

Mobilité internationale étudiante : un plus pour accéder aux postes de cadres ?



Arnaud DUPRAY
Céreq

Trente ans après la création du programme Erasmus, les séjours à l'étranger pendant les études supérieures restent très prisés. Mais s'ils sont réputés favoriser l'insertion professionnelle, qu'en est-il vraiment ? Comment cette expérience est-elle valorisée en termes d'accès à l'emploi et de niveau salarial ? À partir de l'enquête Génération 2017, ce *Céreq Bref* s'intéresse aux plus-values professionnelles de la mobilité internationale étudiante, en particulier dans les professions les plus susceptibles de la valoriser, celles généralement pourvoyeuses d'emplois de cadres.



Étudiant
Mobilité géographique
Enseignement supérieur
Enquête Génération 2017
Insertion professionnelle
Cadre
Critère d'embauche
Salaire

* Poursuivant des études et inscrits dans un programme d'enseignement supérieur diplômant hors de son pays d'origine

L'engouement pour les séjours à l'étranger en cours d'études ne se dément pas depuis 1987 et le lancement du programme Erasmus de mobilité internationale étudiante. En 2021, 1,5 million de jeunes européens étudient en dehors de leur pays d'origine [1], dont 105 000 étudiants français en mobilité diplômante*. La France occupe le 6^e rang mondial des pays dont les jeunes partent étudier à l'étranger.

Jouissant d'une attractivité certaine non seulement dans une visée d'ouverture culturelle mais aussi de professionnalisation, une période de formation ou de stage à l'étranger est de plus en plus souvent intégrée à nombre de cursus du supérieur. Être parti à l'étranger pendant ses études peut constituer un signal d'aptitudes renvoyant à des traits de comportement comme le dynamisme, la confiance en soi, l'ouverture d'esprit... lesquelles dispositions peuvent être appréciées et recherchées par les entreprises. En outre, ces séjours favorisent les apprentissages linguistiques [2] et permettent de se familiariser à des méthodes de formation et de travail différentes [3]. Enfin, les contacts noués peuvent conduire à des perspectives d'emploi nouvelles, avec des effets de levier possibles sur la carrière [4].

Les potentialités associées à cette expérience suggèrent qu'elle peut constituer un atout pour l'accès à l'emploi. Qu'elle serve de révélateur de compétences sociales ou d'acquis directement productifs (connaissance étendue d'une culture, des institutions, de la réglementation propre à un pays, maîtrise d'une langue étrangère, réseau de relations), cette expérience a toutes les chances d'intéresser les secteurs et les métiers tournés vers l'internatio-

nal, tels ceux du tourisme et du commerce ou les métiers scientifiques (où la majorité des échanges se font en anglais) [5]. S'appuyant sur les résultats de l'enquête Génération 2017, ce *Céreq Bref* se focalise sur l'apport de l'expérience d'un séjour à l'étranger au moment de l'insertion professionnelle dans les emplois de cadre. Pour les jeunes ayant réalisé leurs études en France et effectué leur plus long séjour à l'étranger dans l'enseignement supérieur, quelles sont les professions susceptibles de valoriser cette expérience ? La plus-value éventuellement conférée joue-t-elle avant tout pour l'accès au métier, ou se traduit-elle également par un meilleur salaire ?

Près de trois jeunes sur dix ont séjourné à l'étranger pendant leurs études supérieures

Parmi les sortants de l'enseignement supérieur en 2017, un peu plus de 48 % (soit 209 000 jeunes) sont partis à l'étranger pendant leurs études et 29 % à plusieurs reprises. Pour autant, une part non négligeable des séjours intervient pendant les années de collège ou de lycée, et seuls 28 % des sortants sont partis à l'étranger au cours de leurs études supérieures – un tiers des diplômés mais seulement 8,5 % de ceux ayant échoué à obtenir un diplôme du supérieur.

L'opportunité d'un séjour dépend du niveau, du domaine et de l'établissement d'études. Ainsi, elle s'accroît avec le niveau d'études, est plus courante dans les filières littéraires et de spécialités tertiaires à partir de la licence et culmine au sein des grandes écoles où les trois quarts des étudiants s'en saisissent (voir encadré 2).

1 Méthodologie

Cette étude exploite un module thématique de l'enquête Génération 2017, co-financé par l'INJEP, l'Agence Erasmus+ France/Éducation et Formation, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et l'Office franco-québécois pour la jeunesse. Le module recense les séjours à l'étranger réalisés tout au long de la scolarité, hors vacances et activités de loisirs, et décrit le plus long effectué par le répondant. Dans 80 % des cas, ces séjours se déroulent dans le cadre d'études ou d'un stage avec convention (éventuellement les deux combinés). Par ailleurs, seuls 12 % des séjours ont été réalisés à l'occasion d'une année de césure.

L'échantillon initial compte 15 648 sortants de l'enseignement supérieur dont plus de 95 % accèdent à un emploi au cours des 3 ans de vie active retracés dans l'enquête. Pour exploiter une variable d'opinion sur le lien entre expérience d'un séjour et accès à l'emploi, l'étude se concentre sur le premier emploi. Les métiers occupés sont appréhendés au travers de la nomenclature des familles professionnelles de la DARES en 86 postes. Parmi les 30 familles professionnelles les plus représentées dans notre échantillon et qui accueillent près de 80 % des jeunes, l'étude se concentre sur les 10 professions dont un poste de cadre ou assimilé est le destin majoritaire des recrutés dans la cohorte, ou dans au moins 4 cas sur 10 pour ce qui est des professionnels des arts et des spectacles (43 %) ou des professionnels de la communication et de l'information (44 %). Ces 10 professions absorbent 39 % de ces débutants issus de l'enseignement supérieur. Les enseignants, en tant que profession dont les conditions d'accès et de rémunération sont réglées, sont écartés de l'analyse.

Pour appréhender la sensibilité des professions au séjour, un score d'appétence de la profession pour cet attribut est calculé, équivalent à l'écart entre la proportion observée de l'effectif de la profession ayant réalisé un séjour (sur la base des jeunes recrutés ayant terminé leurs études en 2017), et une proportion théorique résultant de la distribution des formations qui l'alimentent et des pourcentages de bénéficiaires d'un séjour en leur sein. Les employeurs peuvent donc recruter conformément à la fréquence de cette expérience dans les formations initiales de leurs candidats (score proche de 0), accorder peu d'importance à cette expérience (score négatif) ou au contraire privilégier cette dimension du parcours formatif (score positif). On retient que les écarts jusqu'à 2,5 points en valeur absolue ne sont pas significativement différents de 0.

** En comptant le Canada, dont les habitants de la province du Québec parlent français mais qu'on ne peut distinguer dans l'enquête. Notons que 40 %, c'est plus de deux fois la part de la population mondiale communiquant en anglais (18,2 %).

Les séjours dans le supérieur ont des durées significatives (6 mois en moyenne) et pour plus de la moitié d'entre eux interviennent lors de la dernière année d'études. Si un peu plus d'un tiers des séjours sont intégrés à un programme d'études, cette proportion varie fortement en fonction du cursus (voir encadré 2). Par ailleurs, 37 % des séjours profitent d'un financement, principalement d'origine publique (programme de l'UE, collectivité territoriale...). Témoignant de l'attractivité de leurs universités mais aussi de l'importance accordée à la maîtrise de cette langue pour nombre de familles et d'étudiants**, les pays anglophones accueillent 40 % des jeunes en séjour. Ces conditions rendent tangible l'intérêt de cette expérience pour les employeurs.

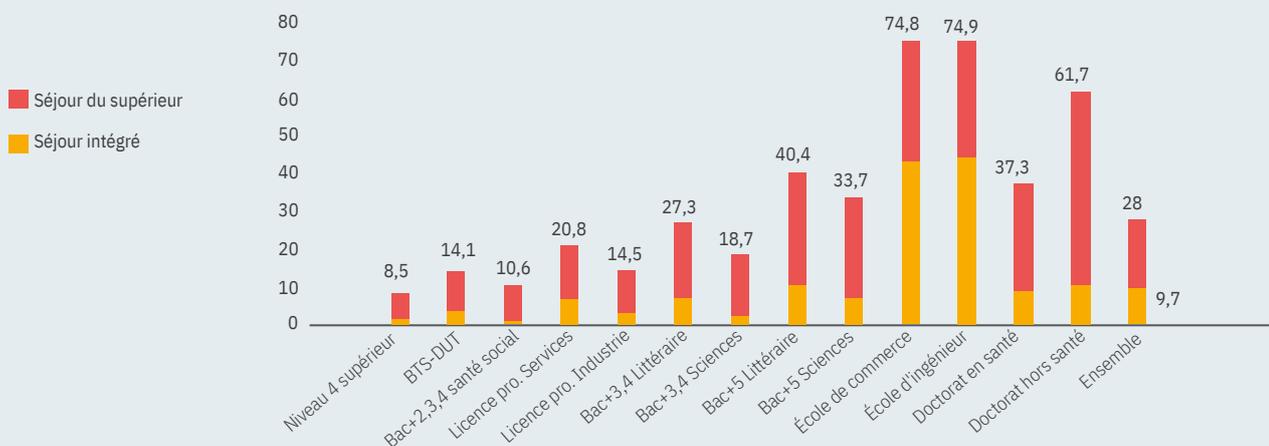
Le rôle du séjour à l'étranger dans l'accès à l'emploi de cadre

Aux dires des enquêtés qui en ont fait l'expérience, ce séjour à l'étranger a facilité l'accès à l'emploi pour

63 % d'entre eux, sentiment plus minoritaire (45 %) parmi la fraction ayant quitté l'enseignement supérieur sans obtenir de diplôme. Cette appréciation plutôt positive est-elle pour autant partagée au sein des 10 professions les plus couramment associées à des postes de cadres ? (voir encadré 3).

Parmi ces professions, les plus convaincus de l'avantage procuré par le séjour sont les cadres commerciaux et technico-commerciaux, les cadres des services administratifs, comptables et financiers, les cadres d'études et de recherche, les professionnels de la communication et de l'information dont les trois-quarts expriment ce sentiment. On retrouve ici des professions qui peuvent être tournées vers l'international, le tourisme ou les activités médiatiques, laissant présumer que la connaissance d'une langue ou d'une culture étrangère constitue un atout pour les exercer. À l'inverse, les détenteurs de diplômes dédiés à des professions spécifiques, comme les professions

2 Part d'étudiants partis à l'étranger pendant leur cursus supérieur, et part de ceux ayant un séjour intégré à la formation (en %)



Lecture : 28 % des sortants de l'enseignement supérieur sont partis à l'étranger au cours de leurs études supérieures, et 9,7 % ont bénéficié d'un séjour intégré au programme de formation qu'ils ont suivi, soit près de 35 % des séjours.

Champ : sortants de l'enseignement supérieur en 2017. Source : Enquête Génération 2017 interrogation 2020.

3 Valorisation du séjour à l'étranger dans le recrutement et les salaires au sein de 10 familles professionnelles

Famille professionnelle (FAP) d'embauche (Premier emploi)	Part de sortants du supérieur dans la profession (en %)	Part ayant séjourné à l'étranger pendant les études dans la profession (en %)	Avis positif sur le lien séjour / accès à l'emploi (parmi ceux ayant connu un séjour) en %	Score d'appétence de la profession pour le séjour (a)	Écart de salaires moyens (b)	Coefficient du séjour (c)
Cadres d'études et de recherche	3,7	59,5	74,2	4,4	4,4ns	0,043**
Professionnels de la communication et de l'information	4,4	43,8	76,2	3,6	20	0,077**
Cadres des services administratifs, comptables et financiers	8,3	50,4	75,9	1,6	12,4	0,073***
Ingénieurs de l'informatique	6,5	42,3	70	-5,6	6,8	0,047***
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	4,4	59,1	76,1	10	3,1ns	ns
Cadres du bâtiment et des travaux publics	2,2	61	62,8	11,5	2,3ns	ns
Techniciens et cadres de l'agriculture	1,2	53,6	64,7	17	10,7	ns
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	2,2	59,7	67,7	2,5	5,3	ns
Professionnels des arts et des spectacles	3,8	26,5	65,9	-0,5	21	ns
Médecins, dentistes, vétérinaires et pharmaciens	2,5	35,9	18,7	-1	-5,1ns	ns

Champ : sortants de l'enseignement supérieur en 2017 ayant accédé à un premier emploi correspondant à l'une de ces 10 familles professionnelles destinant à des emplois de cadre, depuis la sortie des études. **Source** : enquête Génération 2017 interrogation 2020.

(a) : voir encadré 1 pour la définition du score d'appétence. Écarts significatifs en gras, positifs lorsque supérieurs à 2,5 et négatifs lorsqu'inférieurs à -2,5.

(b) : Écart de salaires moyens entre les salariés ayant connu un séjour et les autres, significatifs au seuil de 5 % d'erreur ; ns : non significatifs. Dernière colonne, *** écarts significatifs au seuil de 1 % ; ** au seuil de 5 % d'erreur.

(c) : Modèles de salaire par profession, modèles dans lesquels on contrôle le diplôme détaillé, le fait d'avoir achevé ses études en apprentissage ou en contrat de professionnalisation, des antécédents scolaires (redoublements, mention au bac), des expériences extra-scolaires (travail en cours d'études, année de césure), des variables socio démographiques (sexe, origine sociale, origine immigrée, langue étrangère parlée à la maison), l'espace de résidence, le fait de débiter à temps partiel.

Code couleur du classement des professions :

■ le séjour a un effet à la fois salarial et sur l'accès à la l'emploi. ■ Le séjour a un effet uniquement salarial.

■ Le séjour a un effet uniquement sur l'accès à l'emploi. ■ Le séjour n'a pas d'effet salarial ni sur l'accès à l'emploi.

Génération

médicales, minorent le lien entre le séjour à l'étranger et leur insertion.

La proportion de jeunes partis à l'étranger pendant leurs études supérieures recrutés dans une profession (par rapport à la moyenne de 28 % parmi l'ensemble des sortants) représente un autre indice de l'attrait des employeurs à cet égard.

Ainsi, plus de 59 % des jeunes recrutés comme cadres commerciaux et technico-commerciaux ou comme cadres d'études et de recherche, et la moitié des cadres des services administratifs et financiers, ont connu cette expérience, en cohérence avec leur ressenti positif sur le lien entre séjour et accès à l'emploi. Cependant, ce décompte, reflet supposé de l'importance du séjour pour la profession, ne doit pas être surestimé. La forte présence de cette expérience parmi les jeunes recrutés peut tenir en effet, non pas tant à une préférence électorale de la profession pour cet attribut dans le CV, qu'au fait qu'elle puise dans des filières de formation où cette expérience est développée. Un score est ainsi calculé pour mesurer l'appétence de la profession pour le séjour à l'étranger au niveau de la sélection des candidats, c'est-à-dire au-delà de la préférence pour des filières de formations que peut exercer la profession, en privilégiant éventuellement celles où cette expérience est répandue (voir encadré 1).

Le positionnement favorable du séjour se confirme pour les cadres commerciaux et technico-commerciaux, les cadres d'études et de recherche, les cadres

du bâtiment et des travaux publics et les techniciens et cadres de l'agriculture avec des scores de 4,4 à 17 points qui soulignent le crédit accordé à cette expérience. En revanche, pour les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, la part de 60 % de jeunes recrutés partis à l'étranger pendant leurs études supérieures résulte essentiellement des formations utilisées comme viviers de recrutement (score d'appétence de 2,5). Cette expérience de séjour à l'international est largement partagée par les candidats à ces professions dont la moitié sont issus d'une école d'ingénieur et 21 % d'un master 2 scientifique. Les professionnels de la communication et de l'information forment le cinquième groupe à tirer parti de cette expérience.

Les professionnels des arts et des spectacles semblent faire peu de cas de cette expérience au vu du score d'appétence (-0,5) et de la part de l'effectif recruté parti à l'étranger, proche de la moyenne de la cohorte. Pour autant, les deux tiers de ces derniers font le lien entre l'expérience du séjour et leur accès à l'emploi.

Les ingénieurs de l'informatique sont aussi nombreux à affirmer ce lien (70 %) alors même qu'au vu du score d'appétence de la profession (-5,6), cette expérience n'est pas valorisée. La plupart s'insèrent, il est vrai, dans de bonnes conditions et le séjour, intégré à la formation pour 60 % des sortants d'écoles d'ingénieur, peut prêter à une confusion entre la rentabilité de leur formation pour décrocher un emploi et celle de l'expérience

*** Comprise au sens de la durée effective passée en emploi sur la durée observée dans la vie active.

à l'étranger. De plus, ce séjour intervient plus massivement en dernière année du cursus pour ces professionnels (62 %), situation prédictive à la fois d'une meilleure valorisation salariale (cf. *infra*) et d'une plus grande employabilité*** sur les premières années de vie active [6].

Expérience de séjour à l'étranger et salaire

Qu'elle importe ou non au moment du recrutement, cette expérience a pu permettre l'acquisition de compétences spécifiques ou signaler des aptitudes particulières appréciées dans l'emploi et rémunérées en tant que telles. Par rapport aux salariés qui ne peuvent s'en prévaloir, les bénéficiaires d'un séjour connaissent un avantage salarial dans 7 familles professionnelles parmi les 10 étudiées. Le gain salarial est particulièrement favorable pour les professionnels des arts et des spectacles (21 %) et ceux de la communication et de l'information (20 %). Il convient maintenant d'examiner si le passage par un séjour à l'étranger est la véritable explication de ces plus-values salariales et non par exemple, le cursus d'études auquel ce séjour peut être associé, qui serait lui-même plus valorisé sur le marché du travail.

À autres caractéristiques de formation et de parcours données, la prime salariale à l'embauche relative à un passage par l'étranger pendant ses études supérieures ne persiste que dans trois professions (voir encadré 3, dernière colonne). La valorisation est sensible – de l'ordre de 7 à 8 % – pour les cadres des services administratifs, comptables et financiers et les professionnels de la communication et de l'information, et tourne autour de 5 % pour les ingénieurs de l'informatique. Pour les cadres d'études et de recherche, l'incidence salariale nette du séjour s'avère positive (+4,3 %) mais ne se traduit pas par un différentiel salarial favorable à ceux partis à l'étranger. Ceci suggère que ces jeunes auraient d'autres caractéristiques de formation et de parcours moins avantageuses, annulant le bénéfice du séjour. *A contrario*, dans les professions des arts et spectacles ou des techniciens et cadres de l'agriculture, aux différentiels de salaire marqués entre ceux partis ou non à l'étranger, l'absence d'effet net du séjour signifie que ce sont d'autres traits des parcours de formation que la mobilité internationale qui concourent aux avantages bruts de salaires observés.

Quatre diplômés sur cinq tirent avantage de leur séjour à l'étranger

Si l'on retient, comme critères décisifs d'appréciation de la portée professionnelle du séjour, son score d'appétence et la mesure de son impact salarial (issu des modélisations de salaire), les professions

se répartissent en quatre groupes (voir encadré 3). Les professions les plus réceptives à cette expérience à la fois pour la sélection à l'embauche et en matière de reconnaissance salariale sont les cadres d'études et de recherche et les professionnels de la communication et de l'information. Deux familles professionnelles accordent un bonus salarial à cette expérience bien qu'elle ne joue pas ou négativement dans le processus de recrutement : les ingénieurs de l'informatique, les cadres des services administratifs, comptables et financiers. La prise en compte du séjour pour l'embauche mais sans contrepartie salariale concerne les cadres commerciaux, les cadres du bâtiment et les techniciens et cadres de l'agriculture. Les trois dernières familles professionnelles parmi lesquelles les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie et les professionnels des arts et des spectacles s'avèrent, pour leur part, plus hermétiques à l'intérêt du séjour à l'étranger pour leur personnel.

Conclusion

Les séjours à l'étranger en cours d'études supérieures représentent des expériences hétérogènes – par leur motif, leur durée, leur destination... – et relèvent d'opportunités inégales entre les étudiants [7]. Malgré ces disparités, une focale sur les professions conduisant à des postes de cadres met en évidence que pour 7 d'entre elles parmi 10, cette expérience est reconnue au moment du recrutement et/ou dans la rémunération. C'est ainsi que 79 % des sortants du supérieur s'orientent dans ces professions pourraient tirer avantage de cette expérience dans leur transition vers la vie active. C'est davantage que dans d'autres professions moins qualifiées recrutant ces débutants sortant de l'enseignement supérieur, puisque 61 % des jeunes recrutés pourraient tirer bénéfice de leur séjour à l'étranger dans leur premier poste, à l'aune des 30 professions les plus attractives qui cumulent le plus fort volume d'embauches. Incidemment, ce chiffre rejoint presque celui de la part des jeunes qui témoignent de l'apport positif pour leur insertion de leur séjour à l'étranger.

Ces résultats devraient renforcer l'intérêt du séjour à l'étranger au-delà des seuls bienfaits personnels attendus en matière d'élargissement culturel et de socialisation. Il plaide aussi pour une accentuation de son institutionnalisation dans les formations du supérieur, et pour la mise en place de dispositifs de soutien spécifique auprès des étudiants manquant de ressources économiques pour profiter de cette opportunité – enjeu d'inclusion au cœur des objectifs du programme Erasmus+ pour la période 2021-2027.

➔ En savoir plus

[1] La mobilité étudiante dans le monde – Chiffres clés, Campus France, 2024.

[2] Jackson J., Howard M., Schwiter J.W., *Developmental perspectives and linguistic outcomes of education abroad*, (Chap.6) in Anthony C. Ogden, Bernhard Streitwieser, Christof Van Mol (Eds.) *Education Abroad. Bridging scholarship and practice*. Routledge, London, 2020.

[3] Haas, B. W., "The impact of study abroad on improved cultural awareness: A quantitative review", *Intercultural Education*, 29(5-6), 571-588, 2018.

[4] Chien Y. G., "Studying abroad in Britain: advantages and disadvantages", *Journal of Research in International Education*, 19(1), p. 69-83, 2020.

[5] J-F. Giret, C. Guégnard, « La valorisation des langues étrangères sur le marché du travail français. Une analyse des offres d'emploi déposées sur Internet », *Socio-Economie du Travail*, 2018-2, 4, 83-118.

[6] A. Dupray, « Les séjours à l'étranger en cours d'études : une portée sur l'insertion qui dépend de ses caractéristiques », *Céreq Échanges* n° 26, 113-128, 2024.

[7] A. Dupray, « Partir à l'étranger pendant ses études : une expérience encore très inégale », INJEP, *Analyses & Synthèses*, N° 84, 2025

➔ S'inscrire à la lettre d'information



La publication emblématique **Céreq Bref** est désormais 100 % numérique.

www.cereq.fr/abonnement

Céreq | Établissement public national sous la tutelle du ministère en charge de l'Éducation et du ministère en charge de l'Emploi.

Le Céreq a pour mission de mieux connaître et comprendre les liens entre formation, travail et emploi. Depuis sa création en 1971, le Céreq construit des dispositifs d'enquêtes statistiques originaux, conduit des études et des travaux de recherche, et contribue dans son champ à l'évaluation des politiques publiques.

Citer cette publication | Dupray, A. (2025). Mobilité internationale étudiante : un plus pour accéder aux postes de cadre ? *Céreq Bref*, 471, 1-4.

Céreq Bref, 471|2025 Bulletin de recherches emploi formation
Directeur de la publication : Jean-François GIRET

Secrétariat de rédaction et mise en page : Stéphanie VINCENT
Dépôt légal à parution/Publication gratuite/ISSN 0758-1858

Centre d'études et de recherches sur les qualifications
Site École Centrale Méditerranée - Plot 3, 38 rue Frédéric Joliot Curie
CS 80377 - 13455 Marseille Cedex 13.T.
+33 (0)4 91 13 28 28 • F. +33 (0)4 91 13 28 80

