



Ces territoires qui façonnent l'insertion

La mobilité géographique en début de carrière : un moteur de réussite ?

Par Cathy Perret et Valérie Roux*

Pour les sortants de l'enseignement supérieur, le marché du travail est souvent national. La mobilité s'opère d'abord vers la région parisienne ou vers la région d'origine. Pourtant, de nombreux facteurs concourent ou non à une mobilité réussie.

Vouloir adapter l'offre de formation à la structure productive ou aux besoins d'une région est un vœu légitime lorsqu'on est acteur local. Toutefois, la mobilité géographique des plus diplômés, qu'elle intervienne en cours d'études ou durant les premières années de vie active, rend difficile toute logique adéquationniste circonscrite à un territoire donné. En effet, si seulement un jeune sur dix issu de l'enseignement secondaire a quitté sa région de formation trois ans après la fin de ses études, c'est le cas de plus d'un jeune sur quatre au terme d'une formation supérieure. Cette proportion croît par ailleurs fortement avec le niveau de diplôme atteint, jusqu'à dépasser 60 % pour les diplômés d'écoles d'ingénieurs (Cuney et *al.*, 2003). Paradoxalement, les jeunes diplômés s'avèrent moins mobiles aujourd'hui qu'ils ne l'étaient au milieu des années 80 (*cf. encadré 1*). Pourtant, la mobilité géographique est « vendue » aux jeunes comme un facteur et une condition de réussite professionnelle. Mais peut-on affirmer que la mobilité est toujours couronnée de succès ?

Cette question est importante au niveau national, pour mieux comprendre les liens qui régissent la relation formation/emploi. Elle l'est également pour les responsables locaux, et la mobilité des jeunes est au cœur de nombreux enjeux. Les régions sont devenues des acteurs incontournables au sein du système éducatif supérieur (Filâtre, 2002), ne serait-ce que

* **Cathy Perret**, docteur en économie de l'éducation et chargée d'études au Céreq, est rattachée au centre associé de Besançon accueilli par l'équipe CNRS/THEMA (Théoriser pour modéliser). Ses recherches actuelles portent sur l'insertion professionnelle et les mobilités géographiques des jeunes. Elle coordonne notamment un projet de recherche interdisciplinaire consacré aux mobilités étudiantes dans le cadre du programme « Éducation et formation : disparités territoriales et régionales » animé par la DEP (Direction de l'évaluation et de la prospective), la DATAR (Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale) et la Direction de la Recherche. Publication récente : « Mobilité géographique des jeunes trois ans après leur sortie du système éducatif », *Géographie de l'école*, avril 2003.

Valérie Roux, chargée de recherche au Céreq, est administrateur Insee. Ses principaux domaines de recherche actuels portent sur la dimension territoriale de l'insertion professionnelle des jeunes.

Elle a notamment coordonné la partie statistique de la troisième phase d'Évaluation des politiques régionales de formation. Publications récentes : « Insertion professionnelle des jeunes : des disparités selon la région de formation qui s'atténuent après la prise en compte des caractéristiques individuelles », *Géographie de l'école*, avril 2003 ; « D'une région à l'autre, la mobilité des jeunes en début de vie active » *Bref-Céreq*, n° 198, juin 2003.

par leur forte participation à son financement. La décentralisation accentuée de l'appareil de formation risque de faire surgir des interrogations sur les devenir professionnels des jeunes formés dans une région ; d'autant plus que la région est présentée comme le niveau d'intervention approprié des politiques visant à augmenter les niveaux de connaissances et de qualifications des populations (OCDE, 1997). Par ailleurs, attirer et retenir des jeunes hautement qualifiés est gage de croissance économique et peut constituer une garantie pour les responsables locaux et régionaux, tant élus qu'administrateurs, de ne pas se laisser distancer dans la compétition économique que se livrent les territoires. Dans la mesure où l'aménagement du territoire peut constituer une alternative à la mobilité des hommes (Gérard-Varet, Mougeot, 2001), comprendre les migrations régionales des jeunes diplômés est primordial. Cette connaissance peut non seulement être un instrument d'évaluation des politiques régionales de formation, mais plus encore, elle peut s'affirmer comme cadre de réflexion des futures orientations des politiques menées par les acteurs régionaux. Quel est le profil des jeunes émigrants ? Pourquoi partent-ils ? Quels bénéfices tirent-ils de cette migration ? Autant de questions, autant de réponses nécessaires pour ajuster les politiques régionales en direction des jeunes.

Cet article vise à mieux comprendre les phénomènes de mobilité géographique des sortants de l'enseignement supérieur en début de carrière, qu'ils soient ou non associés à une prise d'emploi. En effet, même si les stratégies de mobilités géographiques peuvent se combiner aux stratégies d'insertion professionnelle,

les migrations sont le fruit de motivations complexes qui ne se résument pas à des logiques exclusivement professionnelles. Deux questions sont plus particulièrement examinées : quels sont les facteurs qui favorisent la migration au niveau individuel et régional ? Quelles sont les conséquences de cette migration sur les premières années d'activité ?

DES MOBILITÉS NOMBREUSES, SOUVENT RÉMUNÉRATRICES

Des mobilités polarisées vers la région parisienne ou la région d'origine...

D'après l'enquête « Génération 98 » (cf. **encadré 2**), 27 % des jeunes sortants de l'enseignement supérieur ne résident plus dans leur région de formation trois ans après leur sortie du système scolaire. Cette proportion est plus faible pour les sortants d'Ile-de-France (17%) que pour les jeunes formés en province (30 %). Pour ces derniers, les mobilités peuvent se décomposer en trois grands types : montée à la capitale (1 sur 3) ; retour au pays, c'est-à-dire vers la région dans laquelle ils résidaient au moment de l'entrée au collège (1 sur 3) ; mobilité entre régions de provinces souvent limitrophes (40 %).

Cependant, même en province, les comportements migratoires s'avèrent très différents d'une région à l'autre. Les jeunes sont proportionnellement peu nombreux à quitter les régions Rhône-Alpes, Alsace, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Nord-Pas-de-Calais ou Lorraine. À l'opposé, dans de petites régions comme l'Auvergne, la Basse-Normandie, la Bourgogne, la Champagne-Ardenne, Poitou-Charentes et le Limousin, les taux d'émigration des jeunes de l'enseignement supérieur sont élevés (plus de 38 %), ces régions étant souvent soumises à l'attraction directe de régions voisines très influentes.

En début de carrière, la sédentarité ne peut donc plus être considérée comme une norme sociale, du moins à ces niveaux de diplôme. Le marché du travail des plus diplômés est souvent national, transition professionnelle et déplacements géographiques allant de

Encadré 1

Des mobilités géographiques plus réduites et moins dispersées que dans les années 80

Il est possible, en prenant quelques précautions de méthode, d'analyser les évolutions régionales des migrations des diplômés de l'enseignement supérieur lors de l'accès au premier emploi ; pour ce faire, on compare les résultats obtenus à partir de l'enquête « Génération 98 » à ceux de l'étude de Charlot et *al.* (1990) qui portait sur les diplômés de l'enseignement supérieur en 1984. Toutefois, dans la mesure où les mobilités sont appréciées à une échelle interacadémique pour les diplômés de 1984, les régions PACA (Provence-Alpes-Côte d'Azur) et Rhône-Alpes, qui correspondent chacune à deux académies, sont exclues des analyses comparatives, tout comme la Corse pour laquelle on se heurte à un problème de représentativité.

- *La mobilité géographique de la « Génération 98 » est moins élevée qu'au milieu des années 80*
Comme pour les moins de 30 ans (Baccaini, 2002), la mobilité géographique des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en phase d'insertion professionnelle s'amenuise au cours des quinze dernières années, passant globalement de 35 à 30 % pour les 19 régions considérées. Dans toutes les régions, à l'exception de l'Île-de-France et de la Basse-Normandie, la part des jeunes migrants a diminué, à un rythme plus ou moins rapide selon la région considérée.

Ce résultat peut sans doute être rapproché du développement de l'offre de formation sur le territoire national, développement qui implique une moindre mobilité des jeunes en cours de formation et, de ce fait, moins de mobilités de retour à l'issue de celle-ci. La conjoncture économique plus favorable aux jeunes entrant sur le marché du travail en 1998 peut également expliquer cette baisse de la mobilité, qui ne serait alors que conjoncturelle.

- *Avec la baisse de la mobilité, les écarts entre régions tendent à se réduire*

La tendance générale à la diminution de la mobilité s'accompagne d'une réduction des écarts de comportement entre les régions : la différence entre le plus haut et le plus bas taux de mobilité des jeunes diplômés est passée de 43 à 26 points. Toutefois, si les disparités interrégionales se sont atténuées, on ne peut pas conclure à l'existence d'un processus de convergence des régions vers un même état régulier : elles ont toutes suivi des trajectoires particulières (*cf.* Perret, 2003, pour une présentation de la méthode).

pair. En Europe, les mobilités géographiques seraient le plus souvent postérieures à l'obtention d'un contrat de travail, les mobilités « spéculatives », c'est-à-dire celles ayant lieu durant la période de recherche d'emploi, étant relativement limitées (Détang-Desseudre et *al.*, 2002) (à l'exception peut-être des mobilités de retour).

Mais au final pourquoi les jeunes migrent-ils ? Conformément à la théorie du capital humain et à une intuition largement répandue, cette mobilité leur permet-elle de mieux valoriser leurs compétences ? Se

traduit-elle effectivement par de meilleures conditions d'entrée sur le marché du travail ?

... et qui se conjuguent
de prime abord à des emplois
de « meilleure qualité »

À première vue, la réponse à la question précédente est positive. Si un changement de région ne semble pas influencer le profil des parcours d'insertion, il modifie en revanche fortement le type d'emploi

Encadré 2

Étudier la mobilité des sortants de l'enseignement supérieur

Mené à partir de l'enquête « Génération 98 », enquête réalisée au printemps 2001, auprès de 54 000 jeunes sortis du système éducatif en 1998, ce travail s'appuie sur un échantillon de 25 000 jeunes actifs en 2001, possédant un niveau supérieur au baccalauréat et n'occupant pas un emploi de fonctionnaire trois ans après leur sortie de formation. Les jeunes ayant un statut de fonctionnaire en 2001 ont été exclus de nos estimations ; en effet, les concours d'entrée dans la fonction publique étant nationaux, ils associent très souvent mobilité géographique en début de carrière et insertion dans un emploi stable.

La mobilité interrégionale est appréhendée en comparant la région de l'établissement de formation en 1998 et la région de résidence en 2001, ce qui permet de localiser les jeunes sur le marché du travail trois ans après la fin de leurs études (y compris ceux qui ne sont pas en emploi).

auquel le jeune diplômé accède. En effet, une simple comparaison des conditions d'insertion des populations de migrants et de sédentaires nous apporte de premiers éclairages. Ainsi, l'accès à l'emploi ne semble pas être modifié par un changement de région : 9 jeunes sur 10 sont en emploi en 2001 et 3 jeunes sur 4 y ont accédé rapidement, quel que soit leur parcours migratoire. En revanche, la qualité de l'emploi trouvé dépend davantage de cet investissement migratoire (cf. **tableau 1**) : les jeunes qui ont effectué une mobilité géographique sont plus souvent en contrat à durée indéterminée (CDI) et à temps complet (67 % des migrants contre 60 % des sédentaires) ;

et surtout, ils occupent beaucoup plus fréquemment des postes de cadres (37 % des migrants contre 19 % des sédentaires) et perçoivent (de ce fait ?) des salaires plus élevés.

Parmi les jeunes formés en province, la mobilité la plus récompensée semble être celle vers l'Ile-de-France : les jeunes partis vers cette région occupent quatre fois plus souvent des postes de cadres. Néanmoins, les jeunes qui migrent en province possèdent également des emplois de bonne qualité, surtout lorsque cette mobilité ne correspond pas à un retour vers une région de résidence antérieure. De fait, les mobilités de retour sont davantage déterminées par des considérations personnelles, et il n'est donc pas étonnant qu'elles soient moins bénéfiques professionnellement parlant.

Pour les jeunes formés en Ile-de-France, l'effet apparent de la mobilité géographique est moins net : les migrants sont moins souvent en CDI à temps complet mais ils accèdent plus souvent à des emplois de cadres. Toutefois, cet accès renforcé au statut de cadre n'apparaît pas si l'on considère les mobilités de retour des jeunes partis se former en région parisienne ; il est uniquement le fait des autres mobilités, celles qui sont probablement davantage motivées par des considérations professionnelles.

À première vue, changer de région en début de carrière constitue donc un atout pour accéder à un emploi stable, à un emploi de cadre ou à un emploi bien rémunéré. 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. Si par exemple les migrants sont globalement plus diplômés que les non-migrants, il n'est pas étonnant qu'ils accèdent plus facilement et plus rapidement à des emplois qualifiés et bien rémunérés. La question qui se pose alors est la suivante : peut-on identifier les caractéristiques des jeunes migrants et les contrôler afin de savoir s'il existe réellement un bénéfice net lié à la migration ?

Tableau 1
Parcours d'insertion des jeunes sortis de l'enseignement supérieur selon qu'ils ont ou non changé de région

	Caractéristiques de l'emploi		
	CDI à temps complet (%)	Cadre (%)	Salaires médians (en euros)
Ensemble des sortants du supérieur			
Non-migrants	60	19 (*)	1 220
Migrants	67	37	1 420
dont migration de retour	61	31	1 340
dont migration autre que retour	69	40	1 490
Formés dans une région de province			
Non-migrants	57	14	1 140
Migrants	68	37	1 410
dont migrants vers Ile-de-France	81	57	1 780
dont migrants vers une autre région de province	61	27	1 280
dont migrants vers autre région de province hors retour	70	38	1 470
Formés en Ile-de-France			
Non-migrants	72	35	1 520
Migrants	61	41	1 470

Note de lecture (*) : parmi les jeunes sortis de l'enseignement supérieur en 1998 et en emploi dans le privé en 2001, 19 % de ceux qui n'ont pas changé de région ont un emploi de cadre contre 37 % pour ceux qui ont changé de région.

Source : Céreq, « Génération 98 ».

INFLUENCE CROISÉE DES FACTEURS INDIVIDUELS ET GÉOGRAPHIQUES SUR LA MIGRATION

Dans cette partie, les différents types de facteurs qui peuvent motiver une mobilité géographique sont appréhendés à partir de modèles logistiques permettant d'analyser les facteurs qui influencent la mobilité « toutes choses égales par ailleurs ». Dans ce cadre, déterminants individuels, familiaux, géographiques et régionaux sont examinés (cf. **encadré 3**).

Mobilité d'insertion et mobilité de formation : des liens très étroits

La mobilité géographique d'insertion est en premier lieu conditionnée par la mobilité géographique de formation. « Toutes choses égales par ailleurs », un jeune qui a changé de région, entre son entrée en sixième et sa sortie du système scolaire, a une probabilité de migrer supérieure de 38 % à celle d'un jeune au profil identique mais qui n'aurait pas effectué une telle migration durant ses études (cf. **tableau 2**). D'ailleurs, le taux de mobilité moyen des jeunes qui n'ont pas changé de région en cours d'étude est de 15 %, tandis qu'il frôle les 62 % pour les jeunes ayant migré durant leur période de formation. Ce constat n'est, à première vue, pas très étonnant

Encadré 3

L'analyse multiniveau pour spécifier les déterminants régionaux de la migration

L'étude des **déterminants de la migration** est menée en deux étapes à l'aide d'outils économétriques. Ont d'abord été utilisés des modèles logistiques permettant d'examiner l'effet de chaque caractère indépendamment des autres (« toutes choses égales par ailleurs »). Cela permet d'identifier l'effet propre de chaque variable et de savoir par exemple que le fait d'avoir un père cadre accroît la propension à migrer du jeune, indépendamment de son niveau de diplôme, de son sexe ou de sa situation familiale. Ces modèles ont été réalisés pour différents sous-échantillons afin de mieux apprécier les différences entre les mobilités de retour dans la région d'origine (appréciées par la région de sixième) et les autres mobilités, comme les mobilités des jeunes formés en province vers l'Île-de-France ou vers d'autres régions de province. L'introduction des régions de formation et/ou des régions de résidence en 2001 comme variables explicatives révèle l'importance des disparités interrégionales, même après avoir pris en compte les profils des jeunes.

Dans une deuxième étape, une méthode économétrique issue de l'analyse multiniveau a été mobilisée (Goldstein, 1995). Les modélisations des différenciations entre individus tiennent compte de la structure hiérarchique et emboîtée des données. Une telle approche permet d'identifier les rôles respectifs des caractéristiques individuelles et des régions. On peut ainsi rendre compte de l'effet du milieu ou du contexte sur le comportement des individus. Seuls les effets fixes, c'est-à-dire les effets sur la constante, ont été étudiés. Contrairement à Dupray et Gasquet (2004), nous n'avons pas cherché à évaluer comment les différents déterminants individuels pouvaient varier selon la situation de la région.

Deux séries de modélisations ont été réalisées dans la mesure où, dans un cas, le niveau 2 concerne les régions de formation et dans l'autre, les régions dans lesquelles résident les jeunes en 2001. Pour des raisons techniques liées à la taille de l'échantillon, nous avons procédé au regroupement de certaines caractéristiques individuelles (activité des parents et situation conjugale). Dans la mesure où les résultats des modélisations multiniveaux concernant les caractéristiques individuelles des jeunes sont conformes aux modèles logistiques précédents, ils n'ont pas été commentés. Précisons que les résultats présentés sont extraits de différents modèles où chacune des variables régionales a été testée par deux ou par trois au maximum (la robustesse de tels modèles reste contestable lorsque plus de variables sont introduites simultanément). Par ailleurs, nous n'avons privilégié que des variables relatives au contexte macroéconomique et au marché du travail régionaux, en considérant que les choix de localisation des jeunes en début de vie active étaient davantage motivés par l'obtention d'un emploi que par des considérations liées aux différentes aménités (climat, équipements culturels, etc.) (cf. Drapier et Jayet, 2002).

puisque un tiers des migrations sont des migrations de retour vers une région d'origine. Il corrobore d'ailleurs l'analyse réalisée par Beduwé (1994) dix ans plus tôt.

Cependant, même si l'on exclut ces mobilités de retour, les jeunes ayant effectué une première mobilité de formation ont toujours une propension plus forte à migrer. Leur probabilité de changer de région dans les trois premières années de vie active est, « toutes choses égales par ailleurs », majorée de

15 %. L'explication réside certainement dans un moindre attachement à la région qui les a formés. Par ailleurs, le fait d'avoir déjà migré peut développer, sinon un goût pour la migration, tout au moins un certain nombre d'opportunités plus dispersées dans l'espace (Drapier et Jayet, 2002).

Le diplôme : un moteur de mobilité pour les sortants de l'enseignement supérieur...

La mobilité géographique en début de vie active croît avec le niveau de diplôme : un jeune sorti de l'enseignement supérieur sans diplôme aura une probabilité de migrer inférieure de 2 % à celle d'un jeune licencié en lettres ou sciences humaines ; tandis que celle d'un diplômé d'école d'ingénieurs lui sera supérieure de 11 % (cf. **tableau 2**). Soulignons que ces écarts ne s'expliquent pas par des retours plus fréquents des plus diplômés vers la région qu'ils ont souvent dû quitter en cours d'études. De fait, plus le jeune est diplômé, moins il a tendance à retourner vers sa région d'origine une fois son cursus scolaire achevé.

Si le phénomène migratoire s'amplifie très fortement avec le niveau de diplôme, c'est souvent parce qu'il permet aux jeunes diplômés de mieux tirer profit de leurs années d'études. En effet, les jeunes qui prospectent sur un marché du travail national, plutôt que régional, souhaitent 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 décroître avec l'élévation du niveau d'études. D'ailleurs, l'effet net du diplôme se renforce dans le cas des migrations vers la région parisienne ou dans le cas de migrations ne correspondant pas à un retour, ces migrations étant, avant tout, stratégiques. À cet effet diplôme s'ajoute également un effet lié à l'expérience professionnelle acquise durant la scolarité.

... qui peut être amplifié ou freiné par l'environnement familial...

Au-delà du diplôme et des expériences de mobilités antérieures, la situation familiale du jeune pendant et après ses études, ses expériences passées et son identité contribuent à déterminer son espace de recherche d'emploi et à modeler ses choix de mobilité. Au niveau théorique, l'introduction de la dimension spatiale dans les modèles de recherche d'emploi (Lipmann et Mac Call, 1976) consiste à considérer que l'individu détermine une aire géographique de

recherche d'emploi. L'élargissement de cette aire géographique engendre des coûts supplémentaires, mais elle accroît aussi le nombre d'offres d'emplois reçues et augmente donc la probabilité que l'une d'entre elles soit acceptable. Mais cette aire géographique dépend fortement de facteurs objectifs et subjectifs liés à l'environnement familial et social du jeune.

Globalement, les femmes sans enfant ont la même propension à migrer que les hommes sans enfant. En revanche, avoir des enfants réduit la mobilité géographique, davantage pour les femmes que pour les hommes. Cette diminution de la propension à migrer des jeunes ayant un enfant peut être induite par le coût supplémentaire que représente alors la perte du soutien familial lorsqu'on a des enfants en bas âge ou encore la perte des relations sociales nouées par l'enfant à l'école (Boheim et Taylor, 1999). Ce coût est intégré par le jeune ; il le conduit à réduire son champ géographique de prospection d'emploi et à se diriger beaucoup moins souvent vers la région parisienne.

De la même façon, vivre en couple peut freiner la mobilité car, dans ce cas, le bénéfice net attendu de la migration doit être évalué au niveau de la famille entière (Mincer, 1978). Si l'on considère l'ensemble des mobilités, ce frein n'apparaît que lorsque le conjoint possède un emploi de faible niveau de qualification (employé et surtout ouvrier). En revanche, le fait de vivre en couple freine systématiquement les migrations vers la région parisienne sauf lorsque le conjoint est cadre. À l'opposé, commencer une vie de couple encouragerait légèrement la mobilité, probablement en raison des rapprochements géographiques induits.

Deux autres facteurs agissent sur les comportements migratoires : l'origine sociale et la nationalité. « Toutes choses égales par ailleurs », avoir un père de profession indépendante ou un parent très qualifié s'avère favorable à la mobilité de début de carrière. En revanche, avoir une mère ouvrière ou au chômage constituerait plutôt un frein. Ce frein peut être réel, induit par un soutien financier plus faible au moment du déménagement ou par des réseaux de connaissances plus restreints territorialement. Mais il peut également être d'origine culturelle, lié à des perceptions familiales différentes de l'éloignement. D'ailleurs,

Tableau 2
Les facteurs qui expliquent la migration des jeunes sortis de l'enseignement supérieur

	Ensemble		Provinciaux		Parisiens
	Migration vs non migration	Migration autre que retour vs non migration	Migration vers Paris vs non migration	Migration vers autre région de province vs non migration	Migration des parisiens vs non migration
Constante	7 %	9 %	8 %	3 %	7 %
Expérience de mobilités antérieures					
Changement de commune entre 6 ^e et fin des études	+ 3	-	+ 2	+ 2	-
Changement de région entre 6 ^e et fin des études	+ 8	+ 15	+ 24	+ 31	+ 15
Capital humain					
Bac +1 ou bac +2 non-diplômé	- 2	- 4	- 5	- 1	-
Bac +2 santé et action sociale	-	- 2	- 5	-	+ 13
DEUG, DEUST(*)	-	-	-	-	-
BTS ou DUT (**) tertiaire	- 2	- 3	- 3	- 1	-
BTS ou DUT industriel	- 2	- 3	- 5	- 0,5	-
Second cycle LSH (<i>Lettres Sciences Humaines</i>)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Second cycle math, sciences. et techniques	+ 4	+ 5	+ 2	+ 2	-
3 ^e cycle LSH	+ 5	+ 7	+ 8	+ 2	-
Ecoles de commerce	+ 10	+ 14	+ 21	+ 6	- 5
3 ^e cycle math, sciences et techniques	+ 8	+ 13	+ 14	+ 4	-
Ecoles d'ingénieurs	+ 11	+ 17	+ 18	+ 6	+ 5
Expérience prof. durant les études	+ 1	+ 2	+ 3	+ 0,4	-
Age (1 année supplémentaire)	- 0,4	- 0,6	- 0,8	- 0,2	-
Origine étrangère	- 1	- 2	+ 1	- 1	- 4
Environnement familial					
Homme sans enfant en 98	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Homme avec enfant en 98	- 2	- 3	- 5	- 1	-
Femme sans enfant en 98	- 3	- 4	- 7	- 1	-
Femme avec enfant en 98	-	-	- 1	-	-
Activité du père à la fin des études					
- Indépendant	+ 1	-	-	+ 0,5	-
- Cadre	-	+ 1	+ 2	-	-
- Profession intermédiaire	-	-	-	-	-
- Employé	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
- Ouvrier	-	-	-	-	-
- Chômeur ou inactif	-	-	-	-	-
- Retraité	-	+ 1	-	-	-
- Inconnue	- 1	- 1	- 1	- 0,4	-

Tableau 2 (suite)

Activité de la mère à la fin des études					
- Indépendant	-	-	-1	-	-
- Cadre	+ 1	+ 1	+ 2	-	-
- Profession intermédiaire	-	-	-	-	-
- <i>Employée</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
- Ouvrière	- 1	- 2	- 2	-	-
- Chômeuse	- 1	-	-	-	-
- Inactive	-	-	-	-	-
- Inconnue	- 1	-	-1	-1	-
Mise en couple entre 98 et 2001	+ 3	+ 4	-	-	-
Situation conjugale en 1998					
- <i>Seul</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
- Avec un conjoint qui :					
* ne travaille pas	-	- 9	- 3	-	-
* travaille comme indépendante.	-	- 3	- 6	-	+ 10
* travaille comme cadre	-	-	-	-	-
* travaille comme profession intermédiaire.	-	-	- 4	-	-
* travaille comme employé	- 2	- 3	- 4	-	-
* travaille comme ouvrier	- 4	- 6	- 7	- 2	-
* travaille mais catégorie sociale inconnue	-	-	-	-	-
Pôle urbain de résidence en 98					
- <i>plus de 1 000 000 habitants</i>	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
- entre 400 000 et 1 000 000 hab.	-	-	- 5	-	+ 64
- entre 50 000 et 400 000 hab.	+ 1	-	- 5	+ 1	+ 53
- moins de 50 000 hab.	+ 2	-	- 5	+ 1	+ 37
Commune multipolarisée	-	-	- 6	+ 1	+ 64
Pôle emploi de l'espace rural	-	-	- 5	+ 1	+ 34
Couronne d'un pôle emploi rural	-	-	- 4	-	-
Autre commune rurale	+ 1	-	- 6	+ 1	+ 47
Autre	- 3	- 5	- 5	- 2	-
N (effectif)	25 047	22 411	16 960	19 278	3 602
Concordant	81 %	75 %	83 %	82 %	86 %

(*) : diplôme d'études universitaires générales ; diplôme d'études universitaires en sciences et techniques.

(**) : brevet de technicien supérieur ; diplôme universitaire de technologie.

Note : l'individu de référence est un jeune homme français célibataire sans enfant sortant d'un second cycle Lettres-Sciences Humaines et sans expérience professionnelle. Son père et sa mère sont employés. Il n'a pas changé de commune de résidence ni de région entre la 6^e et la sortie du système scolaire effectuée en région Rhône-Alpes. Il réside à la fin de ses études dans une aire urbaine de plus de 1 million d'habitants. Sa probabilité de migrer apparaît dans la constante : elle est de 7 %.

Des indicatrices de région de formation ont été introduites dans chaque modèle : elles sont toujours significatives comme le montre le graphique 1. Le « concordant » permet de mesurer la performance prédictive du modèle : dans le premier modèle, il permet ainsi de classer concrètement 81 % des individus (entre migrants ou non-migrants). Les coefficients sont significatifs au seuil de 10 %.

Exemple de lecture : un jeune qui ne diffère de l'individu de référence que parce qu'il sort d'une école de commerce voit sa probabilité de migrer s'accroître de 10 %, c'est-à-dire qu'elle passe de 7 % à 17 %.

Source : Céreq, « Génération 98 ».

avoir des racines étrangères peut également modifier le comportement migratoire (Courgeau, Pumain, 1993 ; Dumartin, 1995) : les jeunes d'origine étrangère quittent moins fréquemment leur région de formation. Dans les deux cas, qu'il s'agisse de l'origine sociale ou de l'identité nationale, on ne peut ignorer les difficultés pour de tels jeunes d'accéder à un logement lorsqu'ils quittent la sphère familiale et plus encore lorsqu'ils quittent leur région.

... mais qui est toujours étroitement lié à l'environnement régional

Au-delà des déterminants individuels et familiaux, un autre facteur conditionne très fortement les comportements migratoires des jeunes diplômés : le territoire.

En premier lieu, la zone de résidence à la fin des études agit sur la propension à migrer : les jeunes issus d'une commune rurale comme ceux provenant d'un pôle urbain de moins de 400 000 habitants sont plus mobiles que les autres (voir l'article de J.-J. Arrighi dans le présent numéro). Ils sont surtout plus nombreux à migrer d'une région de province vers une autre. Au contraire, les migrations vers l'Ile-de-France sont plus fréquentes lorsque le jeune résidait déjà dans une très grande ville à la fin de ses études. Globalement, les migrations des franciliens sont assez difficiles à expliquer ; il semble cependant que ces migrations soient avant tout le fait de jeunes qui ne résidaient pas dans Paris intra-muros en fin de cursus scolaire.

Mais bien plus que le type de zone, c'est l'influence de la région de formation, ou région de départ, qui semble déterminante. Les jeunes sont incités à migrer par les caractéristiques de la région qui les a formés et peut-être même par celles de la région qui va les accueillir... Ainsi, à sexe, âge, niveau de diplôme, situation familiale et environnement donnés, les jeunes formés en Ile-de-France ou en Alsace sont toujours moins mobiles géographiquement que ceux formés en Rhône-Alpes. À l'inverse, ceux formés en Limousin, Basse-Normandie et Poitou-Charentes sont toujours très nombreux à quitter leur région de formation (cf. **graphique 1**). Parallèlement, les jeunes qui résident en 2001 dans la région

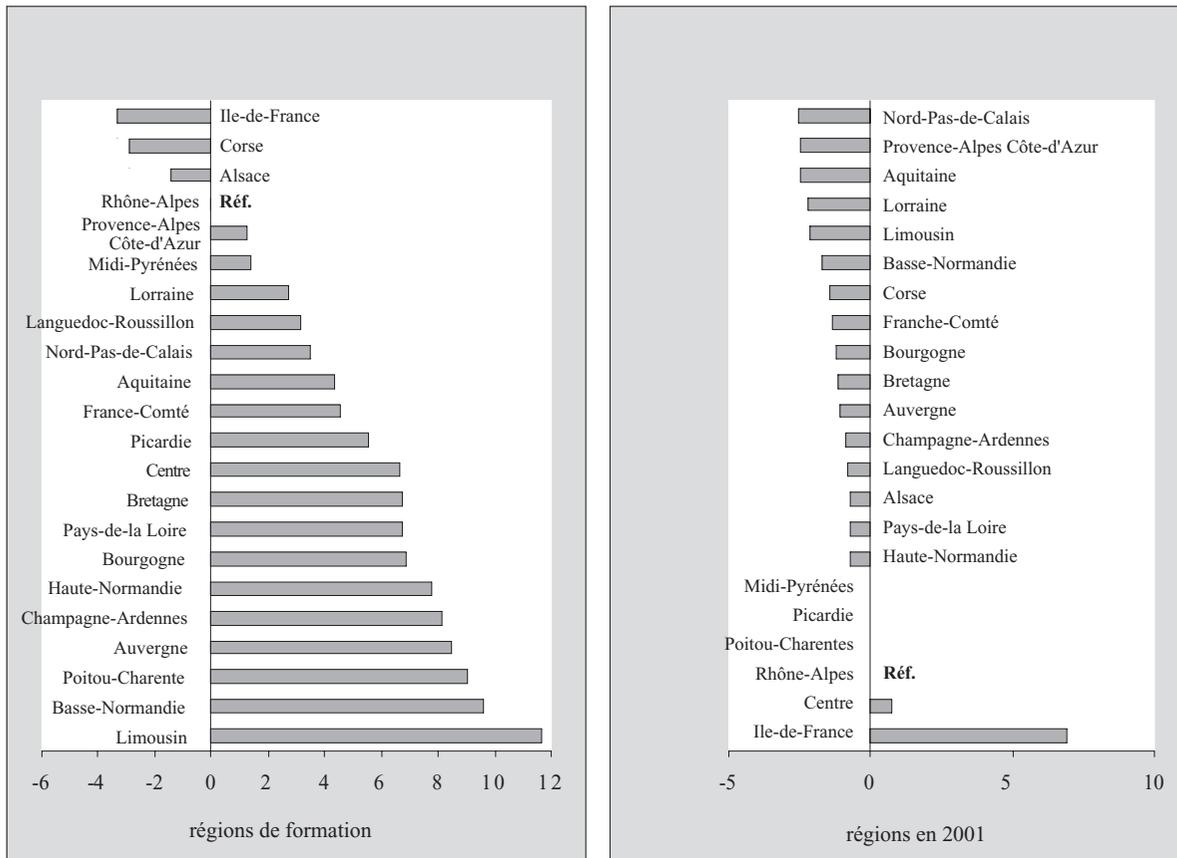
parisienne sont ceux qui ont le plus souvent changé de région durant leurs trois premières années de vie active, contrairement aux jeunes des régions Provence-Alpes-Côte d'Azur, Nord-Pas-de-Calais, Lorraine, Limousin, Basse-Normandie et Aquitaine. Ces dernières régions accueillent donc relativement peu de jeunes en phase d'insertion professionnelle.

Comment peut-on expliquer de telles différences entre régions ? Les jeunes partent-ils et arrivent-ils dans une région en raison du contexte économique régional ? En effet, les mobilités peuvent être le résultat de comportements répondant à des environnements plus ou moins propices à une bonne insertion. Les résultats de modèles multiniveaux, permettant de prendre en compte les effets des contextes régionaux sur la mobilité « toutes choses égales par ailleurs », apportent un début de réponse (cf. **encadré 3**).

Dans leur ensemble, les jeunes quittent plus fréquemment les régions agricoles et industrielles que celles où l'emploi tertiaire est fortement développé (cf. **tableau 3**). La structure économique régionale explique principalement les écarts de taux de mobilité des jeunes formés dans les régions. La conjoncture du marché du travail régional (création d'emplois, taux de chômage) semble moins déterminante. Ce poids de la structure des emplois peut apparaître logique, dans la mesure où la majorité des formations supérieures trouvent leurs débouchés dans le secteur tertiaire. Un tel résultat nous renvoie à la difficile adéquation entre offre de formation supérieure et marché du travail dans des régions où l'emploi tertiaire est le moins développé. Il correspond à l'existence d'un désajustement spatial entre la localisation des offres d'emploi et la localisation de la main-d'œuvre qui y correspond (Kain, 1992). Pour de telles régions, conserver les jeunes qu'elles ont formés apparaît d'autant plus délicat.

Les jeunes se dirigent globalement vers des régions où les conditions d'insertion professionnelle sont les plus favorables. Ils sont ainsi davantage attirés par des régions où le taux de chômage est relativement faible et qui leur offrent plus fréquemment des emplois qualifiés (cf. **tableau 3**). Toutefois, cet attrait

Graphique 1
 Probabilité d'avoir effectué une mobilité géographique
 « toutes choses égales par ailleurs » selon la région de formation du jeune
 ou selon la région dans laquelle il vit en 2001



Note : les écarts de probabilités sont calculés à partir de modèles logistiques où l'individu de référence est celui présenté dans le tableau 2.

Exemple de lecture : « toutes choses égales par ailleurs », un jeune ayant suivi ses études dans le Limousin est plus mobile qu'un jeune formé en Rhône-Alpes : sa probabilité de migrer au cours de ses trois premières années de vie active est supérieure de près de 12 points.

« Toutes choses égales par ailleurs », un jeune vivant en 2001 dans le Nord-Pas-de-Calais a moins de chances d'avoir été mobile durant ses trois premières années de vie active qu'un jeune vivant en Rhône-Alpes : sa probabilité d'avoir migré lui est inférieure de 3 points.

Source : Céreq, « Génération 98 ».

des régions offrant des emplois qualifiés doit être relativisé, car il correspond à une spécificité de l'Ile-de-France. En effet, ceux qui arrivent en province sont plus attirés par un chômage faible et un emploi tertiaire développé. La conjoncture économique régionale offerte aux jeunes de l'enseignement supérieur apparaît ainsi comme un facteur explicatif des arrivées dans une région.

LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE NE FAVORISE PAS TOUJOURS L'INSERTION

Pour les jeunes sortants de l'enseignement supérieur, la mobilité est souvent liée à des considérations professionnelles. Elle peut ainsi être perçue comme un investissement de valorisation du capital humain (Millot, 1976) : un individu décidera de migrer si de

Tableau 3
Les facteurs régionaux qui expliquent la migration

Migration vs non migration	Région de formation		Région en 2001	
	Ensemble des sortants du supérieur	Ensemble des formés de province	Ensemble des sortants du supérieur	Ensemble des résidents en province
Part du secteur primaire dans l'emploi régional*	réf.	réf.	réf.	réf.
Part du secteur secondaire dans l'emploi régional*	--	--		
Part du secteur tertiaire dans l'emploi régional *	---	---		--
Taille de la population active de la région en 2000*				
Taux de croissance de la population active dans la région*				
Taux de chômage en 1999 des jeunes sortants du supérieur dans la région			---	
Part des 1ers emplois temporaires pour les jeunes du supérieur travaillant dans la région				
Part des cadres pour les 1ers emplois des jeunes du supérieur travaillant dans la région			+++	

Note : + signifie que l'estimateur est compris entre 0 et 0,1 ; ++ qu'il se situe entre 0,1 et 0,2 et +++ qu'il est supérieur à 0,2. L'échelle est la même pour les signes négatifs. Ces résultats proviennent de l'application des modèles multiniveaux décrits dans l'encadré 2. Seules les estimations significatives à + de 10 % sont mentionnées.

Exemple de lecture : Les jeunes formés dans une région où la part de l'emploi tertiaire est développée ont une probabilité moins forte (---) de partir que ceux qui ont été formés dans une région où la part de l'emploi primaire est importante.

Source : « Génération 98 », Céreq 2001, et Insee pour les indicateurs signalés par une étoile.

meilleures conditions lui sont offertes dans une autre région, sous réserve que les bénéficiaires présents ou futurs de la migration compensent les coûts engendrés (coûts effectifs liés au déménagement et coûts psychologiques liés à un éloignement de la famille). Deux grands types d'attentes sont généralement avancés comme motif de migration : la recherche d'un gain salarial, ou simplement la perspective d'une embauche à l'extérieur d'un marché du travail engorgé (Jayet, 1989). Ces attentes sont-elles concrétisées après la migration ?

Migrer vers l'Île-de-France : un investissement rentable

Les résultats qui suivent sont issus de modèles en deux étapes permettant d'analyser l'influence de la mobilité sur l'insertion « toutes choses égales par ailleurs », après prise en compte du problème de simultanéité entre les deux phénomènes. L'effet de la migration est alors examiné à caractéristiques individuelles et

région de formation données (cf. **encadré 4**). Précisons que la situation professionnelle en 2001 a été privilégiée parce qu'elle permet de prendre en compte tous les jeunes actifs, y compris ceux qui sont au chômage. Le parcours professionnel de ces jeunes entre 1998 et 2001, ainsi que les caractéristiques de l'emploi occupé en 2001, sont alors étudiés (nature du contrat de travail, salaires, position professionnelle).

Considérées dans leur ensemble, les migrations pénalisent plutôt l'accès rapide et durable à un emploi. Mais elles se traduisent néanmoins, trois ans plus tard, par des conditions d'emploi plus favorables : accès plus fréquent à un CDI à temps complet ou à un poste de cadre et niveaux de salaires plus élevés (cf. **tableau 4**). Ces résultats confirment des observations précédentes selon lesquelles une durée de recherche d'emploi plus importante serait associée à de meilleures conditions d'emploi. Deux explications sont envisageables : soit le jeune migre dans un second temps après avoir effectué une

Encadré 4

Modéliser le processus d'insertion des jeunes migrants

Il est difficile de faire la part entre les causes et les conséquences **de la mobilité géographique** : le jeune migre-t-il parce qu'il a trouvé un emploi ou trouve-t-il un emploi parce qu'il a migré ? Par ailleurs, il existe des caractéristiques individuelles non observées qui peuvent conditionner à la fois la mobilité et le parcours d'insertion. Si les individus qui migrent possèdent les caractéristiques inobservables les plus favorables (motivation, relationnel aisé, facultés supérieures, etc.) alors la liaison obtenue à partir d'une régression simple risque d'être faussée, une partie de l'effet de ces variables non observables étant attribuée à la migration. La présence d'un biais de sélection rend donc la variable explicative (indicatrice de migration) endogène à la variable expliquée (l'insertion). Il est alors nécessaire d'utiliser une méthode économétrique un peu plus complète. Nous avons utilisé la méthode de Barnow, Cain et Golberger (1981), qui procède de la méthode d'Heckman en deux étapes.

Cinq indicateurs ont été retenus pour qualifier le processus d'insertion des jeunes :

- *La probabilité d'être en emploi en 2001*, soit trois ans après la sortie du système scolaire ;
- *La probabilité d'avoir connu un parcours caractérisé par un accès rapide et durable à l'emploi* (l'identification de ce type de parcours résulte d'une typologie de trajectoires réalisée par le Céreq) ;
- *Trois indicateurs relatifs à l'emploi occupé en 2001* (les équations ont alors été corrigées du biais de sélection par l'introduction de l'inverse du ratio de Mills) :
 - * *La probabilité d'avoir un emploi en CDI à temps complet ;*
 - * *La probabilité d'avoir un emploi de cadre ;*
 - * *Le salaire.*

Dans toutes ces équations d'insertion, un grand nombre de variables explicatives ont été introduites. Elles visent à intégrer largement les caractéristiques et l'environnement des jeunes afin que le rendement mesuré de la migration, s'il existe, soit estimé avec le plus d'exactitude possible. Pour les trois indicateurs relatifs à l'emploi occupé en 2001, des variables relatives à la taille et au secteur de l'entreprise d'emploi ont également été introduites. Enfin, les équations de salaires ont été estimées en tenant compte également du type d'emploi occupé (contrat de travail, temps partiel, CS – catégorie sociale). L'influence de ces variables, tout à fait conforme à la théorie, n'a pas été commentée. Nous avons centré notre analyse sur les causes et les conséquences de la mobilité géographique en lien avec l'environnement régional. Nous avons choisi d'évaluer le rendement de la migration « à région de formation donnée ». Chaque vecteur de variables explicatives contient donc des indicatrices relatives à la région de formation.

première période de recherche d'emploi dans sa région de formation, soit il recherche directement un emploi sur le territoire national ; dans ce cas, cette recherche est plus lente, les informations à recueillir étant par nature plus dispersées. En revanche, cette recherche élargie améliore les chances d'accéder à un emploi de qualité.

Cependant, derrière cet effet global se dissimulent deux effets très différents selon le type de migration. Les migrations de retour vers la région d'origine n'ont aucun effet positif sur les parcours d'insertion ; elles diminuent même les chances d'accéder à des emplois en CDI à temps complet. Vouloir retourner dans sa région s'opérerait donc au prix d'une plus

Tableau 4
Rendement migratoire estimé « toutes choses égales par ailleurs »
après contrôle des biais de sélection

Sortants de l'enseignement supérieur	Insertion		Caractéristiques de l'emploi		
	Emploi en 2001	Accès rapide et durable à l'emploi	CDI à temps complet	Cadre	Salaires médians
Ensemble des sortants du supérieur					
Migration (vs non-migration)		-	+	++	+
... dont migration de retour			--		
... dont migration autre que retour	+++		++++	+++	++
Formés dans une région de province					
Migration (vs non-migration)		-	++	++	+
Migration vers l'Ile-de-France			++++	++++	++
Migration vers une autre région de province		-			+
... dont migration autre que retour		---	+++		+
Formés en Ile-de-France					
Migration (vs non-migration)	---		---		

Note : + signifie que l'estimateur est compris entre 0 et 0,1 ; ++ qu'il se situe entre 0,1 et 0,2 ; +++ qu'il est entre 0,2 et 0,5 ; ++++ qu'il dépasse 0,5. L'échelle est la même pour les signes négatifs. Ces résultats proviennent de l'application des modèles décrits dans l'encadré 3. Seules les estimations significatives à + de 10 % sont mentionnées.

Exemple de lecture : changer de région accroît fortement la probabilité d'être cadre trois ans après la fin des études. Ces résultats proviennent de l'application des modèles économétriques décrits dans l'encadré 4.

Source : Céreq, « Génération 98 ».

grande précarité de l'emploi. En revanche, les migrations qui ne sont pas des migrations de retour ont une influence très positive sur les emplois occupés.

Et si l'on décompose encore davantage les mobilités, il apparaît que cet effet très positif est avant tout lié aux migrations de la province vers la capitale. Celles-ci agissent en effet toujours très favorablement sur l'emploi occupé. N'oublions toutefois pas que si les salaires sont plus élevés en Ile-de-France, le coût de la vie l'est également. À l'inverse, quitter l'Ile-de-France après s'y être formé s'avère très peu rentable en termes d'insertion, mais dans 40 % des cas, il s'agit de retour vers la région d'origine.

Changer de région de province pour accéder à plus de stabilité ?

Les mobilités entre régions de province sont de prime abord beaucoup moins rentables que les départs vers l'Ile-de-France. Une fois prises en compte les caractéristiques des migrants, la mobilité aurait même un effet global plutôt négatif sur l'accès rapide et durable à un emploi. Cela dit, si l'on exclut encore une fois les migrations de retour, on retrouve les deux effets opposés précédemment évoqués de la mobilité sur la rapidité d'accès à l'emploi et sur la stabilité de cet emploi : après un temps de recherche

plus long, les migrations « stratégiques » entre régions de province renforceraient les chances d'accès à un emploi stable. Elles augmenteraient également légèrement le niveau des rémunérations salariales.

Cependant, le bénéfice associé à une migration entre deux régions de province dépend aussi fortement des caractéristiques du marché du travail que les jeunes intègrent. À région de formation donnée, le bénéfice de la migration peut en effet s'avérer fort différent selon la région de destination. Ainsi, les jeunes qui migrent vers l'Alsace accèdent plus rapidement à un emploi durable ; ils sont plus souvent en CDI à temps complet ou cadres. Il faut dire que le dynamisme du marché du travail alsacien leur ouvre certainement de bonnes opportunités de début de carrière. À l'inverse, une migration vers le Limousin aboutit, « toutes choses égales par ailleurs », à des niveaux de salaires plutôt réduits. Mais très souvent, la mobilité géographique ne modifie pas l'insertion du jeune : migrer vers les Pays de la Loire, Poitou-Charentes, l'Aquitaine ou Midi-Pyrénées par exemple ne modifie en rien l'accès à un emploi et la « qualité » de l'emploi trouvé par le jeune débutant. On retrouve ici un résultat déjà mis en avant par Kriaa et Plassard (1994), en France, ou Finnie (2001) au Canada : l'effet de la mobilité géographique et la valorisation du capital humain vont dépendre fortement des territoires en jeu au départ comme à l'arrivée. Il n'existe donc pas *une* mobilité que l'on puisse saisir comme un tout, mais *des* mobilités qui aboutissent à des conditions d'insertion fort différentes. Il conviendrait, dès lors, de modérer le discours actuel qui tend à encourager la mobilité sous toutes ses formes.

* *
*

En début de carrière, les jeunes sortants de l'enseignement supérieur sont nombreux à quitter la région qui les a formés pour se diriger vers une autre région. Dans un cas sur trois, ce sera l'occasion d'accéder au marché du travail francilien. Toutefois, une rapide comparaison avec les jeunes du secondaire relativise l'importance du phénomène de migration pour l'emploi, puisque ces derniers sont moins enclins à changer de région (entre 10 et 13 %), leurs déplace-

ments géographiques ayant encore souvent lieu à l'intérieur même des frontières de la région.

Les facteurs qui favorisent cette mobilité de début de carrière sont relativement conformes à ceux identifiés sur des populations plus âgées. Mais l'influence d'une première expérience de mobilité semble déterminante. Tout comme l'effet du contexte local et de la région de départ, qui sont assez peu mis en avant dans la plupart des études microéconomiques. La structure du marché du travail régional apparaît comme un facteur majeur de départs des jeunes, la conjoncture économique régionale expliquant davantage le choix de la destination.

Dans la théorie du capital humain, la migration est perçue comme un investissement de valorisation qui doit se concrétiser par de meilleures conditions d'emploi. Et dans les discours actuels, elle s'avère fortement encouragée. Une estimation du rendement de la mobilité fait apparaître des effets beaucoup plus nuancés. Pour les plus diplômés, la seule migration qui améliore toujours les conditions d'insertion est la migration vers la région parisienne. Prises dans leur ensemble, les migrations entre régions de province sont peu rentables. Mais derrière cet effet global se dissimule une multitude d'effets positifs, négatifs ou non significatifs selon la région vers laquelle le jeune a choisi de migrer et selon le type de migration ; en revanche, pour les jeunes sortis du système scolaire au niveau de l'enseignement secondaire, la mobilité n'est jamais synonyme de meilleure insertion.

Continuer à faire miroiter aux jeunes la mobilité géographique comme une panacée est donc inutile. Toutes les mobilités ne sont pas payantes à court terme. Pour les plus diplômés, les effets de ces mobilités dépendent fortement des particularités régionales et du sens de la migration. Bien plus que la migration elle-même, il semblerait qu'à cette période particulière du cycle de vie, le bénéfice migratoire soit avant tout lié à l'existence de contextes économiques très différents d'une région à l'autre : la mobilité géographique est rémunératrice lorsqu'elle permet l'accès à un marché du travail plus favorable que celui que l'on a quitté.

Si ces contextes régionaux déterminent autant les motivations et les rendements des mobilités interrégionales des jeunes, cela signifie-t-il que les régions

disposent d'une marge de manœuvre pour infléchir ou stimuler certains comportements ? Pour tenter de retenir les jeunes originaires de la région, les acteurs régionaux peuvent parier sur le développement de pôles d'activités tertiaires (type sophia-Antipolis à Nice) qui stimulent l'offre de formation supérieure et consolident les relations entre entreprises et universités : la conjonction d'une offre de formation régionale importante et d'un réservoir d'emplois tertiaires devrait alors ralentir les départs des jeunes durant leurs études comme au moment de leur entrée dans la vie active. De plus, tout en améliorant son pouvoir de rétention des jeunes diplômés, une telle politique

peut avoir des effets positifs directs sur l'emploi et sur la richesse économique régionale. Mais elle nécessite au préalable un investissement fort des pouvoirs publics locaux et une capacité régionale suffisante pour pouvoir développer de tels projets.

Parallèlement, l'attrait d'une région résidant notamment dans des conditions d'emplois favorables, les actions des pouvoirs publics pour attirer de jeunes diplômés devraient se concentrer sur des politiques visant à améliorer la conjoncture économique régionale, notamment en faveur des jeunes. Mais encore faut-il que de tels leviers existent au niveau de l'action publique et qu'ils soient efficaces...

Bibliographie

Arrighi J.-J. (2004), « L'avenir des jeunes dans l'espace rural : une entrée précoce sur le marché du travail ou une migration probable », *Formation Emploi* n° 87, juillet-septembre.

Baccaini B. (2001), « Les migrations internes en France de 1990 à 1999 : l'appel de l'Ouest », *Économie et Statistique*, n° 344, 4, pp. 39- 79.

Barnow, B.S., Cain G.C. et Goldberger A.S. (1981), « Issues in the Analysis of Selectivity Bias », in *Evaluation Studies Review Annual*, E.W Stromsforder et G. Farkas (ed.), Beverly Hills, CA and London : Sage Publications, pp. 43-59

Beduwé C. (1994), « Mobilité géographique des étudiants diplômés, probabilités individuelles et effets structurels », *Formation Emploi*, n° 48, pp. 3-20.

Boheim R. et Taylor M.P. (1999), *Residential Mobility, Housing Tenure and the Labour Market in Britain*, Working Paper, University of Essex.

Charlot A., Chevalier L., Pottier F. (1991), « Diplômés de l'enseignement supérieur : migrations

interrégionales et mobilité géographique », *Formation et Développement Régional en Europe*, La Documentation française.

Courgeau D., Pumain D. (1993), « Mobilité par temps de crise », *Population et Société*, n° 279.

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

Cuney F., Perret C., Roux V. (2003), « D'une région à l'autre, la mobilité des jeunes en début de vie active », *Bref-Céreq*, n° 198, juin.

Da Vanzo J. et Hosek J.R. (1981), *Does migration increase wage rate? – an analysis of alternative techniques for measuring wage gains to migration*, Rand note N-1582-NCHID.

Détang-Dessendre C., Drapier C., Jayet H. (2002), *The impact of Migration on wages : Empirical Evidence From Young French Men*, Document de travail.

Drapier C., Jayet H. (2002), « Les migrations des jeunes en phase d'insertion professionnelle en France. Une comparaison selon le niveau de qualification », *Revue d'Économie Régionale Urbaine*, n° 3.

Dupray A., Gasquet C. (2004), « L'empreinte du contexte régional sur l'insertion professionnelle des jeunes », *Formation Emploi* n° 87, juillet-septembre.

Dumartin S. (1995), « Mobilité géographique et insertion professionnelle des jeunes », *Économie et Statistique*, n° 283-284.

Filâtre D. (2002), *Les universités et le territoire : nouveau contexte, nouveaux enjeux*, actes du colloque RESUP « L'enseignement supérieur en question », LAPSAC – université Victor Segalen Bordeaux 2, 16-17 mai.

Finnie R. (2001), *L'incidence de la mobilité interprovinciale sur les gains des particuliers : estimations de modèles par panel pour le Canada*, Working paper n° 163.

Gérard-Varet L.-A., Mougeot M. (2001), « L'État et l'aménagement du territoire », in Conseil d'Analyse Économique, *L'aménagement du territoire*, La Documentation française, Paris, pp. 45-110.

Gobillon L. (2002), « Emploi, logement et mobilité résidentielle », *Économie et Statistique* n° 349-350, mai.

Goldstein H. (1995), *Multilevel Statistical Analysis*, Arnold, New York.

Grant E.K. and Vanderkamp J. (1980), « The effects of migration on income : a micro study with Canadian data 1965-1971 », *Canadian Journal of Economics* 13.

Greenwood M.J. (1997), « Internal migration in developed countries » in *Handbook of Population and Family Economics*, ed. by M.R. Rosenzweig and O. Stark, pp. 647-720.

Guillot Y., Hamouche S. (1999), *Mobilité Salariale : mobilité géographique et mobilité professionnelle sont-elles « payantes ? »*, XVI^e Journées de Micro Economie Appliquée, Lyon 3-4 juin.

Jayet H. (1989), « Structures urbaines et fonctionnement des marchés de l'emploi : un modèle de migrations entre zones rurales stables et zones urbaines mobiles », *Revue d'Économie Régionale et Urbaine*, n° 3, pp. 531-547.

Kain J. (1992), « The spatial mismatch hypothesis three decades later », *Housing Policy Debate*, 3, pp. 371-462.

Kriaa M., Plassard J.-M. (1994), « Mobilité et Revenus des diplômés de l'enseignement supérieur français : un modèle de choix régional avec sélectivité », Notes du CEJEE n°179 (94-10).

Lippman S.A. et Mc Call J.J. (1970), « The Economics of Job Search : A Survey », *Economic Inquiry*, 14(2).

Millot B. (1976), *La mobilité du travail : réflexions sur les hypothèses théoriques et les analyses empiriques*, Thèse complémentaire, Irédu, Dijon.

Mincer J. (1978), « Family Migration Decision », *The Journal of Political Economy*, vol. 86, Issue 5.

OCDE (1997), *Regional competitiveness and skills*, Paris, 207 p.

Perret C. (2003), « Migrations inter-régionales des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur lors de leur entrée sur le marché du travail : spécificités, disparités et convergence régionales », Actes du XXXIX^e Colloque de l'ASRDLF « Concentration et ségrégation, dynamiques et inscriptions territoriales », Lyon – 1, 2 et 3 septembre.

Sjaastadt L. (1962), « The Costs and Returns of Human Migration », *Journal of Political Economy*, 70(5) part 2.

Résumé

La mobilité géographique en début de carrière : un moteur de réussite ?

Cathy Perret et Valérie Roux

Changer de région en début de carrière est fréquent pour les jeunes sortants de l'enseignement supérieur. Pourtant, les régions qui ont formé ces jeunes souhaitent les retenir sur leur territoire. Comprendre les motivations et les effets de ces migrations est donc fondamental, d'autant qu'elles sont souvent présentées comme un « plus » pour démarrer dans la vie active. La mobilité géographique apparaît conditionnée par les caractéristiques individuelles et familiales des jeunes, au premier rang desquelles figurent les expériences de mobilités en cours d'études. Mais au-delà, les caractéristiques des territoires apparaissent tout aussi fondamentales : « toutes choses égales par ailleurs », les jeunes quittent davantage les régions agricoles et industrielles et se dirigent vers les régions où le chômage est faible et la part des emplois qualifiés plus importante. Au final, pourtant, la mobilité n'est pas toujours synonyme d'une réussite professionnelle plus marquée. Cette réussite dépend en effet fortement du type de mobilité réalisée et des régions concernées.

Mots-clés

Cheminement professionnel, enseignement supérieur, insertion professionnelle, mobilité géographique, niveau de formation, premier emploi.

Classification Journal of Economic Literature : J23, R59, C39.