2007; données arrondies.

Parmi les nouveaux États membres de l'Union, la République tchèque est la première destination choisie, avec 4 %. La Pologne et la Hongrie attirent chacune 2 % des participants. En ce qui concerne la Pologne, on observe de nouveau une asymétrie entre le nombre des partants (6 %) et celui des arrivants (2 %).

La forte attractivité exercée par le Royaume-Uni (24 % de tous les arrivants) s'explique sans doute avant tout par le fait que l'anglais est la langue étrangère dominante, voire exclusive, des participants. Ce constat est encore renforcé par la proportion importante de participants qui choisissent l'Irlande comme destination de stage (4 %).

Figure 3-5: Répartition des participants au programme LdV entre pays d'origine et pays d'accueil



Source: Enquête WSF LdV 2007; pays sélectionnés.

29 % des jeunes prennent pour destination des pays de langue anglaise, Malte incluse. Si ce phénomène semble logique au regard du caractère «universel» de la langue anglaise, il a pour conséquence de donner aux jeunes concernés une vision réduite de la diversité européenne. À cela vient s'ajouter le fait que presque 70 % des participants au programme sont concentrés dans huit pays d'accueil, à savoir le Royaume-Uni, l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie, la Belgique, l'Irlande, la France et la République tchèque.

Bien que l'on constate, dans la quasi-totalité des pays participants, une prédilection générale pour le Royaume-Uni, il y a lieu d'attirer l'attention sur d'autres points caractéristiques importants (cf. figure 3-5):

- On distingue une tendance à prendre pour destination des pays voisins, par exemple la France et le Portugal pour les Espagnols, ou l'Autriche pour les Hongrois.
- Les participants originaires des nouveaux États membres de l'Europe centrale et orientale affichent une préférence marquée pour l'Allemagne, puis pour le Royaume-Uni.
- La France est surtout choisie par les jeunes Italiens, Espagnols, Roumains, Danois et Turcs.
- L'Allemagne est la destination principale des jeunes venus de Turquie (35 %). Selon toute probabilité, l'existence d'une forte population immigrée d'origine turque en Allemagne joue ici un rôle déterminant.

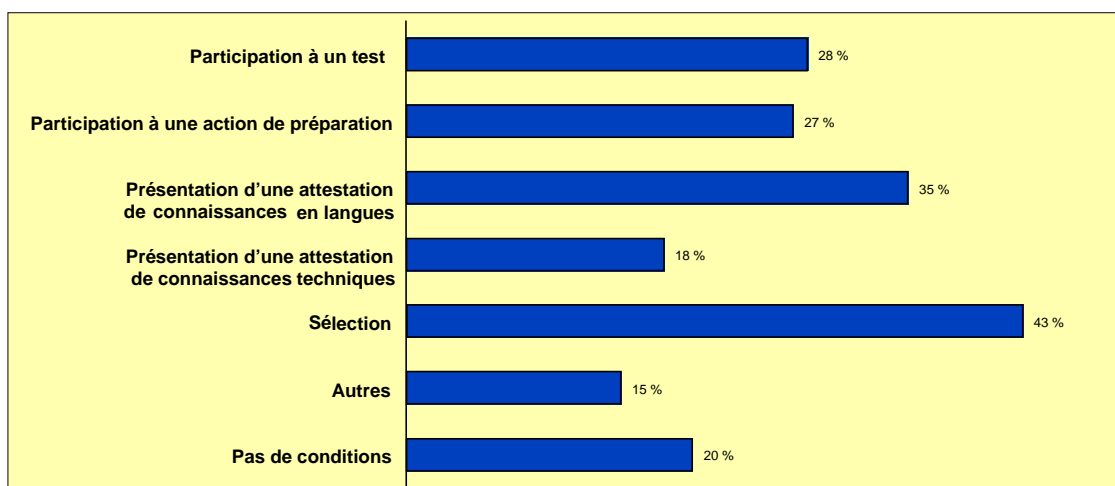
3.1.4 Actions de mobilité

3.1.4.1 Sélection des participants et mise en œuvre des actions

Les actions de mobilité relevant du programme LEONARDO s'appuient de diverses manières sur une «sélection»¹³. 43 % des personnes interrogées en font en effet mention. Parmi les autres conditions d'accès déterminantes apparaissent la présentation d'une attestation de connaissances en langue étrangère (35 %), l'obligation de se soumettre à un test (28 %), ainsi que la participation à une action préparatoire (27 %). Seuls 20 % des participants ont échappé à toute condition préalable (cf. figure 3-6).

À noter que le phénomène sélectif se retrouve essentiellement dans les nouveaux États membres de l'Union. Il est évoqué à une fréquence supérieure à la moyenne par les participants originaires des pays suivants: République tchèque (52 %), Hongrie (61 %), Lituanie (65 %), Pologne (64 %), Roumanie (71 %), Lettonie (71 %), Bulgarie (59 %), Turquie (55 %). En Italie également (70 %), les critères sélectifs jouent un rôle supérieur à la moyenne. L'Allemagne, avec 24 %, est de loin le pays où de telles procédures ont été le plus rarement appliquées. Il n'est pas possible d'estimer avec précision, sur la base des résultats de l'enquête, de quelle manière cette sélection s'est déroulée et quelles ont été ses conséquences. Aussi serait-il judicieux – par exemple dans le cadre des enquêtes menées auprès des responsables de projets – de répertorier de façon différenciée les critères appliqués.

Figure 3-6: Conditions d'accès aux actions de mobilité entrant dans le cadre du programme LdV



Source: Enquête WSF LdV 2007.

3.1.4.2 Préparation des actions

Pour répondre aux fortes attentes – voir chapitre 3.1.2 – que les actions de mobilité ont suscitées chez les participants, une préparation efficace était nécessaire, d'autant qu'une part importante des jeunes en cours de formation n'en étaient encore qu'au début de leur cursus (13 % en première année et 41 % en deuxième année de formation).

¹³ Le mot «sélection», utilisé dans l'enquête ne permet pas de savoir quels critères ont été appliqués: s'agit-il des meilleurs éléments en termes de réussite scolaire, de compétences sociales ou d'aptitude à s'intégrer dans une action de mobilité?

Tableau 3-5: Année de formation avant le séjour à l'étranger

	Femmes	Hommes	Total
Première année	16%	10%	13%
Deuxième année	41%	41%	41%
Troisième année	25%	28%	27%
Quatrième année	18%	20%	19%
Total	100%	100%	100%

Source: Enquête WSF LdV 2007.

D'une manière générale, des mesures en ce sens ont effectivement été prises à très grande échelle, puisqu'une préparation a été dispensée à 77 % des candidats au départ. Mais la qualité de ces actions ne s'avère pas toujours suffisante: si 55 % l'estiment bonne et 21 % satisfaisante, elle est jugée mauvaise par 23 % des participants. Ces chiffres sont le signe de faiblesses persistantes.

Dans certains pays, comme l'Espagne (41 %), l'Italie (32 %) et le Portugal (43 %), l'absence de préparation est supérieure à la moyenne: une amélioration s'impose. En revanche, d'autres pays se montrent exemplaires pour ce qui est de la fréquence des mesures préparatoires: la République tchèque (87 %), la Lituanie (92 %), la Norvège (90 %), la Pologne (94 %), la Roumanie (94 %) et la Bulgarie (84 %).

C'est aux jeunes en formation qu'une préparation a le plus souvent été dispensée (81 %), tandis qu'elle était plus rarement proposée aux personnes actives (69 %) ou en formation continue (70 %). Le fait que seuls 63 % des chômeurs se soient vu offrir une telle préparation est à considérer comme une lacune.

Les principaux organismes qui ont assuré la préparation étaient:

- des établissements / personnels de l'enseignement professionnel 64 %
- des entreprises formatrices 20 %
- des écoles de langue 17 %
- des organismes de formation continue 4 %
- des employeurs 3 %

Tableau 3-6: Préparation selon le type de séjour à l'étranger

Séances de préparation	Type de séjour à l'étranger					Total
	Formation	Emploi	Formation continue	Chômage	Autres	
Participation	81%	69%	70%	63%	77%	77%
Pas de participation	19%	31%	30%	37%	23%	23%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source: Enquête WSF LdV 2007.

Cette préparation revêtait essentiellement un caractère:

- linguistique 74 %
- culturel 54 %
- pratique 53 %
- pédagogique 28 %

Comme indiqué précédemment, la qualité de la préparation dispensée s'est avérée inégale: seuls 55 % des participants l'ont estimée bonne ou très bonne et 21 % satisfaisante, tandis que 23 % la jugeaient mauvaise. Ce taux de satisfaction est insuffisant.

Les participants les plus critiques à ce sujet sont ceux originaires de Hongrie (37 %), d'Italie (31 %), d'Espagne (30 %), de Norvège (31 %), de Pologne (31 %), de Turquie (27 %) et de Bulgarie (26 %). Il est frappant de constater que l'Espagne et l'Italie se placent au bas de l'échelle, tant pour le nombre de participants aux séances de préparation que pour la qualité de cette préparation.

Tableau 3-7: Qualité des mesures préparatoires

	Femmes	Hommes	Total
Très bonne	20%	22%	21%
Bonne	40%	28%	34%
Satisfaisante	22%	19%	21%
Mauvaise	13%	23%	17%
Très mauvaise	5%	8%	6%
Total	100%	100%	100%

Source: Enquête WSF LdV 2007; base: cas avec préparation.

L'Allemagne occupe la place de tête s'agissant de la qualité de la préparation: seuls 8 % des personnes interrogées la jugent mauvaise, quand 70 % la disent bonne. La

situation est tout aussi positive en République tchèque, où 10 % d'avis négatifs font face à 71 % d'avis favorables.

Le chapitre 3.3 montre de façon détaillée le lien tangible qui existe entre la préparation reçue et la réussite du séjour à l'étranger: les participants qui ont été bien préparés avant leur départ récoltent plus de satisfaction au cours de leur séjour à l'étranger, dont les bénéfices sont aussi plus durables. La préparation linguistique, culturelle, pédagogique et pratique constitue un ensemble dont tous les éléments revêtent la même importance. Il apparaît en outre que l'intervention d'autres responsables aux côtés de l'organisme chargé de l'envoi des jeunes vers le pays d'accueil accroît l'efficacité de la préparation. Ceci signifie également que des améliorations sont indispensables dans les pays et les groupes cibles pour lesquels la préparation laisse encore à désirer.

Le tableau 3-8 montre la relation qui existe entre la préparation éventuelle du séjour et l'évaluation globale du succès de l'action. On peut en tirer les conclusions suivantes:

- 79 % des participants qui se disent satisfaits de leur séjour à l'étranger avaient reçu une préparation.
- C'est aussi le cas de 75 % des participants qui se disent moyennement satisfaits de leur séjour.
- En revanche, 45 % des personnes insatisfaites n'avaient pas reçu de préparation.

Tableau 3-8: Relation entre la préparation éventuelle et l'évaluation de la réussite de l'action

Préparation	Évaluation globale du séjour à l'étranger					Total
	Ont beaucoup apprécié leur séjour	Ont apprécié leur séjour	Sont satisfaits	Ne sont pas particulièrement satisfaits	Ne sont pas du tout satisfaits	
Oui	79%	78%	75%	54%	58%	77%
Non	21%	22%	25%	46%	42%	23%

Source: Enquête WSF LdV 2007.

3.1.4.3 Mise en œuvre des actions

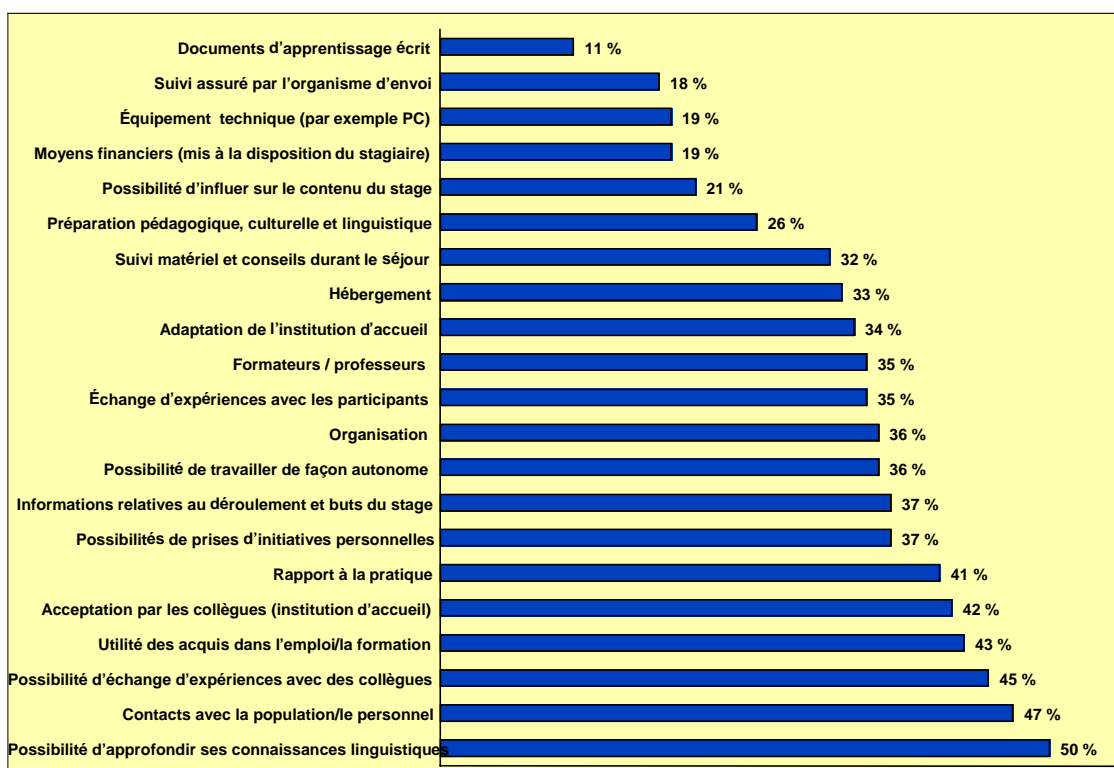
L'évaluation de la mise en œuvre des actions donne lieu à des résultats contrastés: certains mécanismes fonctionnent très bien, d'autres assez mal.

Les points forts du programme sont les suivants (les pourcentages indiqués se réfèrent au solde d'évaluations positives après soustraction des évaluations négatives fournies par les participants): possibilités d'élargissement des connaissances linguistiques (50 %), possibilités d'échanges avec des collègues (45 %), utilité du séjour dans le cadre professionnel/de la formation (43 %) et acceptation des arrivants par leurs homologues de l'institution d'accueil (42 %).

Du point de vue de l'organisation, on relève de nombreuses faiblesses (solde: 35 %). L'adaptation de l'institution d'accueil fait l'objet d'appréciations réservées (34 %), tout comme le mode d'hébergement (33 %). Le soutien apporté aux participants durant leur séjour à l'étranger est également jugé médiocre (32 %).

Les documents d'information écrits mis à la disposition des participants les ont plutôt laissés insatisfaits, quand ils n'étaient pas inexistantes (11 %). Le suivi assuré par l'organisme d'envoi n'est, lui non plus, estimé de manière positive que par un solde de 18 % des participants. Souvent, l'équipement technique sur les lieux de stage ne correspondait pas aux attentes des arrivants (19 %). Les participants auraient aussi souhaité avoir plus de possibilités d'influer sur la teneur du stage (21 %) – cf. figure 3-7.

Figure 3-7: Qualité de mise en œuvre des actions – Soldes d'estimations positives après soustraction des estimations négatives



Source: Enquête WSF LdV 2007.

Cependant, la figure 3-7 montre aussi que la mise en œuvre des actions, considérée dans sa globalité et abstraction faite des points faibles déjà cités, est jugée satisfaisante à bonne.

Si l'on mesure cette réussite à l'aune de la variable «organisation» (moyenne pour l'ensemble des pays: 36 %¹⁴), les pays d'origine qui se distinguent sont tout d'abord la Roumanie (59 %), suivie de la République tchèque (58 %), de la Lituanie (53 %) et de l'Allemagne (51 %). Cela signifie que les organismes d'envoi de ces pays ont fourni des efforts particuliers lors de la sélection des candidats au départ et en termes de coopération avec les institutions d'accueil.

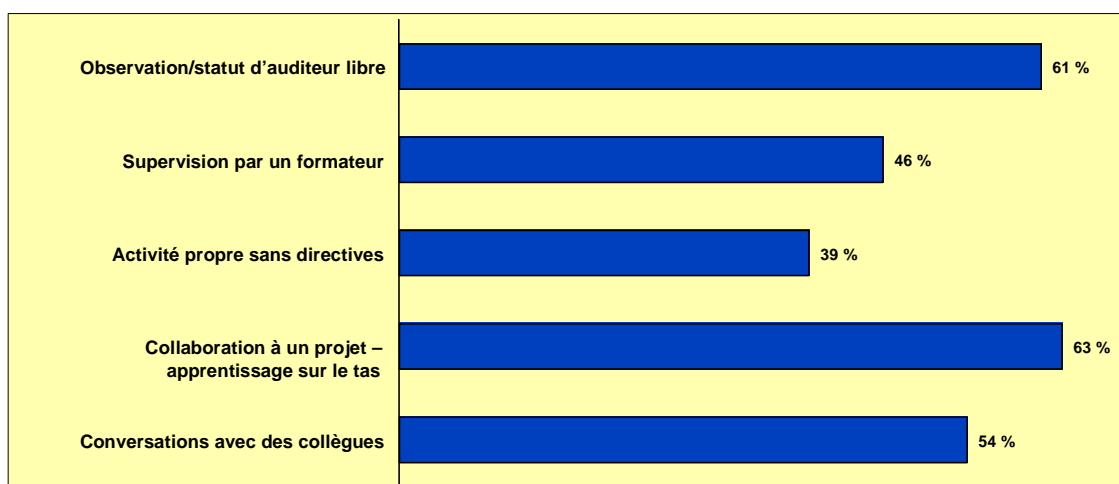
L'organisation des actions est plutôt jugée non satisfaisante par les participants espagnols (solde: 20 %), italiens (16 %), norvégiens (20 %) et turcs (30 %).

¹⁴ Solde des pourcentages de réponses positives après soustraction des réponses négatives.

Parmi les points positifs, signalons en revanche que les participants ont pu acquérir des connaissances pratiques durant leur séjour à l'étranger. Les atouts les plus fréquemment cités à cet égard sont la possibilité de travailler en équipe et d'accroître ses qualifications en apprenant sur le terrain (63 %). L'observation au poste de travail (61 %) joue également un rôle important pour l'acquisition de compétences.

Cela étant, près de 40 % des participants ont pu s'enrichir d'expériences pratiques de manière indépendante, en dehors de toute directive. Ce succès est à mettre sur le compte du travail sous forme d'actions, qui constitue la base du programme LdV. Une préparation plus adaptée et plus poussée des actions par les organismes d'envoi et les institutions d'accueil – avec la participation éventuelle des jeunes concernés – pourrait contribuer à renforcer encore ces effets de la mobilité sur les participants.

Figure 3-8: Acquisition de connaissances pratiques durant le stage



Source: Enquête WSF LdV 2007.

Le séjour à l'étranger a été ressenti comme moins exigeant que la formation suivie ou l'activité professionnelle exercée dans le pays d'origine. La charge de travail s'est en moyenne allégée pour 35 % des personnes interrogées; elle était similaire pour 40 % et plus importante pour seulement 25 % (solde: -10 %). Les participants de plus de 25 ans percevaient le plus fréquemment leur stage comme moins lourd que leur activité antérieure (- 12 %), suivis par les 18 à 21 ans (- 15 %). Sur ce point, le statut des participants avant le début de l'action n'a aucune incidence. Les jeunes femmes ont ressenti la charge de travail supportée pendant le séjour de manière plus positive que leurs collègues masculins (solde: - 13 % contre - 7%). Le fait que les tâches à

accomplir durant le séjour à l'étranger aient été vécues comme moins lourdes pourrait être lié, entre autres, à l'idée que l'action de mobilité représentait une possibilité de libération par rapport aux contraintes de la formation/de l'environnement familial etc.

3.1.4.4 Suivi du séjour à l'étranger

L'efficacité des séjours à l'étranger pourrait encore augmenter si le suivi assuré par l'organisme d'envoi était plus intensif¹⁵. Seuls 72 % des participants ont fait l'objet d'un tel suivi, plus fréquemment assuré auprès des jeunes femmes (74 %, contre 71 % pour les hommes). Notons que les personnes ayant des antécédents migratoires ont été beaucoup plus rarement incluses dans les mesures de suivi que le reste des participants au programme (66 % et 74 % respectivement).

On ne peut déceler de lien clair entre la durée de l'action et l'existence d'un suivi. Cependant, le suivi a le plus souvent été assuré lorsque la durée du stage était supérieure à 6 mois (81 %), ou inférieure à deux mois (75 %). Le taux le plus bas est atteint, avec 65 %, pour les actions comprises entre 2 et 6 mois.

Tableau 3-9: Ampleur des mesures de suivi

	Durée du séjour à l'étranger (en mois)			Total
	Moins de 2	Moins de 6	Plus de 6	
Suivi	75%	65%	81%	72%
Pas de suivi	25%	35%	19%	28%
Total	100%	100%	100%	100%

Source: Enquête WSF LdV 2007.

Les mesures de suivi ont été particulièrement rares en Italie (42 % des personnes interrogées), en Espagne (34 %) et au Danemark (35 %). Un rattrapage est nécessaire sur ce point. Sont en revanche exemplaires de ce point de vue, la Roumanie (93 %), la Lettonie (91 %), la République tchèque (87 %) et la Suède (83 %).

Le suivi éventuel portait essentiellement sur les points suivants:

- rédaction d'un rapport de stage 72 %
- dialogues relatifs à la formation/au travail en entreprise 39 %
- réflexions/jeux de rôles dirigés etc. 6 %
- échanges informels avec des collègues, d'autres jeunes en formation 51 %

¹⁵ Cependant, dans le cadre des analyses multivariées – cf. chapitre 3.3 – aucune influence significative du suivi sur la durabilité des effets positifs du programme n'a pu être détectée.

Plus de 90 % des personnes interrogées ont eu la possibilité de transmettre les expériences recueillies durant le stage dans les différents cadres suivants:

- exposés/présentations 46 %
- création d'affiches 7 %
- exposition 10 %
- interview/article de magazine (journal scolaire) 19 %
- publicité générale pour la participation à l'action de mobilité 20 %
- dans l'entreprise du stagiaire uniquement 57 %
- dans d'autres entreprises/écoles/en public 13 %

3.1.4.5 Les attestations sanctionnant le stage et leur utilité

Comme indiqué plus haut, les motivations principales des participants au programme étaient l'épanouissement personnel et la possibilité d'améliorer ses connaissances en langues.

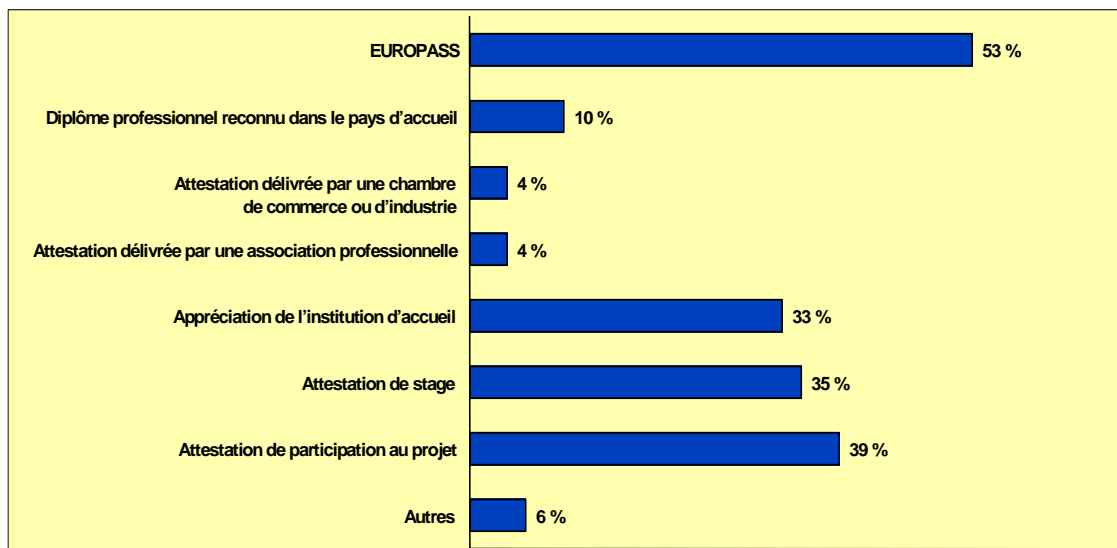
Toutefois, le désir de progresser sur le plan professionnel ou de la formation a également joué un rôle non négligeable. C'est pourquoi il y a lieu d'examiner a posteriori la question de l'éventuelle attestation obtenue à l'issue du séjour à l'étranger et celle du profit qui a pu en être retiré.

84 % des participants interrogés ont obtenu une attestation, dont 85 % de femmes et 83 % d'hommes. Les chômeurs (82 %), les salariés (81 %) et les personnes en formation continue (79 %) se situent légèrement en dessous de cette moyenne. L'attestation a surtout été délivrée aux stagiaires les plus jeunes (89 %), alors que «seuls» 73 % des plus de 25 ans l'ont obtenue.

La fréquence de délivrance d'une attestation est supérieure à la moyenne en Allemagne (96 %), au Danemark (92 %), en Norvège (90 %), en Pologne (92 %) et en Roumanie (94 %), mais les pourcentages sont, d'une façon générale, très élevés dans l'ensemble des pays pour lesquels ont été recueillies des observations en nombre suffisant.

Les principaux types d'attestations concernés sont répertoriés dans la figure 3-9. Le plus courant est l'EUROPASS, remis à 53 % des participants, suivi de l'attestation de participation au stage délivrée par l'organisme d'envoi ou l'institution d'accueil (39 %).

Figure 3-9: Types d'attestations (base de calcul: cas où une attestation a été délivrée)



Source: Enquête WSF LdV 2007.

L'EUROPASS, principal type d'attestation sanctionnant les actions européennes de mobilité, a été remis à des fréquences très variables selon les pays. 70 % des participants originaires d'Allemagne dont le séjour à l'étranger a donné lieu à une remise d'attestation ont reçu l'EUROPASS. C'est aussi le cas de 60 % des Hongrois, de 66 % des Lituaniens et de 58 % des Polonais. En revanche, il est plus rare que l'EUROPASS ait été délivré aux jeunes en formation venus d'Espagne (38 %), de République tchèque (47 %), de Norvège (39 %), de Roumanie (30 %), de Lettonie (36 %) et de Bulgarie (32 %). La fréquence la plus basse est atteinte en Turquie, où l'EUROPASS n'a été remis qu'à 23 % des participants.

L'attestation a pour principale utilité formelle:

- d'être reconnue dans le cadre d'une formation 42 %
- d'être reconnue dans le cadre de la formation continue 18 %
- autre utilité formelle 22 %

18 % des participants ont estimé que l'attestation n'était pour eux d'aucune utilité formelle. De manière générale, la valeur de l'attestation est jugée plutôt moyenne, au vu du degré d'importance qu'y attachent l'employeur/l'entreprise formatrice actuels, ou de celui qui peut être attendu de la part d'un futur employeur (cf. tableau 3-11). À propos des réactions d'ores et déjà observées chez les employeurs et dans les entreprises formatrices, 44 % des personnes interrogées estiment que l'attestation de séjour à l'étranger est bien considérée, 24 % la disent moyennement reconnue et 32 % mal reconnue.

Au total, on peut qualifier de tout juste suffisant l'accueil réservé à ces attestations. Cette réticence est vraisemblablement liée au fait que seuls les deux tiers des participants se voient attribuer l'EUROPASS ou un diplôme, tandis qu'un tiers n'obtient qu'une attestation de participation souvent assez peu parlante, notamment parce que les employeurs sont rarement en mesure de juger des instances qui les ont délivrées et de la qualité de leurs exigences.

Tableau 3-10: Utilité formelle de l'attestation sanctionnant le séjour à l'étranger

	Femmes	Hommes	Total
Reconnue dans le cadre de la formation	43%	41%	42%
Reconnue dans le cadre de la formation continue	18%	19%	18%
Autre utilité formelle	21%	22%	22%
Aucune utilité	17%	18%	18%
Total	100%	100%	100%

Source: Enquête WSF LdV 2007.

Il existe une corrélation négative entre la durée de l'action de mobilité et l'acceptation dont l'attestation la sanctionnant fait l'objet. Autrement dit – d'après les expériences rapportées par les participants –, plus le projet s'inscrit dans la durée, moins l'employeur reconnaît sa valeur. 52 % des personnes interrogées ayant effectué un séjour de moins de 2 mois déclarent que leur employeur ou leur entreprise formatrice voit cette expérience d'un œil favorable, mais elles ne sont que 35 % parmi les participants dont le stage a duré entre 2 et 6 mois et seulement 18 % pour les séjours qui se sont prolongés au-delà.

Tableau 3-11: Reconnaissance de l'attestation par l'entreprise formatrice ou l'employeur

	Durée du séjour à l'étranger (en mois)			Total
	Moins de 2	Moins de 6	Plus de 6	
Très bonne	21%	15%	6%	18%
Bonne	31%	20%	12%	26%
Moyenne	27%	27%	14%	24%
Faible	11%	14%	63%	17%
Très faible	9%	25%	5%	15%
Total	100%	100%	100%	100%

Source: Enquête WSF LdV 2007.

Ce résultat surprenant peut être interprété de la manière suivante: dans le cas de séjours courts, les employeurs et entreprises formatrices considèrent que les attestations acquises suffisent à leur permettre d'évaluer le contenu de l'action. En revanche, pour les séjours de longue durée, les employeurs attendent des indications plus précises. Il y aura donc lieu de procéder à une adaptation sur cette question des attestations sanctionnant les stages.

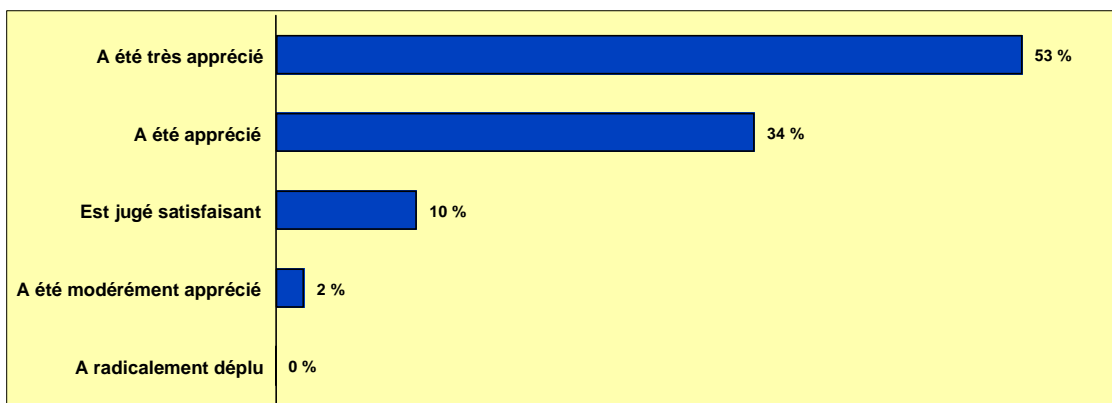
Il apparaît absolument nécessaire de prévoir, dans la mesure du possible, la remise d'une attestation à l'ensemble des participants – de préférence l'EUROPASS – et/ou de veiller à ce que le document reçu ne se limite pas à une simple preuve de participation délivrée par l'institution d'accueil, mais comporte des mentions appropriées portant sur les compétences acquises ainsi qu'une appréciation des qualités du stagiaire. Par ailleurs, les résultats de l'enquête plaident en faveur de mesures destinées à rehausser le niveau de reconnaissance attaché à ces attestations par les employeurs. Il devra notamment ressortir de l'attestation, en particulier dans le cas d'actions de longue durée, que le séjour n'est pas assimilable à des «vacances» mais a permis d'acquérir de larges compétences. Il semble avant tout nécessaire de fournir un effort de communication à l'adresse des employeurs, afin de souligner la place centrale qui doit revenir à l'EUROPASS en tant que document à valeur de diplôme.

3.1.5 Avis des participants: critiques et jugements positifs concernant le séjour à l'étranger

Les participants aux actions de mobilité du programme LdV portent sur leur séjour à l'étranger un jugement extrêmement positif: 53 % des personnes interrogées déclarent avoir beaucoup apprécié le séjour et 34 % l'avoir apprécié – ce qui porte à 87 % le

taux de personnes tout à fait satisfaites. 10 % qualifient leur stage de satisfaisant et seulement 2 % répondent qu'ils ne l'ont pas particulièrement apprécié. Enfin, moins de 1 % indique que le stage leur a déplu.

Figure 3-10: Évaluation du séjour à l'étranger



Source: Enquête WSF LdV 2007.

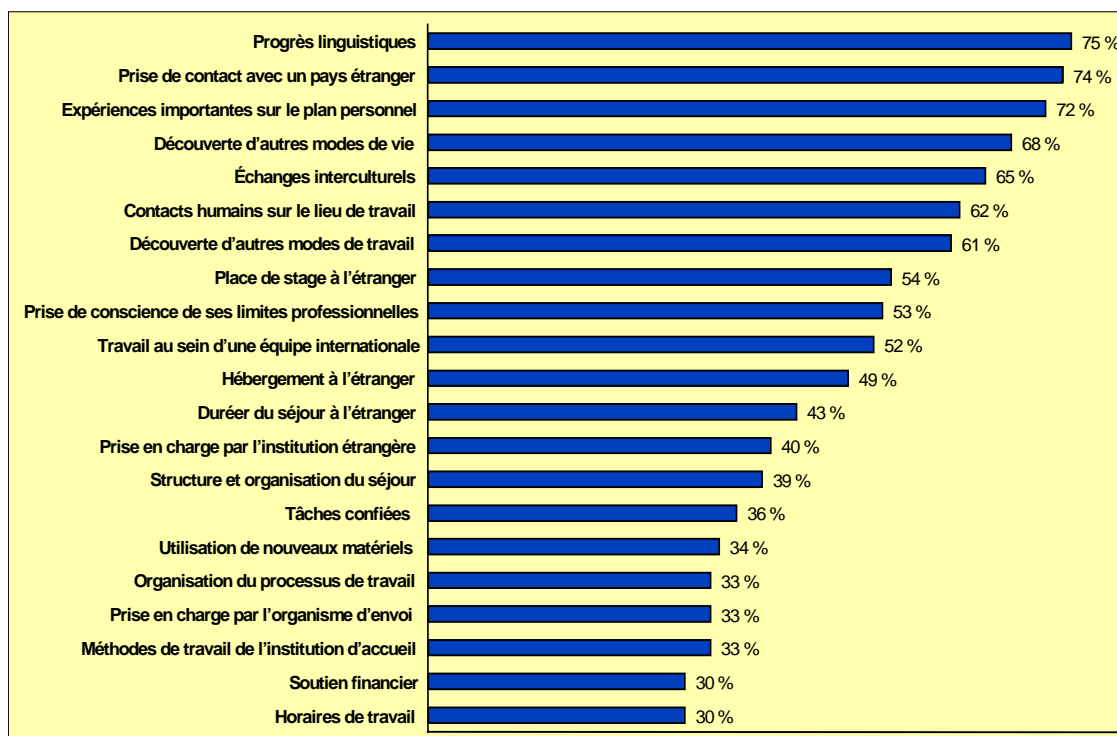
Le critère du sexe et celui des éventuels antécédents migratoires ne font ici apparaître aucune différence notable dans les appréciations. Les participants les plus jeunes (moins de 18 ans) se montrent un peu moins satisfaits (82 %) que leurs aînés (88 %).

La durée du séjour est en corrélation positive avec l'appréciation globale. Les personnes qui sont restées moins de 6 mois à l'étranger forment à 87 % une appréciation globale positive, tandis que celles qui sont restées plus de 6 mois sont satisfaites à 94 %.

Un point mérite d'être souligné dans ce taux moyen de satisfaction de 87 %: les participants venus de Turquie et de Bulgarie sont les seuls à n'exprimer «que» 74 % de jugements positifs. L'analyse des circonstances annexes aux actions qui ont plu ou déplu aux participants se penche sur ces spécificités.

Les aspects qui recueillent les appréciations les plus positives sont la possibilité de progresser sur le plan linguistique (75 %), celle de pouvoir partir à l'étranger (64 %), de vivre de nouvelles expériences (72 %), de découvrir d'autres modes de vie (68 %) et de prendre part à des échanges interculturels (65 %).

Figure 3-11: Ce qui a plu aux participants durant leur séjour



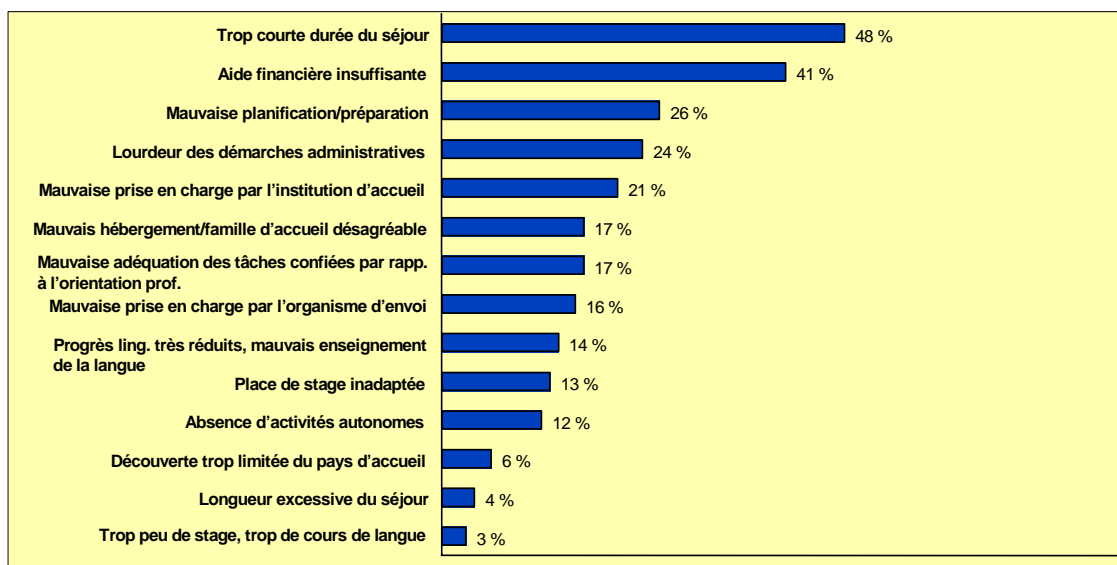
Source: Enquête WSF LdV 2007.

Comme on pouvait s'y attendre au vu du jugement globalement très positif analysé précédemment, les critiques formulées sont très limitées.

Seuls deux points font l'objet de critiques récurrentes: d'une part, la durée du séjour, jugée trop courte (48 %) et, d'autre part, l'aide financière, qui n'a pas toujours été estimée suffisante. Le premier point est à interpréter comme le fruit d'un jugement positif: les participants auraient en principe aimé «en avoir davantage». En cela, le programme LdV a atteint un objectif important.

D'autres points faibles relevés ont trait à l'insuffisance de la planification et de la préparation du séjour (26 %) et au caractère bureaucratique de l'action (24 %). Les faiblesses avérées en matière de préparation des stages ont déjà été largement évoquées plus haut. La critique à ce sujet trouve donc sa confirmation dans les informations livrées par les participants.

Figure 3-12: Ce qui a déplu aux participants durant leur séjour



Source: Enquête WSF LdV 2007.

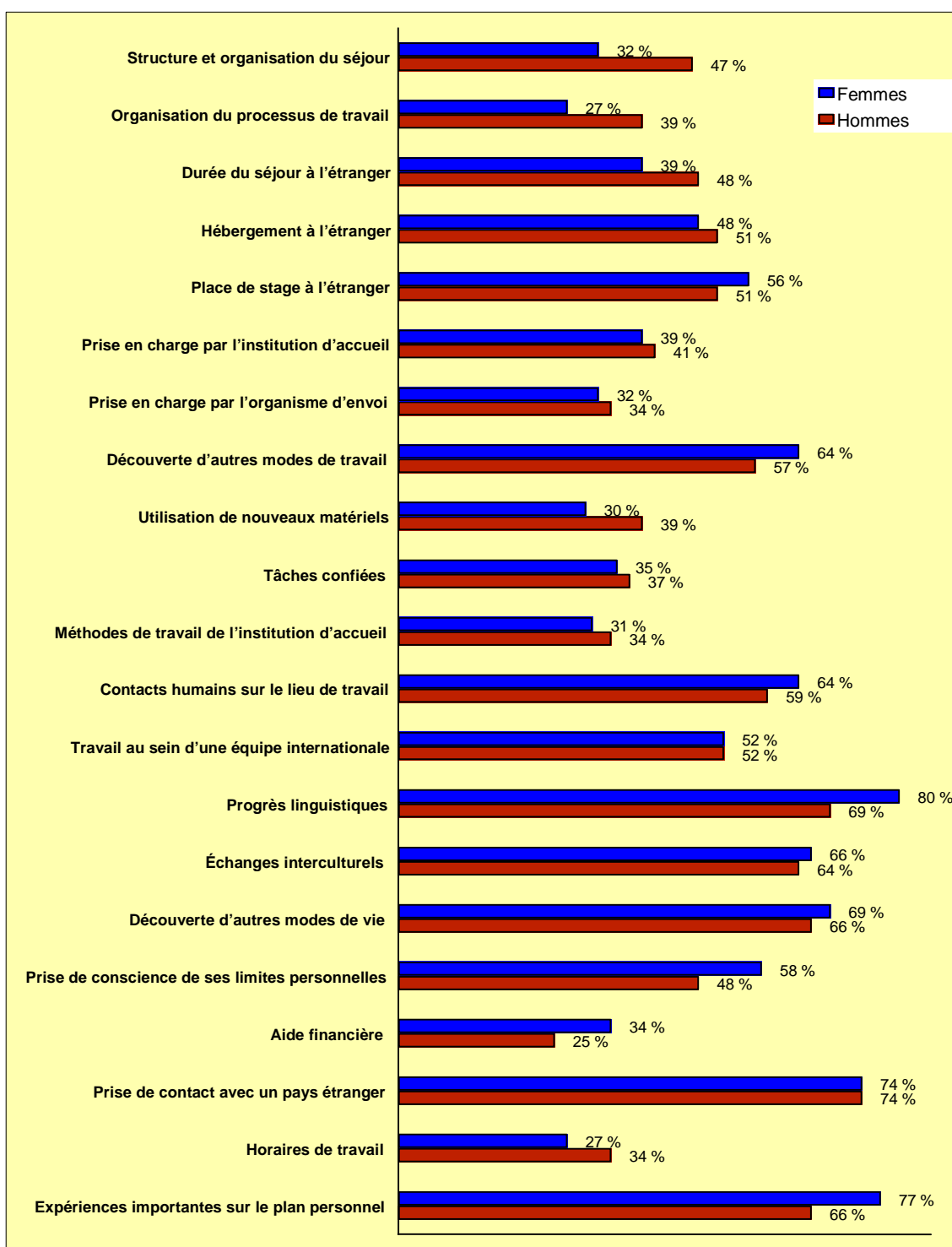
Comme indiqué précédemment, les participants originaires de Turquie et de Bulgarie se montrent particulièrement critiques dans leur évaluation. Les premiers déplorent surtout une insuffisance de l'aide financière (63 %). Ils se plaignent également d'un manque de planification et de préparation de l'action (35 %).

Cette estimation pourrait être liée aux caractéristiques structurelles que présente, en Turquie, la population participant au programme, avec une surreprésentation des salariés (de 13 % à 25 %) et des personnes en formation continue (de 6 % à 18 %). Un autre facteur d'explication réside dans le fait que 74 % des participants venus de Turquie sont des hommes, et que les stagiaires masculins, de quelque pays qu'ils viennent, se déclarent moins satisfaits de l'aide financière reçue que leurs collègues féminins (voir plus bas). En ce qui concerne les participants originaires de Bulgarie, l'insuffisance des moyens financiers principalement dénoncée (55 %) conduit au résultat global légèrement inférieur à la moyenne qui a été évoqué plus haut.

On observe des différences parfois importantes dans les critiques formulées à l'encontre du programme LEONARDO selon qu'elles émanent d'hommes ou de femmes. Les jeunes femmes déplorent surtout le manque d'assistance sur place, pendant la durée du stage (25 %, contre 16 % pour les hommes). Par ailleurs, elles se disent beaucoup plus rarement insatisfaites du niveau de l'aide financière que les hommes (36 % contre 47 %) et ressentent nettement moins souvent comme problématique la lourdeur des démarches administratives (19 % contre 30 %). Enfin, les jeunes femmes

expriment leur désir d'un soutien plus personnalisé pendant la durée de l'action, y compris sur des affaires d'ordre personnel. Le fait que 6 % des jeunes femmes – contre seulement 1 % des hommes – aient indiqué que le séjour leur avait paru trop long s'inscrit dans le même ordre d'idées. Cette constatation ne peut trouver son explication dans une éventuelle différence d'âge: hommes et femmes ne se distinguent pas de façon notable à cet égard (cf. figure 3-13).

Figure 3-13 Différences d'appréciation entre hommes et femmes – Les points positifs



Source: Enquête WSF LdV 2007

La figure 3-13 révèle en outre que, d'après les résultats de l'enquête, les femmes auraient souhaité, plus souvent que les hommes, un séjour à l'étranger plus clairement structuré et mieux organisé de bout en bout. Les hommes, de leur côté, auraient aimé

partir pour une période plus longue. Les femmes considèrent comme un avantage de faire connaissance avec de nouveaux procédés et méthodes de travail, tandis que les hommes s'intéressent davantage au maniement de nouveaux outils. Les femmes sont davantage en quête de relations sociales, souhaitent plus fréquemment améliorer leurs connaissances en langues, toucher à leurs propres limites et s'enrichir de nouvelles expériences, y compris sur le plan personnel.

Si on analyse les points sur lesquels s'exprime la critique chez les personnes ayant des antécédents migratoires, peu de spécificités apparaissent. Ces personnes évaluent de façon plus négative la possibilité de travailler sous leur propre responsabilité (18 % contre 11 %). Elles sont par contre un peu plus rarement insatisfaites de la place de stage qui leur a été attribuée (9 % contre 14 %).

Il n'existe que très peu de liens identifiables entre la situation financière des participants et les critiques qu'ils formulent à l'encontre de l'action. On note simplement – en toute logique – que les participants qui connaissent une situation difficile déplorent plus souvent l'insuffisance de l'aide financière (de 38 % à 53 %).

Globalement, la qualité des actions de mobilité relevant du programme LEONARDO peut être considérée comme élevée. En témoignent les faits suivants:

- 77 % des personnes interrogées se disent prêtes d'emblée à participer de nouveau à une action similaire,
- 21 % envisagent cette éventualité comme très vraisemblable,
- seules 2 % s'y refuseraient absolument.

Tableau 3-12: Participation éventuelle à une autre action de même type

	Femmes	Hommes	Total
Certainement	77%	77%	77%
Peut-être	20%	22%	21%
Plutôt non	3%	2%	2%
Total	100%	100%	100%

Source: Enquête WSF LdV 2007.

On ne relève, sur cette question, aucune spécificité masculine ou féminine, ni liée à d'éventuels antécédents migratoires. Plus le séjour à l'étranger a été long, plus les intéressés se disent prêts à recommencer. Parmi les personnes dont le stage a duré plus de 6 mois, 89 % sont même déterminées à participer d'emblée à une action

similaire. On ne constate **aucune** incidence de la situation financière sur cet état d'esprit vis-à-vis d'une possible participation à une future action de mobilité.

3.2 Impact des actions de mobilité sur les participants

Ce chapitre se propose d'analyser les effets de la mobilité, c'est-à-dire de définir la façon dont le séjour à l'étranger agit sur les compétences personnelles, professionnelles et sociales des intéressés. Il vise en outre à déterminer si des effets durables ont été obtenus et, notamment, à définir comment les anciens jeunes en formation appréhendent l'idée de mobilité future et s'ils ont l'intention d'approfondir leurs connaissances en langues étrangères. Il tentera enfin de découvrir quels facteurs influent sur ces effets. Comme nous l'avons mentionné au chapitre 2.2, l'organisation de l'étude du point de vue méthodologique ne permet pas de procéder à une analyse d'impact au sens strictement scientifique du terme, puisque aucune comparaison avant-après ni aucune analyse entre des groupes de comparaison n'a pu être effectuée. Il serait par conséquent souhaitable, à l'avenir, de faire remplir un questionnaire par tous les participants aux actions de mobilité avant leur départ et de renouveler l'enquête à l'issue du stage. Ceci permettrait de mieux apprécier les changements intervenus à la suite du séjour à l'étranger. Il y a en effet tout lieu de penser qu'en raison des caractéristiques structurelles que présente le groupe des participants et des procédures de sélection auxquelles se livrent les organismes d'envoi, les actions de mobilité sont principalement investies par des jeunes spécialement motivés, performants, mentalement axés sur une perspective transfrontalière et très intéressés par la possibilité d'élargir leurs compétences interculturelles.

3.2.1 Effets globaux du programme LEONARDO DA VINCI

Les participants évaluent leur séjour à l'étranger de manière extrêmement positive, et la quasi-totalité d'entre eux aimeraient renouveler l'expérience. Ces constatations suffisent déjà à révéler l'écho très fort que le programme recueille dans le groupe cible. La critique se limite pour l'essentiel à la durée des actions, jugée trop courte.

Il a été demandé aux participants d'évaluer l'impact de leur séjour à l'étranger sur leurs aptitudes personnelles, professionnelles et socioculturelles. Globalement, cette autoévaluation permet de conclure que le programme LdV a eu un impact considérable sur les compétences des jeunes en formation. Dans l'ensemble, les personnes interrogées portent l'appréciation suivante sur le bénéfice personnel retiré de leur séjour:

- très important 37 %
- important 54 %
- moyen 7 %
- faible 2 %
- très faible 0 %

Autrement dit, 91 % de l'ensemble des participants estiment que les actions de mobilité du programme LdV leur ont été utiles, voire très utiles sur le plan personnel. Par contre, le bénéfice apparaît moins clairement pour l'employeur actuel ou l'entreprise de formation. Sur ce point, les appréciations se répartissent comme suit:

- très important 18 %
- important 31 %
- moyen 31 %
- faible 12 %
- très faible 8 %

Au total, seuls 20 % environ de l'ensemble des participants ne reconnaissent à l'action aucun avantage pour l'employeur/l'entreprise de formation, mais 49 % seulement estiment ce bénéfice élevé. Il est ainsi établi que le programme LdV apporte surtout beaucoup aux jeunes qui y participent. L'avantage pour les employeurs est moindre, mais non négligeable. Comme le montrera le chapitre 3.2.3.4, la perception de l'utilité du stage en termes de compétences professionnelles augmente parallèlement à sa durée (plus de 6 mois). Il pourrait donc s'avérer judicieux de prévoir un premier séjour d'environ 3 mois, puis un deuxième, affecté à des actions de mobilité de plus longue durée.

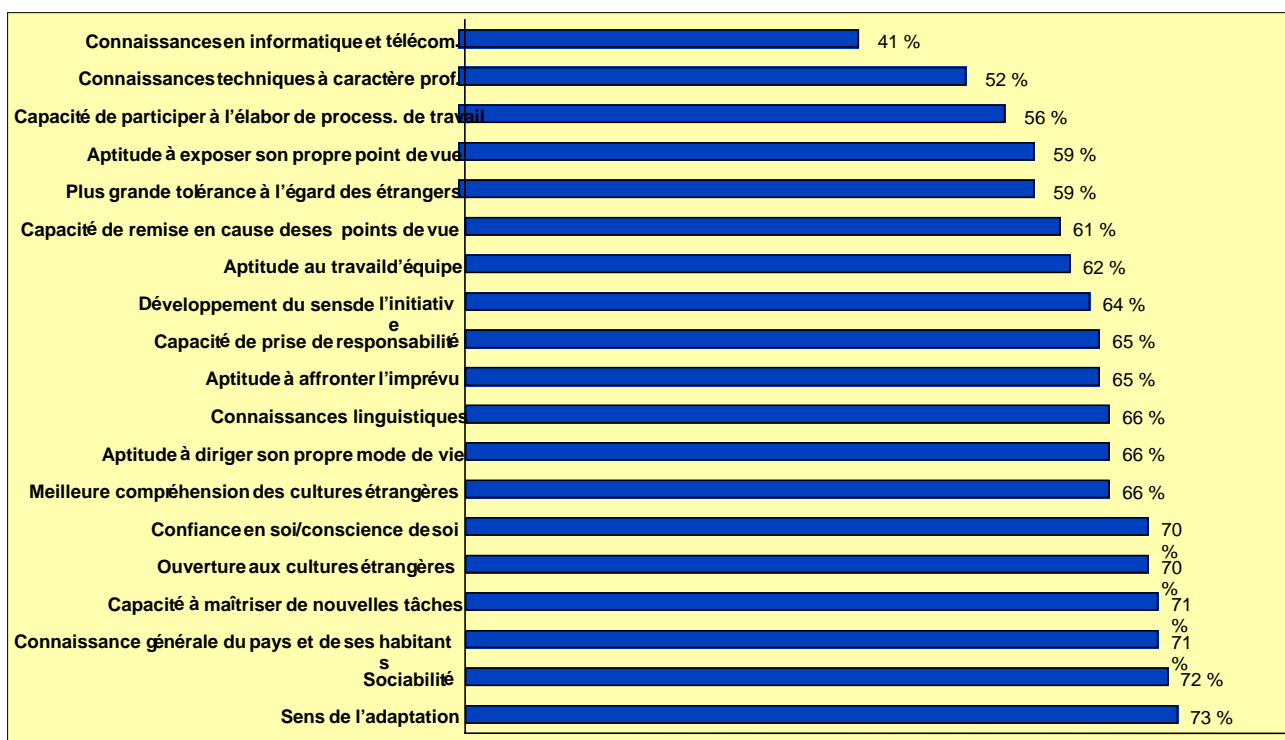
La figure 3-13 présente les compétences que la participation au programme LdV a permis d'améliorer et montre à quelle fréquence les personnes interrogées ont qualifié de forte ou très forte l'incidence de leur séjour à l'étranger sur chacun des aspects cités.

À quelques exceptions près, ces appréciations sont également très positives. Les jeunes en formation ont ainsi vu progresser, entre autres, leur faculté d'adaptation (73 %), leur capacité d'interaction (72 %), leur connaissance du pays d'accueil (71 %) et leur capacité à relever de nouveaux défis (70 %).

Le séjour à l'étranger a également contribué à rehausser le niveau de confiance en soi des participants (70 %), mais aussi leurs compétences interculturelles, avec une meilleure compréhension des cultures étrangères (66 %).

Il apparaît donc que le programme LdV a principalement influé sur le développement de la personnalité des jeunes concernés, ainsi que sur leurs compétences interculturelles – connaissances linguistiques incluses (66 %). Ce faisant, il contribue à l'avancée de l'Europe. Les effets produits correspondent donc parfaitement aux objectifs que s'était fixés l'Union européenne.

Figure 3-14: Influence du séjour à l'étranger



Source: Enquête WSF LdV 2007.

S'ils sont moins prononcés, les effets induits en termes de capacités professionnelles – utilisation des moyens d'information et de communication modernes (41 %) ou acquisition de compétences techniques (52 %) – restent non négligeables. Notons cependant qu'ils ne font pas partie des objectifs prioritaires du programme LdV. Ceci explique en partie pourquoi l'utilité du stage pour l'employeur apparaît légèrement moindre que le bénéfice personnel.

Au moment d'évaluer les effets induits par les actions de mobilité, il est capital de chercher à savoir si les expériences, compétences et capacités acquises à l'étranger trouvent une application après le terme du séjour. C'est la raison pour laquelle les enquêteurs ont interrogé principalement des personnes ayant participé aux actions en 2004 et 2005. Cette démarche a permis de garantir un recul d'au moins un an et de mesurer la durabilité des effets recensés.

La durabilité peut être évaluée, entre autres, d'après l'utilisation que font les anciens jeunes en formation, dans le cadre de leur formation ou de leur métier, des capacités acquises au cours du séjour à l'étranger. Ces résultats sont exposés au tableau 3-13. Il apparaît que des compétences essentielles trouvent effectivement leur application dans la formation ou le travail professionnel. Il s'agit en premier lieu de la sociabilité (71 %) et de l'aptitude à relever des défis (67 %) et à travailler en équipe (65 %).

Tableau: 3-13: Utilisation des capacités acquises

Capacité d'utilisation de l'ordinateur et des technologies modernes d'information et de communication	50 %
Connaissances linguistiques	52 %
Connaissances techniques à caractère professionnel	55 %
Capacité de participation à la conception des processus de travail	55 %
Capacité de prise de responsabilités	60 %
Meilleure compréhension des cultures étrangères	62 %
Aptitude au travail en équipe	65 %
Capacité à maîtriser de nouvelles tâches	67 %
Sociabilité	71 %

Source: Enquête WSF LdV 2007, application très fréquente ou fréquente.

Les participants ont aussi constaté des améliorations de leurs prestations dans le cadre de leur formation ou de leur travail:

- Très nettes améliorations 16 %
- Nettes améliorations 31 %
- Améliorations sensibles 30 %
- Légères améliorations 14 %
- Aucune amélioration 9 %

Moins d'un quart des participants ne constatent qu'une légère amélioration de leurs propres prestations ou n'en constatent aucune. Ce résultat est lui aussi à considérer comme très positif.

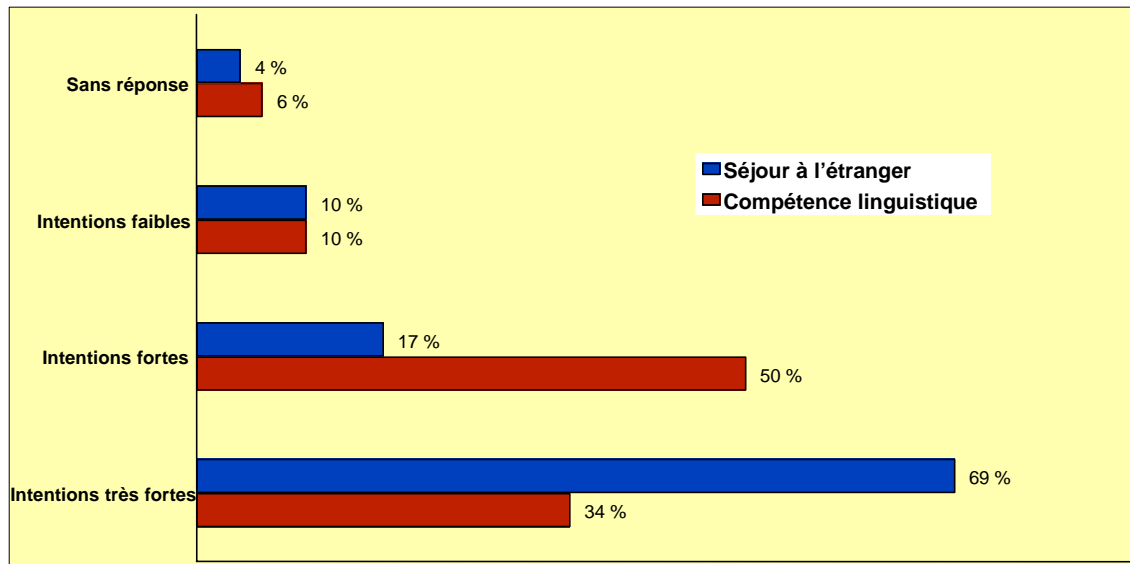
Les effets mesurables du point de vue des participants eux-mêmes relèvent des catégories suivantes:

- ceux qui étaient au chômage avant l'action ont un emploi ou se sont mis à leur compte 58 %
- Parmi ceux qui travaillaient avant le début de l'action:
 - ont un meilleur emploi 27 %
 - sont montés en grade professionnellement 24 %
 - gagnent plus 21 %
 - ont plus de responsabilités professionnelles 34 %
- Ceux qui sont en formation:
 - ont trouvé du travail 36 %
 - ont un emploi/une place de formation/ont des études à l'étranger 32 %
 - réussissent mieux dans leur formation 37 %
 - participent plus intensivement à la formation 41 %

Ces effets sont également à considérer comme tout à fait remarquables. Il convient en particulier de souligner l'impact produit en termes de chances sur le marché de l'emploi pour les personnes qui étaient auparavant au chômage, sans oublier les répercussions de l'action sur le cours des formations, où l'on observe un effort d'investissement personnel très nettement accru.

S'agissant de la durabilité des actions de mobilité, la question des intentions en termes de mobilité future et de poursuite de l'apprentissage linguistique constitue également un élément important. Ici encore, le niveau des intentions positives est très élevé: 86 % de l'ensemble des anciens participants sont intéressés par un nouveau séjour ou un emploi à l'étranger et 83 % souhaitent étendre leurs compétences linguistiques.

Figure 3-15: Éventualité d'un nouveau séjour à l'étranger et désir de progression en langues étrangères



Source: Enquête WSF LdV 2007.

L'observation différenciée permet cependant de constater que les actions de mobilité ont plus d'incidence sur le désir de mobilité que sur les projets d'approfondissement des compétences linguistiques. Les participants de sexe masculin sont pour part responsables de ce phénomène, puisque leur intention d'approfondir ces compétences culmine à 30 %, contre 37 % pour les femmes.

Bilan: On peut conclure, en résumé, que les actions en question sont accueillies très favorablement par le groupe de population auquel elles s'adressent. Les effets qu'elles induisent touchent essentiellement aux compétences personnelles et à la sociabilité. Ces effets sont durables. Le goût de la mobilité et la volonté de progresser en langues se trouvent notamment renforcés. Les participants, mais aussi leurs employeurs, tirent un bénéfice important de ces actions, qui vont dans le sens d'un certain nombre d'objectifs centraux mis en avant par l'Union européenne, tels que l'apprentissage tout au long de la vie, le renforcement des capacités d'adaptation des citoyens et de leurs compétences interculturelles ainsi que l'intégration européenne. Le coût par participant – environ 1 000 euros – étant peu élevé par rapport à d'autres instruments, le programme LEONARDO DA VINCI peut être considéré comme très efficace et très

rentable (le coût total par personne, tous frais liés à la mobilité inclus – par ex. déplacements, événementiel, etc. – se monte à environ 1 850 euros).

3.2.2 Effets sur les compétences personnelles, sociales et professionnelles

Comme indiqué plus haut, les enquêteurs ont demandé aux participants d'évaluer eux-mêmes l'influence des actions de mobilité sur leur épanouissement personnel, leur évolution sur les plans professionnel et technique et leur sociabilité. Les effets les plus marqués ont été relevés dans les domaines de l'épanouissement personnel et social. Ces trois aspects sont analysés en détail ci-après.

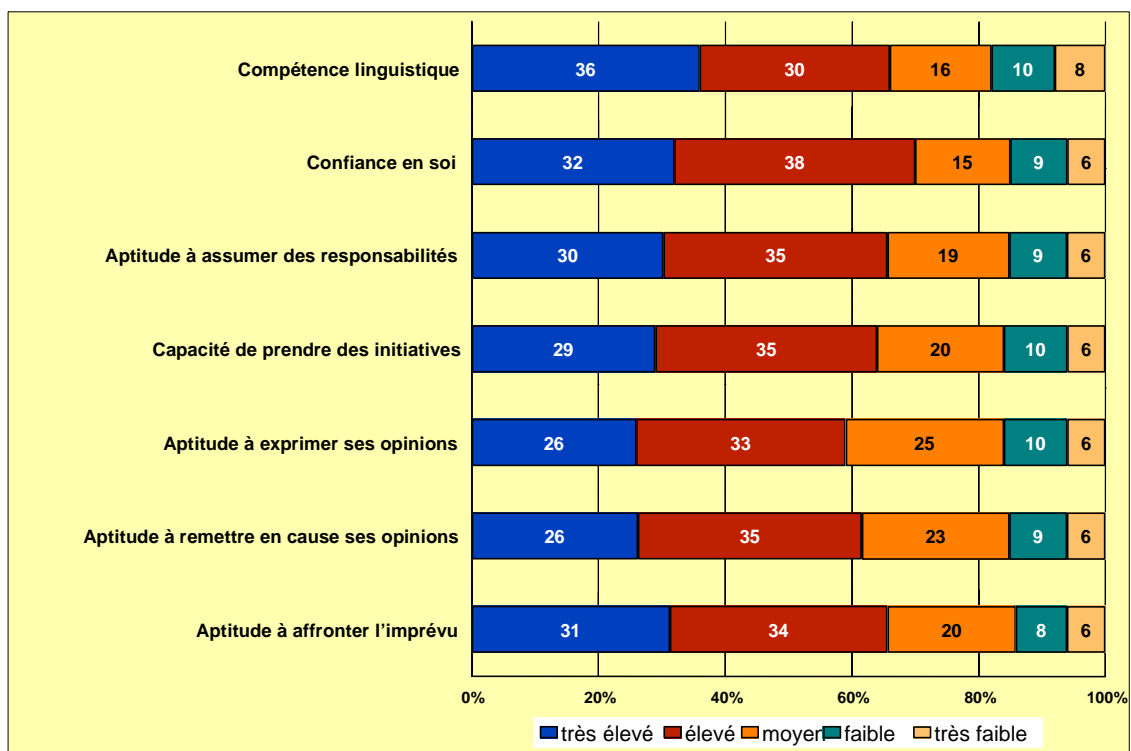
3.2.2.1 Développement personnel

À en juger par leur autoévaluation, les participants au programme LEONARDO ont tiré des actions de mobilité un bénéfice conséquent sur le plan personnel. Si l'on additionne les mentions «important» et «très important» utilisées pour le qualifier, il apparaît que les progrès ont surtout été réalisés sur le plan de la confiance en soi (70 %), puis de l'acquisition de compétences linguistiques (66 %), suivies de près par la capacité à assumer des responsabilités (65 %) et à réagir de façon adéquate à l'imprévu (65 %). Tout en bas de l'échelle – mais néanmoins à un niveau élevé – figure le progrès dans l'aptitude à exposer son propre point de vue (59 %).

Si l'on concentre l'analyse sur les réponses faisant état d'un bénéfice «très important», la compétence en langues étrangères se place au premier rang des effets recensés du point de vue personnel, avec 36 %, suivie par une augmentation de la confiance en soi (32 %) et, de nouveau, de la capacité à réagir de façon appropriée à des situations inattendues (31 %) – cf. figure 3-16.

Parmi les personnes interrogées, très peu ont affirmé que l'action n'avait pas eu d'incidence sur leur évolution personnelle. Comme il ressort de la figure 3-16, les chiffres n'oscillent ici, selon les questions, qu'entre 14 % (capacité de réaction à l'imprévu) et 18 % (compétence en langues étrangères).

Figure 3-16: Utilité de l'action sur le plan personnel



Source: Enquête WSF LdV 2007.

Bilan: Les participants ont tiré un bénéfice personnel important de leur séjour à l'étranger. Outre les progrès réalisés en langues, il y a lieu de mettre en exergue le renforcement de la confiance en soi et de la capacité à assumer des responsabilités. Les participants qui n'ont constaté que peu de changements sont très rares.

3.2.2.2 Effet sur les capacités professionnelles

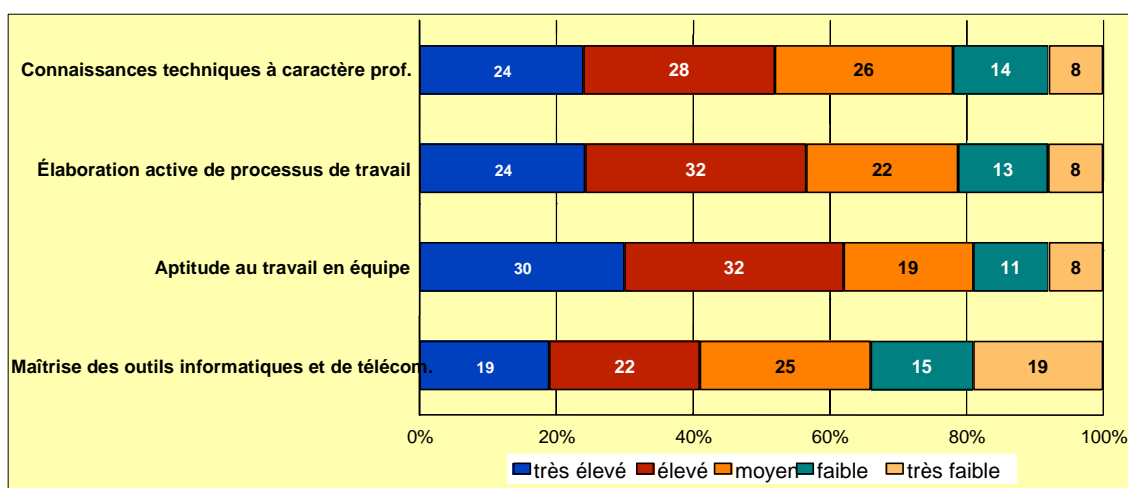
Comme indiqué plus haut, l'utilité des actions de mobilité en matière de capacités professionnelles – utilité considérée du point de vue du seul participant – est nettement moins importante que leur influence sur les compétences dites sociales. Les effets induits ont en outre tendance à se concentrer sur les «*soft skills*» (compétences en termes de relations sociales).

D'une façon générale, le programme LdV a apporté à environ la moitié des participants un bénéfice important ou très important. Chez un quart des personnes interrogées, ce bénéfice s'est avéré faible ou inexistant. Le point sur lequel le programme est à l'origine de l'apport le plus net est celui de la capacité à travailler en équipe (30 % qualifiant, sur ce point, l'acquis de très important, 28 % d'important). Vient ensuite la

capacité à participer à l'élaboration de processus de travail (24 % pour un acquis «très important», 32 % pour un acquis «important»).

En ce qui concerne les «*hard skills*» (savoir-faire concrets), les évaluations sont plus mitigées. 52 % des participants évoquent un bénéfice important ou très important s'agissant des connaissances professionnelles à caractère technique; le chiffre tombe à 41 % pour l'informatique et le maniement des technologies de la communication. Dans ce domaine, la proportion de personnes interrogées qui estiment n'avoir retiré aucun profit de leur séjour à l'étranger culmine à 34 %.

Figure 3-17: Utilité dans le domaine des capacités professionnelles



Source: Enquête WSF LdV 2007.

Aux yeux des experts, cependant, ce résultat ne saurait être perçu comme une faiblesse des actions organisées dans le cadre du programme LEONARDO, dans la mesure où celles-ci ont généralement une durée trop courte et où le programme vise davantage une amélioration des performances en cours de formation ainsi que des compétences en matière de langues étrangères et de relations sociales. Comme nous l'avons montré plus haut, ces objectifs ont été très largement atteints.

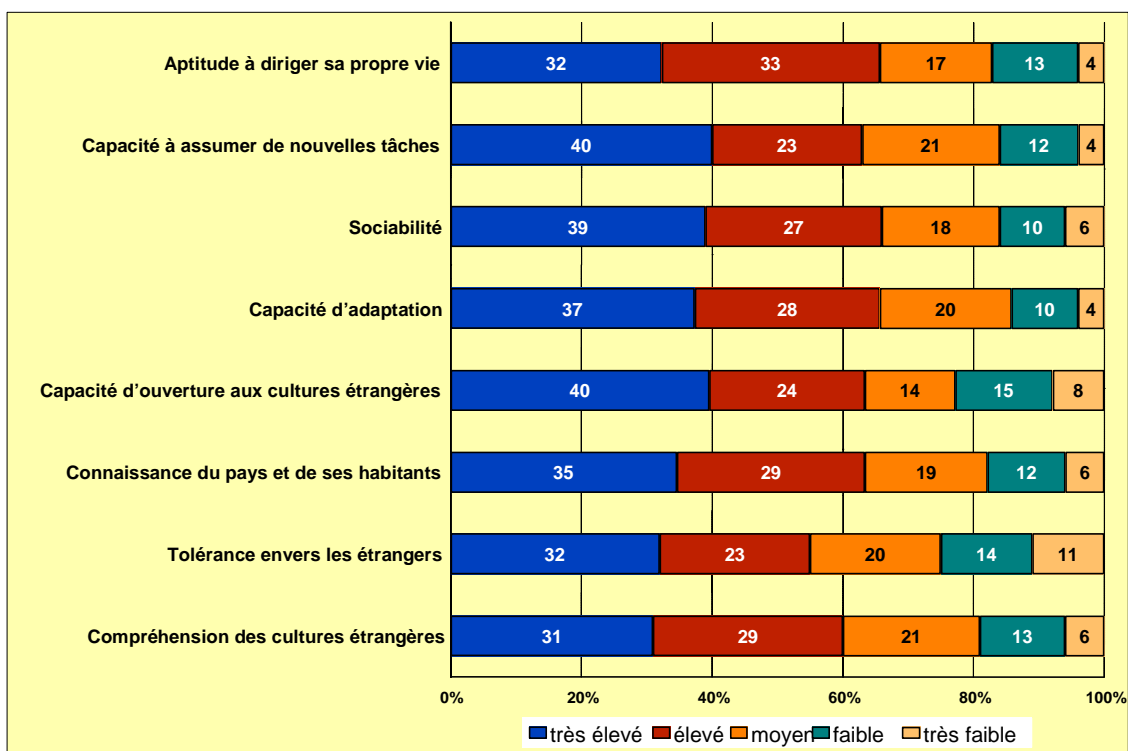
Il a déjà été indiqué que la durée des actions était en moyenne trop courte pour permettre l'acquisition massive de compétences. Ce constat est confirmé par le fait qu'une durée d'action plus longue se traduit par une augmentation sensible des appréciations relatives à l'utilité professionnelle du séjour. Ainsi la valeur attribuée aux actions de plus de 6 mois passe-t-elle à 81 % pour la capacité à prendre une part active à l'élaboration de processus de travail, à 60 % pour le travail en équipe et à 57 % pour

l'utilisation des techniques de communication modernes. En revanche, l'âge des participants n'a ici aucune incidence.

3.2.2.3 Effets sur la sociabilité

Dans le domaine des capacités socioculturelles, les actions du programme LdV ont un impact très large. Seuls 15 % environ des participants n'ont retiré, de ce point de vue, aucun profit de leur stage. Bien plus de 60 % estiment le contraire.

Figure 3-18: Utilité dans le domaine des capacités socioculturelles



Source: Enquête WSF LdV 2007.

Les effets les plus prononcés sont constatés dans les domaines de compétence intitulés «capacité à assumer de nouvelles tâches» (progrès «très important» 40 % et «important» 23 %), «capacité d'ouverture aux cultures étrangères» («très important» 40 %, «important» 24 %), «sociabilité» («très important» 39 %, «important» 27 %) et «capacité d'adaptation» («très important» 37 %, «important» 28 %). Si le chiffre correspondant à la capacité de tolérance envers les étrangers est également très élevé (32 % effet «très important», 23 % «important»), le fait que 40 % des personnes interrogées n'évoquent sur ce point qu'un effet moyen (21 %) ou nul (19 %) ne peut être considéré comme vraiment satisfaisant. Cette observation peut notamment s'expliquer par le fait que le stage ne ménage que des possibilités de contact assez limitées avec la population: 50 % seulement

des participants qualifient ces possibilités de bonnes ou très bonnes, mais 12 % les estiment tout au plus satisfaisantes, et 28 % mauvaises. À l'avenir, les institutions d'envoi et celles chargées de l'organisation devront se montrer plus actives sur ce point.

3.2.3 Effets mesurés selon d'autres critères

3.2.3.1 Effets recensés selon le sexe des participants

L'analyse de l'évaluation du **bénéfice global** retiré du séjour à l'étranger en fonction du sexe des personnes concernées n'a révélé que des différences marginales. Hommes et femmes l'évaluent approximativement de la même manière.

Tableau 3-14: Évaluation du bénéfice global de l'action selon le sexe des participants

Pour les participants			
	Femmes	Hommes	Total
Très important	36%	39%	37%
Important	57%	50%	54%
Moyen	6%	8%	7%
Faible	1%	3%	2%
Très faible	0%	0%	0%
Pour l'employeur actuel			
Très important	16%	20%	18%
Important	35%	26%	31%
Moyen	31%	30%	31%
Faible	11%	13%	12%
Très faible	6%	11%	8%
Total	100%	100%	100%

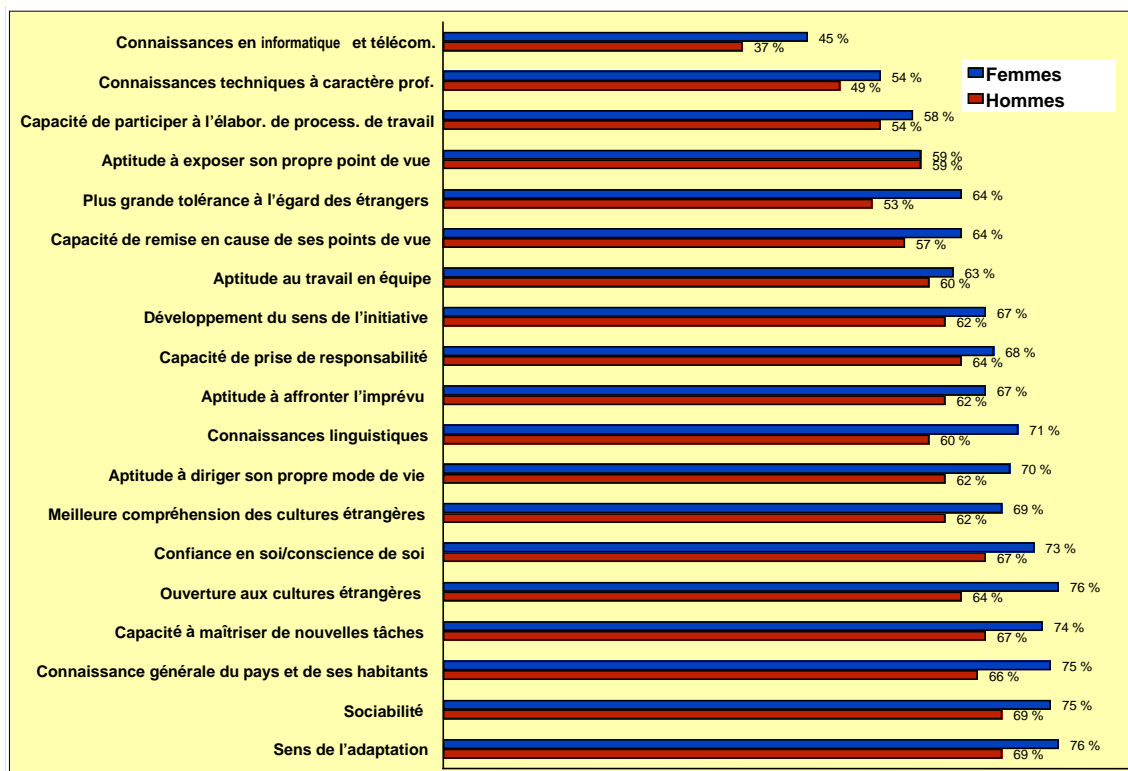
Source: Enquête WSF LdV 2007.

On relève par contre des différences selon le sexe dans l'évaluation du bénéfice pour l'employeur ou l'entreprise de formation. Ce bénéfice est plus marqué pour les employeurs des ex-stagiaires de sexe féminin.

Des spécificités liées au sexe apparaissent également pour certains aspects des effets recensés – par exemple en ce qui concerne les compétences personnelles et professionnelles ou la sociabilité. La figure 3-19 fait clairement apparaître que les jeunes femmes reconnaissent un niveau de bénéfice plus élevé pour chacun des indicateurs d'impact proposés, bien qu'aucune différence ne distingue les deux sexes pour ce qui est du bénéfice global retiré de l'action.

Ce résultat est difficile à interpréter. La question se pose de savoir si les effets ont effectivement été plus marqués du côté féminin ou si leurs collègues masculins se montrent simplement plus réservés dans leur évaluation. D'un autre côté, les différents types d'effets évoqués vont dans le même sens quel que soit le sexe de la personne concernée: l'importance relative de ces effets est donc grosso modo identique chez les hommes et chez les femmes.

Figure 3-19: Effets détaillés du programme LdV selon le sexe des participants



Source: Enquête WSF LdV 2007.

Les hommes ont entrepris plus fréquemment que les femmes des activités de suivi au terme de l'action. Ils se sont engagés plus fréquemment dans une formation continue et ont également opté plus souvent pour un autre séjour à l'étranger:

	Hommes	Femmes
• Formation continue	15 %	13 %
• Autre séjour à l'étranger	24 %	22 %

En ce qui concerne l'indicateur «intentions en termes de mobilité transfrontalière», l'image de la répartition entre les sexes est moins claire. Les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes à ne pas vouloir évoluer dans ce sens (5 % contre 3 %). Elles sont 8 %,

contre 12 % des hommes, à n’y trouver qu’un faible intérêt. 19 % des femmes, contre 15 % des hommes, qualifient d’«élevé» leur désir de mobilité, tandis qu’un désir «très élevé» est un peu plus souvent évoqué par les hommes que par les femmes (70 % contre 68 %). Au total, 13 % des jeunes femmes et 15 % des jeunes hommes affichent un intérêt nul ou très limité pour la mobilité transfrontalière. Ce niveau d’intérêt est en revanche élevé ou très élevé chez 85 % des hommes et 87 % des femmes.

Tableau 3-15: Effets sur le désir de mobilité et d'amélioration des connaissances linguistiques

	Femmes	Hommes	Total
Intérêt pour la mobilité transfrontalière			
Aucun	5%	3%	4%
Faible	8%	12%	10%
Élevé	19%	15%	17%
Très élevé	68%	70%	69%
Intérêt pour d'autres langues étrangères / pour une amélioration des connaissances linguistiques			
Aucun	5%	8%	6%
Faible	9%	12%	10%
Élevé	49%	51%	50%
Très élevé	37%	30%	34%
Total	100%	100%	100%

Source: Enquête WSF LdV 2007.

Le désir d’acquérir des connaissances plus poussées en langues étrangères est plus fort chez les jeunes femmes. Elles ne sont que 5 % à n’en trouver aucun (contre 8 % des hommes), et 9 % à qualifier ce désir de faible (12 % pour les hommes). L’absence d’intérêt, ou un intérêt faiblement marqué pour l’élargissement des connaissances linguistiques, est ainsi le fait de 14 % des femmes mais de 20 % des hommes. Le goût plus prononcé des femmes pour les langues étrangères se traduit de nouveau dans les réponses qui font état, sur ce point, d’un **niveau d’intérêt très élevé**: 37 % pour les femmes, contre seulement 30 % pour les hommes. Ceux-ci sont toutefois 51 % à évoquer un niveau d’intérêt élevé en la matière (contre 49 % pour les femmes).

Bilan: Les différences entre les effets de la mobilité chez les hommes et chez les femmes sont marginales. Les jeunes femmes ont davantage tendance à souhaiter approfondir leurs connaissances en langues étrangères. Les jeunes hommes sont un peu plus enclins à repartir à l’étranger. L’acquisition de compétences interculturelles est plus souvent évoquée par les femmes.

3.2.3.2 Effets recensés en fonction de l'âge

Lorsqu'on analyse les effets induits par le séjour à l'étranger en fonction de l'âge des participants, on constate d'abord qu'à l'exception du groupe des moins de 18 ans (78 %), tous les groupes d'âge estiment à plus de 90 % que ce séjour leur a été personnellement profitable ou très profitable. La tendance de fond veut que ce pourcentage s'accroisse avec l'âge des participants. D'un autre côté, les intentions en termes de mobilité transfrontalière décroissent à mesure que l'âge des personnes interrogées augmente: 83 % des moins de 18 ans les classent à un niveau très élevé, contre seulement 61 % des plus de 25 ans.

Le désir de mobilité transnationale est évalué comme suit:

	très élevé	élevé
• au-dessous de 18 ans	83 %	10 %
• de 18 à 21 ans	70 %	16 %
• de 21 à 25 ans	68 %	15 %
• au-dessus de 25 ans	61 %	24 %

Globalement, 80 % des personnes interrogées, tous âges confondus, manifestent un désir de mobilité. Il y a lieu de considérer ce résultat comme un succès important du programme LdV. La volonté de poursuivre l'apprentissage linguistique suit un schéma similaire. Les participants les plus jeunes s'y montrent plus enclins que leurs aînés.

Le désir d'améliorer ses compétences linguistiques est défini comme suit:

	très élevé	élevé
• au-dessous de 18 ans	40 %	48 %
• de 18 à 21 ans	34 %	44 %
• de 21 à 25 ans	36 %	50 %
• au-dessus de 25 ans	29 %	57 %

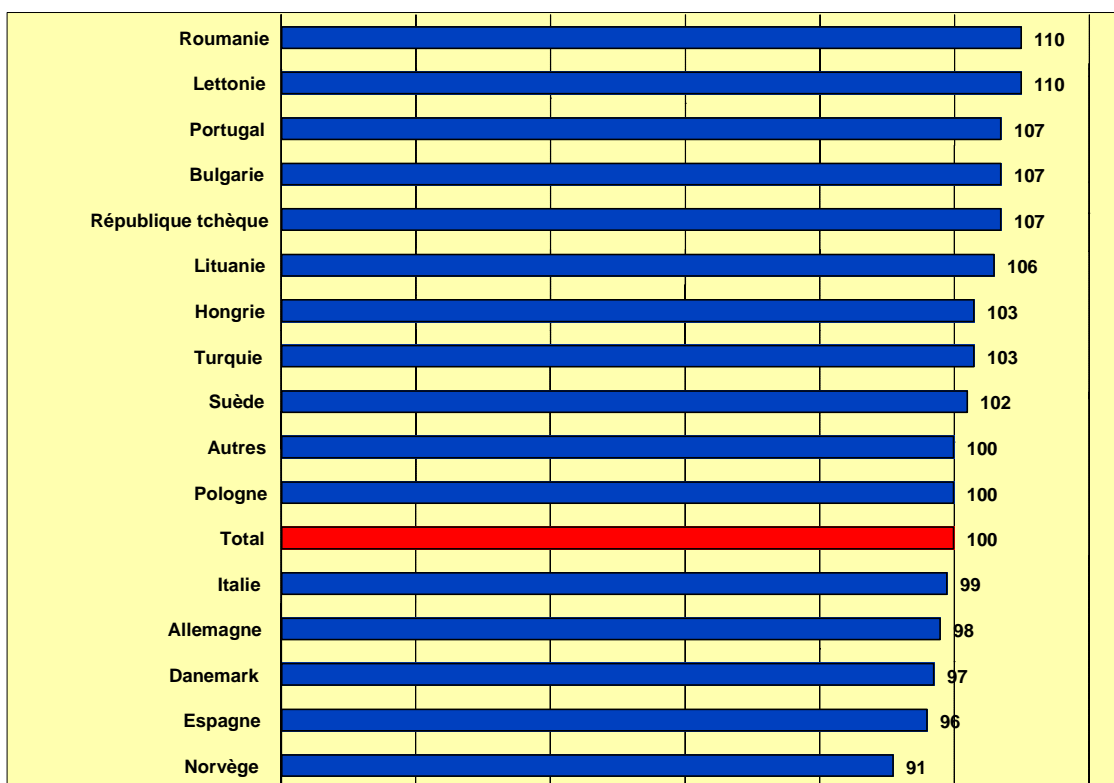
L'incidence du programme est ressentie différemment en fonction de l'âge, mais elle atteint globalement un niveau équivalent chez les jeunes et les moins jeunes.

3.2.3.3 Effets recensés en fonction des pays

Pour mesurer les succès obtenus en fonction des différents pays, les enquêteurs ont additionné les indicateurs de succès proposés sous forme de questions à tous les participants et pris pour référence la valeur moyenne. Autrement dit, la valeur moyenne pour l'ensemble des pays se monte à 100. Si le chiffre relevé pour un pays est inférieur à cette valeur, on en conclut que le succès obtenu est inférieur à la moyenne, tandis que les chiffres au-dessus de 100 signifient que les participants des pays concernés ont, selon leur propre appréciation, mieux réussi que la moyenne.

L'élément décisif de cette analyse réside dans les **faibles différences** observées entre pays quant au succès du programme. Par rapport à la valeur médiane, les écarts relevés sont de 10 points en plus et 9 points en moins. Ceci correspond à une oscillation maximale de +/- 10 % autour de la valeur médiane.

Figure 3-20: Succès des actions LdV selon les pays (indicateur de groupe, valeur moyenne = 100)



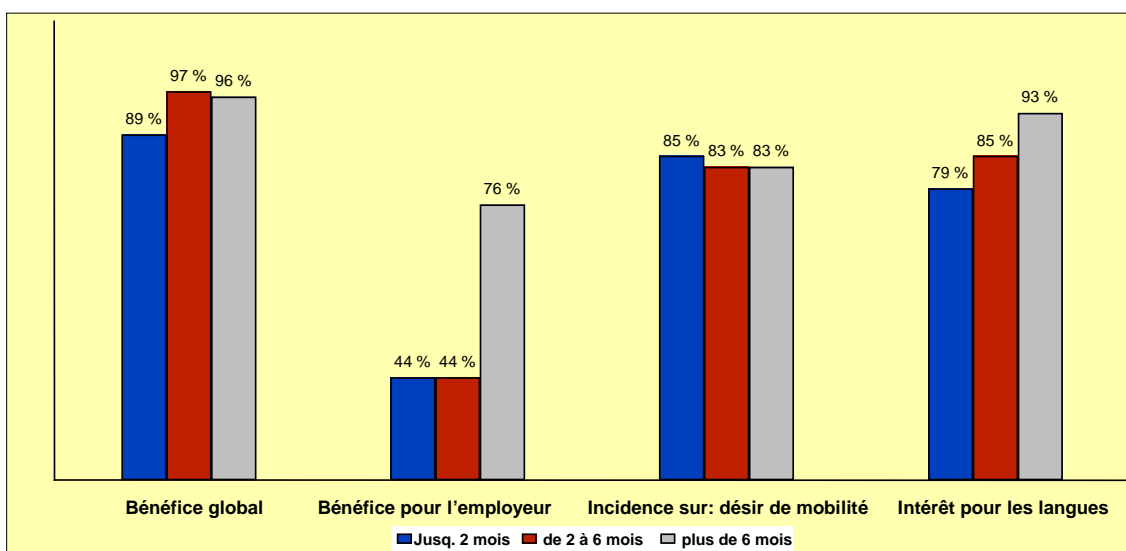
Source: Enquête WSF LdV 2007.

Les participants pour lesquels l'action a débouché sur les succès les plus nets sont ceux originaires de Roumanie et de Lettonie, tandis que ceux venus de Norvège ont enregistré les bénéfices les plus faibles. La Hongrie, la Turquie, la Suède, la Pologne, l'Italie, l'Allemagne, le Danemark et la Suède se tiennent approximativement dans la moyenne des résultats obtenus.

3.2.3.4 Effets recensés en fonction de la durée du séjour

L'impact du séjour à l'étranger augmente-t-il avec sa durée, ou doit-on considérer que, pour ce type d'actions comme pour d'autres, les séjours les plus courts sont toujours les meilleurs? Nous avons déjà indiqué que de nombreux participants auraient souhaité pouvoir prolonger leur séjour à l'étranger. La durée des actions est le seul point du programme qui ait fait l'objet de critiques de la part d'une proportion notable des personnes interrogées (48 %). Cependant, cela ne signifie pas que l'efficacité du programme augmente nécessairement avec sa durée. Peut-être la conséquence principale du programme LdV réside-t-elle dans cet effet de «démarrage» produit par les stages. C'est la raison pour laquelle nous avons cherché à savoir s'il était possible d'observer des différences d'impact liées à la durée des séjours. C'est en effet le cas, comme il ressort de la figure 3-21.

Figure 3-21: Lien entre la durée du séjour à l'étranger et ses effets



Source: Enquête WSF LdV 2007.

Si, pour les participants, le bénéfice global a tendance à augmenter avec la durée du séjour, cette incidence n'est pas très marquée. Elle l'est en revanche pour l'employeur

actuel ou l'entreprise de formation. Les séjours de très longue durée, en particulier, jouent ici un rôle très positif. En d'autres termes, les stages courts (moins de 6 mois) contribuent surtout à renforcer les compétences personnelles et la sociabilité, tandis que les plus longs augmentent aussi considérablement les capacités professionnelles. Le désir d'approfondissement des compétences linguistiques ou d'apprentissage de nouvelles langues augmente également de façon nette avec la durée du séjour à l'étranger. D'un autre côté, le désir de mobilité diminue légèrement avec la durée du stage. Ceci s'explique sans doute par la diminution de «l'envie de nouveauté» qui intervient souvent au cours des séjours plus longs.

Bilan: Les effets des stages augmentent avec la durée du séjour, mais les actions de courte durée, de par leur effet de «démarrage», ont elles aussi un impact très prononcé. À la lumière des résultats, il semblerait donc que le modèle optimal d'action doive se dérouler en deux phases. Il pourrait se composer d'un premier séjour d'environ 3 mois, destiné principalement à rehausser les compétences sociales, personnelles, linguistiques et culturelles des jeunes en formation. Un second séjour pourrait ensuite être proposé, avec pour objectif le renforcement des capacités professionnelles. Le lancement d'un modèle de ce genre supposerait nécessairement – comme nous l'avons indiqué plus haut – que la pratique relative aux attestations de séjour soit améliorée et que les documents ainsi dispensés soient mieux reconnus par les employeurs. Les effets de la mobilité sur le devenir professionnel des intéressés ne pourront atteindre un niveau optimal qu'à condition que ces mesures soient prises.

3.2.4 Influence du contexte socio-économique

3.2.4.1 Influence des antécédents migratoires

La première constatation qui s'impose lorsqu'on analyse l'incidence des antécédents migratoires sur les effets des actions LdV est que les participants ayant de tels antécédents ne sont pas, selon toute vraisemblance, représentatifs de cette tranche de population. Des particularités ont été relevées d'emblée, au vu des proportions comparativement élevées de participants relevant de ce groupe dans les pays d'Europe de l'Est. Il y a donc lieu de poser les faits suivants concernant les participants aux actions LdV présentant des antécédents migratoires:

- ces personnes sont issues de familles plus aisées que les non-migrants: dans 60 % des cas, les parents jouissent d'une situation financière jugée bonne ou très bonne (contre 47 % pour les non-migrants);
- 31 % des pères et 19 % des mères sont en possession de diplômes de l'enseignement supérieur, quand les proportions correspondantes chez les non-migrants sont de 18 % et 17 %;
- non seulement l'arrière-plan international de ces familles est – en toute logique – plus étendu, mais les parents parlent en règle générale deux, voire trois langues étrangères ou plus.

En d'autres termes, les participants au programme LdV ayant des antécédents migratoires ne sont pas représentatifs de l'ensemble des jeunes issus de l'immigration. Ici encore, une sélection s'opère, d'où émergent des éléments qui se distinguent par leurs performances et un contexte familial particulièrement favorable. Cette constatation renforce l'impression selon laquelle le groupe de population couvert par le programme LEONARDO serait à l'heure actuelle constitué, pour une bonne part, de jeunes performants et très motivés.

En conséquence, il n'y a pas lieu non plus de s'étonner que les appréciations fournies par ces personnes ne se distinguent pas fondamentalement de celles des non-migrants. Si elles sont moins nombreuses à qualifier de «très élevé» le profit retiré de leur séjour, cette réserve est compensée par le pourcentage de réponses évoquant un bénéfice «élevé». L'utilité globale des actions de mobilité considérée sous l'angle personnel est estimée comme suit:

	Personnes issues de l'immigration	Non-migrants
• Très élevée	33 %	38 %
• Élevée	59 %	53 %
• Moyenne	6 %	7 %
• Faible	2 %	2 %
• Très faible	0 %	0 %

En revanche, il ressort des estimations formulées par les participants issus de l'immigration que l'avantage acquis est sensiblement plus faible du point de vue de

l'employeur actuel ou de l'entreprise de formation. Seuls 33 % attribuent à leur séjour un effet important à cet égard, contre 52 % des non-migrants.

Il serait tentant d'attribuer cette différence au fait que les jeunes issus de l'immigration ont, d'une manière générale, des chances plus réduites sur le marché du travail. Une analyse approfondie a cependant infirmé cette hypothèse. Au moment de l'enquête, 7 % des anciens stagiaires ayant des antécédents migratoires étaient au chômage, contre 8 % – soit un chiffre comparable – chez les non-migrants. De plus, la proportion de salariés et de travailleurs indépendants parmi les jeunes d'origine immigrée (50 %) est nettement plus importante que pour le reste des personnes interrogées (41 %). Par ailleurs, les membres du premier groupe ont plus fréquemment l'occasion de mettre en application les capacités professionnelles acquises au cours de l'action.

Tableau 3-16: Bénéfice retiré de l'action par les employeurs des anciens stagiaires issus de l'immigration

	Non-migrants	Personnes issues de l'immigration	Total
Très élevé	19%	15%	18%
Élevé	33%	20%	31%
Moyen	26%	50%	31%
Faible	13%	10%	12%
Très faible	9%	5%	8%
Total	100%	100%	100%

Source: Enquête WSF LdV 2007; Base: Employés et personnes en cours de formation en entreprise.

Les intentions des jeunes d'origine immigrée en termes de mobilité transfrontalière sont légèrement moins positives. 70 % des non-migrants classent à un niveau «très élevé» leur désir de mobilité. Le chiffre correspondant est de 61 % chez les jeunes issus de l'immigration. Cette différence est cependant compensée, en partie, par la fréquence légèrement supérieure à laquelle ces derniers qualifient leur niveau d'intention d'«élevé» (25 % contre 16 %). La répartition des réponses est similaire en ce qui concerne la volonté d'approfondir ses connaissances en langues.

Bilan: Les participants au programme LdV ayant des antécédents migratoires sont issus de familles relativement privilégiées. Leurs parents ont un niveau de qualification par les études plus élevé et sont plus rarement demandeurs d'emploi que ceux des non-migrants. Ils ne sont donc pas représentatifs de l'ensemble des jeunes issus de l'immigration. En conséquence, il n'est pas étonnant que leur niveau de réussite lors du stage soit équivalent à celui des autres jeunes en formation. La question de savoir

pour quelle raison ces jeunes évaluent de façon moins optimiste les effets positifs de leur séjour à l'étranger pour leur employeur reste pour l'instant sans réponse.

3.2.4.2 Origine des participants: ville ou campagne

Le fait que les participants soient originaires de grandes villes ou de la campagne n'a pas d'incidence notable sur l'évaluation des succès engrangés au cours des actions. L'indicateur cumulé évoqué plus haut ne permet pas d'observer de différences entre les participants originaires des grandes villes et ceux venus de la campagne. Seuls les jeunes issus de villes de plus 500 000 habitants ont un taux de réussite inférieur de 4 points à la moyenne. Cet effet est toutefois marginal.

3.2.4.3 Niveau de formation des parents

L'une des questions importantes à traiter par l'étude consistait à savoir si le succès des actions de mobilité et leurs retombées sur les compétences sociales, personnelles et professionnelles des participants sont en corrélation positive avec le niveau de formation de leurs parents – autrement dit, si l'on peut constater une meilleure réussite des jeunes issus de familles où le père et/ou la mère ont des qualifications de haut niveau, maîtrisent des langues étrangères ou ont un statut professionnel élevé.

Les observations empiriques – basées sur l'autoévaluation des personnes interrogées – sont à cet égard tout à fait intéressantes, voire surprenantes. Il s'agit des constats suivants, évalués à partir d'un indicateur de bénéfice global, incarné par une valeur moyenne de 100 points servant de norme.

Un stagiaire dont le père a quitté l'école sans diplôme évalue le succès de l'action (105 points) 5 points au-dessus de la moyenne (100). Ce groupe de participants présente également l'indice de succès le plus élevé de l'ensemble des personnes interrogées.

Niveau de l'indicateur de succès en fonction des diplômes obtenus par les parents:

	Père	Mère
• Aucun diplôme	105	99
• Diplôme de fin d'école primaire	97	98
• Diplôme de fin de collège	102	104
• Baccalauréat	98	97
• Diplôme universitaire	98	97

La corrélation avec le niveau d'études de la mère est moins claire. Ici aussi, toutefois, il apparaît que les participants dont la mère n'est en possession d'aucun diplôme se situent, avec 99 points, juste en dessous de la moyenne.

Les compétences linguistiques des parents – et notamment celles de la mère – ont en revanche une influence positive réduite sur le succès de l'action. Lorsque les parents maîtrisent des langues étrangères, le taux de réussite est plus élevé, mais les différences sont minimes.

	Père	Mère
• Avec des connaissances en langues étrangères	101	102
• Sans connaissances en langues étrangères	99	98

Le niveau professionnel des parents n'a pas d'incidence claire sur l'efficacité des actions pour les participants. Ceux qui sont issus de familles ouvrières atteignent 99 points sur 100, c'est-à-dire qu'ils se situent dans la moyenne générale. Si le père est employé (103), mais également s'il est chômeur (102), les niveaux de réussite atteints sont à peine plus élevés. En revanche, il semble qu'un statut professionnel indépendant du côté maternel renforce les effets positifs obtenus: les participants répondant à ce critère atteignent un indice de 105 points.

Indicateur de réussite selon le statut professionnel des parents

	Père	Mère
• Ouvrier/ière	99	99
• Employé(e)	103	99
• Travailleur/se indépendant(e)	99	105
• Au foyer	97	100
• Demandeur/euse d'emploi	102	99
• Retraité(e)	99	103

Le niveau d'études des jeunes en formation eux-mêmes a une incidence légèrement supérieure: ceux qui ne sont en possession d'aucun diplôme se situent à un indice inférieur de 5 points à la moyenne.

Bilan: La région d'origine et le niveau d'études des parents restent sans influence notable sur la réussite de l'action. D'un point de vue général, la quasi-totalité des participants tirent un bénéfice suffisamment important de leur séjour à l'étranger pour

que les différences – s'il en est d'observables – portent sur des points de détail plutôt que sur l'effet global obtenu.

Cependant, comme nous l'avons déjà mentionné, le fait que ces résultats soient tous issus d'autoévaluations doit être pris en considération lors de leur lecture. Sans comparaison avant-après ni comparaison avec des personnes n'ayant pas participé aux actions, l'évaluation finale des effets réels induits par les stages ne peut être réalisée que dans une mesure limitée.

Les analyses multivariées (cf. chapitre 3.3) confirment ces observations. Il s'avère que les volets «concrets» du devenir professionnel des participants, comme le passage de la non-activité professionnelle ou de la formation à un emploi ou l'évolution de carrière à l'intérieur d'une activité, sont en premier chef soumis à l'influence de facteurs sociodémographiques et socio-économiques propres aux participants eux-mêmes – tels que l'âge, le sexe ou la formation générale – et, dans une bien moindre mesure, de traits de caractère hérités de l'environnement familial.

Comme dans le cas des jeunes défavorisés (cf. ci-après), cette incidence mineure du niveau de formation familial sur la réussite des participants pourrait être liée au fait que les individus qui sont prêts à partir à l'étranger, et qui ont obtenu leur intégration à une action de mobilité, sont mus par une volonté de performance particulière et ont de ce fait déjà surmonté les éventuels handicaps familiaux, ou sont en mesure de le faire.

3.2.4.4 Situation financière et chômage

Nous examinerons ici la relation entre le contexte financier des participants et les effets du programme en commençant par la façon dont les participants voient leur propre situation et celle de leurs parents, puis nous analyserons l'incidence d'une situation de chômage antérieure au stage.

Tableau 3-17: Évaluation de l'utilité globale du stage par rapport à la situation financière du stagiaire

Évaluation du stage	Situation financière des participants			Total
	Bonne	Satisfaisante	Mauvaise	
Très bon	33%	38%	41%	37%
Bon	55%	55%	51%	54%
Satisfaisant	11%	5%	6%	7%
Mauvais	1%	2%	2%	2%
Très mauvais	0%	0%		0%
Total	100%	100%	100%	100%

Source: Enquête WSF-LdV 2007.

Les participants au programme LdV dont la situation financière est plutôt défavorable réussissent leur stage aussi bien que les autres. Les effets du programme ne sont pas très différents selon la situation financière des intéressés, même si, dans l'ensemble, un plus grand nombre de jeunes de la catégorie plutôt défavorisée jugent le séjour à l'étranger très utile (respectivement, 92 % et 88 %). Les personnes souffrant d'un contexte financier tendu montrent une moindre disponibilité pour la future mobilité internationale. 84 % d'entre eux s'y déclarant néanmoins favorables, cet effet ne doit pas être exagéré.

En revanche, la situation financière des parents n'a aucune incidence apparente. Ceci peut être lié à deux faits: d'une part, les personnes défavorisées sont sous-représentées dans le programme et, d'autre part, les pays d'origine ont procédé à une sélection parmi les candidats – par conséquent, ceux qui y ont participé jouissent de conditions financières suffisamment positives pour compenser les facteurs négatifs, de sorte que les divergences en matière de réussite entre les différentes catégories tendent à s'estomper (voir, à ce propos, le chapitre «Effets sur les personnes défavorisées»).

Comme il fallait s'y attendre, la précarité financière va souvent de pair avec le chômage. Ainsi, 15 % des personnes entrant dans cette catégorie sont-elles sans emploi, alors que ce chiffre n'est que de 3 % et de 6 % chez celles qui déclarent bénéficier d'une situation bonne ou satisfaisante.

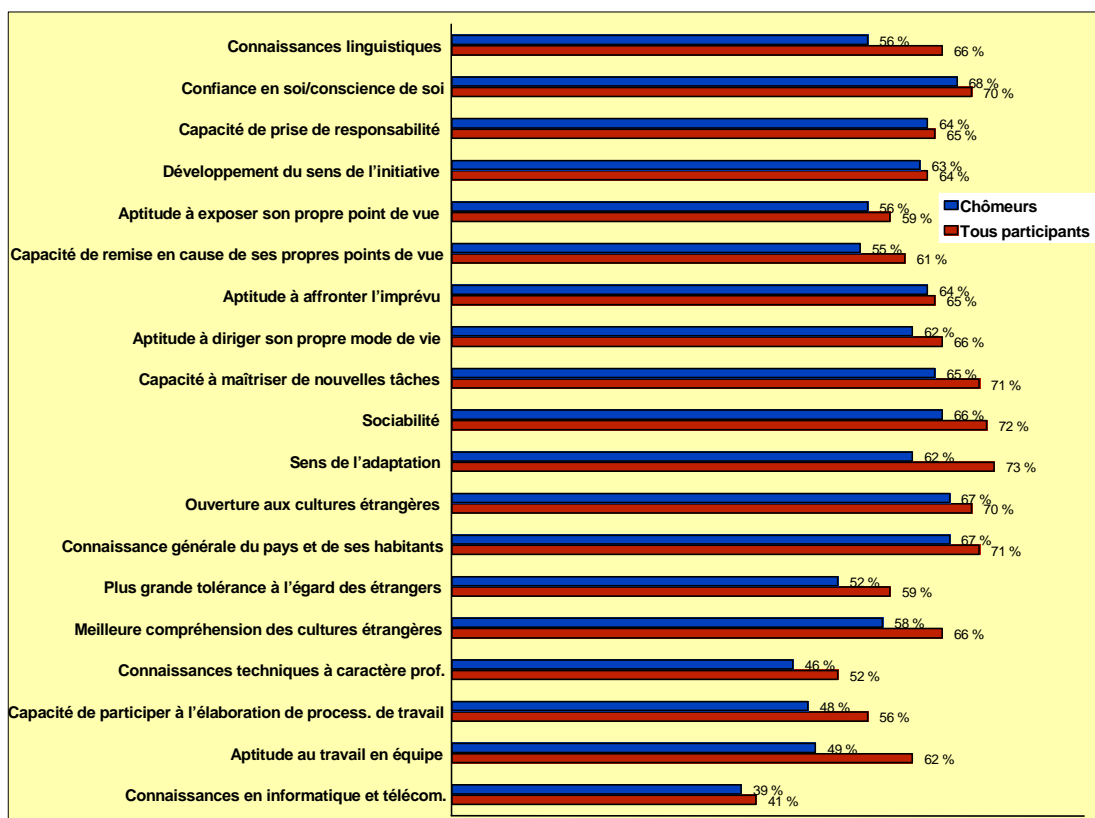
Le programme LdV a également permis à des chômeurs de retrouver du travail. Comme nous l'avons déjà indiqué, c'est le cas de 58 % d'entre eux. Il n'est donc pas

étonnant que les anciens chômeurs aient une plus haute opinion de l'utilité du programme:

	Chômeurs	Ensemble des personnes interrogées
• Bénéfice très élevé ou élevé	95 %	91 %
• Bénéfice faible ou très faible	1 %	2 %

Nous constatons par ailleurs que les chômeurs, comparativement aux autres participants, ont tendance à juger un peu moins intéressants les effets du séjour à l'étranger sur leur personnalité et leurs capacités socioculturelles et professionnelles. Ces différences sont toutefois plutôt mineures. Les chômeurs ont également tiré un très net profit du séjour: 60 % d'entre eux ont renforcé leurs chances sur le marché de l'emploi et 68 % ont pris ou retrouvé confiance en eux-mêmes (cf. figure 3-22).

Figure 3-22: Effets de l'action sur les participants précédemment en recherche d'emploi



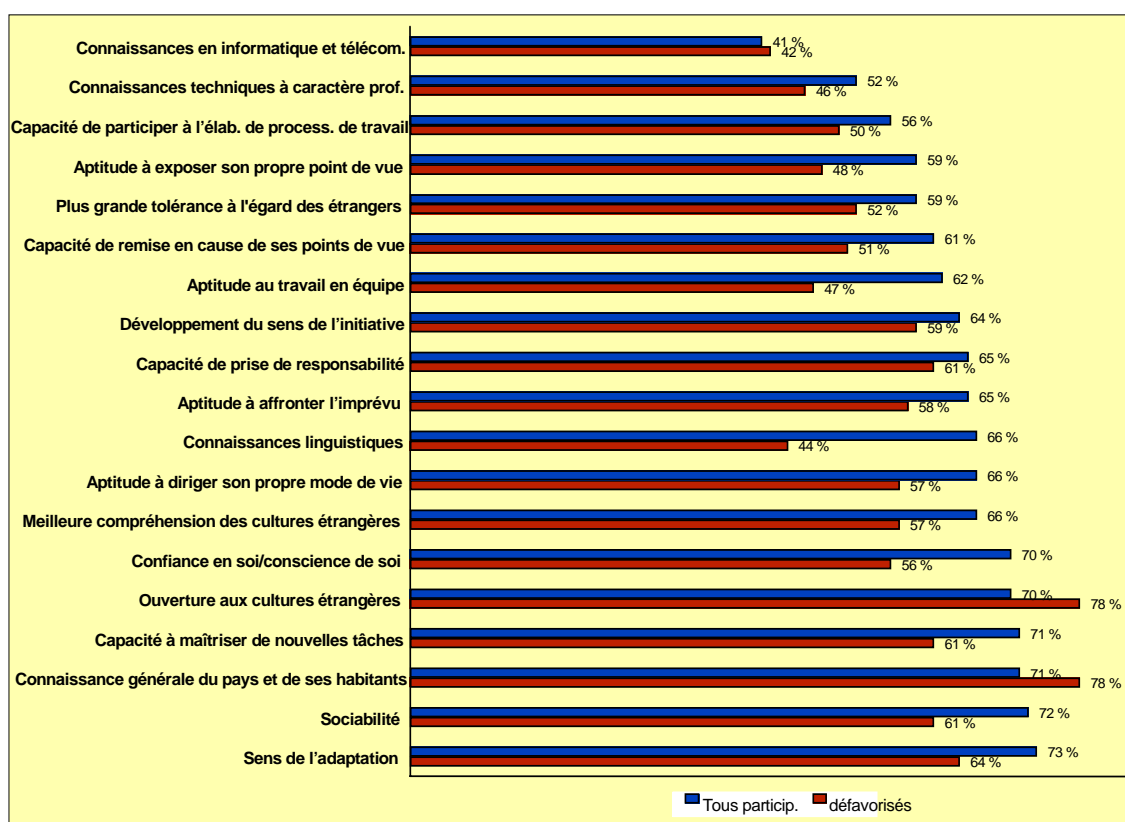
Source: Enquête WSF-LdV 2007.

3.2.4.5 Personnes défavorisées

Avec un pourcentage de 18 %, les personnes défavorisées ne sont pas particulièrement bien représentées parmi les participants aux actions. La proportion de personnes fortement défavorisées n'est quant à elle que de 5 %. Si les différences de résultats entre les personnes défavorisées et les autres participants sont manifestes, cette catégorie fait globalement preuve d'une réussite incontestable. Si on applique l'indicateur cumulé susmentionné aux personnes légèrement défavorisées, celles-ci atteignent une valeur approximative de 102. Leurs résultats sont donc même supérieurs à ceux des autres groupes. Les personnes fortement défavorisées réalisent un score de 91, soit seulement 9 % de moins que la moyenne, ce qui n'est guère significatif.

La figure 3-23 fait ressortir les différences entre l'évaluation moyenne de l'action de la part de tous les participants au programme et celle fournie par les personnes fortement défavorisées. Tous les effets positifs, à l'exception des points «ouverture aux cultures étrangères» et acquisition de «connaissances du pays et de ses habitants», récoltent un taux d'adhésion plus faible chez les personnes défavorisées (en moyenne environ 9 %). Si une différence entre les deux groupes était prévisible, il est en revanche étonnant qu'elle soit aussi faible. Comme nous l'avons déjà dit, la raison pourrait en être que les personnes défavorisées ayant participé au programme ont, dans une large mesure, surmonté les déficits structurels liés à leur situation ou les ont compensées par une motivation et un engagement particuliers.

Figure 3-23: Éléments de réussite cités par les personnes défavorisées et par tous les participants



Source: Enquête WSF-LdV 2007.

3.2.5 Durabilité

Les résultats de l'enquête répertoriés jusqu'ici donnent à penser que l'impact du programme serait très important. On peut se demander si ce fait est dû à l'euphorie ressentie par les participants pendant la première période consécutive au stage, sentiment qui entraînerait une surévaluation de l'utilité du programme. Or, les données recueillies confirment plutôt le contraire: l'évaluation du stage devient encore plus positive avec le temps. Ainsi, 93 % des participants aux stages des années antérieures à 2004 considèrent-ils que ceux-ci leur ont été très utiles ou utiles; ce chiffre est seulement de 76 % pour ceux de l'année 2006. Cette tendance est en partie confirmée par la fréquence d'utilisation des capacités acquises pendant le séjour à l'étranger. Ainsi, la capacité à communiquer avec d'autres personnes et à les comprendre augmente dans les années qui suivent le stage.

Tableau 3-18: Fréquence d'utilisation des capacités acquises grâce à l'action, selon l'année du début du séjour à l'étranger

	avant 2004	2004	2005	2006
Connaissances linguistiques	62 %	49 %	52 %	72 %
Capacité de prise de responsabilité	52 %	65 %	57 %	76 %
Capacité à maîtriser de nouvelles tâches	62 %	72 %	64 %	76 %
Sociabilité	77 %	74 %	65 %	59 %
Meilleure compréhension des cultures étrangères	74 %	59 %	59 %	73 %
Connaissances techniques à caractère professionnel	63 %	54 %	54 %	49 %
Capacité à élaborer personnellement des processus de travail	53 %	57 %	54 %	46 %
Aptitude au travail en équipe	69 %	69 %	60 %	48 %
Connaissances en informatique et télécommunications	47 %	50 %	49 %	68 %

Source: Enquête WSF-LdV 2007.

Les capacités professionnelles acquises pendant le séjour à l'étranger se renforcent avec le temps, tout comme la capacité à travailler en équipe. Par conséquent, le programme et les possibilités de collaborer avec d'autres personnes qui en découlent ont une grande importance à long terme pour le développement personnel.

3.3 Analyse des effets - Résultats de l'évaluation multivariée

Les analyses effectuées jusqu'à présent ont montré que les effets des actions de mobilité LEONARDO sont influencés par une multitude de facteurs tels que l'âge, le statut préalable, l'origine sociale, la durée, etc., mais en même temps, que leurs effets globaux sont en moyenne importants, voire très importants dans tous les groupes cibles, de sorte que, dans une perspective générale, ces facteurs d'influence sont relativement secondaires. Afin d'analyser ces facteurs non plus seulement, comme cela a été fait précédemment, sous un angle de dualité, mais simultanément à travers le prisme de toutes les caractéristiques des participants et des modalités d'organisation des stages LdV, des analyses de régression ont été exécutées à titre complémentaire.

Ces analyses de régression avaient pour objectif de mesurer l'influence, d'une part, des caractéristiques personnelles des participants (âge, sexe, formation, etc.) et, d'autre part, de l'organisation des actions LEONARDO (durée, type de préparation, certification, suivi, etc.) sur les principaux domaines d'action et les ambitions du programme LEONARDO, tels que la disposition à la mobilité, les changements dans la vie professionnelle, les compétences sociales, etc.

À partir des données non pondérées recueillies, des régressions linéaires ont donc été calculées sur la base de la méthode des *Ordinary Least Squares* (OLS). Au total,

38 modèles, qui se distinguaient à chaque fois dans leurs paramètres connexes et nécessitant par conséquent une explication, ont été soumis à l'examen. Aux fins de la lecture des conclusions des analyses de régression, il convient de formuler au préalable les remarques suivantes:

- Les résultats présentés n'établissent dans un premier temps aucun lien de causalité entre la participation à la mesure et les paramètres finaux, mais décrivent leurs corrélations. Ainsi, la participation ne doit pas assumer la responsabilité initiale d'une réussite du passage au deuxième seuil. L'examen de groupes comparatifs nécessaire à de telles affirmations s'accompagnerait d'exigences (méthodologiques) sensiblement plus élevées que la présente analyse. Les relations mises en évidence doivent dès lors être interprétées avec la plus grande circonspection.
- Dans tous les modèles calculés, la proportion de l'écart expliqué par les modèles au regard de l'écart total entre les paramètres connexes (la valeur R2) se situait entre 7 % et 20 % et suffisait donc la plupart du temps pour l'interprétation des résultats. Dans les cas les plus rares, certains micro-ensembles de données ont par ailleurs atteint des valeurs supérieures à 30 %.
- La statistique F a fait apparaître en permanence un pouvoir significatif suffisamment élevé des modèles. L'interprétation des résultats doit toutefois se limiter ci-après à l'indication des coefficients β ou, en d'autres termes, à la question de savoir si l'influence d'un paramètre est positive ou négative. Eu égard à la nature des données et des paramètres (dans plusieurs cas, estimations des participants, par exemple), les auteurs ne considèrent pas opportune une interprétation plus en profondeur des résultats. Ce jugement tient également à ce que la cardinalité admise implicitement pour certains paramètres peut être perçue comme une hypothèse extrêmement fragile.

Dans les modèles calculés pour identifier l'influence exercée par les facteurs sociodémographiques et l'organisation des actions de mobilité sur leurs effets, trois niveaux d'effets ont été distingués dans le souci d'une meilleure lisibilité:

Niveau d'effet 1: les qualifications personnelles, socioculturelles et professionnelles des participants, parmi lesquelles l'assurance, l'esprit d'initiative, la capacité de gestion de circonstances imprévues, l'organisation active de la vie personnelle, la disposition à

la découverte de cultures inconnues, la tolérance vis-à-vis des étrangers, la capacité de travail en équipe, les connaissances professionnelles spécialisées, etc.

Niveau d'effet 2: l'évolution professionnelle des participants pouvant être observée dans le cadre de l'étude (changement de statut avant et après la participation).

Niveau d'effet 3: les projets des participants pour l'avenir (professionnel) proche («disposition à la mobilité» dans le sens d'une activité professionnelle planifiée à l'étranger, d'une amélioration planifiée des connaissances linguistiques ou de la disposition à la poursuite d'une formation continue).

3.3.1 Résultats des analyses de régression - Synthèse

Si l'on se penche sur le plan d'intersection des trois niveaux d'effets, les résultats de régression produisent un tableau univoque:

La participation à une action LEONARDO stimule le développement personnel et la qualification socioculturelle des participants et ouvre le regard à une perspective internationale. Les actions LEONARDO renforcent les compétences dites «intangibles» des participants telles que l'esprit d'initiative, la capacité de travail en équipe et l'ouverture culturelle et personnelle à l'égard d'évolutions et de transformations inédites. Les connaissances spécialisées propres à la profession acquises pendant le séjour à l'étranger jouent en outre un rôle positif substantiel dans la carrière des participants.

Les aspects «concrets» de l'évolution professionnelle des participants, tels que le passage d'un statut inactif ou d'une formation à un emploi ou une évolution de carrière, subissent néanmoins sensiblement l'influence de facteurs sociodémographiques et socio-économiques comme l'âge, le sexe, la formation générale et, dans une moindre mesure, les spécificités familiales déterminantes pour la personnalité et l'éventuelle origine immigrée des participants.

Le séjour à l'étranger dans le cadre d'une action LEONARDO ne peut donc changer de pied en cap la trajectoire professionnelle, mais bien apporter une précieuse contribution à la situation personnelle et professionnelle des participants. Or, compte tenu de la conjoncture économique actuelle, de la dimension internationale de plus en plus prépondérante dans les exigences d'une carrière et de l'importance croissante des

qualifications humaines, jamais cette contribution des actions LEONARDO ne pourra être suffisamment saluée.

Il convient en outre de faire remarquer la durée d'observation relativement brève de la présente étude¹⁶. Il s'avère que l'influence positive des actions LEONARDO se fait seulement ressentir avec un certain retard et dépend fortement des particularités (taille de l'entreprise, fonction, etc.) de l'activité effective des participants (encore relativement jeunes). Cette relation se manifeste principalement pour les qualifications «concrètes» du premier niveau d'effet. Les participants qui, par comparaison, ont une meilleure formation (baccalauréat et/ou diplôme d'études supérieures) évaluent généralement mieux que les autres leurs connaissances professionnelles spécialisées et leurs capacités d'organisation de processus et de travail en équipe. Il en va de même pour les participants qui occupent un poste spécialisé dans leur entreprise.

De plus, les qualifications liées au travail et à la formation attestent d'une réaction positive lorsque les participants sont employés ou effectuent une formation (en partie) dans une PME (niveau d'effet 1). Ainsi, en toute logique, les participants issus d'une PME ont tendance à endosser une responsabilité accrue, à bénéficier d'une promotion ou à s'engager dans une formation continue à la suite de leur séjour à l'étranger. Ils décrochent aussi plus souvent un meilleur emploi dans leur pays d'origine ou d'accueil. Dans tous les types d'entreprise, on observe en outre que, si l'activité exécutée pendant le séjour à l'étranger est jugée plus exigeante que le travail habituel dans le pays d'origine, les qualifications liées au lieu de travail et de formation sont mieux évaluées après la participation à l'action LdV qu'au préalable. Les participants qui se sentent fortement sollicités s'enrichissent également beaucoup.

Ces effets positifs des actions LEONARDO sont complétés ci-après par d'importants résultats spécifiques des analyses de régression. Les répercussions des caractéristiques sociodémographiques des participants sont abordées en premier lieu, puis

¹⁶ Un facteur supplémentaire doit être mentionné à ce stade: le moment de la fin de l'action exerce une influence considérable sur son appréciation par les participants. Plus l'action est récente, plus l'influence estimée est faible. Les expériences acquises doivent apparemment d'abord «décanner» et s'ancrer dans le quotidien des participants. Ce constat s'illustre également en ce que l'association des expériences issues de l'action dans le quotidien (emploi ou formation) influence sensiblement l'appréciation de l'action par les participants. Cela vaut aussi bien pour l'influence ressentie par les participants sur leur épanouissement personnel que pour l'évolution professionnelle ou les projets d'avenir. À y regarder de plus près, cet état de fait n'est guère étonnant: une personne qui parle quotidiennement une langue étrangère attribue une plus grande importance à la progression de ses connaissances linguistiques qu'une personne qui n'utilise que rarement ou jamais une langue étrangère.

l'organisation de l'action est mise davantage en lumière et, enfin, les projets des participants sont passés au crible.

3.3.2 Influence des caractéristiques sociodémographiques des participants

Plus les participants sont âgés, moins l'action influe sur les qualifications professionnelles «intangibles» et «concrètes» du niveau d'effet 1, la disposition à la mobilité internationale ou le désir d'apprentissage de nouvelles langues ou d'amélioration des connaissances linguistiques sur un plan général (niveau d'effet 3). Les changements dans l'évolution professionnelle deviennent également plus rares à mesure de l'augmentation de l'âge des participants (niveau d'effet 2).

Comme évoqué plus haut, les paramètres des résultats réagissent en théorie fréquemment au degré de formation des participants: plus leur formation est élevée, plus souvent ils obtiennent une promotion, ils perçoivent une plus haute rémunération (niveau d'effet 2) et ils acquièrent des qualifications personnelles et socioculturelles (niveau d'effet 1). De même, le sexe et le passé migratoire des participants conditionnent leur progression professionnelle: les femmes et les hommes d'origine immigrée trouvent moins souvent un emploi après leur formation, ils jouissent plus rarement d'un avancement et ils ne gagnent pas non plus davantage qu'avant leur participation à une action LEONARDO. Autrement dit, LdV ne peut compenser pleinement ces disparités préalables.

Dans les deux premières catégories des modèles de régression, à savoir les qualifications humaines telles que l'esprit d'initiative, la capacité de travail en équipe, la confiance en soi, etc., les deux paramètres explicatifs du sexe et du passé migratoire sont neutres. En d'autres termes, les deux sexes et les personnes d'origine immigrée et non immigrée retirent un profit équivalent par rapport à ces deux facteurs. Pour les personnes d'origine immigrée, ainsi que cela a été expliqué plus haut, cela tient également à ce qu'elles ne sont pas représentatives de l'ensemble de base de cette catégorie, mais constituent sans équivoque une fraction positive.

De surcroît, il peut être noté que les effets ne sont que faiblement liés à la taille de la ville d'origine des participants, à la localisation frontalière éventuelle de cette ville et à la qualification, l'origine ou la formation des parents des participants. Les retombées sur les niveaux d'effets 2 et 3 restent les plus répandues. Seule une formation

complémentaire ou continue semble être entamée moins souvent dans les grandes villes que dans les plus petites. Une meilleure concordance entre l'offre et la demande de places de formation dans les grandes villes pourrait en être la cause: les jeunes trouvent plutôt une possibilité de formation qui correspond à leurs centres d'intérêt et à leurs capacités dans les grandes villes. Une influence des actions LdV peut toutefois être exclue à ce niveau.

D'autre part, les participants issus de grandes villes tendent à donner une appréciation plus réservée que les autres quant à l'influence de leur séjour à l'étranger sur leur développement personnel (qualifications «intangibles» du niveau d'effet 1). Ils ne pensent généralement pas pouvoir assumer une responsabilité accrue, mieux défendre leurs points de vue ou faire face à une situation imprévue. Le même constat s'applique dans le domaine des aptitudes socioculturelles. L'appréciation donnée sur l'évolution des qualifications «concrètes» ne présente en revanche aucun rapport avec la taille de la ville d'origine, mais plutôt avec une éventuelle localisation dans une région frontalière. Les participants issus de régions frontalières jugent pour la plupart moindre l'influence de la participation sur leurs connaissances professionnelles spécialisées. À l'inverse, le caractère frontalier de la région d'origine des participants n'intervient pas pour les qualifications «intangibles».

Les analyses (à deux facteurs) exposées au point 3.2.4 permettaient déjà de conclure que les caractéristiques du foyer familial (formation, situation économique, origine, activité à l'étranger, etc. des parents) n'exerçaient aucune influence notable sur la réussite des actions de mobilité, et les analyses à facteurs multiples l'ont confirmé. Les légers écarts observés ne sont en général pas significatifs en termes statistiques, se situant dans la marge de l'erreur d'échantillonnage¹⁷.

¹⁷ En fonction du nombre de sujets interrogés et de la variance de la caractéristique mesurée, une erreur d'échantillonnage plus ou moins grande peut se produire dans le panel d'étude. Ainsi, 900 répondants ont indiqué que la situation économique de leurs parents était mauvaise, par exemple. Si ces 900 personnes affirment à 80 % qu'elles ont bénéficié de la mobilité sur un plan socioculturel, la «valeur réelle» se situerait, à un niveau de sécurité de 90 %, à +/- 3,1 points de pourcentage au-dessus ou en dessous du taux calculé de 80 %, soit dans une marge de 76,9 % à 83,1 %. En parallèle, si les personnes qui ont indiqué une bonne situation économique chez leurs parents affichent un niveau de réussite de 85 % et que celui-ci fluctue de +/- 2,5 points de pourcentage, la «valeur réelle» s'établit dans ce groupe entre 82,5 % et 87,5 %. Dès lors que les «valeurs réelles» des deux groupes se chevauchent partiellement, la différence entre 80 % et 85 % n'est pas significative en termes statistiques.

3.3.3 Influence de la préparation et du suivi des actions, ainsi que de leur organisation et certification

Les *informations* sur les actions et sur les conditions et les possibilités de participation sont tout à fait suffisantes et appropriées. Les analyses de régression ne révèlent en aucun cas un jugement défavorable ou un effet limité du séjour à l'étranger à cause d'une information déficiente ou inadéquate des participants.

Dans la majorité des cas, la *préparation* de l'action se traduit par une influence positive mesurable sur les participants et leur évolution. Rien ne permet toutefois de se prononcer sur les avantages respectifs des différentes formes de préparation (préparation linguistique, culturelle, pratique ou pédagogique). Les résultats montrent toutefois qu'il est avantageux que la préparation soit organisée au moins à titre partiel ou complémentaire dans un établissement extérieur (école de langues spécialisée ou institut de formation continue) et que les participants ne soient pas exclusivement préparés au séjour à l'étranger dans leur établissement d'origine.

Parmi les jeunes en formation, la préparation extérieure exerce une influence sur l'appréciation de leur réussite dans la formation et les qualifications «concrètes» (niveau d'effet 1). L'une des raisons à ce phénomène pourrait résider dans la participation active accrue qui se manifeste simultanément dans la formation. La préparation extérieure témoigne chez les jeunes en formation et les jeunes salariés d'une corrélation particulièrement étroite avec l'évaluation des connaissances professionnelles spécialisées et la capacité de participer activement à l'organisation de processus de travail. Ce tableau positif peut même se répercuter dans les aspects professionnels concrets. Ainsi, la préparation dans une école de langues spécialisée ou un institut extérieur de formation continue entretient un rapport serré avec l'évolution professionnelle des participants qui occupaient déjà un emploi au préalable. Après la participation à une action LdV, ces personnes endossent une responsabilité accrue dans leur entreprise, elles bénéficient d'une promotion ou elles décrochent un meilleur poste (niveau d'effet 2).

Lorsque les participants ont été préparés à l'action LdV auprès d'un établissement extérieur, leur mobilité professionnelle (travail ou formation à l'étranger) et leur rémunération enregistrent une hausse significative sur le plan statistique et ils s'engagent plus fréquemment dans des mesures de suivi et dans une activité à

l'étranger (niveau d'effet 3). L'on peut néanmoins se demander à ce propos si la préparation dans un établissement extérieur «engendre» ces résultats positifs ou si elle ne doit pas plutôt être interprétée comme le signe d'un engagement généralement plus intense de l'entreprise et du travailleur.

La *certification* de l'action (attestation d'une chambre, d'une fédération ou de l'établissement d'accueil) entraîne un effet positif pour l'évolution professionnelle des participants. La forme de certification ne joue par contre aucun rôle pour les qualifications tant personnelles et socioculturelles que professionnelles, pas plus que pour les projets des participants. Il s'avère en outre que l'élément décisif de la certification ne réside pas dans sa forme (attestation, qualification professionnelle, EUROPASS, etc.), mais plutôt dans sa pertinence aux yeux des participants et de leurs supérieurs hiérarchiques ou formateurs. Cela s'illustre par le fait qu'une plus grande influence peut toujours être attribuée à la certification lorsque sa pertinence est jugée élevée pour l'entreprise de formation actuelle ou l'actuel ou futur employeur.

À l'opposé, le suivi de l'action ne donne lieu à aucune conséquence statistiquement mesurable sur la durabilité des effets de l'action de mobilité. Il est donc impossible d'affirmer s'il est ou non à l'origine d'une consolidation des effets.

En ce qui concerne l'organisation de l'action, les résultats démontrent que plus les participants séjournent longtemps à l'étranger, mieux cela vaut. L'année de formation atteinte par les participants ou leur engagement dans une formation en entreprise, à l'école ou combinée sont par contre dénués d'importance. En marge de ces remarques générales, on peut observer ce qui suit:

- Certains effets (esprit d'initiative aiguisé, par exemple) se manifestent davantage dans les petites et moyennes entreprises (PME) que dans les grandes entreprises.
- Le lieu d'emploi pendant le séjour (institution ou entreprise privée ou publique) ne revêt aucune importance statistique et ne semble donc pas influencer l'effet des actions LdV.
- De même, la taille du groupe avec lequel les participants partent à l'étranger n'influence pas la réussite de l'action.
- Le financement du séjour (versement de moyens complémentaires par d'autres

sources ou financement intégral à l'aide des fonds LdV) ne revêt lui non plus aucune importance statistique. Une tendance prévaut néanmoins selon laquelle les participants qui financent exclusivement leur séjour à partir des fonds LdV apprécient à un plus haut niveau leur assurance ou leur estime personnelle.

- La formation à un métier artisanal influence négativement les projets de travail à l'étranger, ce qui n'est toutefois guère surprenant pour ces activités à ancrage local.
- Les caractéristiques personnelles telles que l'assurance et l'esprit d'initiative sont davantage sollicitées par l'action si les participants se trouvent à un stade précoce de leur formation.

Les analyses de régression ont en outre révélé d'autres conclusions particulières. Celles-ci sont représentées dans le tableau 3-19, qui illustre l'influence d'une série de caractéristiques des actions LEONARDO sur les différents groupes de paramètres connexes dans les analyses de régression. Le symbole «+» désigne une influence positive et le symbole «-» une influence négative. Plus un signe est répété dans une cellule, plus la relation est apparue fréquemment dans les modèles.

Il apparaît par exemple que les «contacts avec la population, les travailleurs, etc.» exercent fréquemment une influence positive sur l'évolution des compétences socioculturelles des participants. La «référence à la pratique des contenus» et leur «applicabilité au travail ou dans la formation», pour leur part, se reflètent souvent favorablement dans les qualifications professionnelles «concrètes» des participants. On peut en outre constater dans le tableau que l'action de mobilité affiche une influence décroissante à mesure que les paramètres concernés se situent loin dans le futur aux yeux des participants. Les projets d'avenir, à la dernière colonne du tableau, sont à peine pris en considération (trois symboles au total), tandis que les qualifications «intangibles» et «concrètes» sont à l'évidence plus fortement influencées dans les trois premières colonnes (grand nombre de symboles).

Les activités de suivi planifiées ou déjà accomplies dans le domaine de la formation initiale et complémentaire, dans le pays d'origine et à l'étranger, jouent un rôle important dans la vie des participants. L'on observe ainsi un effet fortement positif sur l'évolution professionnelle des participants qui, après l'action LEONARDO, ont effectué

un autre séjour à l'étranger ou suivi une formation continue dans leur pays ou à l'étranger.

Une fois encore, force est toutefois de constater que ce sont surtout les hommes et les personnes déjà dotées d'une très bonne formation qui envisagent une activité professionnelle à l'étranger. La disposition à s'expatrier tend globalement à diminuer à mesure que l'âge augmente. L'origine immigrée, le cas échéant, est sans importance. L'influence est par contre raffermissée par une famille dans laquelle le père ou la mère a travaillé à l'étranger au cours de sa vie.

Tableau 3-19: Influence de l'organisation des actions sur les paramètres de résultats (cumulés)

	Influence du séjour à l'étranger			Situation professionnelle		Projets d'avenir
	Au niveau personnel	Au niveau socio-culturel	Au niveau professionnel	Pour les salariés et les chômeurs	Pour les jeunes en formation	
Information sur le déroulement/les objectifs				+	+	
Référence à la pratique			+			
Applicabilité au travail ou dans la formation		+++	+++			
Matériel d'apprentissage écrit	+		++			
Équipement technique (ordinateurs et machines, p. ex.)			+++	++		
Formateurs/enseignants		+				
Organisation					+	
Encadrement/assistance pendant le séjour			+			
Possibilité de développer son esprit d'initiative	+		+		+	
Possibilité d'exercer une influence sur les contenus	++		+++	+++	+	
Échange d'expériences avec d'autres participants	+++	+++	+	--	++	+
Possibilité de travailler de façon autonome	++++		++++	+		
Logement						+
Moyens financiers mis à disposition				++		
Contacts avec la population, les travailleurs, etc.	+	++++++				
Préparation pédagogique, culturelle ou linguistique				+		
Suivi auprès de l'établissement d'origine						
Adéquation de l'établissement d'accueil			++			
Possibilité d'améliorer ses connaissances linguistiques	+++	++++++				+
Possibilités de dialogue avec d'autres collègues (de travail)	+++	+	+++			
Acceptation par les collègues dans l'établissement d'accueil	+	++++	+			

Source: étude WSF auprès des participants au programme LEONARDO.

Légende: plus les cellules du tableau contiennent de symboles «+», plus souvent une influence positive des caractéristiques de l'organisation est constatée. Plus le nombre de symboles «-» est élevé, plus souvent une influence négative sur les qualifications et d'autres domaines est constatée. Enfin, une cellule vide désigne une valeur non significative statistiquement, pour laquelle aucune relation ne peut être démontrée.

IV. Synthèse et conclusions

4.1 Synthèse des résultats de l'enquête

(1) Le programme LEONARDO DA VINCI (LdV) est l'un des programmes européens majeurs dans le domaine de la formation professionnelle. Il vise à accroître la mobilité transnationale des jeunes et à générer des innovations dans le domaine de la formation professionnelle initiale et complémentaire. Il doit en outre permettre d'atteindre les objectifs des processus de Lisbonne et de Copenhague et de renforcer la conscience européenne des citoyens de l'UE.

(2) En novembre 2006, «WSF – Wirtschafts- und Sozialforschung» a réalisé pour le compte de la Commission européenne une «**Analyse de l'impact des actions de mobilité de Leonardo da Vinci sur les jeunes en formation, les jeunes travailleurs et travailleuses et l'influence des facteurs socio-économiques**». De janvier à mars 2007, des participants aux actions de mobilité de 2004 et 2005 ont été interrogés. 8 397 personnes ont répondu; le taux de réponse est de 35,2 %. Le taux élevé de réponses et le grand nombre de questionnaires complétés permettent de tirer de cette enquête des conclusions représentatives, c'est-à-dire généralisables.

Portée et structures des mesures d'incitation

(3) Dans la période d'encouragement 2000 à 2006, quelque 371 000 personnes, en majorité des jeunes, ont été appuyées dans le cadre d'actions de mobilité transnationales. Le Programme a atteint depuis 2000 surtout des jeunes en formation et de jeunes salariés (y compris des chômeurs et des personnes en formation continue); près des deux tiers (65 %) de toutes les actions de mobilité concernent ces deux groupes. Les 27 États membres de l'Union ainsi que la Turquie, la Norvège, le Liechtenstein et l'Islande participent au programme LdV.

(4) Les participants au programme LdV (sans les étudiants) se composent de:

- jeunes salarié(e)s 25 %
- jeunes en formation 75 %
- hommes 46 %
- femmes 54 %

(5) On note la surreprésentation des jeunes femmes parmi les participants aux actions de mobilité. En outre, près de deux tiers des participants ont moins de 21 ans.

Jusqu'ici, le programme Leonardo da Vinci atteint au premier chef des personnes relativement jeunes en formation ou professionnellement actives, ainsi que des jeunes femmes.

(6) Avant le séjour à l'étranger, 75 % des participants étaient en formation. 13 % exerçaient une activité professionnelle, tandis que 12 % étaient soit en formation continue (6 %) soit sans emploi (6 %). Près de 18 % des participants sont issus de l'immigration. Cette proportion est faible dans le cas de l'Allemagne (13 %). On trouve une surreprésentation des personnes issues de l'immigration dans le cas des Pays-Bas (32 %), du Royaume-Uni (30 %), du Danemark (25 %), de la Suède (25 %) et de la France (32 %).

(7) Le niveau de formation des participants au moment de l'enquête, soit un à deux ans **après** l'action de mobilité, est comparativement élevé: seuls 15 % d'entre eux n'avaient (encore) terminé aucune formation professionnelle, 8 % disposaient d'un certificat de formation professionnelle délivré par une entreprise de formation, 25 % d'un diplôme délivré par un établissement professionnel, 16 % d'un diplôme obtenu dans une école spécialisée de formation continue. 16 % avaient décroché un diplôme dans un établissement d'enseignement supérieur et 10 % étaient titulaires d'un diplôme universitaire.

(8) Dans la moitié des cas (49 %), la durée du séjour de mobilité était inférieure à deux mois. 43 % avaient séjourné de deux à six mois à l'étranger, 7 % pour une durée plus longue.

(9) La situation économique des participants était en majeure partie bonne (26 %) ou tout au moins satisfaisante (47 %) de leur propre avis. Mais un quart (27 %) des participant(e)s aux actions de mobilité a rapporté une mauvaise situation personnelle. La situation économique des parents est souvent plus défavorable que la situation individuelle. LdV atteint donc aussi des jeunes issus de familles dans une situation plutôt mauvaise sur le plan économique. La proportion de défavorisés se monte à 18 %, dont 5 % de très défavorisés.

(10) Les participants qui travaillaient ou effectuaient une formation dans une entreprise avant l'action de mobilité, venaient en majeure partie du secteur des services. 12% travaillaient dans une entreprise artisanale ou y effectuaient leur formation. Les participants et participantes en provenance de l'industrie sont sous-représentés; les secteurs du

tourisme et de l'éducation surreprésentés. Parmi les participants aux actions de mobilité, ceux venant de PME (80 %) sont très fortement représentés. Cela n'implique pas pour autant que les PME (à ce sujet, voir également le point 42) jouent un rôle important en tant qu'institution d'envoi: les actions destinées aux participants en provenance de PME sont essentiellement organisées par les écoles/chambres professionnelles, etc.

(11) La répartition par pays d'accueil est loin de correspondre à celle par pays d'origine. Ainsi, alors que 6 % seulement des participants aux actions de mobilité sont originaires du Royaume-Uni, ce pays est la destination de 24 % des jeunes participants. L'Allemagne, par contre, est plutôt sous-représentée en tant que pays d'accueil: tandis que 18 % des participants viennent d'Allemagne, seuls 12 % des participants optent pour ce pays. La France affiche elle aussi une importance sensiblement plus réduite comme pays d'accueil (4 %) que comme pays d'origine (11 %). L'Espagne se révèle par contre un pays d'accueil recherché (11 %). L'attractivité importante du Royaume-Uni auprès des jeunes participants aux actions de mobilité est sans doute prioritairement imputable à la connaissance principale – et parfois exclusive – de la langue anglaise dont ils témoignent. C'est évidemment logique au vu de l'«universalité» de l'anglais, mais il en découle que les jeunes n'acquièrent qu'une vision tronquée de la diversité européenne.

Motivations des participants

(12) Pour l'immense majorité des jeunes (75 %), la participation au LdV est un élément important de leur formation. Pour 14 %, le séjour à l'étranger intervenait dans le cadre de la formation professionnelle complémentaire, tandis que pour les 11 % restants, il s'inscrivait dans le cadre d'un programme de formation complémentaire de l'entreprise qui les employait. La motivation des participants était exceptionnellement élevée, comme en témoigne le fait que seules 1 % des personnes interrogées avait écourté leur séjour.

(13) Les motifs indiqués par les participants mettent en évidence que ceux-ci en attendent surtout des améliorations dans le secteur social et interculturel ainsi que de leurs compétences linguistiques. De plus, ils espèrent de leur séjour à l'étranger de meilleures chances sur le marché du travail. Les données collectées auprès des participants indiquent qu'il s'agit souvent de jeunes qui veulent se tester, sont courageux, veulent faire de nouvelles expériences, aller à leur limite et se prouver quelque chose. Ils ont probablement beaucoup de confiance en eux-mêmes. Les participants n'ayant pu être interrogés avant le

début de l'action, il est toutefois impossible d'étayer ce constat sur le plan statistique. Les personnes en formation tiennent à disposer d'un «espace propice à leur développement personnel». Elles veulent pouvoir se gérer elles-mêmes, faire le lien entre les missions et les expériences qui leur sont propres et maîtriser leur apprentissage. Le fait, révélé par les réponses à l'enquête, que les tâches à accomplir durant l'action de mobilité ont été jugées moins pesantes que celles à accomplir dans le cadre de la formation/l'activité professionnelle dans le pays d'origine pourrait tendre à démontrer que les participants souhaitent dépasser les normes qui, au pays, fixent un cadre d'apprentissage et de travail contraignant, étroit et développer des structures d'apprentissage spécifiques qui leur soient propres. LdV apporte un soutien majeur à de tels processus de développement, et l'organisation de la mobilité sous la forme de projets contribue elle aussi à atteindre ces objectifs.

Mise en œuvre des actions de mobilité

(14) Sur un plan général, la préparation des participants atteint un niveau relativement élevé. 77 % ont été préparés à leur séjour à l'étranger. Dans quelques pays comme l'Espagne (41 %), l'Italie (32 %) et le Portugal (43 %), le plus souvent, aucune préparation n'a eu lieu. Néanmoins, la qualité de cette préparation nécessite une amélioration. 55 % seulement des interrogés la jugent très bonne ou bonne. La *préparation* de l'action a une influence positive sensible sur les participants et leur devenir professionnel. Il est très important que les contenus linguistiques, culturels, pratiques et pédagogiques s'imbriquent l'un dans l'autre. Confier la gestion de la préparation ou ne serait-ce que quelques parties de celle-ci à des opérateurs externes (école de langues, acteurs de la formation complémentaire, etc.) s'est avéré une solution avantageuse.

(15) En règle générale, les moyens financiers mis à la disposition des jeunes par le programme LdV pour le séjour à l'étranger ne suffisent pas à couvrir les frais de séjour dans leur intégralité: toutefois, 42 % des participants ont subvenu aux frais dudit séjour exclusivement à l'aide des fonds LdV.

(16) D'après les renseignements fournis par les interrogés, on trouve souvent à la base des actions LdV une «sélection des meilleurs». 43 % des interrogés ont indiqué que cela avait été le cas. Il est intéressant de noter que ce phénomène est surtout le fait des nouveaux États membres. Néanmoins, les données de l'enquête ne permettent pas de déterminer quels critères ont été appliqués dans la «sélection des meilleurs» – bons

résultats scolaires ou professionnels, existence d'une aptitude particulière, etc. Cette question devrait être examinée dans le cadre d'enquêtes auprès d'organismes en charge d'actions de mobilité.

(17) Dans la réalisation de l'action de mobilité, on constate des points forts et des points faibles. Les points faibles se trouvent dans le secteur organisationnel (solde des proportions de déclarations positives et négatives: 35 %); l'aptitude de l'institution d'accueil n'est jugée qu'avec circonspection (34 %) ainsi que l'hébergement (33 %). De même, le soutien pendant le séjour à l'étranger, surtout de la part de l'institution d'accueil, mais aussi de celle qui envoie, n'obtient, du point de vue des participants, qu'une note moyenne (32 %). L'équipement technique des lieux de stage ne correspondait souvent pas aux attentes (19 %). Les participants auraient aussi espéré avoir plus de possibilités d'influer sur les contenus du stage (21 %).

(18) Les participant(e)s jugent toutefois extrêmement positivement leur séjour à l'étranger: 53 % d'entre eux ont indiqué que ce séjour leur avait beaucoup plu et 34 % qu'il leur avait bien plu, soit 87 % de participants entièrement satisfaits. 10 % ont jugé le séjour non satisfaisant et seuls 3 % des personnes interrogées ont répondu que l'action ne leur avait pas plu. On ne constate pas de différences notables selon le sexe et l'origine de migration. La durée du séjour entretient une corrélation positive avec l'évaluation globale de celui-ci. Les participants soulignent particulièrement positivement les possibilités d'étendre leurs connaissances linguistiques (75 %), le fait de pouvoir partir à l'étranger (64 %), d'acquérir de nouvelles expériences (72 %) et de découvrir d'autres modes de vie (68 %) ainsi que l'échange interculturel (65 %).

(19) Les critiques adressées aux actions de mobilité demeurent très limitées. Pour l'essentiel, on peut relever deux éléments critiques: primo, la durée du séjour jugée trop courte (48 %) et, secundo, le soutien financier pas toujours jugé suffisant. Notons d'ailleurs que la première critique peut aussi être perçue comme une appréciation positive.

(20) À certains égards, hommes et femmes se distinguent considérablement dans leur évaluation de la mise en œuvre des actions de mobilité LdV. Si les jeunes femmes déplorent surtout la prise en charge insuffisante sur place durant le stage (25 %, contre 16 % pour les hommes), elles sont cependant considérablement moins

insatisfaites (36 %, contre 47 % pour les hommes) de l'ampleur du soutien financier et ressentent plus rarement la charge bureaucratique (19 %, contre 30 %).

(21) Dans l'ensemble, les personnes interrogées jugent toutefois que les actions de mobilité dans le cadre du programme Leonardo témoignent d'une grande qualité. Cela se traduit aussi par le fait que 77 % des participants participeraient sans hésiter à une nouvelle action de ce genre. Les hommes et les femmes ainsi que les personnes issues de l'immigration ne se distinguent pas au niveau de cette question. De même, on n'a pu constater **aucune** influence notable de la situation économique des participants sur leur disposition à prendre part à une action de mobilité à l'avenir.

4.2 Valeur globale des expériences de mobilité et du programme LdV

(22) Dans l'ensemble, on peut constater que, de l'avis même des participants, LdV a exercé une influence prépondérante sur l'évolution de leurs compétences personnelles, sociales et professionnelles: 91 % jugent que les actions de mobilité LdV ont eu une utilité importante ou très importante sur un plan personnel. L'utilité est jugée un peu plus réduite par l'employeur ou l'entreprise de formation (49 % évoquent une utilité importante, 31 % la jugent moyenne).

(23) Les compétences personnelles, sociales et professionnelles des participants ont été fortement améliorées par la mobilité. C'est ainsi que la faculté d'adaptation (73 %), les capacités d'interaction avec autrui (72 %), le savoir sur le pays d'accueil (71 %) et l'aptitude à s'adapter à de nouveaux défis (70 %) ont été améliorées. De même, le stage a contribué à accroître la confiance en soi (70 %). Les compétences interculturelles et/ou la compréhension pour des cultures étrangères se sont également accrues (66 %). L'impact dans le domaine des aptitudes professionnelles est moins net mais reste considérable: emploi des moyens d'information et de communication modernes (41 %) ou acquisition d'aptitudes professionnelles (52 %). De même, le bénéfice pour l'employeur est jugé légèrement moindre que le bénéfice personnel retiré. Mais les effets dans le domaine des compétences professionnelles ainsi que le bénéfice pour l'employeur/l'entreprise de formation augmentent avec la durée, surtout lorsque celle-ci est supérieure à six mois.

(24) Les autres effets de la mobilité à souligner sur les participants sont les suivants:

- ceux qui étaient au chômage avant l'action ont un emploi ou se sont mis à leur compte 58 %
- parmi ceux qui travaillaient avant le début de l'action:

- ont un meilleur emploi 27 %
- sont montés en grade professionnellement 24 %
- gagnent plus 21 %
- ont plus de responsabilités professionnelles 34 %
- parmi ceux qui sont en formation:
 - ont trouvé du travail 36 %
 - ont trouvé un emploi/une place de formation/ont des études à l'étranger 32 %
 - réussissent mieux dans leur formation 37 %
 - participent plus intensivement à la formation 41 %

(25) La pérennité des actions LdV a aussi été examinée. Concrètement, on s'est attaché à analyser l'évolution de la mobilité à terme et la volonté des participants d'améliorer leurs compétences linguistiques. Celle-ci est aussi très élevée: 86 % de tous les anciens participants sont intéressés par un nouveau séjour ou une activité professionnelle à l'étranger; 83 % d'entre eux veulent améliorer leurs compétences linguistiques.

(26) Les différences d'effet des actions de mobilité Leonardo sur les hommes et les femmes sont plutôt marginales. Tandis que les jeunes femmes ont plutôt tendance à vouloir élargir leurs compétences en langue étrangère, les jeunes hommes sont davantage disposés à entreprendre un nouveau voyage à l'étranger. Par ailleurs, les femmes évoquent un peu plus souvent l'acquisition de compétences interculturelles parmi les effets de LdV.

(27) Dans l'évaluation des effets de l'origine de migration sur l'impact des actions LdV, il convient de constater que les participants issus de l'immigration ne constituent pas une sélection représentative de ce groupe de personnes. Ceux-ci, comme il ressort des renseignements fournis par les personnes interrogées sur la situation économique de leurs parents, proviennent de familles plus aisées que les non-migrants; le niveau d'éducation de leurs parents est supérieur à la moyenne. En d'autres termes, ces personnes issues de l'immigration appartiennent plutôt aux groupes privilégiés. Il n'est donc guère étonnant de ne pas constater de différences par rapport aux non-migrants. À l'avenir, il faudrait toutefois veiller à davantage tenir compte des personnes issues de l'immigration mais appartenant à d'autres couches sociales.

(28) Il n'existe pas de lien notable entre l'environnement économique des participants et l'impact des expériences de mobilité du programme LdV sur ces derniers. Les participants dans une situation économiquement plutôt défavorable à leurs yeux réussissent aussi bien

dans l'action LdV que d'autres. Cependant, les personnes économiquement défavorisées font état d'une propension un peu moins grande à rechercher la mobilité transnationale à l'avenir – un effet qu'il ne faut néanmoins pas surestimer, dès lors que 84 % d'entre elles se déclarent malgré tout favorables à la mobilité. Et si les personnes très défavorisées profitent en moyenne un peu moins des actions LdV (l'effet est jugé moindre de quelque 10 %), l'impact global des actions sur ce groupe cible reste considérable.

(29) Selon les participants, l'utilité globale de l'action de mobilité croît avec la durée, sans pour autant que cet effet soit par trop important. Par contre, l'influence du facteur durée est sensible pour ce qui est de l'utilité de l'action pour l'employeur ou l'entreprise de formation: en d'autres termes, les stages de courte durée (moins de six mois) contribuent surtout à améliorer les compétences personnelles et sociales; ceux qui sont plus longs accroissent en outre énormément les aptitudes professionnelles et le bénéfice pour l'employeur.

(30) La (bonne) préparation de l'action a une influence positive sur les participants et leur avenir professionnel. Les résultats montrent aussi que confier ne serait-ce que des parties de la préparation à des opérateurs externes (école de langues, acteurs de la formation complémentaire) plutôt que de préparer le séjour à l'étranger exclusivement au sein de l'institution d'envoi constitue une solution avantageuse.

(31) Pour ce qui est de la **durée** de l'action, les résultats de l'enquête mettent en lumière les éléments suivants. L'effet de l'action augmente avec la durée du séjour des participants, surtout en ce qui concerne les aptitudes professionnelles. Par contre, le fait de savoir à quel stade de leur formation se trouvent les participants et la nature (professionnelle, scolaire ou mixte) de ladite formation ne constituent pas un facteur pertinent. Toutefois, la pérennité des effets sur les aptitudes personnelles ou des compétences telles que la confiance en soi et l'initiative personnelle est d'autant plus affirmée que le participant se trouve à un stade précoce de sa formation.

(32) La participation à une action LEONARDO favorise le développement personnel et la qualification socioculturelle des participants et les ouvre à l'international. Les actions LEONARDO renforcent les qualifications «soft» des participants: initiative personnelle, esprit d'équipe et ouverture culturelle et personnelle vis-à-vis des changements et des évolutions.

(33) Les activités qui, pendant les stages à l'étranger, visent à susciter davantage de contacts entre les participants aux actions de mobilité et la population nécessitent indubitablement des améliorations. On pourrait ainsi corriger le faible résultat de l'impact de la mobilité sur la tolérance vis-à-vis des étrangers. En effet, si 59 % des personnes interrogées reconnaissent que cette tolérance a été accrue grâce à l'action, cet effet est cependant jugé d'importance moyenne (20 %) voire même ténue ou nulle (21 %) par 41 % des répondants.

(34) Les connaissances professionnelles spécialisées acquises dans le cadre de l'action de mobilité ont des répercussions positives sur le curriculum vitae des participants. Mieux le participant est formé, plus son ascension professionnelle est précoce, plus vite il percevra un salaire plus élevé et plus vite il acquerra et s'appropriera des qualifications personnelles et socioculturelles. LdV ne peut certes pas compenser entièrement les différences préalables entre les participants, mais les peu qualifiés et les défavorisés en tirent aussi un grand profit; ils peuvent se rapprocher d'autres groupes plus favorisés.

(35) Avec près de 80 %, la participation des employés et personnes en formation en provenance de PME est plus importante que prévu: c'est un élément positif. La part d'employés et de personnes en formation actives dans le secteur de l'artisanat est par contre inférieure à la moyenne, de même que celle des personnes des secteurs de la production ou de l'industrie.

(36) Le programme produit des effets durables, pour ce qui est tant de la prédisposition à la mobilité à plus long terme que de la volonté d'approfondir les compétences en langue étrangère. Qui plus est, les participants mettent durablement à profit les aptitudes et compétences acquises dans le cadre du stage.

4.3 Perspectives et conclusions

(37) En résumé, on peut constater que les actions de mobilité sont très bien perçues au sein de tous les groupes cibles et produisent des effets qui portent surtout sur les compétences personnelles et sociales. Les effets sont durables et influent avant tout positivement sur la prédisposition à la mobilité et à l'amélioration des compétences linguistiques. On peut donc parler d'une utilité importante pour les participants, mais aussi pour leurs employeurs. Les actions contribuent à appuyer les objectifs majeurs de l'UE que sont par exemple l'apprentissage tout au long de la vie, une plus grande adaptabilité, les compétences interculturelles et la convergence européenne. Dès lors

que les coûts par participant (1 000 euros environ) sont limités par rapport à d'autres instruments, on peut attester de la grande efficacité et de la performance de LEONARDO DA VINCI.

(38) De l'avis des auteurs, le programme LdV compte parmi les programmes les plus efficaces et performants de l'UE et renferme une plus-value européenne. Il convient donc de saluer l'élargissement de l'offre des possibilités de stages à l'étranger prévu par le programme d'action dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.

(39) Il n'est pas nécessaire de changer quoi que ce soit aux principes et aux mécanismes essentiels du programme et il serait préférable de ne pas le faire. Comme signalé plus haut, les améliorations à apporter concernent, entre autres, les possibilités d'accès de participants moins favorisés, les actions de préparation et en partie aussi l'organisation des stages sur place.

(40) Compte tenu des résultats très positifs des actions de mobilité, les auteurs plaident pour une extension sensible de celles-ci. À cet égard, les États membres de l'UE sont également invités à ouvrir à davantage de jeunes – via des fonds propres ou des fonds du FSE (à ce sujet, cf. infra) – la possibilité d'un séjour à l'étranger.

Recommandations d'action

(41) Les pays participants sont invités à augmenter le volume et la qualité de la préparation. En la matière, les volets linguistiques, pratiques et pédagogiques doivent être considérés comme des éléments incontournables. Confier la gestion de parties de la préparation, non pas à l'institution d'envoi, mais à des opérateurs externes, s'est avéré une très bonne solution.

(42) Les entreprises et, surtout, les PME sont jusqu'ici sous-représentées parmi les ***institutions d'envoi***. Les agences nationales en charge du programme d'action dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie doivent donc s'efforcer de mieux atteindre ce groupe cible. Cela étant, il a été signalé que les écoles et les chambres professionnelles prennent très largement en considération les participants envoyés par des PME (80 %), ce qui compense en partie les difficultés que rencontrent ces dernières à agir elles-mêmes en tant qu'institution d'envoi.

(43) Dès lors que les formalités administratives liées aux demandes surchargent les entreprises candidates, et en particulier les PME, il conviendrait de rechercher le partenariat des chambres et unions professionnelles. Cela contribuerait également à dépasser la structure jusqu'ici passablement biaisée des secteurs économiques dont proviennent les candidats. Actuellement, les participants en provenance des secteurs des services – surtout tourisme et éducation – sont surreprésentés, tandis que ceux en provenance de l'industrie et de l'artisanat sont sous-représentés.

(44) Dans l'intérêt d'une meilleure connaissance réciproque des citoyens européens et de la suppression des préjugés vis-à-vis des «étrangers», il sera nécessaire de rompre avec la structure jusqu'ici unilatérale des pays d'accueil, une part proportionnellement très élevée de participants se rendant dans des pays anglophones. Comme cet effet repose en grande partie sur l'universalité de la langue anglaise, des mesures supplémentaires sont nécessaires pour que les participants aux actions de mobilité puissent aussi se faire comprendre dans d'autres pays. Cela requiert de la part des États membres des efforts accrus pour proposer une deuxième langue étrangère (à côté de l'anglais) dans l'éducation scolaire et professionnelle.

(45) Il faudrait examiner de plus près, par exemple dans le cadre d'enquêtes auprès des responsables, les renseignements fournis par nombre de répondants, qui soutiennent que la participation aux actions de mobilité LdV découle d'une «sélection des meilleurs». Le but devrait être de déterminer les critères appliqués à cette fin, afin de s'assurer que ce ne sont pas, par exemple, les «meilleurs élèves» qui sont sélectionnés pour les actions de mobilité, mais bien les plus aptes à prendre part à de telles actions.

(46) Les personnes issues de l'immigration proviennent de couches favorisées, ce qui explique aussi l'étendue de leur succès. Il faudra réduire cette sélectivité à l'avenir.

(47) Les participants dans une situation socio-économique plutôt défavorable réussissent pratiquement aussi bien dans l'action LdV que d'autres mais sont sous-représentés. C'est pourquoi ces groupes devraient être plus largement pris en considération. Ces participants ont toutefois besoin d'une préparation particulièrement intensive et surtout de mentoring pendant leur stage. Par ailleurs, les pays participants doivent développer des procédures et instruments susceptibles d'amener progressivement des jeunes moins motivés et défavorisés à envisager la possibilité d'un séjour à l'étranger.

(48) La mise en œuvre des actions dans le pays d'accueil témoigne encore à certains égards – au même titre que la préparation – de faiblesses diverses. Le concept de LdV – qui vise à accroître l'initiative personnelle, la responsabilité, etc. des participants via le travail sur un projet – étant positif, il est dès lors nécessaire de veiller à une meilleure préparation des projets (y compris avec l'implication des participants), à une sélection plus minutieuse des institutions d'accueil, ainsi qu'à un mentoring/tutoring plus efficace et plus marqué pendant les actions de mobilité de la part de l'institution qui envoie et, surtout, de celle qui accueille. Il faut également accroître les possibilités de contact des participants avec les collaborateurs de l'institution qui les accueille et avec la population du pays d'accueil en général.

(49) La reconnaissance des attestations de stage par des employeurs (potentiels) nécessite une amélioration. D'une part, une simple attestation de stage ou de participation ne suffit pas car, en règle générale, les employeurs ne peuvent juger de sa valeur réelle. D'autre part, il faut convaincre les employeurs de la valeur du dispositif Europass. Il faudrait en outre que tous les participants obtiennent un certificat utilisable, reconnu comme attestation des résultats dans la formation professionnelle initiale et complémentaire ou donnant à l'employeur (potentiel) des renseignements clairs sur les compétences et aptitudes acquises pendant l'action de mobilité.

(50) Le bénéfice pour les participants augmente avec la durée, surtout dans le domaine des compétences professionnelles. En principe, il faudrait œuvrer à ce que la première action dure par exemple trois mois et contribue surtout au développement des compétences personnelles et sociales. Suivrait ultérieurement une action plus longue (6 à 12 mois), qui pourrait être mise à profit de manière ciblée pour renforcer les compétences techniques et professionnelles (à ce sujet, voir aussi le point 52).

(51) Les analyses d'impact du programme devraient être renforcées et menées en permanence. À ce jour, il n'est possible d'attribuer les effets observés à l'action de mobilité que de manière limitée. Une évaluation constante des processus devrait se pencher sur la préparation, la mise en œuvre, le suivi et, surtout, le processus d'approfondissement des compétences (impact), mais aussi sur les besoins des participants. Cette évaluation devrait être liée à l'estimation et à l'analyse des besoins des institutions et des processus de réforme mis en œuvre dans les pays participants en vue d'adapter et de moderniser les systèmes d'éducation. Parallèlement, ces analyses devraient également porter sur les objectifs politiques de la Communauté dans le domaine de l'éducation.

Une enquête à long terme s'impose. En tout état de cause, tous les participants devraient être tenus de remplir, avant le séjour à l'étranger, un premier questionnaire (en ligne), des enquêtes répétées ultérieurement pouvant prendre acte des changements intervenus et évaluer leur ampleur. Il faudrait aussi vérifier s'il ne faudrait pas avoir recours à des analyses de groupes comparables pour pouvoir véritablement évaluer l'impact du programme sur les participants ainsi que son effectivité et son efficacité. On pourrait également vérifier que les participants à LdV sont bel et bien des jeunes gens particulièrement sûrs d'eux et motivés, qui aiment s'assumer et explorer leurs limites.

(52) À l'avenir, soit au cours de la période 2007 – 2013, le Fonds social européen (FSE) débloquera des fonds importants en faveur d'actions transnationales. Selon toute vraisemblance, ces fonds dépasseront nettement les fonds affectés jusqu'ici à LEONARDO. Les agences nationales des États membres devraient donc rechercher davantage la coopération et l'harmonisation avec les gestionnaires des fonds FSE pour obtenir d'une part des effets de synergie, p. ex. en ce qui concerne les groupes cibles respectivement visés par les deux programmes, et éviter d'autre part que ne s'instaure une situation de concurrence insensée, par ex. parce que le FSE offrirait de meilleures conditions financières. De plus, ce genre de coordination pourrait aussi être mis à profit pour mettre en œuvre le modèle à deux phases décrit au point 50.

(53) Pour finir, les auteurs aimeraient une fois encore souligner que le programme LEONARDO peut être jugé, compte tenu des expériences faites en matière d'évaluation, notamment avec le FSE, les initiatives communautaires de l'UE et les programmes d'aide nationaux, comme particulièrement efficace, peu coûteux et performant. Ils jugent notamment très judicieux que chaque action de mobilité soutende un projet concret et plaident pour le maintien de cette orientation. Le travail par projet est particulièrement à même d'offrir aux participants une grande latitude en matière de développement.

La durée de la période de programmation (sept ans, soit 2007-2013) permet une planification à long terme. Cela ouvre des possibilités de mise en œuvre d'une stratégie à long terme, qu'il convient d'exploiter. Au rang de celles-ci figurent, en quelques mots: amélioration de la préparation, de la mise en œuvre et du suivi; implication plus grande des personnes défavorisées et des couches plus modestes de la population issue de l'immigration dans les actions de mobilité; accroissement du nombre de séjours à l'étranger dans des pays non anglophones.

Annexes

Annexe 1:	Méthode	xx
Annexe 2:	Questionnaires types	xx
Annexe 3:	Tableaux partie I (résultats pondérés sans accompagnateurs – pays affichant moins de 100 réponses et RU regroupés sous l'en-tête «Pays d'envoi»)	
Annexe 4:	Tableaux partie II (résultats pondérés avec accompagnateurs – tous les pays repris sous l'en-tête «Pays d'envoi»)	

Annexe 1: Méthode

L'enquête menée auprès des participants aux actions d'échange LEONARDO au cours des années 2004 et 2005 a été mise en œuvre par la poste dans le cas de l'Allemagne et via une enquête en ligne pour les 30 autres pays. Les lignes qui suivent entendent surtout décrire les différentes étapes de l'enquête en ligne et le concept qui a présidé à sa réalisation. Le mode de réponse des participants a engendré des groupes de données partiellement lacunaires («dropout partiel»), un problème qu'il a fallu pallier en recourant à l'«imputation» des valeurs manquantes dans le groupe de données visé. La procédure d'imputation est abordée à la fin de cette section.

Le questionnaire élaboré en vue de la présente enquête comprenait 72 questions appelant des réponses par choix multiple ou ouvertes. Au total, l'enquête a débouché – après filtrage des réponses – sur un nombre maximal approximatif de 260 variables par groupe de données. Le système conçu pour l'enquête en ligne a été programmé en PHP et reposait sur une banque de données MySQL. Une attention toute particulière a été accordée à la sécurité des données lors de la conception dudit système, en se fondant notamment sur les recommandations de l'Office fédéral allemand pour la sécurité en matière de technologies de l'information (BSI). C'est ainsi que les informations présentes dans la banque de données (en ligne) ont été systématiquement dépersonnalisées. Les données personnalisées – telles que le pays d'origine d'un groupe de données – ont été exclusivement encodées dans les groupes de données sur des ordinateurs sans connexion à l'internet. Grâce à un système d'information hébergé au sein de la Commission européenne et aux informations mises à disposition par les agences nationales des différents pays, on disposait de quelque 25 500 adresses de participants aux actions LEONARDO pour les années 2004 et 2005. Les deux envois effectués depuis le serveur de WSF concernaient donc pas moins de 50 000 courriels. Le tableau A1 présente le nombre de courriels envoyés et le taux de réponse au terme du second envoi, ventilés par pays.

Mise en œuvre technique et description du système d'enquête

Compte tenu du nombre relativement important de questions et de possibilités de réponse, les 72 questions ont été, dans le cadre de l'enquête en ligne, réparties en 17 groupes de questions, constitués en tenant compte du contenu et de questions d'affichage (p.ex. «fréquence et amplitude du défilement imposé à l'utilisateur»). Chacun de ces 17 groupes forme un «écran», c'est-à-dire un ensemble de questions présentées simultanément à

l'utilisateur avant que ce dernier n'actionne la touche «continuer» pour passer à l'écran suivant.¹⁸

Tableau A1: Nombre d'adresses électroniques disponibles, d'adresses valables et taux de réponse, par pays

	Courriels envoyés	Adresses valables	Nombre de réponses	Taux de réponse (en %)
Belgique	197	153	58	37,9
Bulgarie	726	563	158	28,1
Chypre	175	136	30	22,1
Rép. tchèque	1 314	1 018	443	43,5
Danemark	456	353	102	28,9
Allemagne	poste	3 850	1 150	29,9
Grèce	676	524	81	15,5
Espagne	3 811	2 954	1 281	43,4
Estonie	160	124	53	42,7
Finlande	180	140	50	35,7
France	155	120	49	40,8
Hongrie	988	766	283	36,9
Irlande	14	11	0	0,0
Islande	68	53	19	35,8
Italie	3 387	2 625	1 304	49,7
Liechtenstein	23	18	7	38,9
Lituanie	683	529	234	44,2
Lettonie	342	265	160	60,4
Luxembourg	46	36	16	44,4
Pays-Bas	264	205	72	35,1
Norvège	956	741	210	28,3
Pologne	3 785	2 933	882	30,1
Portugal	318	246	134	54,5
Roumanie	692	536	226	42,2
Slovaquie	280	217	42	19,4
Slovénie	198	153	44	28,8
Suède	822	637	120	18,8
Turquie	3 431	2 659	878	33,0
Royaume-Uni	1 645	1 275	311	24,4
Total	25 792	23 840	8 397	35,2
Total sans Allemagne	25 792	19 990	7 247	36,3

Source: WSF – Enquête auprès des participants LdV 2007, pour le compte de la Commission européenne

Les personnes interrogées pouvaient suivre la progression de l'enquête grâce à une barre de défilement apparaissant en haut de chaque écran (via un graphique et une valeur en pourcentage)¹⁹. À tout moment, elles avaient en outre la possibilité de «revenir en arrière», c'est-à-dire de consulter des écrans précédents. Par ailleurs, une session interrompue (par

¹⁸ Fondamentalement, le succès d'une enquête en ligne dépend fortement de la forme et de la présentation du questionnaire. La question de la répartition des questions par écran dans le cadre d'une enquête en ligne est p.ex. débattue dans Boznjak et Tuten (2001) ou Manfreda, et al (2004).

¹⁹ Concernant l'influence positive de la présence d'une barre de défilement sur les réponses fournies par les participants à une enquête en ligne, cf. Boznjak et Tuten 2001.

inadvertance) par l'utilisateur pouvait être reprise, lors du prochain accès au système, à l'écran où elle avait été interrompue²⁰.

Prise de contact avec les participants: envoi des courriels

Les participants mis au courant de l'organisation de l'enquête ont été invités par courriel à y prendre part via l'internet. Chaque adresse électronique s'est vue attribuer un code précis, destiné d'une part à l'identification au sein du groupe de données et d'autre part à l'accès au système, nécessaire pour protéger ledit système – en principe «librement» consultable sur l'internet – de tout accès non autorisé. Les internautes n'ayant pas reçu un code par courrier électronique ne pouvaient donc consulter le questionnaire. De plus, le code en question était intégré au lien mentionné dans le courriel et renvoyant vers l'adresse internet du système d'enquête: en cliquant sur le lien repris dans le courriel, l'utilisateur accédait automatiquement au système via son navigateur internet²¹. Au total, la première phase a consisté en l'envoi de quelque 25 000 courriels aux participants invités, dans la langue officielle de leur pays, à prendre part à l'enquête. Au terme de cette première phase, le taux de réponse moyen – calculé par rapport au nombre d'adresses électroniques valables²² – était de 23,1 % pour l'ensemble des pays. Environ 65 % des dossiers étaient complets. La deuxième phase d'envoi a dès lors consisté:

- ⇒ à envoyer aux 2 875 personnes qui avaient déjà participé à l'enquête sans aller jusqu'à son terme un courriel les invitant à répondre à l'ensemble des questions;
- ⇒ à envoyer aux 20 350 personnes qui n'avaient pas réagi lors de la première phase un courriel les invitant à prendre part à l'enquête.

Les courriels envoyés lors de la seconde phase étaient rédigés dans les langues des quatre pays de séjour les plus fréquents pour les participants au programme LEONARDO (soit l'anglais, l'espagnol, l'allemand et le français). Ce deuxième envoi a permis d'obtenir quelque 2 500 réponses supplémentaires et de faire grimper le taux de réponse moyen à 34,5 %.

Au total, 7 247 personnes ont répondu au questionnaire en ligne. La part des dossiers complets (compte tenu des deux phases d'envoi) n'a par contre guère progressé, puisque 70 % des dossiers étaient complets à la fin de l'enquête. Près d'un tiers des personnes

²⁰ Cette fonctionnalité a surtout été intégrée pour répondre à l'instabilité de nombreux systèmes informatiques.

²¹ Il était par ailleurs prévu de pouvoir entrer «manuellement» le code au cas où l'utilisateur n'accédait pas au système en cliquant sur le lien repris dans le courriel. Pour ce faire, le code était mentionné comme «mot de passe» dans le courriel envoyé à la personne interrogée.

²² Les adresses électroniques existantes sont celles pour lesquelles on peut considérer que le courriel a eu un destinataire, dès lors que le serveur de destination n'a pas renvoyé un message faisant état de l'impossibilité de délivrer le message.

interrogées n'a donc pas répondu à toutes les questions et s'est arrêté avant la fin de l'enquête, fournissant dès lors un dossier incomplet.

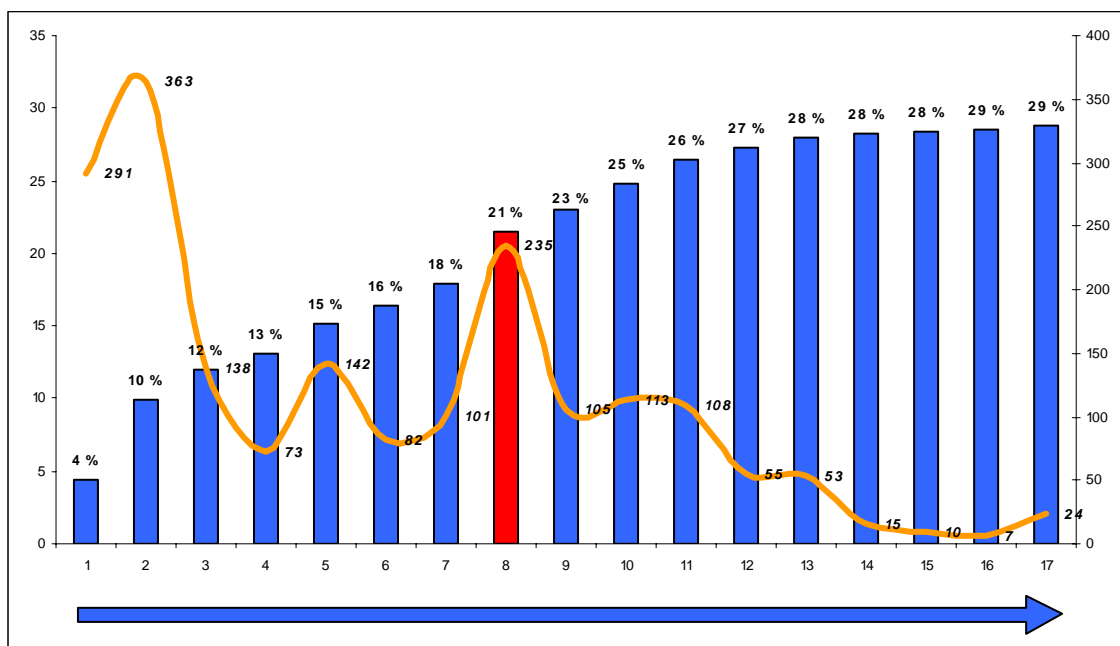
Le problème du «dropout partiel» est souvent constaté dans le cadre d'enquêtes en ligne (cf. par exemple Manfreda et al, 2004 ou Bosnjak/Tuten, 2001). La figure A1 précise ce comportement pour les participants à l'enquête LEONARDO. On peut constater qu'une part importante des personnes interrogées s'interrompent dès après le premier ou le deuxième écran.

Il faut ensuite atteindre la moitié des écrans (marquée en rouge sur la figure A1), soit environ la moitié des questions, pour voir un nombre important de participants mettre un terme à l'enquête. Passé ce cap, le nombre de dropouts supplémentaires observés par écran diminue sans cesse. En d'autres termes, ceux qui sont allés jusque là vont jusqu'au bout de l'enquête. La section consacrée à l'imputation des valeurs manquantes décrit la gestion du dropout partiel dans le cadre du groupe de données LEONARDO.

Une fois constatée une forte diminution du nombre de dossiers supplémentaires retournés quotidiennement, le système a été mis hors ligne.

Figure A1: Comportement des personnes interrogées en ligne et position du dropout partiel

- Dropout cumulé au fil des réponses, en pourcentage de l'ensemble des réponses (barres, abscisse de gauche) et en nombre de dropouts supplémentaires par bloc de réponses (ligne, abscisse de droite) -



Source: WSF, enquête en ligne LEONARDO.

Après addition des 1 150 réponses supplémentaires à l'enquête écrite menée auprès des anciens participants allemands aux actions LEONARDO, le groupe de données disponible pour analyse se montait à quelque 8 500 dossiers (cf. tableau A1). Le pourcentage de dossiers avec dropout partiel tournait globalement autour de 25 %. Un chiffre relativement élevé, qui a nécessité de recourir à l'imputation des valeurs manquantes.

Imputation des valeurs manquantes

Bien souvent, on répond au problème des informations (partiellement) manquantes dans les groupes de données par l'exclusion pure et simple des dossiers incomplets. D'une part, cette pratique entraîne la perte des informations néanmoins contenues dans les groupes de données écartés. D'autre part, le dropout partiel réduit la base de dossiers à partir de laquelle certains aspects sont analysés (questions ou problématiques spécifiques). Par ailleurs, l'exclusion des groupes de données incomplets aurait, dans le cas présent, mis à mal l'analyse des réponses en provenance de certains pays d'envoi, dont les participants n'ont fourni que des réponses relativement peu nombreuses (cf. tableau A1).

Une autre façon de répondre au problème du dropout partiel dans les groupes de données est de recourir à l'imputation des données manquantes²³. Cette méthode permet d'effectuer l'analyse d'un groupe de données sur une base équivalente, à savoir l'intégralité des dossiers, et de ne pas perdre les données fournies dans les dossiers partiels, pour la bonne et simple raison que ces dossiers n'ont pas été exclus du groupe de données. L'imputation des données manquantes consiste à compléter les dossiers partiels en veillant à ce que les informations ajoutées n'influent pas sur les données effectivement fournies par les participants. L'imputation se garde donc de modifier, d'élargir ou de restreindre les informations disponibles. Il s'agit plutôt d'intégrer au groupe de données les valeurs manquantes de manière à ce que tous les groupes de données – et donc aussi ceux auxquels manquaient des données avant l'imputation – puissent être inclus dans des analyses statistiques.

Dans le cas de la présente enquête auprès des participants aux actions LEONARDO, l'imputation des données manquantes a été effectuée à l'aide du logiciel NORM. Conçu par Joseph Schafer, de la Pennsylvania State University, ce logiciel n'est soumis à l'obtention d'aucune licence et est libre d'accès. Il propose différentes procédures en vue d'imputer les valeurs manquantes dans un groupe de données: pour le groupe de données LEONARDO,

²³ L'imputation du groupe de données en question a été effectuée sur la base des travaux de Little et Rubin et de Schafer, concepteur du logiciel NORM.

on a choisi de recourir à la procédure «Data Augmentation». Cette procédure itérative consiste à évaluer l'un après l'autre, lors de chaque itération, les paramètres d'une équation linéaire et à intégrer ensuite les valeurs manquantes dans la matrice de données (le groupe de données). La procédure est répétée jusqu'à ce que les valeurs précédemment manquantes intégrées dans la matrice se «fondent» parfaitement dans le groupe de données. Dès lors que la majorité des variables étaient de nature catégorielle ou témoignaient d'une valeur minimale ou maximale clairement définie, toutes les variables du groupe de données ont été converties via la procédure Logit préalablement à l'imputation.

Par principe, l'imputation des données manquantes est une procédure longue et fastidieuse. Dans le cas présent, elle a débouché sur un groupe de données complet qui a permis d'analyser les réponses des participants au programme LEONARDO.

Bibliographie

- Bosnjak, M.; Tuten, Tracey L. (2001): *Classifying Response Behaviours in Web-based Surveys*, ZUMA, Mannheim et School of Business and Economics, Boston, Boston 2001. Le 1.12.2006 à l'adresse <http://www.jcmc.indiana.edu/vol6/issue3/boznjak.html>.
- BSI (2006): *Sicherheit von Webanwendungen: Maßnahmekatalog und Best Practices*, pour le compte de l'Office fédéral pour la sécurité en matière de technologies de l'information, Bonn, 2006.
- Kölling, A.; Rässler, S. (2001): *Effekte der Multiplen Imputation fehlender Werte am Beispiel von Produktivitätsschätzungen mit dem IAB-Betriebspane*, Discussion Paper de l'IAB (Institut de recherche sur l'emploi et les professions), Nuremberg, 2001.
- Little RJA, Rubin DB (1987): *Statistical analysis with missing data*, New York, John Wiley, 1987.
- Manfreda, Katja L. (2004): *Design of Web Survey Questionnaires: Three basic experiments*, Journal of Computer-mediated Communication, 2004.
- Rässler, Susanne (2006): *Der Einsatz von Missing Data Techniken in der Arbeitsmarktforschung des IAB*. Nuremberg, Rapport de recherche de l'IAB n° 18/2006.
- Rubin DB (1987): *Multiple Imputation for nonresponce in surveys*, New York, John Wiley, 1987.
- Schafer, J (1999): *Multiple imputation: A primer*, Statistical Research in medical research, pp. 3 – 15, Arnold, 1999.

Annexe 2:

Questionnaires types

Cette annexe est jointe en fichier séparé

Annexe 3:

Tableaux, résultats pondérés sans accompagnateurs – ainsi que par pays d’envoi affichant moins de 100 participants, regroupés sur CD-ROM joint en annexe

List of tables/questions

- Question 0: In sending country
- Question 1: Which status of education did you have prior to the stay abroad?
- Question 2: Which type of vocational education did you participate in before your stay abroad?
- Question 3: If your education prior to the stay abroad took place in school and company combined: What was the percentage of education in school and the percentage the company approximately?
- Question 4: Prior to your stay abroad: In which economic sector did your education take place or have you been employed?
- Question 4.1: Have you been in a crafts enterprise?
- Question 5: How many students were attending your vocational school?
- Question 6: What was your year of vocational education when starting your stay abroad?
- Question 7: What was the entry requirement for your education or job training?
- Question 8: How many employees did the company give work to where you got your education before stay abroad?
- Question 9: Which status did you have in your company prior to stay abroad?
- Question 10: Which intention/function did your stay abroad have?
- Question 11: In which country did the stay abroad take place?
- Question 12: In which institutions abroad did the qualification take place?
- Question 13: Duration of the stay abroad:
- Question 14: Year the stay abroad started:
- Question 15: Did you attend the stay abroad as originally planned. or did you terminate it early?
- Question 16: Why did you terminate early?
- Question 17: How did you finance your stay abroad?
- Question 17a: When did your stay abroad take place?
- Question 18: How did you gain information about the Leonardo exchange programme?
- Question 20: How do you rate the quality of the info-sources?
- Question 21.1: Have you been prepared for the stay abroad? If so by whom?
- Question 21: Have you been prepared for the stay abroad?
- Question 22: How do you rate the quality of that preparation?
- Question 23: Which kind of preparation did you receive?
- Question 24: Why did you opt for that stay abroad?
- Question 25: How was your stay abroad organised?
- Question 26: Which requirements were connected to your participation?
- Question 27: How do you rate the quality of implementation of your stay abroad concerning the criteria beneath?
- Question 28: How could you gain practical skills during your stay abroad?

- Question 29: How do you rate your workload abroad compared with that one at home?
- Question 30.1: Did you receive a certificate after your stay abroad? What did you get?
- Question 30: Did you receive a certificate after your stay abroad?
- Question 31: Which benefit is connected to this certificate formally (approval) for you?
- Question 32: How do you rate the acceptance for this certificate by:
- Question 32: How do you rate the acceptance for this certificate by:
- Question 33.1: if yes. which kind of? :
- Question 33: Was there any follow-up activity in your school / company after returning from your stay abroad?
- Question 34: Which chances did you have to promote your new experiences and skills?
- Question 35.1: Please rate the influence your stay abroad had upon yourself!
- Question 35.2: Please rate the influence your stay abroad had on social skills:
- Question 35.3: Please rate the influence your stay abroad had on vocational skills:
- Question 36: Considering all aspects. How do you rate the benefits of your stay abroad for you in total?
- Question 37.1: What's your current educational status? In education, namely:
- Question 37.2: What's your current vocational status? Employed, namely:
- Question 37.2: What's your current vocational status? Employed, namely:
- Question 37: What's your current status?
- Question 38: How do you rate the gain for your current employer / educational institution?
- Question 39: To which extent do you make use of skills and knowledge gained by your stay abroad?
- Question 40: Do you expect changes / improvement of your vocational / educational situation due to your stay abroad?
- Question 41.1: If you already experience changes, please rate if the statements beneath are true for your situation (Employed or unemployed)
- Question 41.2: If you already experience changes, please rate if the statements beneath are true for your situation (In education)
- Question 42: Did you participate in further training / another stay abroad after attending the Leonardo programme?
- Question 43: What are you going to do in future? How concrete is your planning?
- Question 43b: Interest in future employment, internship, further education/studies abroad
- Question 43c: Interest to improve language skills or to learn another foreign language
- Question 44: I liked during my stay abroad especially:
- Question 45: I did not like during my stay abroad:
- Question 46: Considering your personal conclusion: How do you rate your stay abroad?
- Question 47: Given the chance of another mobility action to stay abroad. What is your view?
- Question 48.1: What is your age?
- Question 49: Your gender?
- Question 50: What is your highest school leaving certificate?
- Question 51: Which vocational certificates do you have?
- Question 52: Where were you born?
- Question 52b: Migration status:
- Question 53: Where did you attend primary school ?
- Question 54: Where did you acquire your general school leaving certificate?

- Question 55: If you already attended a vocational education before, where?
- Question 56: Do you live with your parents?
- Question 57: How is your living situation?
- Question 58: What's the population of the place you live in?
- Question 59: Are you living in a borderland, i.e. a region next to another EU- or non-EU-country?
- Question 60: Where do (or did) you speak another language than your mother tongue?
- Question 61: How do you rate your personal economic / financial situation?
- Question 62: How do you rate the economic / financial situation of your parents?
- Question 63: Do you get financial support by your parents?
- Question 64: Does your father have skills in a foreign language?
- Question 65: How many foreign languages does your father speak?
- Question 66: Does your mother have skills in a foreign language?
- Question 67: How many foreign languages does your mother speak?
- Question 68: Was your father born abroad or lived there for a longer period?
- Question 68: Was your mother born abroad or lived there for a longer period?
- Question 69: What is the highest level of education your father has obtained?
- Question 69: What is the highest level of education your mother has obtained?
- Question 70: What is the current vocational status of your father?
- Question 70: What is the current vocational status of your mother?

List of type of tables (questions crosstabulated by):		starting page
Type 1:	Sex	001
Type 2:	Status of education/employment prior to the stay abroad	025
Type 3:	Age	062
Type 4:	Migration status	086
Type 5:	In sending country	110
Type 6:	Interest in future employment, internship, further education/studies abroad	201
Type 7:	Interest to improve language skills or to learn another foreign language	225
Type 8:	How do you rate the benefits of your stay abroad for you in total	249
Type 9:	Year starting stay abroad	285
Type 10:	Economic situation of participant	309
Type 11:	Duration of the stay abroad in months	333
Type 12:	How did you enjoy your stay abroad	357

Annexe 4:

Tableaux, résultats pondérés avec accompagnateurs – ainsi que par pays d’envoi, regroupés sur CD-ROM joint en annexe

List of tables/questions

- Question 0: In sending country
- Question 1: Which status of education did you have prior to the stay abroad?
- Question 2: Which type of vocational education did you participate in before your stay abroad?
- Question 3: If your education prior to the stay abroad took place in school and company combined: What was the percentage of education in school and the percentage the company approximately?
- Question 4: Prior to your stay abroad: In which economic sector did your education take place or have you been employed?
- Question 4.1: Have you been in a crafts enterprise?
- Question 5: How many students were attending your vocational school?
- Question 6: What was your year of vocational education when starting your stay abroad?
- Question 7: What was the entry requirement for your education or job training?
- Question 8: How many employees did the company give work to where you got your education before stay abroad?
- Question 9: Which status did you have in your company prior to stay abroad?
- Question 10: Which intention/function did your stay abroad have?
- Question 11: In which country did the stay abroad take place?
- Question 12: In which institutions abroad did the qualification take place?
- Question 13: Duration of the stay abroad:
- Question 14: Year the stay abroad started:
- Question 15: Did you attend the stay abroad as originally planned. or did you terminate it early?
- Question 16: Why did you terminate early?
- Question 17: How did you finance your stay abroad?
- Question 17a: When did your stay abroad take place?
- Question 18: How did you gain information about the Leonardo exchange programme?
- Question 20: How do you rate the quality of the info-sources?
- Question 21.1: Have you been prepared for the stay abroad? If so by whom?
- Question 21: Have you been prepared for the stay abroad?
- Question 22: How do you rate the quality of that preparation?
- Question 23: Which kind of preparation did you receive?
- Question 24: Why did you opt for that stay abroad?
- Question 25: How was your stay abroad organised?
- Question 26: Which requirements were connected to your participation?
- Question 27: How do you rate the quality of implementation of your stay abroad concerning the criteria beneath?
- Question 28: How could you gain practical skills during your stay abroad?
- Question 29: How do you rate your workload abroad compared with that one at home?

- Question 30.1: Did you receive a certificate after your stay abroad? What did you get?
- Question 30: Did you receive a certificate after your stay abroad?
- Question 31: Which benefit is connected to this certificate formally (approval) for you?
- Question 32: How do you rate the acceptance for this certificate by:
- Question 32: How do you rate the acceptance for this certificate by:
- Question 33.1: if yes. which kind of? :
- Question 33: Was there any follow-up activity in your school / company after returning from your stay abroad?
- Question 34: Which chances did you have to promote your new experiences and skills?
- Question 35.1: Please rate the influence your stay abroad had upon yourself!
- Question 35.2: Please rate the influence your stay abroad had on social skills:
- Question 35.3: Please rate the influence your stay abroad had on vocational skills:
- Question 36: Considering all aspects. How do you rate the benefits of your stay abroad for you in total?
- Question 37.1: What's your current educational status? In education, namely:
- Question 37.2: What's your current vocational status? Employed, namely:
- Question 37.2: What's your current vocational status? Employed, namely:
- Question 37: What's your current status?
- Question 38: How do you rate the gain for your current employer / educational institution?
- Question 39: To which extent do you make use of skills and knowledge gained by your stay abroad?
- Question 40: Do you expect changes / improvement of your vocational / educational situation due to your stay abroad?
- Question 41.1: If you already experience changes, please rate if the statements beneath are true for your situation (Employed or unemployed)
- Question 41.2: If you already experience changes, please rate if the statements beneath are true for your situation (In education)
- Question 42: Did you participate in further training / another stay abroad after attending the Leonardo programme?
- Question 43: What are you going to do in future? How concrete is your planning?
- Question 43b: Interest in future employment, internship, further education/studies abroad
- Question 43c: Interest to improve language skills or to learn another foreign language
- Question 44: I liked during my stay abroad especially:
- Question 45: I did not like during my stay abroad:
- Question 46: Considering your personal conclusion: How do you rate your stay abroad?
- Question 47: Given the chance of another mobility action to stay abroad. What is your view?
- Question 48.1: What is your age?
- Question 49: Your gender?
- Question 50: What is your highest school leaving certificate?
- Question 51: Which vocational certificates do you have?
- Question 52: Where were you born?
- Question 52b: Migration status:
- Question 53: Where did you attend primary school ?
- Question 54: Where did you acquire your general school leaving certificate?
- Question 55: If you already attended a vocational education before, where?

- Question 56: Do you live with your parents?
- Question 57: How is your living situation?
- Question 58: What's the population of the place you live in?
- Question 59: Are you living in a borderland, i.e. a region next to another EU- or non-EU-country?
- Question 60: Where do (or did) you speak another language than your mother tongue?
- Question 61: How do you rate your personal economic / financial situation?
- Question 62: How do you rate the economic / financial situation of your parents?
- Question 63: Do you get financial support by your parents?
- Question 64: Does your father have skills in a foreign language?
- Question 65: How many foreign languages does your father speak?
- Question 66: Does your mother have skills in a foreign language?
- Question 67: How many foreign languages does your mother speak?
- Question 68: Was your father born abroad or lived there for a longer period?
- Question 68: Was your mother born abroad or lived there for a longer period?
- Question 69: What is the highest level of education your father has obtained?
- Question 69: What is the highest level of education your mother has obtained?
- Question 70: What is the current vocational status of your father?
- Question 70: What is the current vocational status of your mother?

List of type of tables (questions crosstabulated by):		starting page
Type 1:	Sex	001
Type 2:	Status of education/employment prior to the stay abroad	028
Type 3:	Age	083
Type 4:	Migration status	114
Type 5:	In sending country	141
Type 6:	Interest in future employment, internship, further education/studies abroad	331
Type 7:	Interest to improve language skills or to learn another foreign language	362
Type 8:	How do you rate the benefits of your stay abroad for you in total	394
Type 9:	Year starting stay abroad	446
Type 10:	Economic situation of participant	477
Type 11:	Duration of the stay abroad in months	504
Type 12:	How did you enjoy your stay abroad	535