

LES MIGRATIONS INTERNATIONALES

Observation, analyse et perspectives

*Colloque international de Budapest
(Hongrie, 20-24 septembre 2004)*



Numéro 12

**ASSOCIATION INTERNATIONALE DES DÉMOGRAPHES DE LANGUE FRANÇAISE
AIDELF**

Mobilités internationales des diplômés de l'enseignement supérieur français en phase d'insertion professionnelle : déterminants individuels et effets sur le début de carrière lors du retour en France

Jake MURDOCH

Céreq, Irédu-CNRS, Université de Bourgogne, Dijon, France

Cathy PERRET

Céreq, Théma-CNRS, Université de Franche-Comté, Besançon, France

Entre 1,5 million et 2 millions de Français résident actuellement à l'étranger. La dernière décennie a été marquée par une forte augmentation du nombre des Français expatriés, puisque la population française immatriculée à l'étranger s'est accrue de 2,7% en moyenne par an entre 1991 et 2002 (Gentil, 2003). Parmi ces expatriés, on compte un certain nombre de jeunes partis travailler à l'étranger après leurs études. Bien qu'aucune estimation officielle n'existe, l'idée répandue est que de plus en plus de jeunes prennent la décision d'émigrer pour trouver un emploi (François-Poncet, 2000). Reposant à l'origine sur le constat d'une expatriation croissante des jeunes chercheurs, laquelle est associée à une « fuite des cerveaux » néfaste au développement économique du pays en cas de non-retour, le débat sur les causes et les conséquences des départs s'est élargi à l'ensemble des diplômés français. Mais les jeunes y trouvent-ils un intérêt en début de carrière professionnelle ? Obtiennent-ils des meilleurs salaires et des emplois de meilleure qualité à l'étranger ?

Plus encore, les migrations des diplômés de l'enseignement supérieur s'inscrivent désormais dans un contexte européen particulier. En effet, l'existence de nouvelles sociétés, fondées en grande partie sur la connaissance (Foray, 2000), entraîne un questionnement du rôle de l'enseignement supérieur dans la formation des étudiants et dans leur préparation au marché du travail. Dans le contexte de la mondialisation de l'enseignement supérieur, l'un des axes principaux de la déclaration de Bologne (juin 1999) est d'améliorer la compétitivité de l'enseignement supérieur en Europe face au modèle anglo-saxon (États-Unis, Royaume-Uni et Australie). L'augmentation de la mobilité des étudiants en Europe, à travers la création, d'ici 2010, d'un système harmonisé appelé « European Higher Education Area » (EHEA), permettrait d'améliorer l'employabilité des étudiants européens et également le développement du marché du travail européen (Haug et Tauch, 2001). La construction attendue d'un marché du travail à l'échelle européenne, considéré comme nécessaire à la compétitivité européenne, ne peut toutefois se faire sans que les jeunes y trouvent un intérêt. La valorisation des déplacements transnationaux en termes de carrière professionnelle est sans doute un moteur essentiel à l'émergence d'un marché du travail transeuropéen. En effet, toute mobilité est coûteuse, ne serait-ce que parce qu'elle est synonyme d'éloignement familial et demande une adaptation à un nouvel environnement. Or, peut-on dire que la mobilité internationale s'accompagne d'une meilleure réussite professionnelle pour les jeunes ?

Jusqu'à présent, les analyses de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur s'intéressent seulement au devenir professionnel des jeunes sur le marché du travail national. Elles abordent rarement les mobilités géographiques, et encore moins les migrations internationales. En effet, peu d'enquêtes comportent des informations géographiques fines, alors que les années qui suivent les années de formation apparaissent comme une période particulièrement propice aux déplacements. Or, l'enquête Génération 98

du Céreq nous offre l'occasion de tenter de répondre à certaines questions concernant les jeunes ayant eu un emploi à l'étranger à l'issue de leurs études puis étant rentrés en France. Quel est donc le profil de ces jeunes ? Pourquoi partent-ils ? Quels bénéfices tirent-ils d'une mobilité temporaire à l'étranger sur le marché du travail français ? Ainsi, cet article vise à mieux comprendre les départs temporaires à l'étranger des diplômés de l'enseignement supérieur en début de carrière lorsqu'ils sont associés à une prise d'emploi. Deux questions sont plus particulièrement examinées : quels sont les facteurs qui favorisent la migration au niveau individuel ? Quelles sont les conséquences de cette migration temporaire au cours des premières années d'activité professionnelle ?

1. Les mobilités internationales temporaires des diplômés de l'enseignement supérieur français en phase d'insertion professionnelle

Peu nombreuses, les sources d'informations sur les Français à l'étranger permettent difficilement de repérer les diplômés de l'enseignement supérieur partis acquérir une expérience professionnelle à l'étranger et d'apprécier les déterminants et les effets de telles mobilités géographiques. L'enquête Génération 98 du Céreq, consacrée au devenir des jeunes à la fin de leurs études, permet de repérer une partie des migrations internationales des diplômés de l'enseignement supérieur français : celles des jeunes insérés sur le marché du travail national trois ans après la fin de leurs études, sachant que l'expatriation professionnelle est estimée par le fait d'avoir occupé un emploi à l'étranger après la fin des études. D'ores et déjà, précisons qu'il s'agit d'une migration temporaire (moins de trois ans) et que tous les jeunes émigrants ne sont pas recensés. Imposée en partie par le corpus de données utilisé, cette définition nécessite un exposé de ses principales limites puisqu'elle a de fortes résonances sur nos résultats et conclusions. La première section est ainsi consacrée à une présentation de nos choix méthodologiques et de leurs conséquences concernant cette étude. La fréquence d'une telle expatriation pour les diplômés de l'enseignement supérieur en phase d'insertion professionnelle, ainsi que les caractéristiques de ces jeunes choisissant de franchir nos frontières pour acquérir une première expérience professionnelle, comme les principales caractéristiques des emplois occupés à l'étranger, sont ensuite présentés dans une seconde section.

1.1 Mobilités internationales des diplômés : les possibles et les limites

L'enquête Génération 98

Les données utilisées pour cette étude sont issues de l'enquête Génération 98, réalisée par le Céreq (Centre d'études et de recherche sur les qualifications) au printemps 2001 (Céreq, 2002). Elle a été menée auprès d'un échantillon de 55 000 jeunes, de tous niveaux et de toutes spécialités de formation, parmi les 742 000 jeunes qui ont quitté le système éducatif en 1998 pour la première fois. Elle a pour finalité de rendre compte des parcours d'insertion des jeunes entre la date de fin de leur formation initiale (1998) et celle de l'enquête, environ trois ans plus tard. Elle couvre 98% des formations initiales dispensées en France métropolitaine et ne s'intéresse qu'aux primo-sortants, c'est-à-dire à des jeunes qui n'ont pas connu d'interruption d'études de plus d'un an, à l'exception du service national. En outre, elle ne concerne que des populations de jeunes de nationalité française et âgés de moins de 35 ans lors de leur sortie de formation.

L'enquête a touché plus de 30 000 sortants de l'enseignement supérieur parmi les 367 000 jeunes qui avaient quitté pour la première fois le système supérieur d'éducation. Elle couvre l'ensemble des sortants des universités, du premier au troisième cycle, des IUFM, ainsi que les jeunes issus des écoles d'ingénieurs et de commerce, d'art et d'architecture, de la santé et du social, qu'ils aient ou non obtenu le diplôme correspondant à la classe de sortie. Sont exclus du champ de l'enquête les formations dépendant du ministère de la Jeunesse et des Sports, les écoles d'ingénieurs sous tutelle du ministère de la Défense, les écoles de notariat,

les écoles juridiques, les écoles normales supérieures, les élèves sortis non diplômés des écoles de l'enseignement supérieur et les étudiants de nationalité étrangère sortant des universités.

Les diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché du travail national en 2001

Dans cette enquête, seules les situations des jeunes résidant en France à la date de l'enquête peuvent être appréciées, compte tenu de la construction de l'enquête (seules les personnes résidant en France sont interrogées). Les rares personnes résidant à l'étranger ou dans les DOM-TOM en 2001 apparaissant dans l'enquête sont en fait principalement des jeunes qui se trouvaient exceptionnellement sur le territoire national (vacances chez les parents principalement) et qui sont nullement représentatifs de la situation de ces individus partis à l'étranger. Il est important de souligner que cette enquête ne s'adresse pas aux jeunes demeurant à l'étranger à la date de l'enquête. Ces derniers n'étant pas inclus dans le champ de l'enquête Génération 98, il n'est donc pas possible de produire une estimation fiable des taux de départs à l'étranger dans les trois ans qui suivent la fin des études, ni de comparer les caractéristiques de ces expatriés avec les partants revenus en France en 2001 ou avec les sédentaires.

Dans la mesure où nous nous intéressons à l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur français, seuls ont été retenus les jeunes ayant obtenu un diplôme supérieur au baccalauréat et ayant eu au moins un emploi dans les trois ans qui suivent la fin de leurs études. Ce sont des jeunes insérés sur le marché du travail national trois ans après la fin de leurs études (au chômage ou en emploi en mars 2001 et résidant en France à cette date). Par ailleurs, sont exclus de notre échantillon les jeunes dont le lieu d'emploi en 2001 ou le lieu du premier emploi sont inconnus, ainsi que les jeunes résidant en France en 2001 et travaillant à l'étranger en 2001, parce que le travail frontalier n'est pas l'objet de cette recherche. Notre étude est ainsi réalisée à partir d'un échantillon de près de 21 700 diplômés, représentant environ 250 000 jeunes qui avaient quitté pour la première fois le système supérieur d'éducation en 1998.

Une expatriation professionnelle temporaire

Compte tenu du champ de l'enquête, seules sont appréciées les mobilités intervenues au cours des trois ans qui suivent la fin des études et caractérisées par un retour en France. Il s'agit donc de migrations temporaires. Dans cette enquête, le calendrier des mobilités est imparfait puisque les seules informations géographiquement référencées sont les lieux de résidence en 1998 et 2001, la région de formation en 1998 et la localisation des emplois obtenus au cours des trois premières années de vie active. Ainsi, les migrations à l'étranger peuvent seulement être connues à partir de la description des emplois. À ce stade de notre étude, les mobilités internationales temporaires sont estimées à partir du pays d'obtention du premier emploi à la sortie de formation (emplois de vacances exclus), sachant que le premier emploi est un élément structurant de la trajectoire professionnelle des jeunes. L'examen des mobilités temporaires fait abstraction des mobilités multiples pouvant avoir eu lieu entre la sortie de formation et le printemps 2001. Ces choix permettent d'analyser plus simplement les déterminants des mobilités en éliminant le problème de l'enchaînement des différents emplois et notamment les questions de promotion professionnelle susceptible d'intervenir dans le cadre d'une mobilité internationale. Les mobilités temporaires de ces jeunes sont faiblement sous-estimées dans la mesure où les jeunes partant après avoir eu un premier emploi en France sont peu nombreux (quelques dizaines). Reste qu'il est impossible d'associer strictement la date de commencement de ce premier emploi à la date de la mobilité, puisque on ne sait pas si les jeunes sont partis à l'étranger avant d'occuper cet emploi ou après.

1.2 Être sur le marché du travail national en ayant eu une première expérience professionnelle à l'étranger

À partir d'une enquête européenne menée dans le cadre d'une étude comparative de l'insertion professionnelle des diplômés des systèmes éducatifs européens et japonais, Jahr et Teichler (à paraître) estiment que 6% des diplômés français trouvent leur premier emploi à l'étranger et 5% travaillent encore à l'étranger 4 ans après la fin de leurs études. À titre de comparaison, en moyenne 4% des diplômés européens obtiennent leur premier emploi à l'étranger et 3% y travaillent 4 ans après leur entrée dans la vie active. Dans notre étude, les diplômés de l'enseignement supérieur français présents sur le marché de l'emploi national trois ans après la fin de leurs études ont rarement eu une expérience professionnelle à l'étranger. En effet, seuls 2% des jeunes de notre échantillon ont eu un premier emploi à l'étranger.

Ces jeunes privilégient des destinations proches dans des pays limitrophes au territoire français. Comme l'ensemble de la population française immatriculée à l'étranger (Gentil, 2003), la majorité des mobiles ont une première expérience professionnelle dans l'Union européenne ou en Suisse (57%) et participent ainsi effectivement à la construction du marché du travail européen (cf. déclaration de Bologne). Seul un jeune sur dix a traversé l'Atlantique. Toutefois, les conclusions tirées de ces estimations doivent être fortement relativisées compte tenu des biais d'échantillonnage existants. En effet, faut-il voir dans cette faible proportion le fait que peu de jeunes choisissent de partir en Amérique du Nord, ce qui va l'encontre de l'idée d'une « fuite des cerveaux » aux États-Unis ? Ou encore le fait que les mobilités des diplômés de l'enseignement supérieur ne concernent pas seulement les personnels scientifiques et technologiques, pour lesquels les États-Unis font figure de pôle mondial d'attraction ? Ou bien n'est-elle pas plutôt la conséquence que les jeunes partis outre-Atlantique sont exclus de l'analyse car ils ne sont pas revenus en France trois ans après la fin de leurs études ? (tableau 1).

TABLEAU 1 : LES ZONES D'ACCUEIL DES JEUNES AYANT EFFECTUÉ UNE EXPATRIATION PROFESSIONNELLE TEMPORAIRE

Destinations	Effectifs	Proportions en %
Europe occidentale	2 139	57
Amérique du Nord	436	12
Autres	1 207	32
Total	3 782	100

Source : Enquête Génération 98, Céreq, 2001.

Près de six diplômés de l'enseignement supérieur français sur dix choisissant de franchir nos frontières lors de leur première expérience professionnelle sont des jeunes femmes. Ainsi, celles-ci sont légèrement plus nombreuses chez les migrants que chez les jeunes restant au pays (57% contre 54%). A la fin de leurs études, plus de 40% de ces migrants - âgés en moyenne de 24 ans - vivaient en couple et, parmi ceux-ci, 21% avaient déjà des enfants. Ces derniers sont des jeunes qui sont fréquemment issus de familles favorisées : 49% d'entre eux sont des fils et filles de cadres, contre 35% au total (tableau 2).

Ce sont les jeunes issus des formations en lettres et sciences humaines et en gestion qui sont les plus nombreux parmi les expatriés ayant une expérience professionnelle à l'étranger (28% des partants). Il faut sans doute y voir la conséquence directe de la nature de l'enseignement dans des filières comme LCE (langues et civilisations étrangères) ou LEA (langues étrangères appliquées), dont les étudiants sont davantage préparés à travailler dans un environnement international. Ainsi, à l'image des sortants des écoles de commerce, ils sont proportionnellement plus nombreux parmi les migrants que parmi les sédentaires. Un quart des migrants sont diplômés d'un troisième cycle scientifique ou d'une école d'ingénieurs. La main-

d'œuvre scientifique et technologique de haut niveau de formation forme donc l'un des contingents les plus importants de migrants auquel peuvent être associés des transferts de connaissances scientifiques et technologiques entre les pays.

Dans sept cas sur dix, ces jeunes ont effectué au moins un stage professionnel durant leurs études. Plus souvent issus de filières sélectives (écoles de commerce ou d'ingénieur) et de formations de troisième cycle, les expatriés ont logiquement réussi un meilleur parcours scolaire. En effet, seuls 17% d'entre eux ne figuraient pas parmi les meilleurs élèves du secondaire puisqu'ils n'ont pas obtenu leur baccalauréat « à l'heure », contre 39% chez les sédentaires.

Par ailleurs, la moitié des expatriés ont changé de région durant leur formation. Ce sont donc des jeunes qui ont plus souvent vécu une expérience de mobilité que les autres diplômés de l'enseignement supérieur (seulement un peu plus d'un tiers pour les jeunes restés en France dans les trois ans qui suivent la fin de leurs études ont changé de région entre la sixième et la fin de leurs études).

TABLEAU 2 : LES CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES ET SCOLAIRES DES DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR INSÉRÉS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL NATIONAL (EN %)

Caractéristiques	Première expérience professionnelle à l'étranger	Première expérience professionnelle en France
Caractéristiques sociodémographiques		
Femme	57	54
Âge médian à la fin des études	24	23
Origine sociale		
% père ou mère cadre	49	35
Situation familiale à la fin des études		
% en couple	43	48
% ayant des enfants parmi ceux qui sont en couple	21	27
Caractéristiques scolaires		
Niveau et spécialité de formation		
1 ^{er} cycle (DEUG, DEUST, BTS-DUT, etc.)	24	51
2 ^{ème} cycle LSH, gestion	28	23
2 ^{ème} cycle maths, sciences, technique	2	4
3 ^{ème} cycle LSH, gestion	11	9
3 ^{ème} cycle maths, sciences, technique	14	5
Écoles de commerce	10	3
Écoles d'ingénieurs	11	5
Changement de région entre la sixième et la fin des études	50	34
Baccalauréat obtenu		
« A l'heure »	58	48
En retard	17	39
En avance	25	13
Expérience professionnelle pendant les études	71	74

Source : Enquête Génération 98, Céreq, 2001.

1.3 Les emplois à l'étranger des jeunes insérés sur le marché du travail national

Le premier emploi des jeunes à l'étranger a duré en moyenne 9 mois et a débuté dans le mois suivant la fin des études. Une infime minorité de jeunes a été employée plus de deux ans (5% des jeunes). En outre, l'enchaînement de plusieurs postes à l'étranger est resté exceptionnel pour ces jeunes de retour sur le marché du travail français en 2001.

Dans neuf cas sur dix, il ont travaillé à temps plein et sont rarement passés par des structures d'aides à la recherche d'emploi (ANPE, APEC, etc.) pour décrocher cet emploi (2% contre 10% en moyenne). Expatriés et jeunes s'insérant directement sur le territoire national sont employés par des entreprises de taille équivalente et, dans huit cas sur dix, dans le secteur des services.

Dans plus de six cas sur dix, ces jeunes se déclarent satisfaits de cette première expérience professionnelle en estimant qu'elle correspondait à leur niveau de compétences (64% contre 56% pour les jeunes restés en France). Cette satisfaction se combine avec des conditions d'emploi favorables aux jeunes expatriés en termes de statut et de salaire, et ce quel que soit le niveau de formation considéré. En effet, plus de la moitié des jeunes qui se sont tournés vers l'étranger à la fin de leurs études ont obtenu un poste de cadre dès leur premier emploi, contre en moyenne seulement le quart des diplômés de l'enseignement supérieur. Compte tenu de la nature des emplois occupés, il apparaît logique que, pour leur premier emploi, ces jeunes expatriés bénéficient en moyenne de salaires plus élevés que leurs homologues s'insérant directement sur le territoire national (1 400 euros mensuels nets, primes incluses à l'embauche, contre 1 100 euros). Faut-il voir dans ces différences le seul effet de l'existence de marchés du travail nationaux différents ou l'impact d'une meilleure reconnaissance des compétences des diplômés de l'enseignement supérieur à l'étranger ou encore le fait que ces jeunes choisissent plus des emplois mieux rémunérés ? Cet avantage salarial est valable pour tous les diplômés, à l'exception des diplômés des écoles de commerce et d'ingénieurs, qui bénéficient de salaires équivalents à l'étranger et en France.

TABLEAU 3 : UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE PLUS FAVORABLE EN TERMES DE STATUT ET DE SALAIRE

	% des cadres	% des fonctionnaires	% en CDI	Salaire médian à l'embauche*
Premier emploi à l'étranger	52	1	32	1 400
Premier emploi en France	25	6	32	1 100
Ensemble	25	6	32	1 100

* Salaires d'embauche nets primes incluses pour les jeunes en emploi à temps plein.

Source : Enquête Génération 98, Céreq, 2001.

Contrairement à une idée reçue, si ces emplois à l'étranger sont synonymes d'une plus forte précarité, c'est seulement parce que cette première expérience professionnelle ne correspond pas à un emploi de fonctionnaire (6% des premiers emplois obtenus en France par les diplômés de l'enseignement supérieur correspondent à des postes de fonctionnaires). En effet, comme pour les jeunes s'insérant en France, dans trois cas sur dix, les jeunes expatriés bénéficient d'un contrat de travail de type CDI (contrat à durée indéterminée).

Enfin, dans un cas sur deux, la fin de l'emploi à l'étranger est causée par la démission du jeune. Ces jeunes abandonnent plus souvent leur premier emploi que ceux restés en France (46% contre 38%). Faut-il y voir la conséquence d'une décision de retourner au pays ?

2. La formation est le principal moteur d'une première expérience professionnelle à l'étranger pour les jeunes insérés sur le marché national trois ans après la fin de leurs études

L'étude des déterminants de la migration est réalisée en recourant à un modèle logistique. Cette modélisation est nécessaire à notre étude parce qu'elle permet d'examiner l'effet de chaque caractère indépendamment des autres. Cela permet d'identifier l'effet propre de chaque variable et de savoir, par exemple, que le fait d'avoir un père ou une mère cadre accroît la propension à migrer du jeune indépendamment de son niveau d'études, de son sexe, de sa situation familiale et de son expérience professionnelle. Compte tenu de la forte corrélation entre niveau d'études et âge au baccalauréat, une variable sur la réussite au baccalauréat n'a pas été introduite.

La mobilité géographique en début de vie active croît avec le niveau d'études et varie selon les spécialités de formation. Toutes choses égales par ailleurs, les diplômés de troisième cycle scientifique et les jeunes issus des écoles de commerce ont la plus forte propension à réaliser une expérience professionnelle temporaire à l'étranger. Ils partent plus souvent que les titulaires de titre d'ingénieur et que les diplômés de troisième cycle en sciences humaines et sociales. Ce sont les diplômés de premier ou de second cycle scientifique qui sont les moins enclins à l'expatriation. Si le phénomène migratoire s'amplifie très fortement avec le niveau d'études, n'est-ce pas parce que de telles caractéristiques permettent aux jeunes diplômés de mieux tirer profit de leurs années d'études ? En effet, les jeunes qui prospectent sur le marché du travail international souhaitent sans doute renforcer leurs chances de trouver un emploi conforme à leurs aspirations, en particulier en termes de revenus présents et futurs. Dans ce cas, le bénéfice attendu de la mobilité a de fortes chances de dépasser son coût financier et psychologique, ce coût pouvant lui-même décroître avec le niveau d'études dans la mesure où ils sont notamment plus aptes à rechercher un emploi plus efficacement. Par conséquent, ne peut-on pas également voir dans ces résultats des effets d'autosélection positive ? Que faut-il penser des différences entre spécialités ? La faible mobilité des diplômés de deuxième cycle scientifique ou technologique reflète sans doute leurs difficultés à accéder au marché de l'emploi scientifique et technologique, qui est réservé aux plus diplômés, et à valoriser leur formation dans d'autres secteurs.

La mobilité géographique d'insertion est également conditionnée par la mobilité géographique de formation (tableau 4). Le fait d'avoir déjà migré peut développer, sinon un goût pour la migration, tout du moins une appréhension moins forte face à la perspective d'un départ à l'étranger étant donné qu'ils ont déjà eu l'occasion de changer d'environnement. Ils sont sans doute également moins attachés à la région où ils ont été formés et plus prêts à envisager des opportunités d'emplois géographiquement éloignées.

Un facteur agit sur les comportements migratoires : l'origine sociale. Toutes choses égales par ailleurs, avoir un parent cadre s'avère favorable à une mobilité internationale de début de carrière. Cet effet pour les jeunes issus des milieux favorisés peut notamment être induit par un soutien financier plus important au moment du déménagement ou par des réseaux de connaissances plus élargis territorialement ; cela peut être aussi lié à des perceptions familiales différentes de l'éloignement. En revanche, les comportements migratoires selon le sexe, l'âge et le statut matrimonial n'apparaissent pas significativement différents à ce stade de l'analyse.

TABLEAU 4 : LES FACTEURS DE L'EXPATRIATION POUR UNE PREMIÈRE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

	Coefficient	Significativité	Odds ratio
Constante	- 2,8738	***	
Homme	<i>réf.</i>		
Femme	0,2151	Ns	1,566
Situation familiale à la fin des études			
Seul	<i>réf.</i>		
Avec un conjoint	0,4399	Ns	3,843
Sans enfant	<i>réf.</i>		
Avec des enfants	0,006	Ns	1,984
Âge à la fin des études (1 année supplémentaire)	- 0,0215	Ns	1,035
Origine sociale			
Parents non-cadres	<i>réf.</i>		
Père ou mère cadre	0,3086	**	1,716
Niveau et spécialité de formation			
1 ^{er} cycle (DEUG, DEUST, BTS-DUT, etc.)	- 1,7645	***	0,26
2 ^{ème} cycle maths, sciences, technique	- 1,8622	***	0,38
2 ^{ème} cycle LSH, gestion	- 0,9677	***	0,563
3 ^{ème} cycle maths, sciences, technique	<i>réf.</i>		
3 ^{ème} cycle LSH, gestion	- 0,9774	***	0,589
Écoles d'ingénieurs	- 0,5853	**	0,892
Écoles de commerce	0,083	Ns	1,477
Mobilité géographique pendant les études			
Pas de changement de région entre sixième et fin des études	<i>réf.</i>		
Changement de région entre sixième et fin des études	0,3715	***	1,83
Pas d'expérience professionnelle durant les études	<i>réf.</i>		
Expérience professionnelle durant les études	- 0,1354	Ns	1,146
-2 Log L	3 260,8	***	
N	21 519		
Somers D	0,453	Concordant	70 %

Note : l'individu de référence est un jeune homme français célibataire sans enfant sortant d'un 3^{ème} cycle de sciences et sans expérience professionnelle. Son père ou sa mère ne sont pas cadres, il n'a pas changé de région entre la sixième et sa sortie du système de formation supérieure et il a obtenu son baccalauréat « à l'heure ».

Note de lecture : la probabilité de migrer d'un jeune qui sort d'un 1^{er} cycle est 4 fois moins importante que celle de l'individu de référence.

Source : Enquête Génération 98, Céreq, 2001.

3. Une expatriation professionnelle temporaire est-elle toujours synonyme de conditions d'emploi plus favorables qu'en France ?

Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, les jeunes expatriés occupent plus fréquemment des emplois de cadres et bénéficient de salaires plus élevés (cf. infra). Cependant, n'oublions pas que les jeunes ayant eu une expérience professionnelle à l'étranger sont nettement plus diplômés. Il n'est pas étonnant qu'ils accèdent plus facilement à des emplois

plus qualifiés et mieux rémunérés. Il est alors possible que les écarts observés en termes d'insertion soient liés à des caractéristiques différentes de nos deux sous-populations – les migrants et les non-migrants. C'est pourquoi, il est nécessaire de raisonner « toutes choses égales par ailleurs ». En outre, lorsque l'on cherche à apprécier l'insertion professionnelle, on se trouve confronté à la difficulté de choisir un critère de mesure. La diversité des situations rencontrées par les jeunes rend difficile la définition d'un indicateur synthétique. Le choix d'une analyse multicritères permet alors d'apprécier l'efficacité relative de la mobilité sous de multiples facettes. Par conséquent, nous recourons à des modélisations en examinant trois caractéristiques des premiers emplois obtenus par les diplômés de l'enseignement supérieur : la nature du contrat de travail lors de l'embauche, la position professionnelle à l'embauche et le salaire à l'embauche (encadré 1).

ENCADRÉ 1 : LES RENDEMENTS COMPARÉS DU PREMIER EMPLOI : MÉTHODE DE MESURE

Trois indicateurs sont utilisés pour étudier le rendement comparé au premier emploi pour les expatriés et les jeunes travaillant en France :

- - le salaire net à l'embauche (primes incluses) exprimé en logarithme ;
- - la probabilité d'avoir un emploi de cadre dès l'embauche, notée Cadre ($\text{Cadre}_i=1$ si l'individu i occupe un emploi de cadre, 0 sinon) ;
- - la probabilité d'avoir un emploi stable dès l'embauche ; la stabilité étant appréciée par le fait d'avoir un statut de fonctionnaire ou un contrat à durée indéterminée (CDI), notée CDI ($\text{CDI}_i=1$ si l'individu i bénéficie d'un contrat CDI ou fonctionnaire, 0 sinon).

La mesure de l'effet de la migration sur l'insertion professionnelle des jeunes, c'est-à-dire la comparaison des conditions de premier emploi des expatriés et des sédentaires est un phénomène complexe. En effet, conditions d'emploi et migration peuvent être inter-connectées et il est difficile de faire la part entre les causes et les conséquences : le jeune migre-t-il parce qu'il a trouvé un emploi de meilleure qualité ou trouve-t-il un emploi de meilleure qualité parce qu'il a migré ? Migration et conditions de premier emploi peuvent alors être des variables endogènes et ne pas être indépendantes : la migration est souvent liée à l'obtention d'un emploi de tel ou tel type et/ou l'obtention d'un emploi de tel ou tel type dépend de la migration. La migration n'apparaît également pas comme un phénomène aléatoire car il se peut qu'il existe une sélection dans les individus migrants fondée en partie sur des caractéristiques non observées qui peuvent également conditionner le premier emploi. Par exemple, si les individus qui migrent ont les caractéristiques inobservables les plus favorables en termes d'insertion professionnelle (motivation, relationnel aisé, etc.), il y a alors un risque d'attribuer à tort l'effet de ces variables non observées à la migration. On se retrouve donc confronté à un biais de sélection qui rend la migration endogène à l'insertion.

Pour estimer l'effet spécifique de l'expatriation temporaire, la stratégie adoptée pour contrôler ce problème d'endogénéité est de recourir à une méthode économétrique plus complète que celle consistant à introduire directement la variable migration (MIG avec $\text{MIG}_i=1$ si le jeune s'est expatrié, 0 sinon) au sein d'une régression logistique ou d'une régression linéaire dans le cas du salaire. Il s'agit ainsi de procéder à une estimation en deux étapes, l'une dans laquelle on s'intéresse au processus qui a généré la migration, permettant en seconde étape de purger la variable migration de son endogénéité présumée. A cet effet, on applique la méthode de Barrow, Cain et Goldberger (1981) qui permet de tester l'hypothèse d'endogénéité du choix de la migration dans les équations relatives à la qualité de l'emploi (position professionnelle et stabilité) et au salaire, et de récupérer le rendement réel de la migration une fois cette endogénéité prise en compte.

La première étape consiste ainsi à modéliser à partir d'un modèle *probit* la probabilité de migrer en fonction d'un ensemble de variables explicatives exogènes. Cette probabilité de migrer est déterminée par l'équation suivante :

$$(1) \text{ MIG}^* = X_1 \alpha + u$$

avec

$$\begin{cases} \text{MIG} = 1 & \text{si } \text{MIG}^* > 0 \\ \text{MIG} = 0 & \text{si } \text{MIG}^* \leq 0 \end{cases}$$

La seconde étape consiste à modéliser la probabilité d'être en emploi stable et la probabilité d'avoir un emploi de cadre à partir d'une équation *probit*, ainsi que le salaire avec une équation linéaire (OLS) du type :

$$(2) Q^* = X_2 \beta_1 + \text{MIG} \alpha_1 + \hat{\lambda} \delta_1 + \vartheta$$

Avec $Q^* = \text{CDI}^*$ ou Cadre^* ou $\log(\text{salaire})$.

$$\lambda = E[\vartheta / X_2, \text{MIG}] = \text{MIG} \times E[\vartheta / X_2, \text{MIG} = 1] + (1 - \text{MIG}) \times E[\vartheta / X_2, \text{MIG} = 0]$$

$$\hat{\lambda} = \text{MIG} \times \frac{\phi(\hat{\alpha} X_1)}{\Phi(\hat{\alpha} X_1)} + (1 - \text{MIG}) \times \frac{-\phi(\hat{\alpha} X_1)}{1 - \Phi(\hat{\alpha} X_1)}$$

$\hat{\lambda}$ est le terme correcteur du biais d'endogénéité : il prend en compte la corrélation entre les résidus de l'équation [1] et ceux de l'équation [2]. Il permet d'obtenir une estimation non biaisée du coefficient \forall_1 . On calcule $\hat{\lambda}$ selon la méthode de Barnow, Cain et Goldberger (1981), comme suit :

ϕ et Φ sont respectivement la fonction de densité et la fonction distributive de la loi normale standard. Le coefficient \forall_1 donne le réel impact de la migration ; le coefficient δ_1 montre dans quelle mesure certaines caractéristiques inobservables qui influencent la migration conditionnent également la qualité du premier emploi.

Considérée dans son ensemble, l'émigration favorise l'accès à un premier salaire et à une première position professionnelle plus élevés (tableau 5). Ainsi, à niveau de diplôme, sexe, âge et nature de l'entreprise donnés, les jeunes ayant une première expérience à l'étranger bénéficient de meilleures rémunérations lors de leur embauche que leurs compatriotes s'insérant en France. Rappelons toutefois qu'il demeure difficile d'associer ces salaires à des niveaux de vie plus relevés. En termes de statut professionnel, l'intérêt d'une première expérience professionnelle à l'étranger apparaît également réel puisque les diplômés occupent plus fréquemment des emplois de cadres lors de leur premier emploi (tableau 5).

Une migration internationale temporaire se caractérise globalement par le fait que les jeunes expatriés ont moins souvent des emplois stables. Toutefois, ce résultat peut être soumis à controverses, dans la mesure où les contrats de travail à l'étranger sont décrits par les jeunes à partir d'une nomenclature s'appuyant sur la législation française du travail. Ne peut-on pas en effet considérer que la précarité est différente d'un pays à l'autre, sachant qu'elle est ici associée au fait les jeunes n'ont pas de CDI ? N'existe-il pas un biais lié au fait que les seuls les jeunes travaillant pour une entreprise française seraient susceptibles d'avoir de tels contrats de travail ? Malheureusement, nous ne disposons pas d'informations suffisantes dans l'enquête Génération 98 pour répondre à de telles questions.

TABLEAU 5 : EXPATRIATION ET QUALITÉ DES PREMIERS EMPLOIS

Caractéristiques	Probabilité d'avoir un emploi stable dès l'embauche	Probabilité d'avoir un emploi de cadre dès l'embauche	Salaire à l'embauche
	Coefficient	Coefficient	Coefficient
Constante	- 0,1857 *	- 0,9459 ***	6,3599 ***
Homme	réf.	réf.	réf.
Femme	- 0,2209 ***	- 0,3265 ***	- 0,0813 ***
Âge à la fin des études (1 année supplémentaire)	0,0106 **	0,0679 ***	0,0243 ***
Niveau et spécialité de formation			
1 ^{er} cycle (DEUG, DEUST, BTS-DUT, etc.)	- 0,6385 ***	- 2,2423 ***	- 0,2305 ***
2 ^{ème} cycle maths, sciences, technique	- 0,4432 ***	- 1,1760 ***	- 0,2027 ***
2 ^{ème} cycle LSH, gestion	- 0,3198 ***	- 1,2621 ***	- 0,2564 ***
3 ^{ème} cycle maths, sciences, technique	réf.	réf.	réf.
3 ^{ème} cycle LSH, gestion	- 0,3001 ***	- 0,3826 ***	- 0,0328 *
Écoles d'ingénieurs	0,5794 ***	0,4710 ***	0,1594 ***
Écoles de commerce	0,4755 ***	- 0,4296 ***	0,0904 ***
Mobilité géographique pendant les études			
Pas de changement de région entre sixième et fin des études	réf.	réf.	réf.
Changement de région entre 6 ^e et fin des études	0,0241 ns	- 0,0227 ns	0,0091 ns
Pas d'expérience prof. durant les études			
Expérience prof. durant les études	- 0,1657 ***	- 0,0497 ns	0,0224 ***
Expatriation temporaire			
Première expérience professionnelle en France	réf.	réf.	réf.
Première expérience professionnelle à l'étranger	- 3,7558 **	1,6935 ***	0,4935 ***
Secteurs d'activité des entreprises employant les jeunes			
Industrie	réf.	réf.	réf.
Services	0,3742 ***	0,1740 ***	0,0009 ns
Autres	0,1287 **	0,1727 **	- 0,0305 ***
Taille des entreprises employant les jeunes			
Plus de 50 salariés	réf.	réf.	réf.
Moins de 50 salariés	0,0253 ns	- 0,3173 ***	- 0,0849 ***
Ne sais pas	- 0,2721 ***	- 0,2936 ***	- 0,0792 ***
Temps de travail			
Travail à temps complet			réf.
Travail à temps partiel			0,35283 ***
Terme de correction du biais d'endogénéité $\hat{\lambda}$	1,3718 **	- 0,5048 ***	- 0,1514 ***
Nombre d'observations	21 519	21 519	21 518
	Log-vraisemblance = 1 890,6***	Log-vraisemblance = 9 120,5***	r ² = 0,3613

*** significatif à 1% ; ** significatif à 5% ; * significatif à 10% ; ns non significatif.

Source : Génération 98, Céreq, 2001.

Dans cette première confrontation des conditions d'emplois des migrants et des jeunes s'insérant directement sur le marché du travail national, il demeure difficile de prendre en compte les différentes destinations des diplômés de l'enseignement supérieur ayant une

première expérience professionnelle à l'étranger, compte tenu de la taille de notre échantillon. Pourtant, ne peut-on pas considérer que les effets de la migration risquent d'être sensiblement différents d'un pays à un autre ou d'une zone à l'autre ?

4. Une première expérience professionnelle à l'étranger est-elle toujours payante ?

À première vue, les conditions d'insertion professionnelle des jeunes ayant choisi de revenir en France après une première expérience professionnelle à l'étranger sont plus difficiles que celles des jeunes s'insérant directement sur le marché du travail national. Ils sont en effet moins fréquemment en emploi trois ans après la fin de leurs études (88% contre 96%) et leurs parcours d'insertion sont plus chaotiques. Mais ces difficultés apparentes ne sont-elles pas liées en partie aux délais de recherche d'emploi pour des jeunes qui rentrent en France ? En effet, parmi l'ensemble des jeunes en emploi en 2001 sur le territoire national, les jeunes ayant travaillé à l'étranger ont plus fréquemment des postes de cadres (63% contre 30%) et ont des salaires plus élevés (1 700 euros nets mensuels contre 1 400). En fait, deux types de stratégies peuvent être adoptés par les expatriés : rentrer en France « emploi en poche », c'est-à-dire seulement après avoir retrouvé un emploi sur le territoire national, ou alors commencer leur quête d'emploi lorsqu'ils sont de nouveau en France. Dans ce dernier cas, ils peuvent en effet estimer que leur recherche sera plus efficace et moins coûteuse (accès plus facile aux offres, possibilité de se rendre plus facilement à des entretiens, etc.). En fonction de l'option choisie, les conditions d'insertion peuvent fortement varier selon la date de retour en France. Malheureusement, rien ne permet d'avancer nos travaux dans cette direction puisque l'enquête Génération 98 ne fournit pas d'informations concernant la date de retour en France (le lieu de résidence étant seulement apprécié en 1998 et en 2001).

TABLEAU 6 : LES DIPLÔMÉS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL FRANÇAIS TROIS ANS APRÈS LA FIN DE LEURS ÉTUDES : PARCOURS D'INSERTION SELON QU'ILS ONT EU OU NON UN PREMIER EMPLOI À L'ÉTRANGER

Lieu de la première embauche	Insertion		Caractéristiques de l'emploi		
	Emploi en 2001 (en %)	Accès rapide et durable à l'emploi (en %)*	% de cadres	% en CDI ou de fonctionnaires	Salaires médians**
Premier emploi à l'étranger	88	69	63	74	1 700
Premier emploi en France	96	78	30	74	1 400
Ensemble	96	78	31	74	1 400

* L'identification de ce type de parcours résulte d'une typologie de trajectoire réalisée par le Céreq (Céreq, 2002).

** Salaires d'embauche nets primes incluses pour les jeunes en emploi à temps plein.

Source : Enquête Génération 98, Céreq, 2001.

Cependant, il est possible que les écarts observés en termes d'insertion soient liés à des caractéristiques différentes de nos deux sous-populations – les migrants et les non-migrants. En effet, n'oublions pas que les jeunes ayant eu une expérience professionnelle à l'étranger sont nettement plus diplômés. Il n'est pas étonnant qu'ils accèdent plus facilement à des emplois plus qualifiés et mieux rémunérés. La question qui se pose alors est la suivante : peut-on identifier les caractéristiques des jeunes migrants et les neutraliser afin de savoir s'il existe réellement un bénéfice net lié à la migration ? À cet effet, nous recourons à des modèles économétriques permettant d'analyser l'influence de la mobilité sur l'insertion « toutes choses égales par ailleurs » (encadré 2). L'effet de la migration est alors examiné selon les caractéristiques individuelles et l'entreprise. La situation professionnelle des jeunes sur le marché du travail trois ans après la fin de leurs études ainsi que les caractéristiques des emplois qu'ils occupent sont examinés (situation professionnelle, nature du contrat de travail et salaire).

TABLEAU 7 : LES RENDEMENTS D'UNE COURTE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE À L'ÉTRANGER LORS DU RETOUR EN FRANCE

Caractéristiques	Probabilité d'être en emploi en 2001		Probabilité d'être cadre en 2001		Probabilité d'emploi stable en 2001		Salaire en 2001	
	Coefficient		Coefficient		Coefficient		Coefficient	
Constante	2,4373	***	- 0,4380	**	1,6152	***	6,8446	***
Homme	Réf.		réf.		Réf.		réf.	
Femme	- 0,0720	**	- 0,5893	***	- 0,1471	***	- 0,1278	***
Âge à la fin des études (1 année supplémentaire)	- 0,0311	***	- 0,0393	**	- 0,0260	**	0,0137	ns
Niveau et spécialité de formation								
1 ^{er} cycle (DEUG, DEUST, BTS-DUT, etc.)	0,0996	ns	- 1,8026	***	- 0,3212	***	- 0,2660	***
2 ^{ème} cycle maths, sciences, technique	0,0578	ns	- 0,7525	***	- 0,1731	ns	- 0,1670	***
2 ^{ème} cycle LSH, gestion	0,0087	ns	- 1,1040	***	- 0,3050	***	- 0,2527	***
3 ^{ème} cycle maths, sciences, technique	Réf.		réf.		réf.		réf.	
3 ^{ème} cycle LSH, gestion	0,1383	*	0,0673	***	- 0,2426	ns	0,0034	***
Écoles d'ingénieur	0,4511	***	1,2923	***	0,6122	***	0,1917	***
Écoles de commerce	0,2837	**	0,4631	***	0,5839	***	0,2267	***
Mobilité géographique pendant les études								
Pas de changement de région entre sixième et fin des études	Réf.		réf.		réf.		réf.	
Changement de région entre sixième et fin des études	-0,0656	**	-0,1065	**	-0,0570	**	-0,02**	ns
Pas d'expérience professionnelle durant les études	Réf.		réf.		réf.		réf.	
Expérience professionnelle durant les études	0,0559	ns	0,1921	***	0,1004	***	0,0480	***
Expatriation temporaire								
Première expérience professionnelle en France	Réf.		réf.		réf.		réf.	
Première expérience professionnelle à l'étranger	0,6195	ns	7,6128	***	- 0,2369	ns	0,4608	**
Secteurs d'activité des entreprises employant les jeunes en 2001								
Industrie			réf.		réf.		réf.	
Services			0,1460	***	- 0,1016	***	- 0,0259	***
Autres			0,0997	*	- 0,1531	***	- 0,0293	**
Taille des entreprises employant les jeunes en 2001								
Plus de 50 salariés			réf.		réf.		réf.	
Moins de 50 salariés			- 0,2468	***	- 0,0471	**	- 0,0773	***
Ne sais pas			- 0,0272	ns	- 0,1823	**	- 0,0105	ns
Temps de travail en 2001								
Travail à temps complet							réf.	
Travail à temps partiel							0,2134	***
Terme de correction du biais d'endogénéité $\hat{\lambda}$	- 0,4854	ns	- 3,4358	***	- 0,0289	ns	- 0,2314	**
Terme de correction de sélection $\hat{\kappa}_1$			11,6995	***	0,1747	ns	1,2504	**
Nombre d'observations	21 517		20 688		20 688			
	Log-vraisemblance = 124,08 ***		Log-vraisemblance = 9365,2 ***		Log-vraisemblance = 738,1 ***		R ² = 0,353	

*** significatif à 1% ; ** significatif à 5% ; * significatif à 10% ; ns non significatif.

Source : Génération 98, Céreq, 2001.

ENCADRÉ 2 : RENDEMENTS DE L'EXPATRIATION TEMPORAIRE LORS DU RETOUR EN FRANCE :
TENTATIVE DE MESURE

Quatre indicateurs sont utilisés pour étudier le rendement d'une première expérience professionnelle de courte durée à l'étranger trois ans après la fin des études pour les jeunes de retour en France :

- la probabilité d'avoir un emploi en 2001, notée E ($E_i = 1$ si l'individu i est en emploi, 0 sinon) ;
- le salaire en 2001 (primes incluses) exprimé en logarithme pour les jeunes en emploi en 2001 ;
- la probabilité d'avoir un emploi de cadre pour les jeunes en emploi en 2001, notée Cadre ($\text{Cadre}_i = 1$ si l'individu i occupe un emploi de cadre, 0 sinon) ;
- la probabilité d'avoir un emploi stable pour les jeunes en emploi en 2001 ; la stabilité étant appréciée par le fait d'avoir un statut de fonctionnaire ou un contrat à durée indéterminée (CDI), notée CDI ($\text{CDI}_i = 1$ si l'individu i occupe un emploi de cadre, 0 sinon).

La mesure de l'effet de la migration sur l'insertion professionnelle des jeunes, c'est-à-dire la comparaison des conditions d'insertion des expatriés et des sédentaires, est un phénomène complexe. On se retrouve en effet confronté aux mêmes problèmes que ceux décrits dans l'étude des rendements au premier emploi (encadré 1) et donc à la question de l'endogénéité des deux phénomènes migration et conditions d'insertion professionnelle sur le marché du travail. Pour pallier ce problème, nous procédons à une estimation en deux étapes du même type que celle décrite dans l'encadré 1, qui permet de tester l'hypothèse d'endogénéité du choix de la migration dans l'équation d'emploi, dans celles relatives à la qualité de l'emploi (position professionnelle et stabilité) et au salaire, et de récupérer le rendement réel de la migration une fois cette endogénéité prise en compte (Wooldridge, 2002).

Ainsi, la première étape consiste à modéliser à partir d'un modèle *probit* la probabilité de migrer en fonction d'un ensemble de variables explicatives exogènes. Cette probabilité de migrer est déterminée par l'équation suivante :

$$(1) \text{MIG}^* = X_1 \alpha + u$$

avec

$$\begin{cases} \text{MIG} = 1 & \text{si } \text{MIG}^* > 0 \\ \text{MIG} = 0 & \text{si } \text{MIG}^* \leq 0 \end{cases}$$

La seconde étape consiste à modéliser la probabilité d'être en emploi (versus chômage) à partir d'une équation du type :

$$(2) E^* = X_2 \beta_1 + \text{MIG} \alpha_1 + \hat{\lambda} \delta_1 + \vartheta$$

$\hat{\lambda}$ est le terme correcteur du biais d'endogénéité : il prend en compte la corrélation entre les résidus de l'équation [1] et ceux de l'équation [2]. Il permet d'obtenir une estimation non biaisée du coefficient \forall_1 . On calcule $\hat{\lambda}$ comme suit :

$$\hat{\lambda} = E[\vartheta / X_2, \text{MIG}] = \text{MIG} \times E[\vartheta / X_2, \text{MIG} = 1] + (1 - \text{MIG}) \times E[\vartheta / X_2, \text{MIG} = 0]$$

$$\hat{\lambda} = \text{MIG} \times \frac{\phi(\hat{\alpha} X_1)}{\Phi(\hat{\alpha} X_1)} + (1 - \text{MIG}) \times \frac{-\phi(\hat{\alpha} X_1)}{1 - \Phi(\hat{\alpha} X_1)}$$

ϕ et Φ sont respectivement la fonction de densité et la fonction distributive de la loi normale standard. Le coefficient \forall_1 donne le réel impact de la migration sur la probabilité d'être en emploi en 2001 ; le coefficient δ_1 montre dans quelle mesure certaines caractéristiques inobservables qui influencent la migration conditionnent également l'emploi.

L'évaluation de l'effet de la migration sur la qualité des emplois obtenus nécessite une troisième étape dans la mesure où seule la population en emploi en 2001 est retenue. Il est en effet nécessaire d'introduire un terme supplémentaire de correction du biais de sélection dans les équations [3] et [4] noté

$\hat{\kappa}_1$ puisque les équations relatives à la qualité de l'emploi ne sont estimées que pour les personnes en emploi. Les équations estimées sont alors les suivantes :

$$(3) Z^* = X_3 \beta_2 + MIG \alpha_2 + \hat{\lambda} \delta_2 + \eta_2 \hat{\kappa}_1 + \nu$$

$$(4) \log(\text{salaire}) = X_4 \beta_3 + MIG \alpha_3 + \hat{\lambda} \delta_3 + \eta_3 \hat{\kappa}_1 + \nu$$

Avec $Z^* = \text{CDI}^*$ ou Cadre^* . Les équations [3] s'appuient sur des modèles *probit* et l'équation [4] est une régression linéaire (OLS).

$\hat{\kappa}_1$ est un terme correcteur du biais de sélection à la Heckman et fait que les équations [3] et [4] soient estimées sans biais en prenant en compte les particularités des individus en emploi. Pour corriger cette sélection, on estime au préalable la probabilité d'être en emploi :

$$E^* = \mu W + \varepsilon$$

avec

$$\left\{ \begin{array}{l} E = 1 \quad \text{si } E^* > 0 \\ E = 0 \quad \text{si } E^* \leq 0 \end{array} \right.$$

On calcule ensuite l'inverse du ratio de Mills selon la méthode de Heckman (1979),

$$\hat{\kappa}_1 = \frac{\phi(\mu W)}{\Phi(\mu W)}$$

et X_4 incluent des variables explicatives relatives à l'entreprise et au poste occupé.

Trois ans après la fin de leurs études, les diplômés de l'enseignement supérieur ayant eu une expérience professionnelle à l'étranger ont des conditions d'emplois plus favorables que les jeunes s'insérant directement sur le marché du travail national. Toutes choses égales par ailleurs, ils ont plus de chances d'occuper un poste de cadre et d'avoir un salaire plus élevé en 2001 (tableau 7). L'interprétation de ces premiers résultats est délicate puisqu'il reste difficile d'avancer que la reconnaissance des compétences de ces jeunes est réelle sur le marché du travail. En effet, dans la mesure où il est courant d'associer mobilité géographique et mobilité professionnelle ascendante, il paraît nécessaire de mieux apprécier les rendements d'une expatriation temporaire de courte durée en examinant plus finement les parcours professionnels des jeunes s'insérant en France. À cet égard, la comparaison des conditions d'emploi des jeunes expatriés avec celles des diplômés ayant effectué une mobilité géographique durant leurs débuts de carrière et/ou ayant changé d'employeur apparaît opportune pour approfondir les résultats présentés.

Que ce soit en ce qui concerne les salaires ou les positions professionnelles occupées par les diplômés de l'enseignement supérieur trois ans après leur entrée dans la vie active, les résultats des modélisations ne diffèrent pas des résultats obtenus grâce aux statistiques descriptives. En revanche, on ne peut plus affirmer que les jeunes migrants ont moins de chances d'être en emploi ou d'occuper un emploi stable que leurs homologues sédentaires, compte tenu de la non-significativité associée à une première expérience professionnelle à l'étranger (tableau 7).

Conclusion

Être présent sur le marché du travail national en ayant eu une première expérience professionnelle à l'étranger est une situation exceptionnelle pour les jeunes diplômés français. Émigrer après ses études reste une démarche marginale pour les diplômés de l'enseignement supérieur français. Béret *et al.* (2003) ont à cet égard estimé que seuls 3% de ces jeunes ont occupé au moins un emploi à l'étranger dans leurs premières années de vie active et que moins

de 1% résident encore à l'étranger trois ans après la fin de leurs études. Les plus diplômés et les jeunes issus de filières scientifiques sont plus enclins à tenter leurs chances à l'étranger.

Les résultats empiriques issus de ce travail exploratoire sur les mobilités internationales des jeunes en début de carrière professionnelle restent provisoires, dans la mesure où les estimations des rendements méritent d'être affinées pour valider pleinement nos conclusions. Toutefois, une migration à l'étranger est intéressante pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur puisqu'ils accèdent à des premiers emplois plus qualifiés et mieux payés. Faut-il y voir l'une des causes des départs des jeunes ? Ne peut-on pas supposer que ces résultats sont applicables à l'ensemble des jeunes tentant leurs chances hors de nos frontières ? En début de carrière, un passage court à l'étranger se combine également avec des emplois de niveau supérieur, les jeunes ayant plus de chances d'occuper un poste de cadre et d'avoir un salaire élevé lors du retour en France.

Dans cette première confrontation des conditions d'emplois des migrants et des jeunes s'insérant directement sur le marché du travail national, il demeure difficile de prendre en compte les différentes destinations des diplômés de l'enseignement supérieur ayant une première expérience professionnelle à l'étranger, compte tenu de la taille de notre échantillon. Pourtant, ne peut-on pas considérer que les effets de la migration risquent d'être sensiblement différents d'un pays à un autre ou d'une zone géographique à l'autre ? Par ailleurs, n'oublions pas que l'intérêt que tirent les diplômés de l'enseignement supérieur à avoir profité d'une expérience professionnelle ne peut pas seulement se résumer à des questions de statut et de salaire. La valorisation de cette expérience à l'étranger peut plutôt transparaître dans le caractère plus « international » de l'emploi. Quelques résultats du projet européen CHEERS¹ accréditent cette idée (Jahr et Teichler, à paraître). En effet, les diplômés qui ont eu un premier emploi à l'étranger et sont rentrés dans leur pays d'origine 4 ans après la fin de leurs études estiment plus que les non-migrants travailler dans un contexte international (25% contre 7%), utiliser des connaissances du monde économique, sociale ou juridique d'autres pays (37% contre 21%) et comprendre les différences socioculturelles entre les pays (50% contre 33%). Ces migrants travaillent également plus souvent avec des personnes de cultures différentes (62% contre 40%) et s'expriment ainsi plus souvent dans des langues étrangères (54% contre 32%). Enfin, ils effectuent plus souvent des déplacements à l'étranger que les non-migrants (48% d'entre eux avaient effectué un déplacement à l'étranger dans les 12 derniers mois, contre 20% des non-migrants).

En début de carrière, une expérience professionnelle à l'étranger est synonyme de meilleure réussite professionnelle. C'est sans doute l'une des clés de la réussite de l'émergence d'un marché du travail transnational, notamment à l'échelle européenne. La constitution d'un tel marché ne peut à terme qu'exacerber les concurrences entre les diplômés des différents systèmes de formation supérieure. En effet, ne peut-on considérer, à l'instar de Brennan (1993), que *« beaucoup d'employeurs vont étendre leurs filets de recrutement au-delà des frontières d'un seul pays et, de ce fait, vont augmenter considérablement leur choix ; le choix entre, par exemple, les savoirs et les compétences d'un diplômé allemand typique de vingt-huit ans et ceux d'un diplômé britannique typique de vingt-un ans »* ? De telles transformations ne peuvent-elles pas se traduire par une modification des comportements des jeunes, non seulement à la fin de leurs études, mais également durant leurs études et, de ce fait, accroître les phénomènes de migration ?

¹ Careers after Higher Education : a European Research Survey.

BIBLIOGRAPHIE

- BÉRET P., GIRET J.-F. et RECOTILLET I., 2003, « Mobilité et trajectoires professionnelle des jeunes docteurs après la thèse », in Giret J.-F. (coord.), *La mobilité professionnelle des jeunes docteurs*, RELIEF 2, Céreq, décembre.
- BRENNAN J., 1993, « Higher education quality : a European dimension », in Brennan J. and Van Vught F. (eds.), *Questions of Quality : In Europe and Beyond*, QSC Higher Education Report n° 1, octobre.
- CÉREQ, 2002, *Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 98*, Céreq.
- FRANÇOIS-PONCET J., 2000, Rapport d'information sur l'expatriation des jeunes Français, Rapport du Sénat n° 388.
- FORAY D., 2000, *L'économie de la connaissance*, La Découverte, Paris.
- GENTIL B., 2003 « La population française immatriculée à l'étranger est en forte hausse », INSEE Première, n° 919, août.
- HAUG G. and TAUCH C., 2001, *Trends in Learning Structures in Higher Education (II)*, Follow up Report prepared for the Salamanca and Prague Conferences of March/ May 2001 Finnish National Board of Education.
- JAHR V. and TEICHLER U., à paraître, « International Experience and Mobility of Graduates », in U. Teichler (ed.), *Careers of University Graduates : Views and Experiences in Comparative Perspectives*, Kluwer Academic Publishers.
- PERRET C. et ROUX V., 2004, « La mobilité géographique en début de carrière : un moteur de réussite ? », Formation Emploi, n° 87.
- WOOLRIDGE J.M., 2002, *Econometric Analysis of cross section and panel data*, MIT Press.