Cybergeo : revue européenne de géographie
Systèmes, Modélisation, Géostatistiques, 30 juin 2008, n° 424

Mobilités internationales des diplômés de l'enseignement supérieur français en phase d'insertion professionnelle : effets sur leurs débuts de carrière lors de leur retour en France

International mobility by French higher education graduates on entering the labour market: is it worth it once they return home?

Cathy Perret IREDU-CNRS, France. Courriel : cathy.perret@u-bourgogne.fr

Résumé : La construction attendue d'un marché du travail à l'échelle européenne, reposant notamment sur une mobilité accrue des diplômés de l'enseignement supérieur lors de leur entrée dans la vie active, ne peut se faire sans que les jeunes y trouvent un intérêt. En effet, toute mobilité est coûteuse, ne serait-ce que parce qu'elle est synonyme d'éloignement familial, demande une adaptation à un nouvel environnement, etc. Or, peut-on dire que la migration internationale s'accompagne d'une meilleure réussite professionnelle pour les jeunes ? Réalisé à partir de l'enquête « Génération 98 » du Céreq, ce travail montre que les diplômés de l'enseignement supérieur français étant sur le marché de l'emploi national trois ans après la fin de leurs études ont rarement eu une expérience professionnelle à l'étranger. A partir de modélisations prenant en compte les problèmes de biais de sélection et d'endogénéité, il est démontré qu'une expérience professionnelle temporaire à l'étranger s'avère payante lors du retour en France : les jeunes occupent en effet plus souvent des postes très qualifiés et ont des salaires plus élevés que les jeunes s'étant insérés directement sur le marché du travail national.

Mots-clés : Migration internationale – marché du travail - enseignement supérieur- économétrie

Abstract : The construction of European graduate labour market, through increased international graduate mobility, cannot take place without it appearing beneficial for graduates. Indeed, all types of mobility have a cost, even if the latter is not always financial (leaving family, adapting to a new environment, etc.). Moreover, we can wonder whether graduates employment prospects actually improve thanks to international mobility. Using the Céreq « Génération 98 » survey, our first results show that international mobility on entering the labour market appears to be rare. Finally, this experience abroad is also valued if the graduates re-enter the French labour market: the mobile graduates have more frequently jobs with high-levels of responsibility and earn more than those who remained in France.

Keywords : International migration – labor market – higher education- econometry-

Entre 1,5 millions et deux millions de français résident actuellement à l'étranger. La dernière décennie a été marquée par une forte augmentation du nombre de 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 conséquences des départs s'est élargi à l'ensemble des diplômés français

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 (Etats-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 l' « 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. En outre, le retour au pays est considéré comme nécessaire (Gribble 2008). 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, demande une adaptation à un nouvel environnement, etc. 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[1] nous offre l'opportunité de tenter de répondre à certaines questions concernant les jeunes ayant eu un emploi à l'étranger à l'issue de leurs études et rentrés en France. Quel est donc le profil de ces jeunes ? Sur le marché du travail français, quels bénéfices tirent-ils d'une mobilité à l'étranger temporaire ? Cet article vise ainsi 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] Pour un recensement d'une partie des travaux issus de cette enquête se référer au site : www.cereq.fr

I – LES MOBILITES INTERNATIONALES TEMPORAIRES DES DIPLOMES DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR 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 effets de telles mobilités géographiques. L'enquête « Génération 98 » du Céreq dédiée 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.

I-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 par voie téléphonique (Céreq, 2002 pour une présentation de l'enquête et de ses principaux résultats). Elle a été menée auprès d'un échantillon de 55 000 jeunes, de tous niveaux et toutes spécialités de formation, ayant quitté le système éducatif en 1998 parmi les 742 000 jeunes qui cette année là ont quitté pour la première fois le système éducatif. 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, les étudiants de nationalité étrangère issus de l'Université.

- *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 (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 personnes qui se trouvaient exceptionnellement sur le territoire national (vacances chez les parents principalement) et sont nullement représentatives des situations de tels jeunes partis à l'étranger. Il est important de souligner que cette enquête n'interroge pas les 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 ne sont connus, ainsi que les jeunes résidant en France en 2001 et travaillant à l'étranger en 2001 compte tenu des difficultés rencontrées lors de l'enquête auprès de cette population singulière (échantillon non représentatif). 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 « géo 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. Les migrations à l'étranger peuvent ainsi seulement être connues à partir de la description des emplois. A 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.

I-2- Etre sur le marché du travail national en ayant eu une première expérience professionnelle à l'étranger

A partir d'une enquête européenne menée dans le cadre d'une étude comparative de l'insertion professionnelle des diplômés du système éducatif européen et japonais, Jahr et Teichler (2006) estiment que 6% des diplômés français trouvent leur premier emploi à l'étranger et 5% de l'ensemble des diplômés français travaillent encore à l'étranger 4 ans après la fin de leurs études. A 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[2].

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 Etats-Unis ? ou encore la conséquence que les mobilités des diplômés de l'enseignement supérieur ne sont pas seulement le fait des personnels scientifiques et technologique pour lesquels les Etats-Unis font figure de pôle mondial d'attraction ? Ou bien plutôt n'est pas 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 ? (cf. tableau 1).

Tableau 1 : les zones d'accueil des jeunes ayant effectué une expatriation professionnelle temporaire

Zones	Effectifs	%
Europe occidentale	2139	57%
Amérique du Nord	436	12%
Autres	1207	32%
Total	3782	100%

Sources : « Génération 98 », Céreq 2001.

Près de six diplômés sur dix de l'enseignement supérieur français choisissant de franchir nos frontières lors de leur première expérience professionnelle sont des jeunes femmes. Ces dernières sont ainsi légèrement plus nombreuses chez les migrants que chez les jeunes restant au pays (57% contre 54%). A la fin de leurs études, âgés en moyenne de 24 ans, ils étaient plus de quatre sur dix à vivre en couple et parmi ces derniers une minorité avait déjà des enfants (21%). Ce sont des jeunes qui sont plus fréquemment issus de familles favorisées : 49% d'entre eux sont des fils et filles de cadres contre 35% en moyenne (cf. tableau 2).

[2] Les differences entre ces deux enquêtes sont liées au fait que les types de populations enquêtées ne sont rigoureusement identiques dans ces deux enquêtes.

Ce sont les jeunes issus des formations de Lettres Sciences humaines et 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 des filières comme LCE (Langues et civilisations Etrangères) ou LEA (Langues Etrangères 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 plus 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 ainsi un des contingents les plus importants de migrants auquel peut être associé 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 fréquemment, issus des filières sélectives (écoles de commerce ou d'ingénieur) et de formation de troisièmes cycles, les expatriés ont logiquement eu un meilleur parcours scolaire. Ainsi, 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% pour les sédentaires.

Par ailleurs, la moitié des expatriés a changé de région durant sa formation. Ce sont ainsi des jeunes qui ont plus souvent eu 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 6ème et la fin de leurs études).

Tableau 2 : Caractéristiques socio-démographiques et scolaires des diplômés de l'enseignement supérieur insérés sur le marché du travail national (en %)

	1ère expérience professionnelle à l'étranger	1ère expérience professionnelle en France
Caractéristiques socio-démographiques		
Femme	57	54
Age 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		
1er cycle (DEUG, DEUST, BTS-DUT ...)	24	51
2d cycle LSH, gestion	28	23
2d cycle maths, sc., tech	2	4
3ème cycle LSH, gestion	11	9
3ème cycle maths, sc., tech	14	5
Ecoles commerce	10	3
Ecoles d'ingénieurs	11	5
Changement de région entre la 6ème 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

Sources : « Génération 98 », Céreq 2001.

I-3 Les jeunes insérés sur le marché du travail national 3 ans après leur sortie du système éducatif : les premiers emplois occupés à l'étranger

Le premier emploi de ces jeunes à l'étranger a duré 9 mois en moyenne et a débuté dans le mois suivant la fin des études. Une infime minorité de jeunes a eu un emploi de plus de deux ans (5% des jeunes). En outre, l'enchaînement de différents emplois à l'étranger reste exceptionnel pour ces jeunes qui sont 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 pour décrocher cet emploi (ANPE, APEC…) (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.

Tableau 3 : Une première expérience professionnelle plus favorable en termes de statut et de salaires

	% cadre	% Fonctionnaire	% CDI	Salaire médian à l'embauche*
1er emploi à l'étranger	52	1	32	1400
1er emploi en France	25	6	32	1100
Ensemble	25	6	32	1100

* salaires d'embauche nets primes incluses pour les jeunes en emploi à temps plein.
Sources : « Génération 98 », Céreq 2001.

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 salaires, et ce quel que soit le niveau de formation considéré (cf. tableau 3). 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 (1400 euros mensuels nets primes incluses à l'embauche contre 1100 euros). Faut-il y 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 ? 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.

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 1ers emplois obtenus en France par les diplômés de l'enseignement supérieur correspondent à des postes de fonctionnaires). En effet, comme 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 rime avec la démission du jeune. Ces jeunes abandonnent ainsi plus souvent leur premier emploi que les jeunes restés en France (46 % contre 38%). Faut-il y voir la conséquence d'une décision de retour au pays ?

II- UNE PREMIERE EXPERIENCE PROFESSIONNELLE A L'ETRANGER EST-ELLE TOUJOURS PAYANTE ?

A 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 (cf. tableau 4). 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 (1700 euros nets mensuels contre 1400). 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 retrouver 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, possibilités de se rendre plus facilement à des entretiens, etc.). En fonction de l'option choisie, les conditions d'insertion peuvent fortement variées 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 des informations concernant la date de retour en France (le lieu de résidence étant seulement apprécié en 1998 et en 2001).

Tableau 4 : 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 1er emploi à l'étranger

	Insertion		Caractéristiques de l'emploi		
	Emploi en 2001	Accès rapide et durable à l'emploi*	% cadre	% cdi ou fonctionnaire	Salaire médian **
1er emploi à l'étranger	88%	69%	63%	74%	1700
1er emploi en France	96%	78%	30%	74%	1400
Ensemble	96%	78%	31%	74%	1400

* l'identification de ce type de parcours résulte d'une typologie de trajectoire réalisée par le Céreq (Céreq 2002).
** salaires d'embauche net primes incluses pour les jeunes en emploi à temps plein.
Sources : « 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 bien 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 ? A cet effet, nous recourons à des modèles économétriques permettant d'analyser l'influence de la mobilité sur l'insertion « toutes choses égales par ailleurs ». L'effet de la migration est alors examiné à caractéristiques individuelles et d'entreprises données. 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 (position professionnelle, nature du contrat de travail et salaire).

II.1. Rendements de l'expatriation temporaire lors du retour en France : tentative de mesure

- *Présentation de la méthode retenue*

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 ($Cadre_i$=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 (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. En effet, conditions d'emploi et migration peuvent être interconnectées et il est difficile de faire la part entre les causes et les conséquences : le jeune migre-t-il parce qu'il pense trouver un emploi de meilleure qualité à son retour ou trouve-t-il un emploi de meilleure qualité parce qu'il a migré ? Migration et conditions d'emploi peuvent alors être des variables endogènes et ne pas être indépendantes : la migration étant 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 dépendant 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 aussi conditionner les conditions de premier emploi. Par exemple, si les individus qui migrent ont les caractéristiques inobservables les plus favorables en termes d'insertion professionnelle (motivation, relationnelle aisée, 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 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 (Woodridge, 2002 ; Greene, 1997). A cet effet, on applique la méthode de Barnow, Cain et Goldberger (1981) (reprise par exemple par Sollogoub et Ulrich, 1999 pour le marché du travail). Cette dernière 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 :

$$(1) \quad MIG^* = X_1\alpha + u$$

avec

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

La seconde étape consiste à modéliser la probabilité d'être en emploi (versus chômage) à

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

partir d'une équation du type :

$\hat{\lambda}$ 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

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

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

(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 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 :

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

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

Avec Z^* = 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 permet 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

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

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 on intègre cette variable dans les équations [3] et [4]. Dans les équations [3] et [4], X_3 et X_4 incluent des variables explicatives relatives à l'entreprise et au poste occupé.

Notons enfin que les variables introduites (au moins une) dans la seconde étape doivent en partie différer des variables introduites dans la première étape de la modélisation pour assurer l'identification du modèle.

- *Les variables introduites dans les estimations*

En ce qui concerne les étudiants, et notamment les étudiants français, il existe un certain nombre de travaux sur leurs mobilités à l'étranger dans le cadre des programmes Erasmus (Commission européenne 2000 ; Cattan, 2004, 2007). Certains travaux abordent ainsi les questions de l'intérêt de telles mobilités telles qu'elles sont perçues par les étudiants avant ou après cette expérience (Murphy-Lejeune 2005, Papatsiba 2003 ; Pichon, 1999). On parle même ainsi de D'autres travaux s'intéressent à l'effet de ces mobilités à l'étranger sur le devenir professionnel (Teichler et Kerstin 2007). Toutefois, rares sont les travaux qui s'intéressent aux mobilités à l'étranger entreprises par les jeunes une fois leurs études terminées. En fait, pour les diplômés français, seule la mobilité internationale des titulaires d'un doctorat a fait l'objet d'explorations (Recotillet, 2007).

Pour ce qui est des bénéfices de la mobilité sur le marché du travail, le recours à la littérature sur les rendements de la migration tel qu'il est adopté par les économistes est le cadre adopté dans cet article. Plus précisément, ces analyses des comportements migratoires des jeunes ont fait la part belle aux stratégies de recherche d'emploi à plus ou moins court terme, en intégrant des considérations liées aux coûts de recherche d'emploi ou encore en s'intéressant aux rendements des études. Pour ce qui est des migrations des jeunes diplômés entrant dans la vie active, il est ainsi admis que la mobilité géographique est le plus souvent liée à des considérations professionnelles (Drapier et Jayet, 2002). En fait, il est courant de mettre en avant que si les facteurs hédoniques sont significatifs, ils ne jouent qu'un rôle secondaire pour les jeunes populations (Greenwood et Hunt, 1989, Ezzet-Lolfstrom 2003) ; le motif en termes d'aménités serait plutôt réservé aux travailleurs âgés ou à la retraite (Graves, 1983, Muesser et Grave 1995). Plus précisément dans le cadre de la théorie de la recherche d'emploi (Lippman et Mc Call, 1970), cette mobilité résulte alors d'une décision individuelle s'appuyant sur un processus de prospection des offres d'emploi offertes - cette prospection étant d'autant plus coûteuse que l'aire géographique de prospection est étendue. La mobilité à l'issue des études peut ainsi être perçue comme un investissement de valorisation du capital humain (Sjaastad, 1962 ; Millot, 1976) : un individu décidera de migrer si de meilleures conditions lui sont offertes, sous réserve que les bénéfices présents ou futurs de la migration compensent les coûts effectifs liés au déménagement et les coûts psychologiques liés à un éloignement de la famille. Deux grands types d'attentes sont généralement avancés comme motifs de la migration sur le marché de l'emploi : d'une part la recherche d'un gain salarial, d'autre part la simple perspective d'une embauche à l'extérieur d'un marché du travail engorgé (Jayet, 1989 ; Greenwood, 1997). Dans de tels schémas, la diversité des préférences et des caractéristiques personnelles va induire des coûts différenciés de la migration. C'est principalement le niveau de diplôme qui apparaît discriminant puisque les plus diplômés tendent à davantage migrer du fait de capacités plus importantes de recherche et de sélection des informations relatives aux marchés du travail. Les études sur la mobilité des jeunes pour l'emploi réalisé sur le marché du travail national prennent également en compte d'autres dimensions que le salaire comme la nature de l'emploi occupé (stable/précaire, secteur public/privé) ou des facteurs sociaux de la migration (poids de l'origine sociale de l'environnement familial, de l'origine ethnique, etc.) (Béduwé, 1994 ; Drapier et Jayet, 2002 ; Perret et Roux, 2004 ; Dumartin, 1995).

Les migrations internationales font l'objet d'une abondante littérature. Pour ce qui est de leurs études par rapport au marché du travail, les travaux peuvent être sont centrés sur les apports d'une telle migration sur les conditions d'emploi des migrants dans leur pays d'accueil (réf). Toutefois, l'examen des bénéfices en termes d'emploi d'un retour au pays pour les jeunes reste peu exploré. Dans cet article, nous adoptons la perspective selon laquelle les motifs de la migration de retour peuvent être les mêmes que dans une mobilité sur le marché du travail

national. Dans ce cadre, la mobilité à l'étranger des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur français est considérée comme une étape du parcours d'insertion professionnelle des jeunes. De manière simplifiée, cette expatriation temporaire et le retour en France sont considérés comme un tout car nous ne considérons ni les caractéristiques de l'emploi occupé à l'étranger, ni les jeunes restés à l'étranger pour travailler (compte tenu de la structure de l'enquête).

Dans les modèles présentés, le profil des jeunes migrants est appréhendé à partir des variables disponibles dans l'enquête utilisée. Dans la première équation qui permet de prendre en compte les profils des migrants comme déterminants d'une migration temporaire à l'étranger à l'issue des études supérieures, plusieurs aspects sont introduits : le sexe, l'origine sociale appréhendée par la catégorie socioprofessionnelle des parents, l'âge, la situation de famille. Sont également introduits le niveau et la filière de formation des jeunes, comme le fait qu'ils aient pu avoir des expériences professionnelles durant leurs études et le fait qu'il ait eu une expérience de mobilité géographique durant leurs études

Dans la deuxième étape des modélisations qui s'intéressent aux conditions d'emploi et de salaires des jeunes sur le marché du travail national, sont introduites des variables relatives au sexe, à l'origine sociale, à l'âge à la fin des études, le niveau et la filière de formation, la mobilité géographique durant les études et le fait d'avoir eu une expérience professionnelle durant les études. Une partie de ces variables sont des variables traditionnellement utilisées dans l'étude de l'insertion professionnelle des jeunes. Enfin, afin de tenir compte du fait que les conditions d'emploi des jeunes peuvent être structurés par le marché de l'emploi ou plus précisément par les secteurs d'activités des entreprises comme la taille des entreprises qui les emploient (Paul, 1989), des variables sur ces deux aspects sont introduites dans les modélisations proposées dans cet article lors de l'examen des rendements de la migration (deuxième étape de la modélisation). Une indication sur le temps de travail dans l'emploi est également introduite dans l'étude du rendement salarial.

II.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 dans la première étape de notre modélisation des effets de la migration (modèle probit). Les résultats montrent que la mobilité géographique en début de vie active croît avec le niveau de diplôme et varie selon les spécialités de formation. « Toutes choses égales par ailleurs », les diplômés d'un troisième cycle scientifique et les jeunes issus d'une école de commerce ont la plus forte propension à réaliser une expérience professionnelle temporaire à l'étranger. Ils partent plus souvent que les titulaires d'un titre d'ingénieurs et que les diplômés d'un troisième cycle de sciences humaines et sociales. Ce sont les diplômés d'un premier cycle ou d'un second cycle scientifiques qui sont les moins enclins à l'expatriation. Si le phénomène migratoire s'amplifie très fortement avec le niveau de diplôme 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 un marché du travail international, plutôt que national, 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 voir une recherche d'emploi efficace. Par ailleurs, que faut-il

penser des différences entre spécialités ? La faible mobilité des diplômés des deuxièmes cycles scientifiques ou technologiques reflète sans doute leurs difficultés à accéder au marché de l'emploi scientifique et technologique 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 (cf. tableau 5). Le fait d'avoir déjà migré peut développer, sinon un goût pour la migration, tout au moins une appréhension moins forte face à un départ à l'étranger dans la mesure où ils ont déjà eu l'opportunité de changer d'environnement. Ils sont sans doute également moins attachés à la région qui les a formés, et prêts à envisager des opportunités d'emplois plus dispersées dans l'espace.

Un facteur agit sur les comportements migratoires : l'origine sociale. Toutes choses égales par ailleurs, avoir un père ou mère 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 ou lié à des perceptions familiales différentes de l'éloignement. En revanche, les comportements migratoires des hommes et femmes, des plus ou moins jeunes comme des célibataires et des jeunes en couple n'apparaissent pas significativement différents à ce stade de l'analyse.

Tableau 5. Les facteurs d'une expatriation pour une première expérience professionnelle (résultats de l'équation de sélection)

	Probabilité d'avoir un 1er emploi à l'étranger	
Constante	-1.9264	***
Homme	Réf.	
femme	0.0516	ns
Ne pas être en couple à la sortie des études	réf.	
Etre en couple à la sortie des études	0.1557	ns
Age à la fin des études (1 année supplémentaire)	0.00434	ns
Origine sociale		
Autre type d'emploi	réf.	
Père ou mère ayant un emploi de cadre	0.1037	**
Niveau et spécialité de formation à la fin des études		
1er cycle (DEUG, DEUST, BTS-DUT ...)	-0.5830	***
2d cycle maths, sc., tech	-0.6944	***
2d cycle LSH, gestion	-0.3512	***
3ème cycle maths, sc., tech	réf.	
3ème cycle LSH, gestion	-0.4098	***
Ecoles d'ingénieur	-0.2557	**
Ecoles de commerce	0.00480	ns
Mobilité géographique durant les études		
Pas de changement de région entre 6è et fin des études	réf.	
Changement de région entre 6è et fin des études	0.1355	***
Pas d'expérience prof. durant les études	réf.	
Expérience prof. durant les études	-0.0364	ns
Nbre d'observations	*21519*	
	Log-vraisemblance =228.2949 ***	

Note : *** significatif à 1%, ** significatif à 5%, * significatif à 1%, ns non significatif
Sources : « Génération 98 », Céreq 2001.

II.3. Les effets d'une première expérience professionnelle sur une carrière en France

L'examen des résultats de la modélisation permet de retrouver plusieurs séries de constats traditionnels en ce qui concerne l'insertion des jeunes sur le marché du travail français (cf. les travaux menés par le Céreq). Les jeunes femmes sont dans une situation plus délicate que les hommes : elles ont moins fréquemment en emploi, et lorsqu'elles occupent un emploi, elles

bénéficient moins fréquemment d'un contrat de travail stable, sont moins souvent cadres et ont des salaires moins élevés toutes choses égales par ailleurs. Au-delà de ces aspects, la nature des études des jeunes a une influence considérable sur le processus d'insertion professionnelle. Tout d'abord, notons que les étudiants les plus âgés rencontrent plus de difficultés sur le marché de l'emploi « toutes choses égales par ailleurs ». A l'opposé, les jeunes ayant eu une expérience professionnelle durant leurs études bénéficient de conditions d'emploi plus favorables, quel que soit le critère examiné (Béduwé et Giret, 2004). Enfin, le type de diplôme a un impact important sur le devenir professionnel. On relève une influence majeure du niveau de formation, puisque que la qualité de l'insertion professionnelle des jeunes augmente avec l'élévation du niveau de formation Ainsi, ce sont les diplômés des écoles d'ingénieurs, puis les diplômés des écoles de commerce qui bénéficient des meilleures situations d'emploi. Viennent ensuite, les diplômés des troisièmes cycles LSH et Gestion, les diplômés des troisièmes cycles scientifiques. Ce sont les sortants d'un 1er cycle qui connaissent les plus mauvaises conditions d'emploi, puis les sortants d'un deuxième cycle. Parmi ces derniers, ce sont les scientifiques qui sont les plus favorisé par le marché de l'emploi. On retrouve ici des dimensions connues de l'insertion professionnelle des jeunes de l'enseignement supérieur. Précisons que la nature du secteur et la taille des entreprises employant les jeunes a une influence importante sur les conditions d'emploi : les jeunes employés par une petite structure sont plus rarement cadre, ont moins fréquemment un CDI et bénéficient des salaires moins élevés ; les jeunes insérés dans l'industrie sont moins souvent cadre mais ont des emplois plus stables et bénéficient de salaires plus élevés.

En ce qui concerne la mobilité géographique, il convient de souligner que les jeunes ayant changer de région durant leur études paraissent avoir des conditions d'emploi moins favorable que ceux n'ayant pas changé de région : ils sont moins fréquemment en emploi, moins souvent cadre et ont moins souvent un emploi stable. En revanche, 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 en effet plus de chances d'occuper un poste de cadre et d'avoir un salaire plus élevé en 2001 (cf. tableau 6). 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 appréciés à partir des 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.

Enfin, les termes de correction des biais d'endogénéité sont significatifs pour ce qui concerne la probabilité d'être cadre et le salaire. Le signe négatif de ces coefficients montre que les facteurs non observés jouant lors la migration et pour l'obtention d'un emploi de cadre et au niveau du salaire jouent dans le sens opposé. Un tel résultat doit être interprété avec prudence dans la mesure où nous nous situons en début de carrière professionnelle. Les termes de correction du biais de sélection sont également significatifs concernant la probabilité d'être cadre et l'estimation de salaire. Leur signe positif montre que les facteurs non observés qui vont influencer le fait d'avoir un emploi (par exemple, la motivation, la connaissance du marché du travail) vont intervenir dans le même sens pour expliquer les rémunérations et le type d'emploi des jeunes. Ceci peut s'interpréter par le fait que les employeurs valorisent les jeunes qui sont les plus motivés…

Tableau 6. Les rendements d'une courte expérience professionnelle à l'étranger lors du retour en France

	Probabilité d'être en emploi en 2001		***Probabilité d'être cadre en 2001***		***Probabilité d'avoir un emploi stable en 2001***		***Le salaire en 2001***	
	Coef.		Coef.		Coef.		Coef.	
Constante	2.4373	***	-0.4380	**	1.6152	***	6.8446	***
Homme	Réf.		réf.		Réf.		réf.	
Femme	-0.0720	**	-0.5893	***	-0.1471	***	-0.1278	***
Age à la fin des études (1 année supplémentaire)	-0.0311	***	-0.0393	**	-0.0260	**	0.0137	ns
Niveau et spécialité de formation								
1er cycle (DEUG, DEUST, BTS-DUT ...)	0.0996	ns	-1.8026	***	-0.3212	***	-0.2660	***
2d cycle maths, sc., tech	0.0578	ns	-0.7525	***	-0.1731	ns	-0.1670	***
2d cycle LSH, gestion	0.0087	ns	-1.1040	***	-0.3050	***	-0.2527	***
3ème cycle maths, sc., tech	Réf.		réf.		réf.		réf.	
3ème cycle LSH, gestion	0.1383	*	0.0673	***	-0.2426	ns	0.0034	***
Ecoles d'ingénieur	0.4511	***	1.2923	***	0.6122	***	0.1917	***
Ecoles de commerce	0.2837	**	0.4631	***	0.5839	***	0.2267	***
Mobilité géographique pendant les études								
Pas de changement de région entre 6è et fin des études	Réf.		réf.		réf.		réf.	
Changement de région entre 6è et fin des études	-0.0656	**	-0.1065	**	-0.0570	**	-0.02"'	ns
Pas d'expérience prof. durant les études	Réf.		réf.		réf.		réf.	
Expérience prof. durant les études	0.0559	ns	0.1921	***	0.1004	***	0.0480	***
Expatriation temporaire								
1ère expérience professionnelle en France	**Réf.**		**réf.**		**réf.**		**réf.**	
1ère 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.	
Mois 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	**
Nbre d'observations	21517 Log-vraisemblance = 124,08***		20688 Log-vraisemblance = 9365,2***		20688 Log-vraisemblance = 738,1***		R^2=0,353	

Note : *** significatif à 1%, ** significatif à 5%, * significatif à 1%, ns non significatif
Sources : « Génération 98 », Céreq 2001.

* *
*

Les migrations internationales font l'objet de recherches actives tant du point de vue des conséquences qu'elles peuvent avoir sur le plan macroéconomique et social qu'au niveau individuel et personnel. Dans cet article, la perspective adoptée est économique : il s'agit de mesurer les conséquences pour les jeunes en termes d'emploi sur le marché du travail français d'une migration à l'étranger à l'issue de leurs études supérieures. Que se passe-t-il lors du retour au pays des jeunes diplômés ?

Etre présent sur le marché du travail national en ayant eu une première expérience professionnelle à l'étranger est un phénomène exceptionnel pour les jeunes diplômés français. Emigrer 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 eu au moins un emploi à l'étranger dans leurs trois 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.

En début de carrière un passage court à l'étranger se combine avec des emplois de meilleure qualité ; 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 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 ? En effet, l'examen des impacts des mobilités sur le territoire national pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur lors de leur entrée dans la vie active (Perret et Roux, 2004) a permis de montrer que seules certaines mobilités géographiques professionnelles s'accompagnent d'une « prime à l'emploi ». Reste qu'il demeure également impossible de savoir si les jeunes tentant une expérience professionnelle à l'étranger ne sont pas également des étudiants qui ont déjà séjourné à l'étranger, notamment au cours de leurs études. En effet, une étude récente réalisée en Normandie montre que près d'un cinquième des étudiants ayant effectués un séjour à l'étranger durant leurs études travaillent à l'étranger dès leur premier emploi et qu'ils ont bénéficié de conditions d'insertion particulièrement favorables (OVE-ORFS, 2004). Par ailleurs, n'oublions pas que l'intérêt pour les diplômés de l'enseignement supérieur d'avoir eu une expérience professionnelle ne peut pas seulement se résumer à des questions de statut et de salaires. La valorisation de cette expérience à l'étranger peut plutôt transparaître dans le caractère plus « international » de l'emploi. Quelques résultats du projet européen CHEERS[3] accréditent cette idée (Jahr et Teichler, à paraître). En effet, les diplômés ayant ont eu un premier emploi à l'étranger rentrés dans leur pays d'origine 4 ans après la fin de leurs études estiment travailler de manière plus importante dans un contexte international (25% contre 7%) et utiliser davantage des connaissances du monde économique, sociale ou juridique d'autres pays (37% contre 21% des non migrants) comme leur compréhension des différences socioculturelles entre les pays (50% contre 33%). Ces migrants travaillent également plus souvent avec des personnes de cultures différentes (62% contre 40%) et recours ainsi plus fréquemment à des langues étrangères (54% contre 32%). Enfin, ils effectuent plus souvent de déplacements à l'étranger que les non migrants (48% avaient effectué un tel déplacement dans les 12 derniers mois contre 20% pour les non migrants).

En début de carrière, une expérience professionnelle à l'étranger est synonyme 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 la manière 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 et un ans » ? De telles transformations ne peuvent-elles pas alors se traduire par une modification des comportements jeunes non seulement à la fin de leurs études mais également durant leurs études et de ce fait accroître les phénomènes de migration ?

[3] Careers after Higher Education : a European Research Survey : *http://www.uni-kassel.de/wz1/tseregs.htm*

Bibliographie

Agbossou I., Carel S. et Caro P. , 2007, « Les échanges européens Erasmus... Accroître la mobilité des enseignants pour développer celle des étudiants », *Bref* n° 246 novembre 2007, Céreq, 4 p.

Béduwé C. , Giret J.F., 2004, "Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle?", *Economie et Statistique*, n°378-379, pp.55-83,.

Béret P., Giret J.F, 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.

Borjas G. J., 1989, "Economic Theory and International Migration ", *International Migration Review*, Vol. 23, No. 3, Special Silver Anniversary Issue: International Migration an Assessment for the 90's (Autumn, 1989), pp. 457-485

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.

Cattan, N. (2004). Genre et mobilité étudiante en Europe. *Espace, Population et Sociétés*, 1,15-27.

Céreq, 2002, Quand l'école est finie… Premiers pas dans la vie active de la Génération 98, Céreq.

Commission Européenne (2000). Enquête sur la situation socio-économique des étudiants Erasmus, Direction générale de l'éducation et de la culture. http://europa.eu.int/comm/education/programmes/socrates/erasmus/survey_fr.pdf.

Courgeau D. (1993), « Nouvelle approche statistique des liens entre mobilité du travail et mobilité géographique », *Revue Economique* 44 (4).

Douglas S. Massey, Joaquin Arango, Graeme Hugo, Ali Kouaouci, Adela Pellegrino, J. Edward Taylor Theories of International Migration: A Review and Appraisal *Population and Development Review*, Vol. 19, No. 3 (Sep., 1993), pp. 431-466 Foray D., 2000, L'économie de la connaissance, La Découverte, Paris.

François-Poncet J., 2000, Rapport d'information sur l'expatriation des jeunes Français, Rapport du Sénat n°388.

Gentil B., 2003 "La population française immatriculée à l'étranger est en forte hausse", *INSEE Première*, n°919, août.

Giret J.F., Molinari-Perrier M. et Moullet S. ,2006, « 2001-2004 :les sortants de l'enseignement supérieur face au marché du travail Enquête « Génération 2001 » », Notes Emploi Formation, mars 2006, Céreq, Marseille, 37 p.

Giret J.F., Moullet S. et Thomas G., 2002, « De l'enseignement supérieur à l'emploi : les trois premières années de vie active de la « Génération 98 » Note de travail du céreq disponible sur www..cereq.fr, décembre 2002, 36 p.

Greenwood M.J., 1997, « Internal migration in developped countries » in : Handbook of Population and Family Economics, ed by M.R. Rosenzweig and O. Stark, 647-720.

Grenne 1997 Econometric Analysis, 6th Edition, Prentice Hall.

Gribble C., 2008, "Policy options for managing international student migration: the sending country's perspective »- *Journal of Higher Education Policy and Management*.

Haug G. et 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.

Isabelle Recotillet, 2007, "PhD Graduates with Post-doctoral Qualification in the Private Sector: Does It Pay Off?", *Labour*, 21 (3), 473–502.

Jahr V. et Teichler U, 2006, "International Experience and Mobility of Graduates", in U. Teichler (ed.), Careers of University Graduates: Views and Experiences in Comparative Perspectives, Kluwer Academic Publishers

Lalonde R.J., 1997, "Economics impact of International migration and the Economics Performance of Migrants", in : Handbook of Population and Family Economics, ed by M.R. Rosenzweig and O. Stark,, pp.799-847.

Murphy-Lejeune E., 2003, Un portrait d'étudiants mobiles en l'an 2000: le cas français in Vaniscotte, F ., Houguenague, A. & West, A. (dir.) (2003) La Mobilité étudiante en Europe, mythe ou réalité ? Comparaison France-Royaume-Uni, Paris : L'Harmattan. Pp. 39-90.

Murphy-Lejeune E., 2005, L'étudiant européen voyageur, un nouvel étranger, éditions Didier, 2005.

OVE-ORFS, 2004, "Les étudiants du PUN : séjours d'études et stages à l'étranger", mai.

Perret C., Roux V., 2004, "La mobilité géographique en début de carrière : un moteur de réussite ? », *Formation Emploi*, n°87, juillet-septembre.

Pichon L.A., Comte M., Poulard X., 1999, Les étudiants en séjour d'études à l'étranger. Qui ? Pourquoi ? Comment ? - Observation des étudiants ayant effectué un séjour d'études à l'étranger en 1997-98, : OURIP - Observatoire Universtaire Régional de l'Insertion Professionnelle

Sollogoub M.et Ulrich V., 1999 « Les jeunes en apprentissage ou en lycée professionnel», *Economie et Statistiques*, n°323,1999-3,pp.31-52.

Teichler U. Janson K. ,2007, "The Professional Value of Temporary Study in Another European Country: Employment and Work of Former ERASMUS Students", *Journal of Studies in International Education*, 9 2007; vol. 11: pp. 486 - 495.

Tremblay K., 2005, "Academic Mobility and Immigration », *Journal of Studies in International Education*, pp.

V. Papatsiba 2003 , Des étudiants européens. Erasmus et l'aventure de l'altérité, éditions Peter Lang, 2003.

WOOLRIDGE J.M., 2002, Econometric Analysis of cross section and panel data, MIT Press.