

BAROMÈTRE 2025

« FUITE DES CERVEAUX »

Rapport final

Septembre 2025

VOS CONTACTS Ipsos bva

Véronique Réfalo

veronique.refalo@ipsos.com

Nicolas Berthier

nicolas.berthier@ipsos.com

Alice Tétaz

alice.tetaz@ipsos.com

Salomé Quétier-Parent

salome.quetierparent@ipsos.com

Marion Guitton

marion.guitton@ipsos.com



Rappel des objectifs et hypothèses

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

- 1) **Objectiver le PHÉNOMÈNE DE L'EXPATRIATION**
- 2) **Comprendre les MOTIVATIONS** qui poussent les jeunes talents français à quitter la France mais aussi celles des talents étrangers à venir en France ;
- 3) **Identifier les LEVIERS D'ACTION** pour rendre la France plus attractive aux yeux des talents et en favoriser la rétention.

CIBLES DE L'ÉTUDE

- Les **étudiants et actifs français candidats à l'expatriation** ;
- Les **actifs français de retour d'expatriation** ;
- Les **étudiants d'origine étrangère en France** ;
- Les **actifs d'origine étrangère venus en France** dans le cadre de leur recherche d'emploi.
- En portant une attention toute particulière aux **profils scientifiques et techniques** (écoles d'ingénieurs, masters spécialisés)

QUELQUES HYPOTHÈSES DE DÉPART

La fuite des talents repose-t-elle sur :

- Un **manque d'opportunités** professionnelles stimulantes ?
- Un **problème de rémunération** avec un écart de salaires trop important entre la France et les pays concurrents ?
- Un **environnement fiscal** jugé défavorable ?
- Une **qualité de vie** dégradée ?
- Des **conditions de travail** jugées difficiles ?
- Des écosystèmes moins tournés sur l'**innovation** qu'à l'étranger ?
- ...

Rappel du dispositif global et des objectifs généraux



1 Desk research :

- Analyse des données disponibles sur l'expatriation des jeunes diplômés
- Analyse comparative de 7 pays (US, Canada, UK, Allemagne, Suisse, Japon et France : motivations personnelles pour partir vivre à l'étranger, comparaison des pays étudiés en termes d'attractivité pour les talents étrangers hautement qualifiés et de mesures d'incitation existantes.



2 Enquête qualitative : 25 entretiens individuels online (Teams) de 45 minutes à une heure, réalisés du 21 avril au 6 juin 2025, auprès d'étudiants de 21 à 26 ans et d'actifs de 30 à 56 ans hautement qualifiés dans les domaines scientifiques, femmes et hommes à parité. Plus précisément :

6 Étudiants français candidats à l'expatriation / 6 Anciens actifs français expatriés
6 Étudiants étrangers venus étudier en France / 7 Actifs étrangers venus travailler en France.



3 Enquête quantitative auprès de publics hautement qualifiés, en France. Échantillon interrogé par Internet du 13 au 23 juin 2025 via l'Access Panel Online d'Ipsos bva : 1008 personnes résidant en France, Bac+5 et + (acquis ou en cours), représentatives de cette population, dont 802 actifs de 20 à 45 ans, exerçant une activité de cadre supérieur au sens de l'INSEE ou de chef d'entreprise de 10 salariés ou plus (hors professions libérales), et 206 étudiants de 20 à 40 ans.



Glossaire

Ingénieurs



Ingénieurs (IESF) : Population des ingénieurs (français ou étrangers) diplômés par une école accréditée de la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI).

Ingénieurs en activité (IESF) : Ensemble des ingénieurs (français et étrangers) diplômés d'une école française se déclarant à titre principal en activité professionnelle (salariée ou non-salariée, en France ou à l'étranger) ou en recherche d'emploi (et de moins de 65 ans).

Jeunes diplômés d'une école d'ingénieur (CGE) : les diplômés de la promotion d'une année spécifique de niveau master des grandes écoles d'ingénieurs membres de la CGE (hormis les diplômés qui ont suivi ce cursus en tant que fonctionnaire).

Etudiants



Etudiants étrangers en France (Campus France) : étudiants d'une nationalité étrangère dans un établissement d'enseignement supérieur français (en mobilité ou résidant en France).

Etudiants ingénieurs (MESR-SIES) : étudiants inscrits en cycle ingénieur dans les écoles d'ingénieurs de France (y c. DOM) habilitées à délivrer un diplôme d'ingénieur accrédité par la commission des titres d'ingénieur (CTI). Les étudiants inscrits dans une formation d'ingénieur en partenariat (FIP) y sont également comptabilisés

Talents



Talents (CGE) : Les promotions diplômées d'une année spécifiques des écoles membres de la CGE participant à l'enquête (école d'ingénieur, de management et autres spécialités comme IEP, architecture, journalisme, communication, universités...)

En 2024, la répartition de l'échantillon correspondait à 54% de diplômés d'école d'ingénieurs, 32% d'école de management et 14% venant d'autres spécialités.

Talents (Etude Ipsos bva) : Français ou étrangers résidents en France ayant un niveau de diplôme égal ou supérieur à Bac + 5 (acquis ou en cours), avec un focus sur les profils scientifiques et économiques

Sommaire

1. **Le phénomène de l'expatriation (données objectives) (page 6)**
2. **Chiffres clés et principaux enseignements de l'étude Ipsos bva (page 13)**
3. **Les déterminants de l'expatriation : ouverture culturelle et confiance professionnelle (page 18)**
 - A. Une vision ouverte du monde corrélée à l'envie d'expatriation (page 19)
 - B. Davantage une aspiration positive qu'un rejet de son environnement professionnel actuel (page 28)
4. **Les leviers de l'expatriation auprès de ceux qui l'envisagent : motivations plurielles et sélection pragmatique du pays cible (page 36)**
 - A. Une conjugaison de différentes motivations qui mêlent vie personnelle et vie professionnelle (page 37)
 - B. Un choix de destinations qui repose sur la rémunération ainsi que sur la proximité culturelle et/ou géographique (page 42)
5. **Attractivité de la France auprès des talents étrangers (page 43)**
6. **Zoom sur les étudiants étrangers (page 63)**
7. **Inspirations et bonnes pratiques : quelles mesures pour attirer et retenir les talents ? (page 70)**



LE PHÉNOMÈNE DE L'EXPATRIATION (données objectives)

Note méthodologique

Sources principales:



Etudiants étrangers : Campus France – La mobilité étudiante dans le monde (2019-2025) avec les données du MESRI/SIES.

Etudiants et étudiants étrangers: MESR-SIES – Repères et références statistiques 2024 (RERS)

Etudiants Talents et jeunes diplômés: CGE – L'insertion des diplômés des grandes écoles (2013-2025)

Ingénieurs : IESF – Enquêtes nationales sur les ingénieurs et scientifiques diplômés en France (2013-2024)

La recherche se concentre plus spécifiquement sur les profils d'ingénieurs et d'étudiants en cycle d'ingénieur et de Français ayant choisi de travailler à l'étranger.

Avertissements méthodologiques :



Notre analyse repose sur les données disponibles. Les données entre les études ne sont pas toujours comparables ou restent indisponibles. Une interprétation prudente est nécessaire, en tenant compte des limites des données actuelles.

Les données les plus récentes (2024) n'existant pas sur tous les indicateurs, **le phénomène de l'expatriation a été observé sur l'année 2023.**

PLUSIEURS SOURCES POUR CERTAINS INDICATEURS :

Le nombre d'ingénieurs, notamment des étudiants et des jeunes diplômés, **varie selon les études qui ne précisent pas toujours les critères considérés** (en formation ingénieur, en cycle ingénieur, en emploi, en recherche d'emploi, en doctorat, préretraité etc.). Les données utilisées ne sont pas homogènes d'une étude à l'autre et dépendent du nombre de formations et d'écoles prises en compte.

- La méthodologie de la collecte des données des études utilisées n'est pas systématiquement explicitée.
- Parfois les données brutes souhaitées ne sont pas disponibles, seulement des ratios.
- Il n'existe pas de données objectives sur l'ensemble des « talents » en France

Points clés

- Quels que soient les indicateurs observés, **la dynamique d'expatriation s'est ralentie avec le Brexit et la crise sanitaire de 2020**, les niveaux de 2016 et 2017 n'ayant pas été retrouvés. Une **reprise semble à l'œuvre** sur la période récente : le nombre d'inscriptions consulaires* a progressé de 2,9% entre 2024 et 2023 (vs. +0,5% entre 2023 et 2022).
 - A l'issue de leurs études, **près de 10% des ingénieurs diplômés s'expatrient**, soit une proportion non négligeable mais **plus faible qu'il y a 10 ans** (11,4 % - source CGE) et bien moindre que pour les diplômés en management (14,8% - source CGE).
 - Néanmoins, le nombre d'ingénieurs diplômés augmente chaque année (+38% en 10 ans), ce qui accroît le nombre d'ingénieurs qui travaillent à l'étranger. Ainsi, bien que leur proportion relative diminue légèrement, **le nombre absolu d'ingénieurs expatriés progresse (+23% en 10 ans)**.
 - Si une majorité des jeunes ingénieurs étrangers formés en France reste travailler sur le sol français après leur diplôme, **ils sont plus nombreux que les Français à s'expatrier** (13,3 % de la promotion 2023 vs. 8,4%).
- ⇒ Une double hémorragie pour la France ? L'expatriation des talents, et plus spécifiquement des ingénieurs est une réelle tendance croissante dans la société, sans pouvoir parler pour autant « d'explosion » au cours des dernières années. Pour documenter davantage la fuite des talents, il conviendrait d'avoir des données (actuellement indisponibles) sur la **durée d'expatriation, le taux de retour** des ingénieurs et le **nombre d'ingénieurs étrangers actifs entrant sur le territoire**.

* La communauté française à l'étranger en chiffres - Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

Repères – Chiffres clés sur la population étudiante



173 962* étudiants en formation ingénieurs en 2023 (-0,1% en 1 an) dont **82,5% en écoles d'ingénieurs**** et 17,5% à l'université ¹

+ 39% en 10 ans

Soit **6%** des étudiants***

46 864* diplômes délivrés par les écoles d'ingénieurs en 2022 ¹

+ 2% en 1 an

+ 38% en 10 ans

* les données 2023 ne sont pas disponibles

41 352* diplômes visés par le MESR, délivrés par les écoles de commerce en 2022 ¹

+ 9,5% en 1 an

+ 58% en 10 ans

* A noter également : 22 409 certificats d'école délivrés (Master, MBA, ...), soit 63 761 diplômes de commerce en 2022

419 694 étudiants de nationalité étrangère en France en 2023 ²

+ 4% en 1 an ²

+ 17% en 5 ans ²

+ 42% en 10 ans ³

Dont **76% en mobilité internationale** (vs. 24% non mobiles, déjà présents à la fin du secondaire) ²

Soit **14%** des étudiants en France ¹. Parmi les étrangers, 63% sont en université, 15% en école de commerce, **7,6% en école d'ingénieurs** ¹

32 000 étudiants étrangers en école d'ingénieurs en 2023 ²

+ 9% en 1 an ²

+ 22% en 5 ans ²

+ 41% en 10 ans ³

Dont **81% en mobilité internationale** (vs. 19% non mobiles, déjà présents à la fin du secondaire) ³

Soit **18%** des étudiants en formation ingénieurs en 2023 ¹ (proportion de 16,5% il y a 10 ans) ¹

¹ Repères et références statistiques 2024 | MESR

² Campus France, Chiffres clés année 2023-2024

³ Campus France, Chiffres clés année 2013-2014

Repères – L’expatriation des ingénieurs



1,69 millions
d’inscriptions consulaires
(Français à l’étranger) en
2023 ¹

+ 0,5% en 1 an

+ 3% en 10 ans ²

Soit **2,5%** de la
population française en
2023 ³ (proportion stable
depuis 10 ans)

Mais environ 2,5 millions d’expatriés
estimés par les autorités (avec les non
inscrits au consulat)



1 137 000 ingénieurs en
activité (en emploi salarié
ou non et à la recherche
d’un emploi) en 2023 ⁴

+ 2 % en 1 an ⁴

+ 44% en 10 ans ⁵

Parmi eux, **144 076**
travaillent à l’étranger en
2023 ⁴

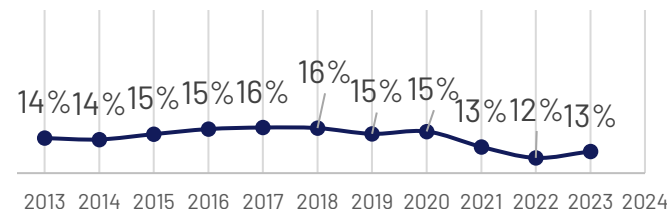
+ 9% en 1 an ⁴

+ 23% en 10 ans ⁵



Taux d’expatriation des ingénieurs
en activité en 2023: **13%** ⁴

- Un taux qui oscille entre 12% et 16% / an
depuis 2013, avec un pic en 2017 (avant la
pandémie de Covid et le Brexit) ^{4 5}



Taux d’expatriation des ingénieurs
en emploi en 2023 : **15%** ⁴



**TOP des lieux de travail
à l’international des
ingénieurs en 2023** ^{4 5}

		2023	Evolution 2013 Vs 2023
#1	Suisse	23 071	+56%
#2	Allemagne	15 445	+15%
#3	US	12 686	+29%
#4	Royaume- Uni	9 350	+2%
#5	Belgique	8 875	+31%
	Canada *	9 545	+ 51%

¹ France diplomatie, les chiffres 2023 des registres consulaires

² Data gouv.fr, les chiffres 2013 des registres consulaires

³ Chiffres de l’Insee de la population en Franc_

⁴ Enquête IESF 2024

⁵ Enquête IESF 2014

* Données pour le Canada non disponibles en 2023. L’évolution est calculée à partir des chiffres de 2022

Repères – L'expatriation des Talents 2023

Enquête CGE*



78 016 diplômés estimés au sein des grandes écoles CGE en 2023 ¹ (47 649 ont répondu à l'enquête)



11,4% sont en emploi à l'étranger après l'obtention de leur diplôme

- Soit environ **9 000** départs estimés*



41 098 diplômés estimés au sein des écoles d'ingénieurs CGE en 2023 ¹ (26 447 ont répondu à l'enquête)



9% travaillent à l'étranger après l'obtention de leur diplôme (vs. 11,4% en 2013 ²)

- Soit environ **3 700** départs estimés*

26 725 diplômés estimés au sein des écoles de management CGE en 2023 ¹ (15 826 ont répondu à l'enquête)



14,8% travaillent à l'étranger après l'obtention de leur diplôme (22,7% en 2013 ²)

- Soit environ **4 000** départs estimés*



11 000 diplômés **étrangers** estimés au sein d'une grande école CGE en 2023 ¹

=> Soit **14,1%** des Talents diplômés en 2023



27,2% travaillent à l'étranger après l'obtention de leur diplôme (vs. **8,4%** des étudiants français)

- Soit environ **3 000** départs estimés



4 850 diplômés **étrangers** estimés au sein des écoles d'ingénieurs CGE en 2023 ¹

=> Soit **11,8%** des Talents ingénieurs 2023 (vs. 10% en 2013 ²)



13,3% travaillent à l'étranger après l'obtention de leur diplôme, (vs. **8,4%** des étudiants français et **44,2%** des étudiants étrangers en école management)

- Soit environ **645** départs

¹ CGE Promotion 2023

² CGE Promotion 2013

* Enquête réalisée entre janvier et mars 2024 auprès des 203 grandes écoles membres de la CGE représentant environ 78 000 diplômés en 2023. Parmi elles, 199 ont participé à l'enquête, soit environ 75 000 diplômés 2023 sollicités. Parmi eux, 47 649 ont répondu à l'enquête. Les pourcentages présentés sont calculés sur la base des répondants. Le nombre de diplômés étrangers et les volumes de départs indiqués ont été calculés et projetés sur l'ensemble des diplômés 2023 des grandes écoles membres de la CGE.

Mise en perspective du taux d'expatriation des diplômés d'écoles d'ingénieurs



➤ Environ **3 700** départs estimés*

2023

41 098 diplômés estimés au sein des écoles d'ingénieurs CGE en 2023 ¹ (26 447 ont répondu à l'enquête)

 **9%** travaillent à l'étranger après l'obtention de leur diplôme

➤ Environ **3 350** départs estimés*

2013

30 234 diplômés estimés au sein des écoles d'ingénieurs CGE en 2013 (18 226 ont répondu à l'enquête)²

 **11,4%** travaillent à l'étranger après l'obtention de leur diplôme²

Soit environ
40 000
ingénieurs partis
après leurs
études en 10 ans



Taux d'expatriation des jeunes diplômés d'écoles parmi les plus sélectives :

-  - Diplômés de l'Ecole polytechnique (2024)³ : **19%**
- Diplômés de CentraleSupélec (2022)⁴ : **17,4%**

³ Enquête premier emploi, Elèves diplômés en 2024 - en cours de publication

⁴ Enquête premier emploi, Elèves diplômés en 2022

¹ CGE Promotion 2023

² CGE Promotion 2013

* Enquête réalisée entre janvier et mars 2024 auprès des 203 grandes écoles membres de la CGE représentant environ 78 000 diplômés en 2023. Parmi elles, 199 ont participé à l'enquête, soit environ 75 000 diplômés 2023 sollicités. Parmi eux, 47 649 ont répondu à l'enquête. Les pourcentages présentés sont calculés sur la base des répondants. Le nombre de diplômés étrangers et les volumes de départs indiqués ont été calculés et projetés sur l'ensemble des diplômés 2023 des grandes écoles membres de la CGE.

2

CHIFFRES CLÉS ET PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS de l'étude Ipsos bva

Le « portrait » des talents interrogés

DES TALENTS QUI ONT UN LIEN FORT AVEC L'ÉTRANGER

- **48%** ont un **lien familial** avec ou dans un autre pays
- **67%** connaissent des **personnes expatriées** (proches et / ou connaissances)
- **44%** ont **vécu hors de France** pour y étudier et / ou y travailler

DES TALENTS QUI PORTENT UN REGARD NÉGATIF ET PESSIMISTE SUR LA FRANCE

- **70%** estiment que la France est en **déclin**
- **74%** se disent inquiets quant à la **situation économique** du pays
- Et **81 %** face à la **situation politique** du pays

DES TALENTS SATISFAITS DE LEUR ENVIRONNEMENT ET DE LEUR SITUATION PROFESSIONNELS

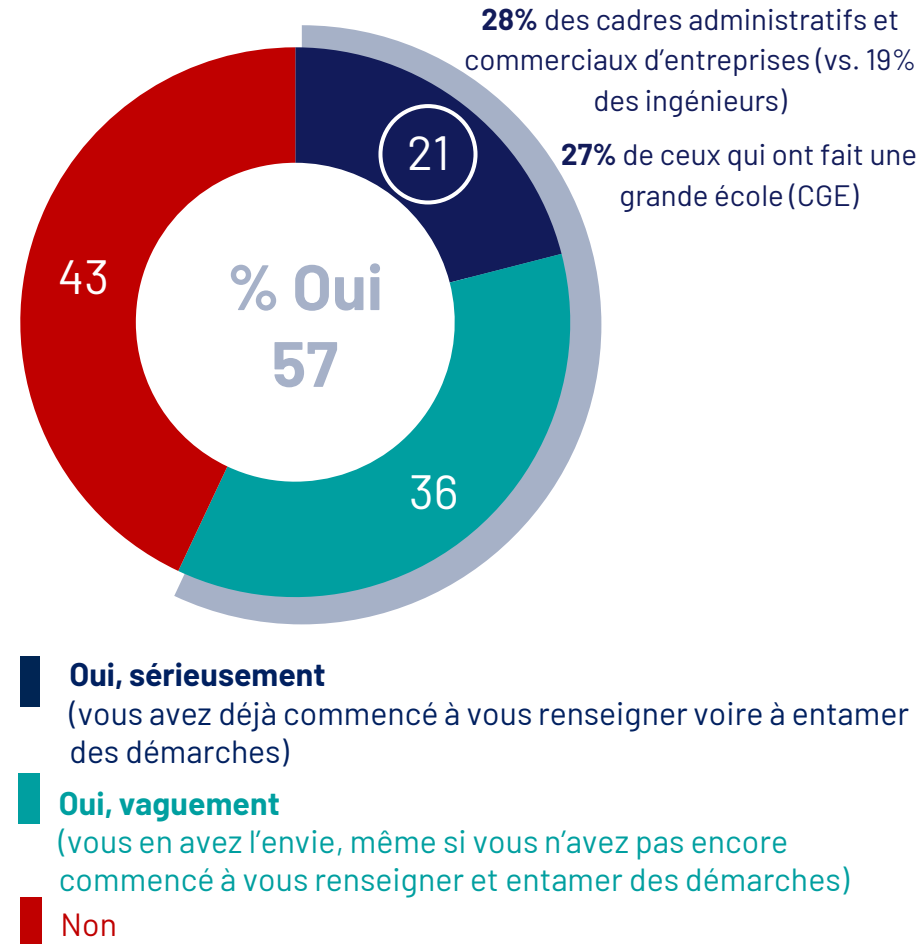
- **73%** ont une bonne image de **l'écosystème professionnel dans leur secteur** (81% chez les ingénieurs et cadres techniques)
- **75%** des actifs sont satisfaits de leur **situation professionnelle**

L'expatriation : un phénomène aspirationnel davantage envisagé comme un tremplin que comme un changement de vie définitif

Près de 6 Talents sur 10 sont tentés par l'expatriation dans les 3 ans à venir dont une nette majorité pour une durée de 5 ans maximum

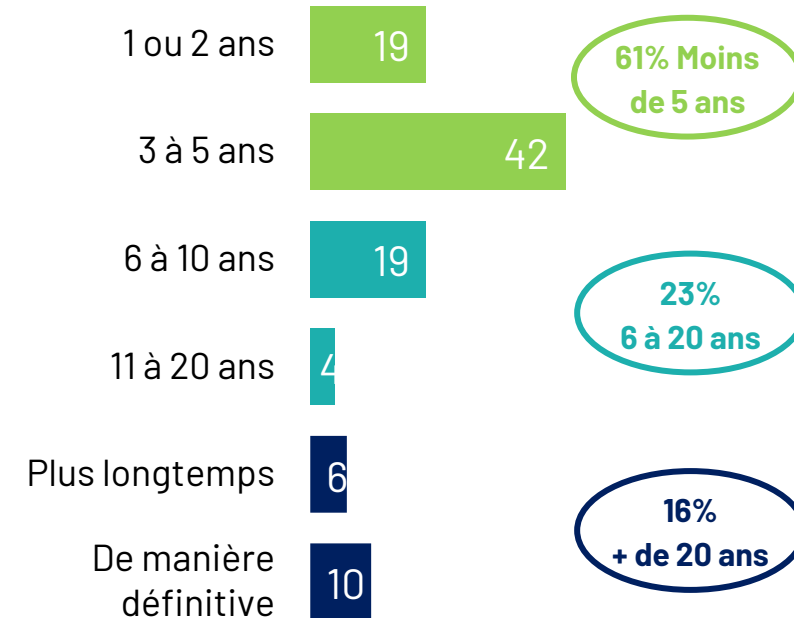
Question : « Personnellement, réfléchissez-vous à l'idée d'aller travailler hors de France, dans les 3 prochaines années ? »

Base : Ensemble de l'échantillon



Question : « Quand vous pensez à aller travailler dans un autre pays que la France, quelle durée imaginez-vous rester dans ce pays ? »

Base : À ceux qui envisagent de s'expatrier, soit 57% des répondants



PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS : DYNAMIQUES DE MOBILITÉ DES TALENTS FRANÇAIS HAUTEMENT QUALIFIÉS

1

L'aspiration à l'expatriation ne repose pas sur une dynamique négative (envie de « fuir quelque chose »)

- **Seuls 10% des personnes envisageant l'expatriation y pensent parce que leur travail ne leur plaît pas ou parce qu'ils veulent plus rester en France**

En majorité, ce n'est pas leur regard sur la France ni sur leur travail ou le travail en général qui explique ce souhait ou ce projet d'expatriation. La France est d'ailleurs reconnue pour l'équilibre perso et la couverture sociale malgré des niveaux de rémunération en deçà de nombreux pays comparables.

- **84% des Talents citent au moins 1 élément lié au système social comme avantages de travailler en France**

2

Les talents ayant des projets d'expatriation ont en revanche **un lien fort avec l'étranger** (relations familiales et amicales à l'étranger et avec des personnes ayant eu l'expérience de l'expatriation).

- **33% des Talents qui ont déjà vécu à l'étranger ou qui ont dans leur entourage des personnes s'étant expatriés, réfléchissent sérieusement à l'expatriation pour eux-mêmes (vs. 21% dans l'ensemble)**

Certains environnements peuvent également représenter **un terrain favorable à l'expatriation**: culture familiale, grandes écoles et universités, grandes entreprises internationales.

3

Les motivations sont variées et multiples, et se superposent souvent : l'expatriation est bien plus qu'une simple ambition professionnelle ; elle est aussi souvent perçue comme une ouverture sur le monde et une chance de se développer personnellement. Elle peut également être l'occasion de développer ses compétences et d'améliorer ses conditions de travail.

- **Près de 4 « candidats » sur 10 à l'expatriation sont motivés par la découverte d'une nouvelle culture et la possibilité d'améliorer leurs conditions de vie. 3 sur 10 évoquent aussi l'envie de « vivre une expérience » et / ou d'améliorer leur qualité de vie.**

4

En termes de destinations, Le **Canada et la Suisse sont particulièrement prisés par les talents français.**

Les critères de choix principaux incluent le niveau de rémunération mais aussi le cadre de vie, les affinités culturelles et linguistiques, ainsi que pour certains la proximité géographique.

- **Plus d'un tiers des personnes qui réfléchissent à l'idée de s'expatrier envisagent le pays de destination au regard de son environnement général (35%) et des conditions financières (34%). Les opportunités professionnelles et la qualité des modes de vie sont citées ensuite par 30% et 29% des répondants.**

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS : DYNAMIQUES DE MOBILITÉ DES TALENTS ÉTRANGERS HAUTEMENT QUALIFIÉS

1

Les talents étrangers se distinguent par une **vision du monde encore plus ouverte que les autres**, des **sentiments très positifs à l'égard de la France**, une excellente image de l'écosystème professionnel français tous secteurs confondus (**85%** vs. 64% de ceux qui ont grandi en France).

- 77% perçoivent la mondialisation comme une opportunité (vs. 62%)

2

La diversité des secteurs d'emploi en France est plus souvent perçue par les talents étrangers comme un avantage de travailler en France (**31%** vs 17%).

3

Par ailleurs, la France se distingue par son offre de **qualité de vie**, reconnue dans les classements effectués par l'OCDE notamment.

Les entretiens qualitatifs confirment l'importance de cette perception dans le choix de la France chez les talents étrangers

4

Ce qui est en revanche soulevé en négatif : des **salaires bas**, une **intégration professionnelle et linguistique** qui n'est pas toujours évidente, une culture professionnelle qui diffère du système dominant anglo-saxon, ainsi qu'une **sphère administrative complexe** et parfois décourageante...

...vs. des pays d'origine dont la situation (économique, politique et socioculturelle) peut s'améliorer, rendant l'équation potentiellement moins favorable à la France dans le temps long.

3

LES DÉTERMINANTS DE L'EXPATRIATION : ouverture culturelle et confiance professionnelle

A. Une vision ouverte du monde corrélée à l'envie d'expatriation

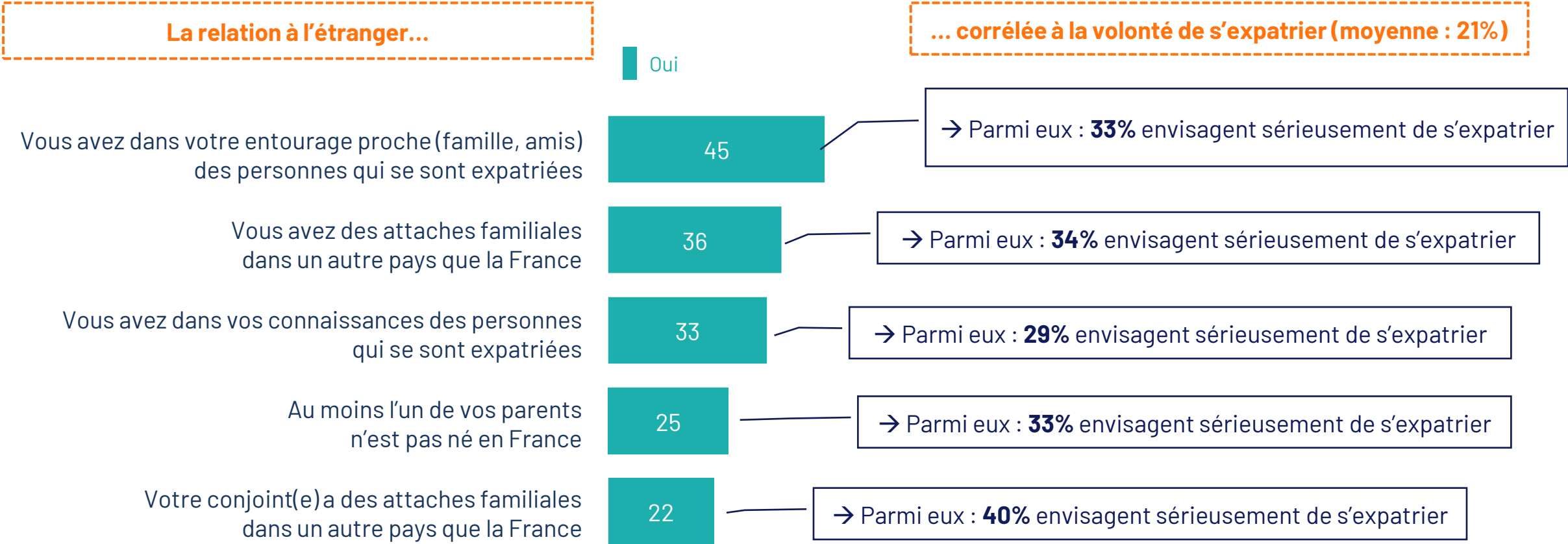
Un tiers des talents qui ont des expatriés dans leur entourage proche ou qui ont des attaches familiales à l'étranger envisagent sérieusement l'expatriation

Question : « Personnellement, diriez-vous que ... ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

Question : « Connaissez-vous personnellement des personnes qui se sont expatriées, que ce soit de manière temporaire ou permanente ? »

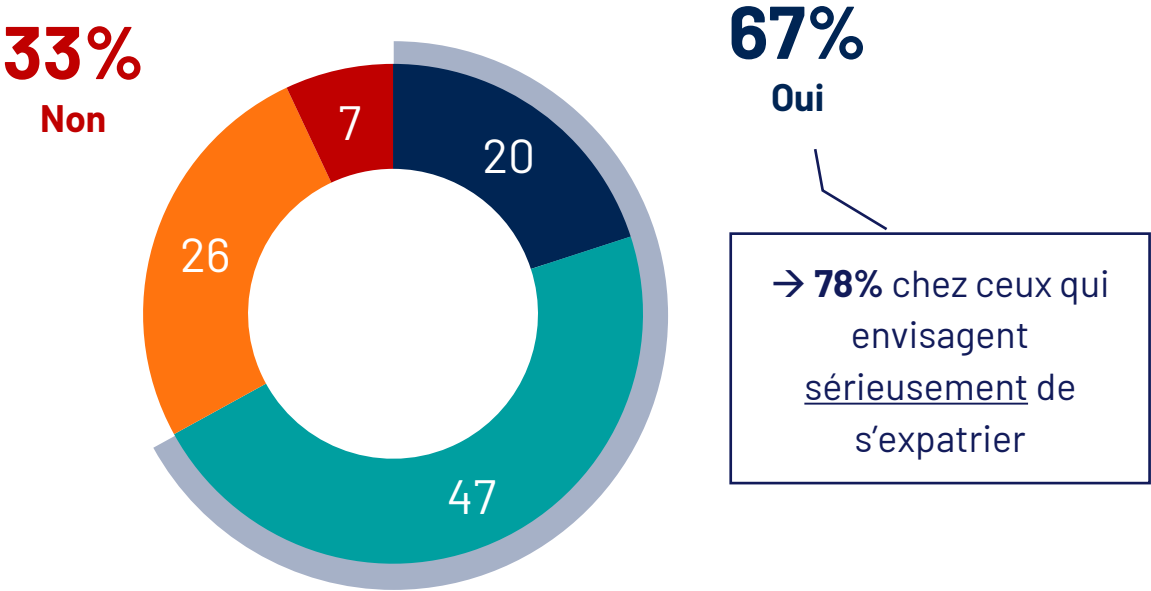
Base : Ensemble de l'échantillon – Total supérieur à 100 car plusieurs réponses possibles



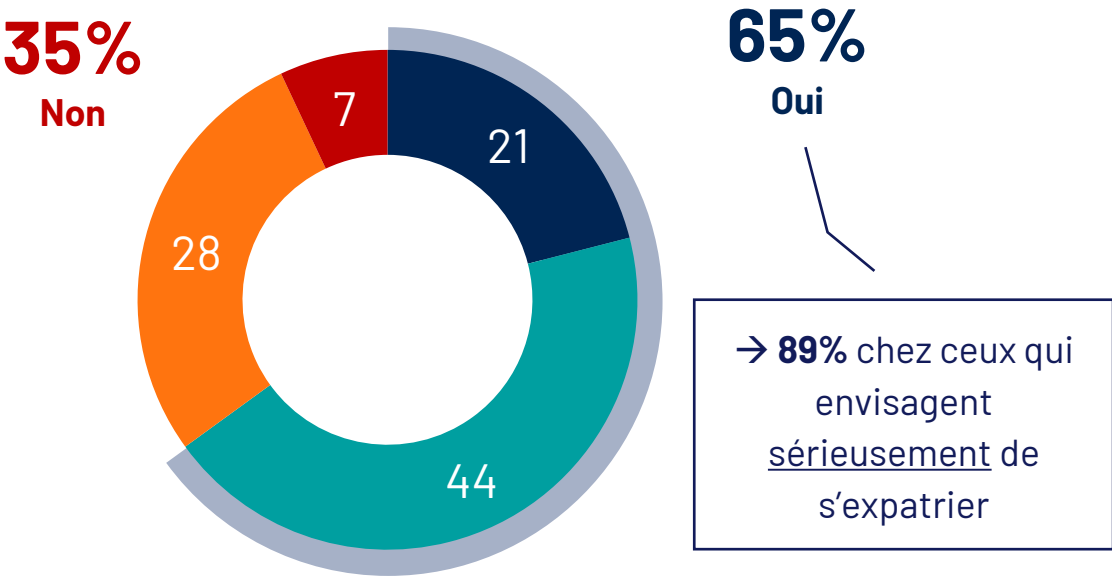
L'expérience de leurs connaissances expatriées a généralement contribué à leur faire prendre conscience de difficultés qu'ils ignoraient... sans nuire à leur envie de s'expatrier eux-mêmes

Question : « Et diriez-vous que l'expérience de ces personnes ... »
Base : À ceux qui ont des proches ou connaissances qui se sont expatriés, soit 77% de l'échantillon

Vous a permis de prendre conscience de difficultés de l'expatriation dont vous n'aviez pas conscience



Vous a donné envie de vous expatrier aussi



Oui, tout à fait **Oui, plutôt** **Non, plutôt pas** **Non, pas du tout**

Les expériences à l'étranger des talents ayant vécu en France renforcent le souhait d'expatriation

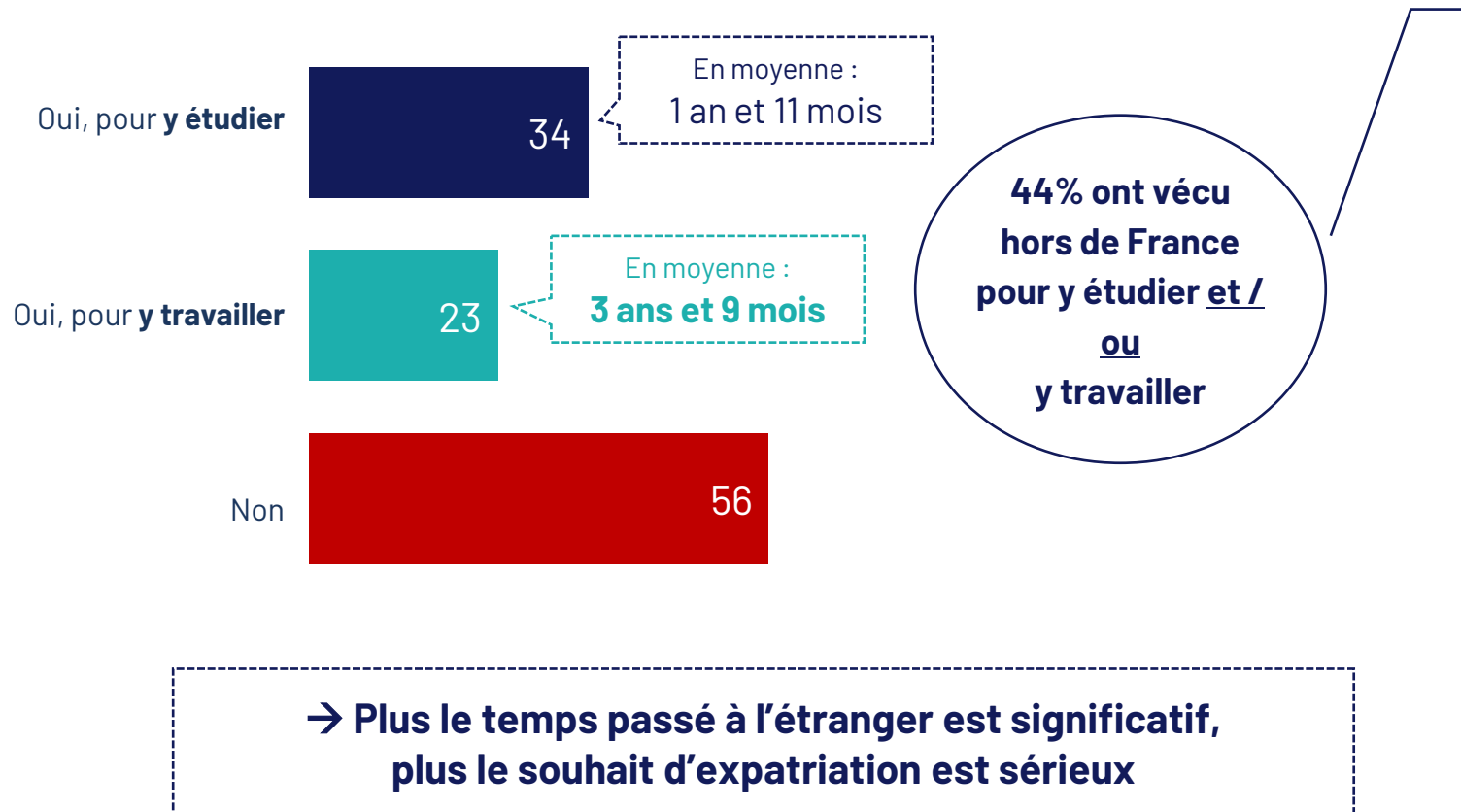


Question : « Avez-vous déjà vécu hors de France pour y étudier ou y travailler ? »

Base : À ceux qui ont grandi en France, soit 92% de l'échantillon – Total supérieur à 100 car plusieurs réponses possibles

Question : « Au total, combien de temps y avez-vous étudié / travaillé ? »

Base : À ceux qui ont étudié / travaillé hors de France, soit 34% / 23% de ceux qui ont grandi en France dans l'échantillon



→ Parmi eux : **34%** envisagent sérieusement de s'expatrier

→ Et **44%** auprès de ceux qui ont déjà une expérience professionnelle à l'étranger (vs 21% de l'ensemble)

65% 

Des **ingénieurs français** à l'étranger avaient **déjà une expérience de l'étranger** lorsqu'ils sont partis (1)

61% pour un **stage**

33% pour une **formation**

(1) Etudes IESF, 2022



QUALI

Je savais que j'avais une appétence pour les pays étrangers, pour parler des langues étrangères, pour vivre ailleurs. J'ai toujours eu ça depuis que je suis petit parce que je pense que j'ai fait pas mal de voyages étant jeune et j'ai toujours été attiré par les pays, par la culture de vie dans d'autres pays.

#Nicolas, ETU FR > Colombie, 23 ans

La famille est le premier lieu où se forge la représentation du monde et de la mobilité

- **Culture d'origine** : Transmission de valeurs culturelles, ouverture aux autres cultures, voire culture de l'expatriation.
- **Habitudes de voyage familiales** : Les voyages effectués en famille dès le plus jeune âge encouragent clairement le goût de l'exploration et favorisent par la suite les choix de mobilité.
- **Expériences intergénérationnelles** : Les récits et expériences de voyage voire d'expatriation partagés par les aînés jouent également dans la motivation à s'expatrier.



QUALI

On nous apprend vraiment à l'ESSEC que l'international c'est une opportunité de grandir dans tous les sens du terme.

#Laura, ETU FR > USA, 25 ans

J'ai connu pas mal de personnes qui ont fait ces expériences d'Erasmus ou d'échange. Et tous, en fait, de ce qu'ils nous ont raconté, ça a été des expériences incroyables, où ils ont fait plein de rencontres, ils ont vu plein de choses.

#Guillaume, ACT FR > Rép. Tchèque, 30 ans

Chez les étudiants, l'échange et le volontariat créent une appétence pour l'étranger

- **Erasmus** et autres programmes d'échange universitaire constituent souvent le premier pas vers une carrière internationale.
- Dans les **Grandes Ecoles** (notamment de commerce pour les doubles formations scientifiques et management), la mobilité est largement poussée et encadrée
- Au début de la vie professionnelle, le **Volontariat International en Entreprise** (VIE) est enfin un levier puissant donnant "le goût de l'expatriation" dans des conditions sécurisées.

➔ Ces expériences temporaires, fortement médiatisées au sein des écoles et universités, offrent **un cadre rassurant** (réseau, aide à l'installation) qui désacralise la mobilité internationale.



QUALI

Au niveau de l'administratif, l'entreprise était là pour aider, pour l'accompagnement de la famille, trouver un logement... sachant que j'avais déjà eu l'occasion d'y aller en mission sans avoir le statut expatrié. Donc, ça me permettait déjà de connaître des bases.

#Mickaël, ACT FR > USA, 45 ans

Chez les actifs, certaines entreprises internationales facilitent et valorisent les mobilités

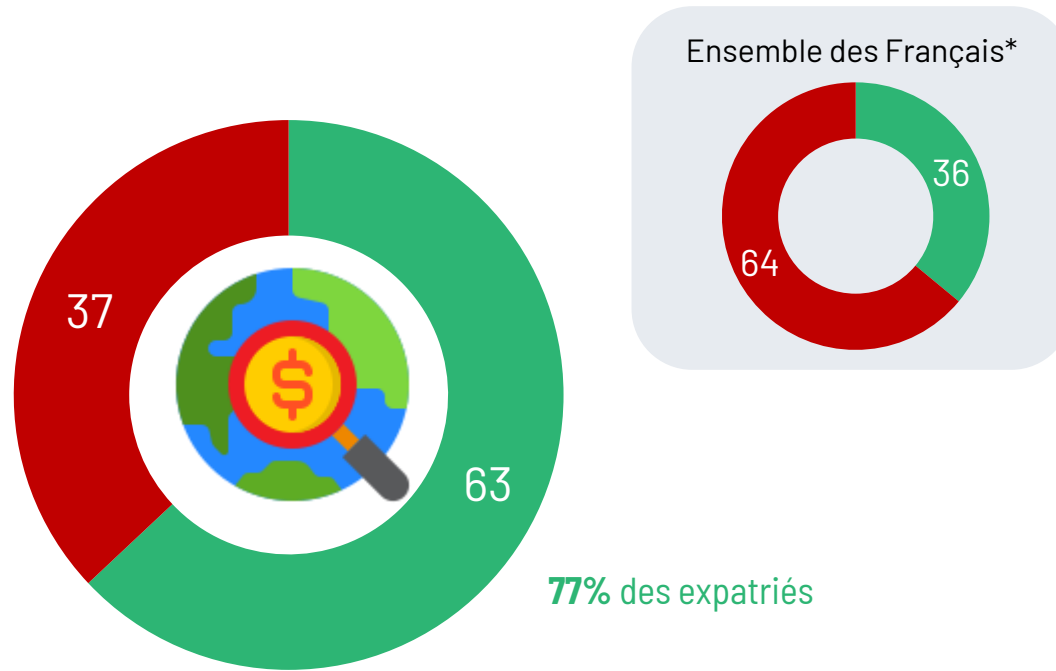
- Certains grands groupes favorisent les **mobilités internes** internationales comme étape-clé (voire passage obligé) dans les parcours d'évolution et la culture d'entreprise.
- Elles ont l'avantage de conférer aux salariés déplacés, outre un package de rémunération intéressant :
 - Une progression en termes de responsabilités (partir dans un secteur plus périphérique pour prendre en charge des équipes, et donc devenir manager, obtenir à l'étranger la place de son N+1 voire N+2 au siège...)
 - Une totale prise en charge par l'entreprise (y compris du logement à l'arrivée)

➔ Cette mobilité orchestrée présente l'avantage d'être encadrée et sécurisée par l'employeur, avec **des expatriations « clés en main »** et définies dans le temps, vers des destinations dont le choix est, dans ce cas de figure, presque secondaire.

Tout compte fait, une vision du monde à rebours de l'opinion publique française : les deux-tiers des talents perçoivent la mondialisation comme une opportunité davantage qu'une menace pour la France

Question : « Avec laquelle de ces deux opinions êtes-vous le plus d'accord : »

Base : Ensemble de l'échantillon



■ La mondialisation est une opportunité pour la France

■ La mondialisation est une menace pour la France

*Chiffres issus de l'étude *Fractures Françaises* réalisée par Ipsos bva pour Le Monde, la Fondation Jean Jaurès, et l'Institut Montaigne auprès de 3 000 personnes, constituant un échantillon national représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus, interrogées en ligne du 14 au 21 novembre 2024



QUALI

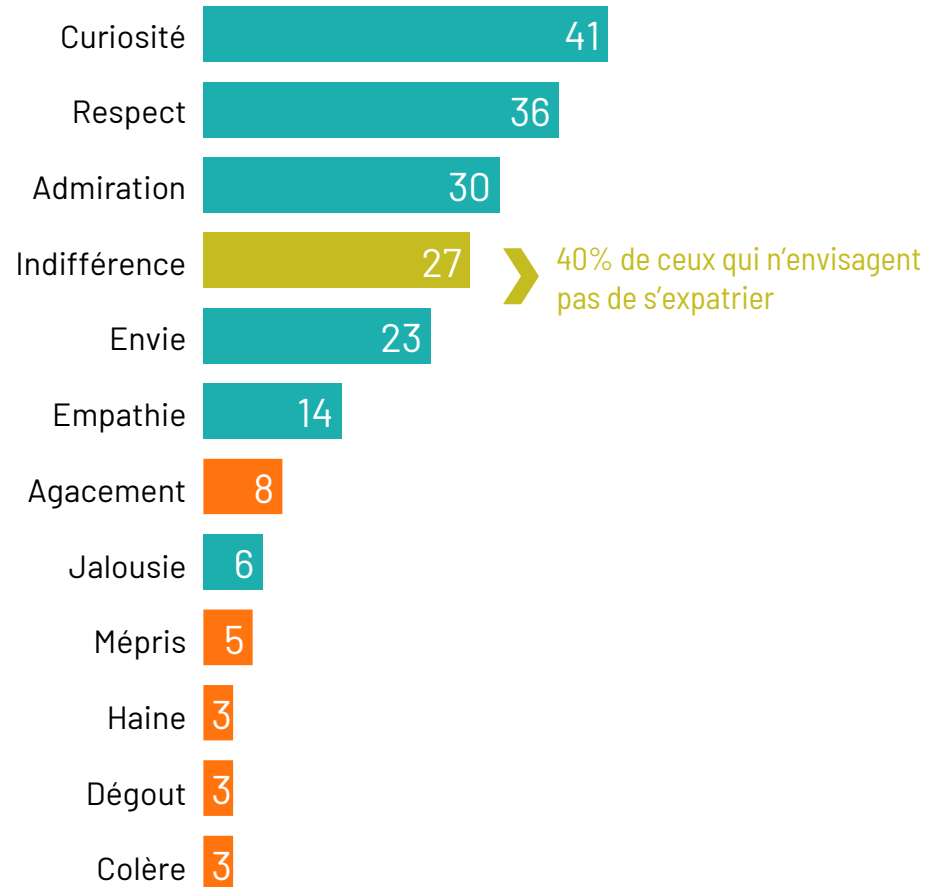
Je pense que c'est vraiment extrêmement important pour casser un peu cette dynamique de tout « renationaliser », et faire penser que sa manière de vivre est mieux que celle des autres. Je pense que ça permet de découvrir aussi celle des autres, vraiment, plutôt que juste de se dire que la sienne est mieux.

#Matthias, ETU FR > Allemagne, 21 ans

Et une perception de l'expatriation très positive, suscitant de la curiosité, du respect et même de l'admiration

Question : « Quand vous pensez à l'expatriation de personnes résidant en France vers des pays étrangers, que ressentez-vous principalement ? »

Base : Ensemble de l'échantillon – Total supérieur à 100 car trois réponses possibles



74% citent des émotions positives

- **89%** chez ceux qui envisagent sérieusement de s'expatrier, notamment « admiration » et « envie »
- **86%** de ceux qui ont travaillé à l'étranger et **80%** de ceux qui y ont étudié
- **80%** des personnes travaillant dans une entreprise ayant une activité significative à l'étranger

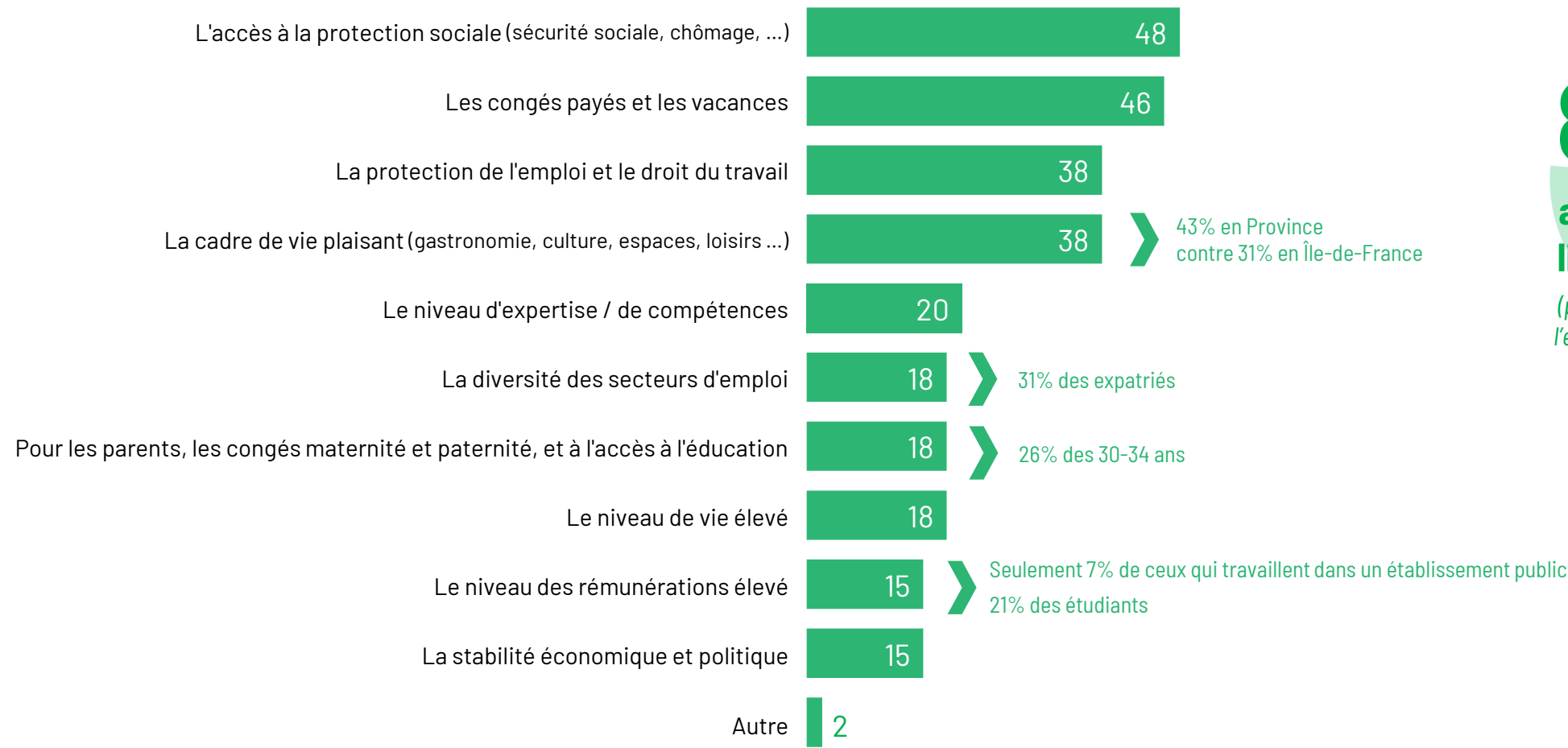
15% citent des émotions négatives

B. Une corrélation moins nette entre relation à l'environnement professionnel / au travail et envie d'expatriation mais un état d'esprit très positif qui semble l'encourager

Globalement, les principaux avantages de travailler en France sont la protection sociale et les congés payés, les niveaux de vie et de rémunération arrivant en fin de classement

Question : « Pour les travailleurs les plus diplômés, quels sont selon vous les 3 principaux avantages de travailler en France ? » Base : Ensemble de l'échantillon – Total supérieur à 100 car trois réponses possibles

Sans lien significatif avec la volonté de s'expatrier



84% citent
**au moins un élément
lié au système social**
*(protection sociale, protection de
l'emploi, congés payés, éducation)*

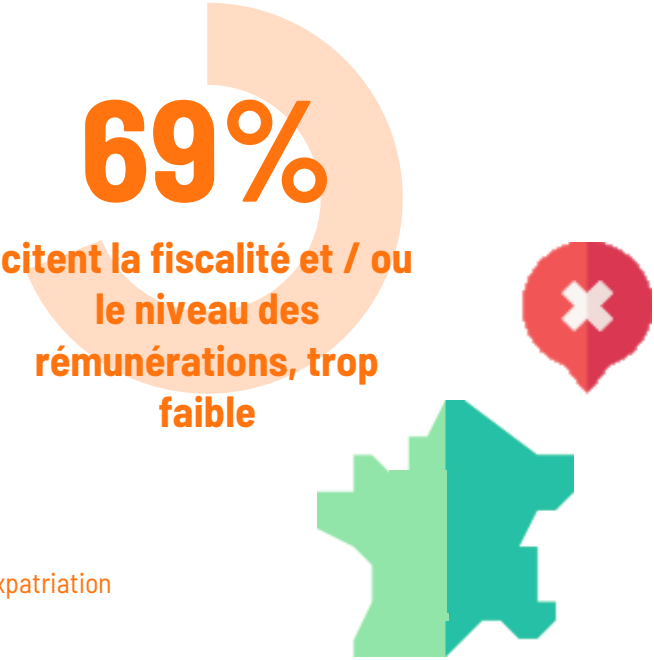
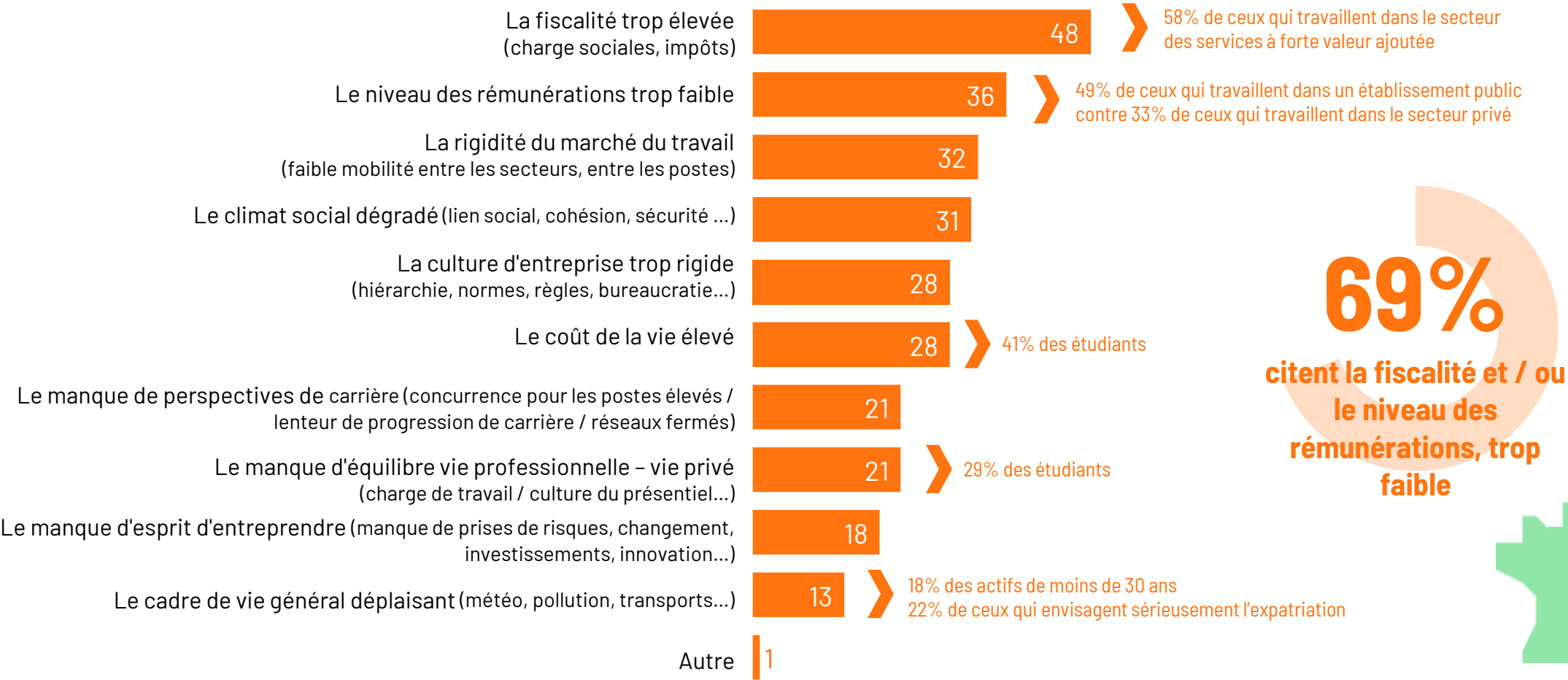


En miroir, les inconvénients les plus cités relèvent d'abord des rémunérations et de la fiscalité, puis de l'environnement professionnel

Question : « Pour les travailleurs les plus diplômés, quels sont selon vous les 3 principaux inconvénients de travailler en France ? »

Base : Ensemble de l'échantillon – Total supérieur à 100 car trois réponses possibles

Sans lien significatif avec la volonté de s'expatrier





QUALI

*Quand on commence à travailler aux Etats-Unis, on a deux semaines de vacances (...)
La culture française, les politiques du travail, c'est ça qui a influencé, la politique RH et tout ça. Bien sûr, les conditions de travail sont superbes avec les jours fériés, le niveau de protection santé, c'est très bien.. Après la culture du travail n'est pas la même qu'aux Etats-Unis, c'est sûr, mais aussi les salaires restent hyper bas en France.*

#Jessica, ACT ETR < USA, 42 ans

La France, un pays pour ceux qui placent la qualité de vie au-dessus de la rémunération

- **L'équilibre vie professionnelle-personnelle**, le système de congés et la protection sociale sont unanimement appréciés.
- Pour ceux qui font le choix de la France, ces avantages **compensent des niveaux de rémunération plus faibles** que dans d'autres pays (USA, Grande Bretagne, Suisse...)

Des perceptions objectivées par l'OCDE, la France étant plus reconnue pour favoriser la qualité de vie Vs la rémunération



Indicateur équilibre travail-vie de l'OCDE ⁸	8.1	8.0	7.7	5.6	6.5	5.2	3.4
Temps consacré aux loisirs et à soi (h / semaine) ⁸	16.2	15.6	15	14.9	14.6	14.6	14.1

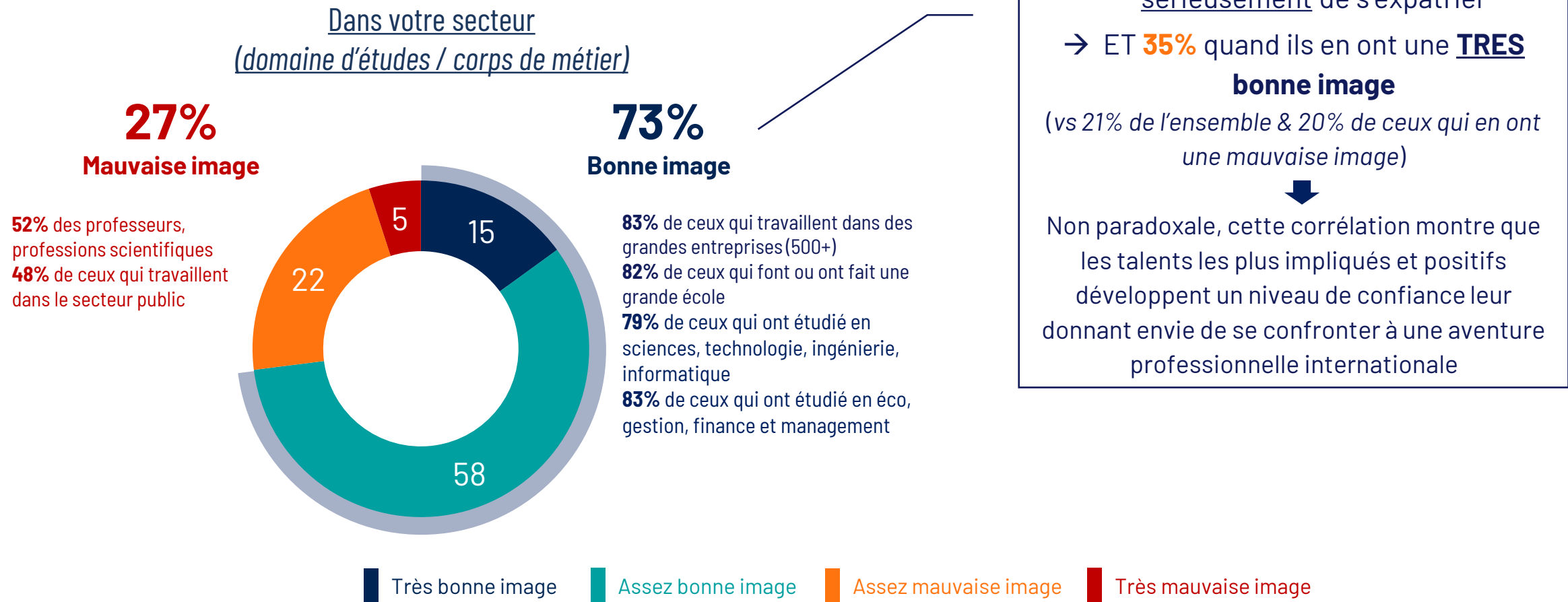


Salaire médian d'un ingénieur expatrié français dans le pays ⁵	58 888 €	87 000 €	118 000 €	90 000 €	73 000 €	160 000 €	-
Coin fiscal (% du coût du travail) ⁷	46%	47%	23%	31%	31%	29%	33%

(7) OCDE 2023
(5) Etudes IESF, 2022
(8) OCDE Better Life Index 2024

Les talents ont une bonne image de l'écosystème professionnel de leur secteur et les plus positifs sont davantage attirés par l'expatriation

Question : « Avez-vous plutôt une bonne ou une mauvaise image de l'écosystème professionnel français de manière générale (conditions de travail, opportunités, innovation, salaires...)? »
Base : Ensemble de l'échantillon



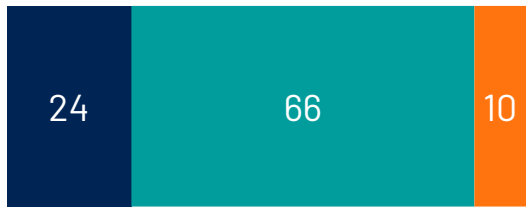
Les talents sont satisfaits de leur cursus d'études ou de leur situation professionnelle, et plutôt confiants pour l'avenir ; les actifs les plus satisfaits & confiants se projettent davantage dans l'expatriation

Question : « D'une manière générale, diriez-vous que vous êtes satisfait... ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

% Satisfait

De votre cursus d'études
(item posé aux étudiants)



90

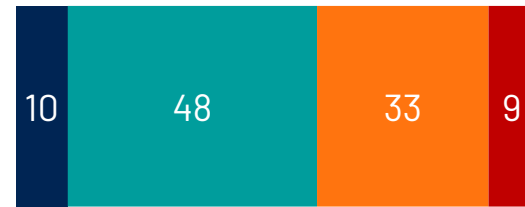


Question : « D'une façon générale, en pensant à l'avenir, êtes-vous très confiant, plutôt confiant, plutôt inquiet ou très inquiet en ce qui concerne... ? »

Base : Ensemble de l'échantillon

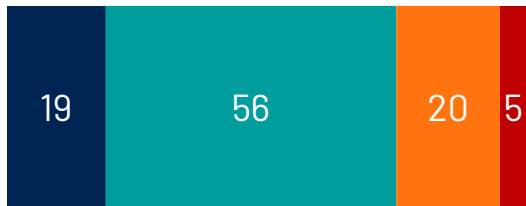
% Confiant

Votre insertion professionnelle
(item posé aux étudiants)



58

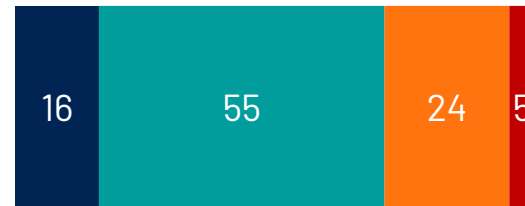
De votre situation professionnelle
(item posé aux actifs)



75



Votre vie professionnelle
(item posé aux actifs)



71

→ **TRES satisfaits** de leur situation professionnelle :

33% envisagent sérieusement de s'expatrier

(vs 21% de l'ensemble & 22% de ceux qui n'en sont pas satisfaits)

→ **TRES confiants** pour leur situation professionnelle :

34% envisagent sérieusement de s'expatrier

(vs 21% de l'ensemble & 23% de ceux qui sont inquiets)

➡ Comme vu slide précédente, une telle corrélation n'a rien de paradoxale mais illustre la confiance nécessaire pour tenter l'expatriation

Très satisfait

Plutôt satisfait

Pas vraiment satisfait

Pas satisfait du tout

Très confiant

Plutôt confiant

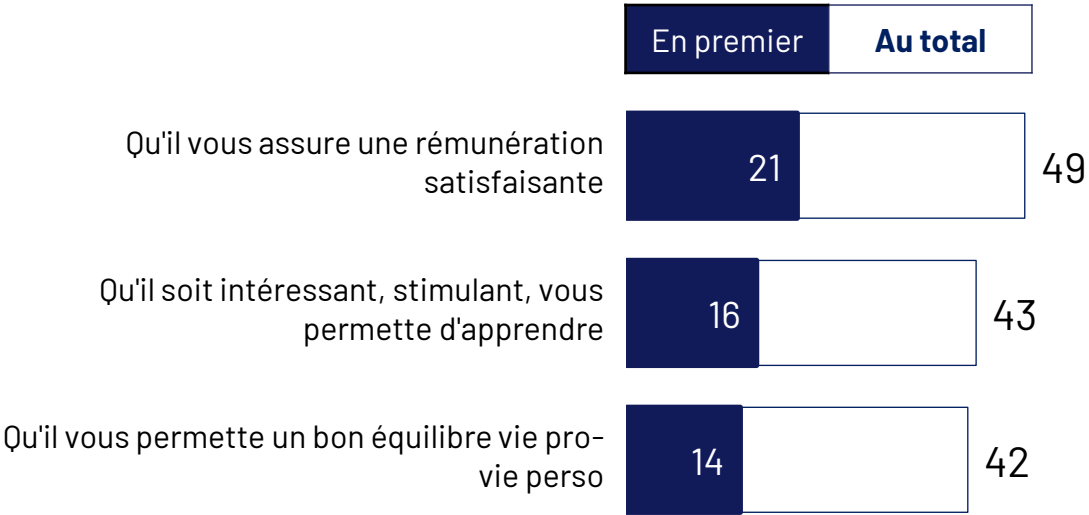
Plutôt inquiet

Très inquiet

Malgré tout, une tension se dessine quant à leur rémunération : première attente envers le travail, et principale source d'insatisfaction – néanmoins décorrélée de l'envie d'expatriation



Question : « D'une manière générale, qu'attendez-vous de votre travail ?
En premier ? En second ? En troisième ? »
Base : Ensemble de l'échantillon – Total supérieur à 100 car trois réponses possibles



La rémunération est une attente très importante pour l'ensemble des talents, sans que l'on observe d'écart significatif entre ceux qui souhaitent s'expatrier et ceux qui ne le souhaitent pas

Question : « A propos de votre vie professionnelle, diriez-vous que vous êtes satisfait ... ? »
Base : Aux actifs ayant un emploi



Des perceptions globalement similaires auprès des talents qui envisagent sérieusement l'expatriation

4

LES LEVIERS DE L'EXPATRIATION

auprès de ceux qui l'envisagent :

**motivations plurielles et sélection
pragmatique du pays cible**

A. Une conjugaison de différentes motivations qui mêlent vie personnelle et vie professionnelle

L'expatriation est a priori motivée par des raisons liées à l'environnement professionnel, la soif de découverte, la quête d'une meilleure qualité de vie et l'ambition professionnelle – quitter son travail ou la France est rarement une motivation en soi

Question : « Quelles sont les raisons qui vous incitent à réfléchir à l'idée de partir vivre et travailler hors de France prochainement ? »

Base : À ceux qui envisagent de s'expatrier, soit 57% des répondants – Total supérieur à 100 car plusieurs réponses possibles





QUALI

En fait, être exportable, c'est ça, c'est faire une grosse école ou obtenir des diplômes qui sont quand même reconnus à l'international pour savoir qu'on peut avoir ce poste en France mais qu'après on va pouvoir bouger partout où on veut.

#Laura, ETU FR > USA, 25 ans

L'expatriation est souvent perçue dans l'échantillon comme un facteur de décroisement de la carrière, et donc un vecteur de réussite

- La mobilité internationale est souvent perçue comme une norme dans leur parcours étudiant puis professionnel.
- Comme vu précédemment, les grandes entreprises et établissements de formation (en France comme à l'étranger) encouragent activement cette mobilité internationale, tant au cours des études que par la suite dans le parcours professionnel.
- Il s'agit aussi simplement de « ne pas se fermer de portes », « être exportable », ne pas se limiter à une zone géographique mais aussi un bassin d'emploi précis.

➔ En conséquence, l'expatriation est vue par ceux qui la projettent ou la pratiquent comme une étape valorisante et quasi-obligatoire dans une carrière réussie.



QUALI

*C'est vrai qu'au bout d'un moment on tourne un peu en rond en fait. Parce qu'il n'y a pas beaucoup de moyens financiers, en France c'est un petit peu limité, parce qu'il se trouve que dans mon domaine il y a besoin d'utiliser des gros calculateurs (...) Avec mon mari qui est dans le même domaine on a eu **envie d'essayer d'avoir plus de moyens, plus d'opportunités** de faire ce qu'on avait envie de faire à l'étranger.*

#Laure, ACT FR > USA, 56 ans

D'autre part, certains profils hautement qualifiés sont en quête d'excellence scientifique avant tout

- Typiquement chercheurs (physique, chimie) et/ou ingénieurs (IT / secteurs de pointe), français ou étrangers, ils suivront les opportunités offrant les meilleures conditions d'exercice de leur passion;
- Centrés sur le développement de leurs compétences spécialisées et l'accès aux meilleures **infrastructures** et aux équipements les plus en pointe;
- Leur motivation : **devenir le meilleur** dans leur domaine, avoir accès aux équipements les plus en pointe.



QUALI

*Je me disais qu'il y a quand même des choses à vivre ailleurs, des choses à voir, ça va être intéressant quoi (...)
c'est l'enrichissement personnel, la possibilité de faire d'autres choses au niveau professionnel, de rencontrer d'autres gens parce que c'est vrai qu'après au bout d'un moment on tourne un petit peu en rond, l'expérience de découverte de la langue et du pays pour mes enfants, enfin, il y avait tout ça qui s'est lié en fait.*

#Laure, ACT FR > USA, 56 ans

Enfin, certains voient dans l'expatriation un instrument de développement personnel

- De manière générale et quelle que soit la forme empruntée, **découvrir** d'autres cultures et modes de vie est parfois cité comme motivation, au-delà des considérations purement professionnelles.
- **L'ouverture** aux autres et l'enrichissement personnel sont perçus comme des antidotes à la fracture sociale souvent ressentie en France.
- L'expérience internationale est vue comme un processus de **maturation** et d'émancipation ("grandir").
- *A noter : cette motivation peut se suffire à elle-même pour certains profils, ou se superposer à la dimension professionnelle.*

B. Un choix de destinations qui repose sur la rémunération ainsi que sur la proximité culturelle et/ou géographique

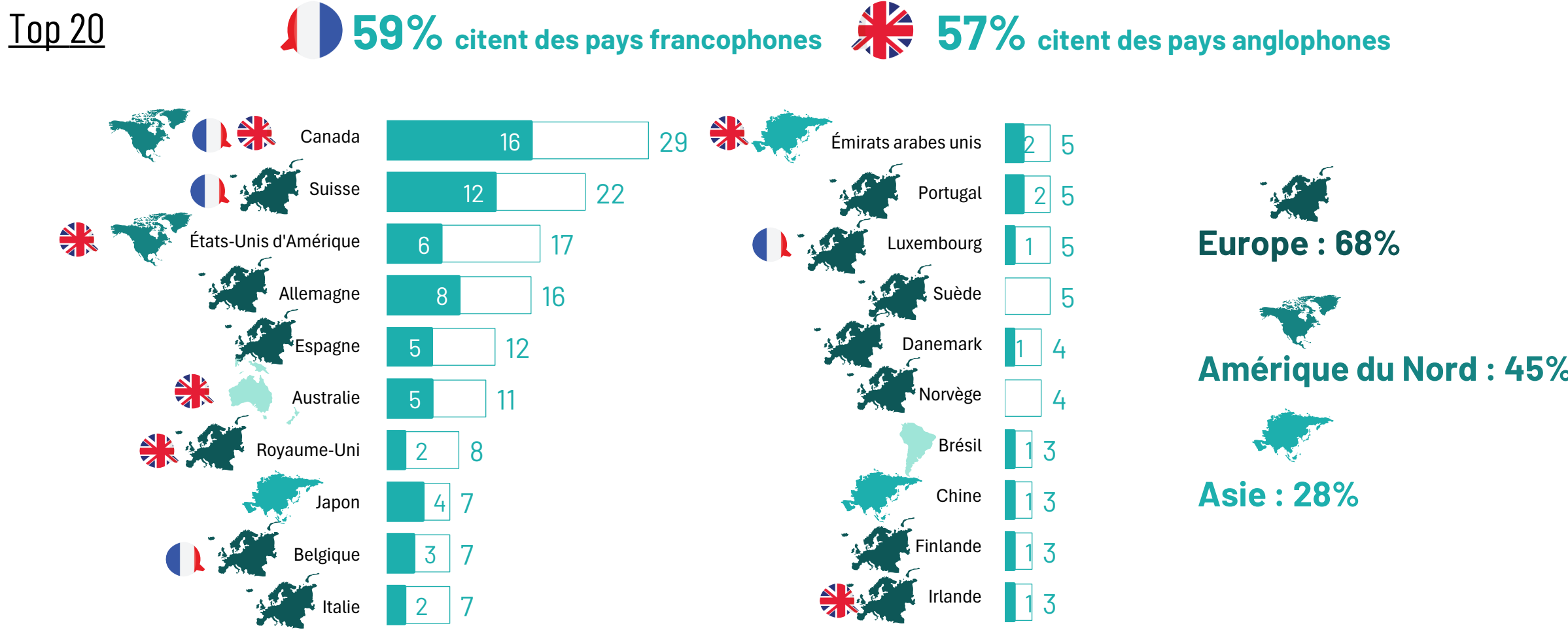
Dans le choix de leur destination, ceux qui songent à s'expatrier jugent aussi important le cadre de vie général que les conditions financières

Question : « Quels sont pour vous les critères les plus importants dans le choix d'un pays pour l'expatriation ? »
Base : À ceux qui envisagent de s'expatrier, soit 57% des répondants – Total supérieur à 100 car trois réponses possibles



Parmi les pays vers lesquels les talents se projettent, on trouve notamment le Canada et la Suisse, deux pays dont une partie de la population est francophone

Question : « Idéalement, dans quel pays souhaiteriez-vous vous expatrier, hors de France ? »
Base : À ceux qui envisagent de s'expatrier, soit 57% des répondants- Total supérieur à 100 car trois réponses possibles



Le Canada, la Suisse, les Etats-Unis et l'Allemagne ressortent comme les pays favoris pour l'ensemble des profils.

Question : « Idéalement, dans quel pays souhaiteriez-vous vous expatrier, hors de France ? »
Base : À ceux qui envisagent de s'expatrier, soit 57% des répondants- Total supérieur à 100 car trois réponses possibles

	TOTAL (n=599)	Ingénieurs / Cadres (n=150)	Expatriés* (n=54)	Etudiants (n=145)
#1	 Canada 29	 Canada 31	 Allemagne 33	 Canada 23
#2	 Suisse 22	 Suisse 26	 Suisse 28	 Suisse 22
#3	 États-Unis 17	 États-Unis 17	 Canada 23	 États-Unis 16
#4	 Allemagne 16	Australie 13	 États-Unis 15	 Allemagne 14
#5	Espagne 12	 Allemagne 12	Luxembourg 15	Espagne 12
#6	Australie 11	Japon 9	Australie 11	Royaume-Uni 12
#7	Royaume-Uni 8	Espagne 8	Émirats arabes unis 11	Australie 9
#8	Japon 7	Royaume-Uni 8	Danemark 8	Japon 8
#9	Belgique 7	Suède 8	Espagne 8	Corée 7
#10	Italie 7	Italie 7	Algérie 6	Italie 6

Différence significative * Nés et ayant grandi à l'étranger

Dans la réalité, les destinations retenues correspondent en majeure partie aux destinations projetées

La Suisse suscite un engouement croissant chez les Français depuis une décennie. Parallèlement, les États-Unis maintiennent une forte attractivité auprès des ingénieurs, affichant un taux de croissance deux fois supérieur à celui des expatriés français, et ce malgré les crises sanitaires et les fluctuations politiques



Destinations de l’expatriation



Ingénieurs français

Lieux de travail à l’international (1)(2)

		2023	Evolution 2013 Vs 2023
#1	Suisse	23 071	+56%
#2	Allemagne	15 445	15%
#3	US *	13 621	+39%
#4	Royaume-Uni	9 350	2%
#5	Belgique	8 875	+31%
	Canada *	8 966	+ 42%

Français établis hors de France

Nombre d’inscription consulaire par pays (3)(4)

		2023	Evolution 2013 Vs 2023
#1	Suisse	169 166	+51%
#2	US	150 587	+16%
#3	Royaume-Uni	140 286	+11%
#4	Belgique	117 755	2%
#5	Canada	108 874	+31%
	Allemagne	93 750	-16%

* Données de 2021 et comparaison entre 2021 vs 2013

(1) [Etudes IESF, 2024](#) (3) [France diplomatie 2023](#)
(2) [Etudes IESF, 2014](#) (4) [Data Gouv.fr, 2013](#)

Point méthodologie - Comparaison de l'attractivité entre les pays clés

POINT MÉTHODOLOGIE

Quels sont les indicateurs clés permettant d'évaluer et de comparer l'attractivité de différents pays?

Afin de comparer l'attractivité des six pays clés, nous avons analysé les composantes d'indicateurs issus de baromètres internationaux. Chacun de ces baromètres possède sa méthodologie spécifique, et leurs indicateurs se composent de diverses données statistiques ou d'opinion. Il est à noter que les composantes détaillées des indices ne sont pas toujours accessibles, ou parfois limitées à un périmètre restreint de pays.



The Global Talent Competitiveness Index (GTCI)

Publié par l'INSEAD en collaboration avec le Descartes Institute for the Future et le Human Capital Leadership Institute (HCLI), ce baromètre repose sur un modèle évaluant la capacité des pays à attirer, développer, retenir les talents et à mesurer la qualité des compétences disponibles (2023)

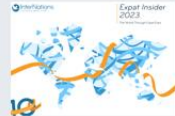


The Global Innovation Index (GII)

Publié par l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (WIPO) en collaboration avec des institutions partenaires comme l'INSEAD et l'Université Cornell, ce baromètre évalue la capacité d'un pays à favoriser l'innovation et à en tirer des résultats mesurables. (2024)



Attractivité des Talents: Ce baromètre de l'OCDE mesure la capacité des pays à attirer des talents qualifiés dans plusieurs catégories : travailleurs hautement qualifiés, entrepreneurs et étudiants internationaux (2023).



Expats Insiders : Etude annuelle depuis 10 ans auprès de plus de 12000 expatriés internationaux du réseau InterNations dans 174 pays (2023)



Better Life Index : Une évaluation comparative faite par l'OCDE du bien-être dans les pays membres et partenaires. (2020)



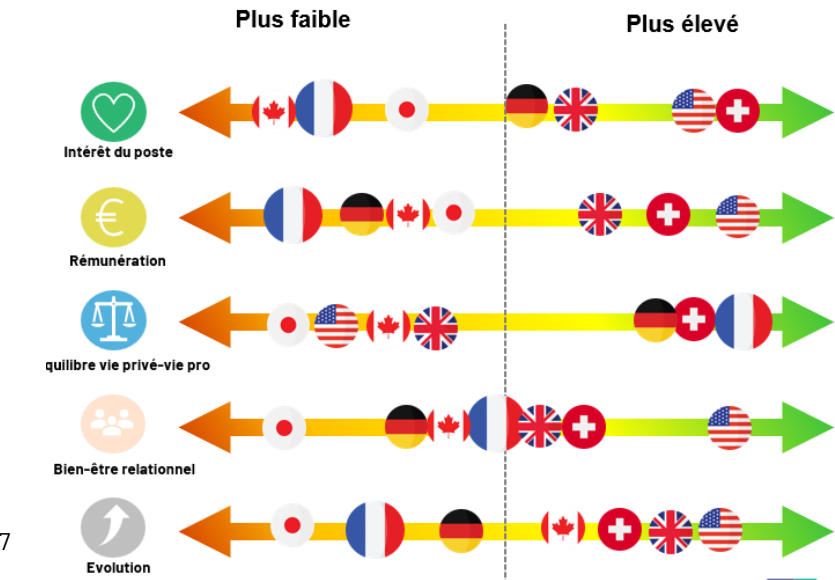
Attractivité de l'enseignement supérieur pour les étudiants internationaux (2025)



Indicateurs clés par pays

L'intérêt du poste	Indice d'innovation du GII ¹	55.4	58.1	67.5	61	52.9	62.4
	Depenses brutes R&D (% PIB) ²	2.35%	3.11%	3.19%	1.72%	1.70%	3.42%
	Part des doctorants internationaux dans le pays ³	5%	10%	3%	10%	5%	30%
	Etudiants Chinois dans le pays ⁴	25 605	38 743	-	102 795	79 728	295 398**
	Perception de la rétention des cerveaux (note /7) ⁵	3.43	5.17	5.90	5.27	4.95	5.81
	Collaboration entre recherche académique et industrie (perception) ⁶	60.6	79.1	100	82.4	88.1	91.3
La rémunération	Compétence avancée en TIC et digital (% population) ⁷	5.68	5.02	8.99	8.97	-	2.19
	Salaire médian d'un ingénieur expatrié français dans le pays ⁸	58 888 €	87 000 €	118 000 €	90 000 €	73 000 €	160 000 €
L'équilibre vie privé-vie pro	Coin fiscal (% du coût du travail) ⁹	46%	47%	23%	31%	31%	29%
	Indicateur équilibre travail-vie de l'OCDE ¹⁰	8.1	8.0	7.7	5.6	6.5	5.2
Le bien-être relationnel	Temps consacré aux loisirs et à soi (h / semaine) ¹¹	16.2	15.6	15	14.9	14.6	14.1
	Protection sociale (note /7) ¹²	5.87	5.31	6.22	4.79	4.78	5.11
L'évolution	Perception de délégation d'autorité (note /7) ¹³	4.78	4.9	5.15	5.36	5.21	5.72
	Reseautage professionnel virtuel (% potentiel audience LinkedIn) ¹⁴	50.70	21.6	54.20	65.40	66.90	75.40
	Indicateur de la qualité des liens sociaux de l'OCDE ¹⁵	8.2	6.2	8.2	7.3	7.5	7.8
	Position managériale (niveau de méritocratie) (note /7) ¹⁶	5.24	5.11	5.72	5.52	5.20	5.82
	Tolérance envers les immigrants (score) ¹⁷	61.54	75.38	76.92	81.54	88.46	90.77
	Chômage des hautement qualifiés (%) ¹⁸	6.79%	2.82%	3.55%	3.16%	4.57%	3.39%

¹ GII 2024
² UNESCO 2021
³ OCDE 2021-2022
⁴ OCDE 2023
⁵ Ipsos | Syntec | Baromètre sur l'expatriation et la fuite des cerveaux | Desk Research | Mai 2025 | Client Use Only | Strictly Confidential
⁶ World Economic Forum, 2017-2018
⁷ International Telecommunication Union (ITU), 2022
⁸ IESF 2022
⁹ OCDE 2023
¹⁰ OCDE 2023
¹¹ World Economic Forum, 2021-2022
¹² We Are Social and Hootsuite (2023)
¹³ OCDE Better Life Index 2024
¹⁴ World Economic Forum, 2021-2022
¹⁵ We Are Social and Hootsuite (2023)
¹⁶ The Gallup World Poll, Survey (2008-2020)
¹⁷ International Labour Organisation 2022



La Suisse et les US performent davantage sur les principaux critères d'attractivité



Leader européen en innovation

#1 : au classement d'innovation, collaboration entre recherche académique et industrie, compétence en TIC et la perception de rétention les talents

++ : Dépenses en R&D les plus élevées en Europe

Forte demande dans des secteurs clés ; ingénieurs en IA, cybersécurité, IT, finance et santé

Qualité de vie

#1 : en protection social, et en qualité de lien sociaux (similaire au niveau en France)

+ : Score élevé de l'indicateur équilibre travail-vie (derrière la France et l'Allemagne)

Service public efficace, villes reconnues pour leur sécurité, environnement naturel préservé

Salaire compétitif et déduction fiscale avantageuse

#1 : Coin fiscal le plus faible

++ : Salaire le plus élevé en Europe (mais derrière les US)



Cadre de vie agréable

++ : Score élevé de l'indicateur équilibre travail-vie et du temps consacré au loisir élevé (derrière la France)

+ Note élevée en protection sociale (derrière la France mais devant le Royaume-Uni)

Perspective professionnelle dans des secteurs de pointe

++ : Fortes dépenses en R&D (derrière la Suisse), **score élevé en Indice d'innovation** (derrière la Suisse), **taux le plus élevé en Europe de part de doctorants internationaux** (niveau similaire au Royaume-Uni)

Environnement professionnel stable

#1 : Plus faible taux de chômage auprès des travailleurs hautement qualifié

Contrats solides, syndicat fort, "Tarifvertrag" : grilles collectives garantissant des hausses salariales automatiques, temps de travail avec heure supplémentaire compensé

Culture du travail en anglais



Salaire compétitif

#1 : Salaire les plus élevés

++ : Coin fiscal assez faible (derrière la Suisse)

Forte culture d'innovation

#1 : Dépenses R&D, en part des doctorants internationaux et étudiants chinois

++ : Fort indice d'innovation et perception de rétention des talents (derrière la Suisse)

Les États-Unis abritent des géants de la tech. Reconnue pour la qualité de ses universités et l'impact de ses publications scientifiques

Réseaux professionnels

#1 : Management plus horizontale et réseautage actif

+ : Qualité des liens sociaux (derrière la France et la Suisse)

Le pays offre un large éventail de d'événements et de conférences dans des domaines d'ingénierie de pointe.

Diversité culturelle

#1 : Perception de méritocratie

++ : Niveau élevé en score de tolérance envers les immigrants,



Un accueil et un environnement professionnel pour progresser

#1 : en niveau de tolérance envers les immigrants

++ : Haut niveau de collaboration entre recherche académique et industrie, niveau de réseautage supérieur à l'Europe

+ : Nombreux étudiants chinois

Secteurs clés : TIC, Ingénierie civile et mécanique, Ingénierie en génie logiciel et développement d'applications, Industrie minière, énergétique et environnementale, Aérospatial et défense, Industrie de la santé (bio-ingénierie, pharmaceutique)

Pole technologique dynamique avec la concentration entreprise de haute technologie et startup dans plusieurs grandes villes

Possibilité de travailler en français au Québec

Cadre de vie

• **Environnement de vie : Accès à la nature**

• **Bureaucratie efficace**



QUALI

Je suis allé les voir et puis ils m'ont pris on a dit go et donc on est partis en sachant que ce n'est pas très loin, pour une première fois c'est pas comme que d'aller à l'autre bout du monde...

#Jérôme, ACT FR > Belgique et Bénin, 47 ans

Les Allemands ont un peu cette aura de personnes qui travaillent... enfin de la rigueur, beaucoup de science, beaucoup de qualité.

#Matthias, ETU FR > Allemagne, 21 ans

Voisins européens (notamment monde germanique) : l'upgrade salarial « facile »

- La **proximité géographique** constitue un facteur de choix important car permettant une mobilité sans rupture culturelle majeure et dans de meilleures conditions.
- Ces destinations offrent souvent de **meilleures conditions salariales** tout en restant **accessibles** pour des retours fréquents en France.
- La **simplicité administrative** au sein de l'UE facilite par ailleurs les projets d'expatriation.
- D'autre part, les **échanges** effectués durant les études (Erasmus notamment pour l'Europe) semblent exercer une influence considérable sur la propension à s'expatrier par la suite.
- Plus spécifiquement, les pays germanophone (Allemagne, Autriche, Suisse) partagent une image de sérieux et de **rigueur** et offrent des **débouchés dans l'industrie** et des **salaires** plus élevés qu'en France.

L'ambition, elle ne pose pas de problème aux Etats-Unis, avec l'American Dream (...) ça me faisait rêver en fait de partir à l'étranger dans une fac américaine et avoir ces opportunités.

#Tarah, ACT FR > Qatar, 33 ans

En France le salaire dépend du diplôme, alors que là-bas ils sont vraiment au mérite.

#Mickaël, ACT FR > USA, 45 ans

Plus lointain, le monde nord-américain exerce cependant une forte attraction sur les talents français et étrangers

- **L'Amérique du Nord** est souvent citée comme exemple d'une attractivité à la fois professionnelle et culturelle : rémunération, valorisation statutaire du chercheur / du scientifique, place accordée à l'innovation, esprit d'entreprise.
- De façon très concrète, ce qui y est recherché est aussi **un modèle managérial moins hiérarchique et plus horizontal**, et l'idée de la reconnaissance du **mérite** individuel.
- Cette attraction se nourrit de **l'imaginaire véhiculé par les plateformes de streaming et les réseaux sociaux**, largement mentionnés par les interviewés.
- Le **Canada** notamment apparaît souvent comme une alternative à la fois plus accessible que les États-Unis et plus attrayante que le Royaume-Uni, combinant dynamisme économique et espace francophone



QUALI

Déjà la langue, ils parlent anglais et arabe, que je maîtrise. Le mode de travail, les horaires, c'est proche de la France, et aussi il y a de grands laboratoires au Qatar. Les salaires sont plus élevés et ils ont investi dans des projets, la recherche scientifique, la biotechnologie. Et je trouve que ce pays attire de plus en plus d'étrangers, en fait. Par internet, ils sortent des annonces, des publicités, des influenceurs... et moi je rentre dedans et je découvre à chaque fois quelque chose de nouveau.
#Nadia, ETU FR > Qatar, 28 ans

Le Moyen-Orient : un nouveau monde professionnel pour des profils spécifiques

- Les **pays du Golfe** comme le Qatar, les Émirats Arabes Unis (notamment Dubaï et Abu Dhabi) ou encore l'Arabie Saoudite peuvent attirer des profils spécifiques (en l'occurrence, Français musulmans à profils scientifiques, mais aussi talents originaires du Maghreb) par leurs conditions économiques avantageuses, leur dynamisme, alliés à l'idée d'une communauté de valeurs et de culture.
- Une vitrine de **l'innovation**, qui a les moyens de ses ambitions.
- Une place perçue comme croissante de ces puissances sur la scène internationale, qu'elle soit politique ou économique (contrats avec les grandes entreprises françaises notamment)
- Ces pays développent par ailleurs des **stratégies d'influence** ciblées (réseaux sociaux, packages d'arrivée) pour attirer les talents internationaux, notamment les plus jeunes.



ATTRACTIVITÉ DE LA FRANCE auprès des talents étrangers

Les talents étrangers expatriés en France se distinguent des talents ayant grandi sur le territoire quant à leur vision du monde et de la France, mais peu sur leur vision du travail et de l'expatriation

Au sein de notre échantillon :

8% sont expatriés

Au sens où ils n'ont pas grandi en France

- **6%** sont arrivés en France pour leurs études
- **1%** pour travailler
- **1%** pour une autre raison

Des profils particuliers sur certains points...

Des sentiments très positifs à l'égard de la France :

83% (vs 64% de ceux qui ont grandi en France) notamment **amour, gratitude, optimisme**

Une excellente image de l'écosystème

professionnel français tous secteurs confondus :

85% (vs 64% de ceux qui ont grandi en France)

Une vision du monde encore plus ouverte :

la mondialisation est une opportunité pour la France pour **77%** d'entre eux (vs 62% de ceux qui ont grandi en France)

La diversité des secteurs d'emploi en France

est plus souvent perçue comme un avantage de travailler en France (**31%** vs 17%).

...Mais assez proches cependant sur d'autres points

Ni plus ni moins satisfaits de leurs études / travail, et des **attentes envers le travail assez similaires** sauf sur le souhait d'évolution / gain de responsabilités rapide (cité par 32% vs 14% de ceux qui ont grandi en France)

Ni plus ni moins de désir d'expatriation que la moyenne

Des critères de choix d'un pays pour l'expatriation similaires

sauf sur le système de santé et de sécurité sociale, davantage cité comme critère important (par 34% vs 15% de ceux qui ont grandi en France)



Pays le plus souvent projeté : **Allemagne (33%)**



Dans les données, la France se démarque par son cadre de vie, mais aussi par la perception d'un écosystème d'innovation en phase d'accélération

Points Forts

Qualité de vie reconnue

#1 : Indicateur Equilibre travail-vie, temps consacré aux loisirs et à soi

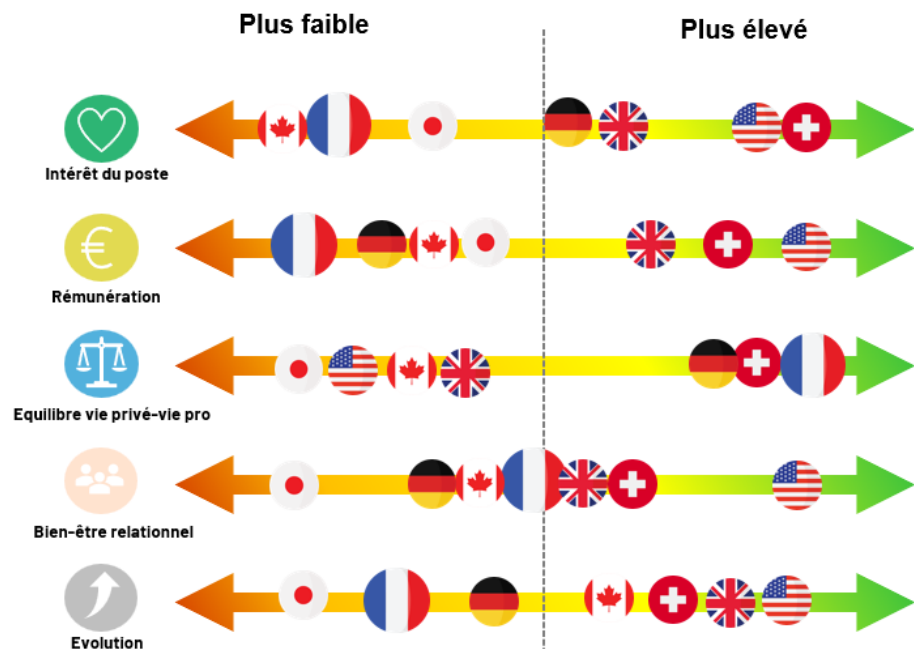
#1 : au classement d'indice de qualité des liens sociaux

++ : Protection sociale (derrière la Suisse)

Apprécié pour sa protection sociale, son système de santé, avec une **richesse culturelle** (patrimoine culturel, gastronomie, etc.), une mobilité facilitée par un hub central ferroviaire, aérien, routier

Investissements liés à l'innovation en hausse

+ : Dépenses en innovation supérieures par rapport aux Royaume-Uni et Canada, France 2030 (54 milliards d'euros). Investissements publics massifs orientés deeptech, IA et transition énergétique. Un écosystème startup n°1 en UE pour les levées de fond, ce modèle est exporté à l'étranger (Station F). De nombreux programmes de recherche ont été développés ces dernières années : Choose France, Make our Planet Great Again. Investissement privé de 109 milliards d'euros investissement IA



#1 : premier au classement - : 5ème

++ : 2ème position -- : 6ème position

+ : 3ème position #7 : dernier du classement

¹ [GII 2024](#)

² [UNESCO 2021](#)

³ [OCDE 2021-2022](#)

⁴ [World Economic Forum, 2017-2018](#)

⁵ [International Telecommunication Union \(ITU\), 2022](#)

⁶ [IESF 2022](#)

⁷ [OCDE 2023](#)

^{8 12} [OCDE Better Life Index 2024](#)

^{9 10 13} [World Economic Forum, 2021-2022](#)

¹¹ [We Are Social and Hootsuite \(2023\)](#)

¹⁴ [The Gallup World Poll, Survey \(2006-2020\)](#)

¹⁵ [International Labour Organization 2022.](#)



QUALI

J'ai renoncé aux USA, il n'y avait pas d'accord de double diplôme dans mon domaine, qui est le spatial. C'était juste France, Italie et l'Amérique latine. Donc déjà ça réduisait le choix.

#Juan, ETU ETR < Colombie, 24 ans

Campus France a lancé un programme de bourse. Donc ils m'ont dit OK, après c'est juste pour un an. La deuxième année, c'est ton propre financement. Mais bon, c'est déjà ça, c'était grâce à Campus France sinon je n'aurais pas pu faire ce M2.

#Manuel, ETU ETR < Bolivie, 23 ans

Des formations aussi reconnues qu'accessibles et un réseau institutionnel qui facilite les projets d'expatriation en France

- Les étudiants étrangers valorisent particulièrement l'obtention de **doubles diplômes**. Certains en font ainsi un critère discriminant.
- La **reconnaissance** internationale des diplômes français représente un véritable passeport pour une carrière globale.
- Le **coût** accessible des études par rapport à d'autres destinations (Australie, États-Unis) constitue un avantage compétitif.
- Une accessibilité encore accrue par l'accompagnement à la fois financier (bourses) et administratif dispensé par **Campus France**.
- Le réseau des **Alliances Françaises** joue par ailleurs un rôle important dans la préparation linguistique et culturelle avant le départ.



QUALI

Déjà au Maroc, là, la deuxième langue c'est le français. Et au lycée, j'ai étudié les matières scientifiques en français.

C'était un choix parce qu'ici pour réussir il faut être ingénieur et le top c'est dans une école française (...) le choix est vraiment un peu évident.

#Amine, ETU ETR < Maroc, 23 ans

La qualité de vie en général mais surtout la sécurité, là je ne pensais pas forcément que à la France, mais je pensais en général à l'Europe, où je serais plus en sécurité qu'ici.

#Juan, ETU ETR < Colombie, 24 ans

Des schémas culturels préétablis et des contextes défavorables orientent certains flux migratoires vers la France

- Pour les talents du **Maghreb** notamment, la réussite sociale passe traditionnellement par des études d'ingénieur en France.
- Les liens historiques, linguistiques et post-coloniaux façonnent des parcours de mobilité quasi institutionnalisés vers l'Hexagone.
- L'obtention d'un diplôme en France, qui plus est s'agissant d'un diplôme d'ingénieur, constitue un **chemin d'élévation sociale** incontournable, un choix « évident » pour beaucoup.
- Par ailleurs, les expatriés bénéficient généralement sur place de **soutiens** familiaux, et d'une communauté présente et soudée.
- Par ailleurs étudiants et professionnels issus de **régions instables** (Afrique, Amérique du Sud, Russie) cherchent en France une sécurité et une stabilité qui fait défaut à leur pays d'origine.



Les faiblesses en France sont d'ordre économique (salaires), professionnels (manque d'innovation malgré une évolution positive, rapport au travail) et social (intégration, bureaucratie)

Points Faibles

Manque de synergie et collaboration en innovation #7 : Niveau plus

faible de collaboration entre recherche académique et industrie, la perception de rétention des talents et à attirer les étudiants chinois

- : Indice d'innovation le plus faible en Europe

Salaires inférieurs

#7 : Salaire le plus bas

-- : Pression fiscale élevée

Difficulté d'intégration professionnelle

#7 : Fort taux de chômage des personnes hautement qualifiées

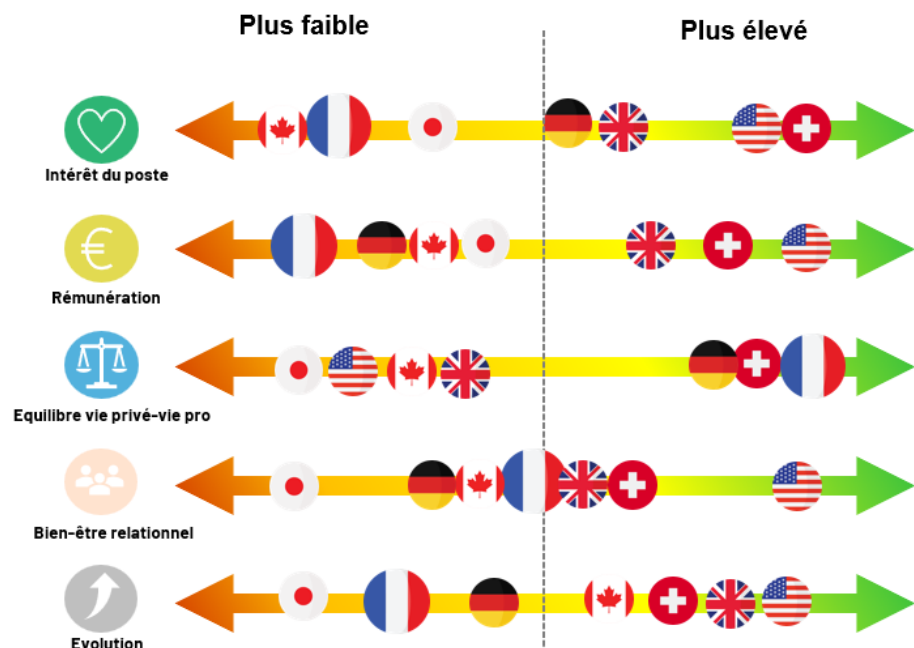
-- : Tolérance envers les immigrants plus faible que dans les autres pays occidentaux

Barrière linguistique pour les non-francophones: l'anglais suffit souvent en tech, mais le français B2 est attendu pour la vie courante et l'évolution managériale.

Culture professionnelle parfois perçue hiérarchique,

-- : Management hiérarchique davantage présent

Bureaucratie administrative complexe



#1 : premier au classement - : 5ème

++ : 2ème position

+ : 3ème position

-- : 6ème position

#7 : dernier du classement

¹ GII 2024

² UNESCO 2021

³ OCDE 2021-2022

⁴ World Economic Forum, 2017-2018

⁵ International Telecommunication Union (ITU), 2022

⁶ IESF 2022

⁷ OCDE 2023

^{8 12} OCDE Better Life Index 2024

^{9 10 13} World Economic Forum, 2021-2022

¹¹ We Are Social and Hootsuite (2023)

¹⁴ The Gallup World Poll, Survey (2006-2020)

¹⁵ International Labour Organization 2022,



QUALI

*C'est-à-dire tout est beaucoup plus compliqué pour un étudiant étranger qu'un étudiant français. Mais j'ai l'impression que la France, surtout côté administratif, c'est très compliqué. Ça nous incite même des fois à abandonner, à laisser tomber nos études et à repartir. Dans le sens où avoir un logement, c'est trop compliqué. [...] On est obligé, chaque année, de renouveler notre titre de séjour. Des fois, on perd notre travail à cause du titre de séjour parce que l'administration ne fait pas en sorte d'avoir le titre de séjour rapidement. **#Fatoumata, ETU ETR < Mali, 24 ans***

La rigidité et la complexité de l'administration française peuvent s'avérer décourageante

- Les procédures complexes d'obtention et de renouvellement des **titres de séjour** représentent un irritant majeur pour les talents étrangers.
- Le **temps plus ou moins limité** pour trouver un emploi après la fin des études, en fonction des accords bi ou multilatéraux : une pression temporelle qui peut mécaniquement précipiter les départs.
- Cette dimension **bureaucratique** est particulièrement dissuasive pour les non-Européens qui peuvent y voir un manque d'accueil ou de considération à leur égard.



QUALI

J'échangeais surtout avec les étudiants brésiliens parce qu'il y avait peu de gens. On était presque tout le temps ensemble. Donc on s'est intégrés entre latinos mais les Français c'était un peu plus difficile. #Juan, ETU ETR < Colombie, 24 ans

On a vu les législatives, et 2027 sera une année tendue, avec la popularité des partis qui sont contre l'immigration, [...] C'est un peu inquiétant. #Amine, ETU ETR < Maroc, 23 ans

L'intégration sociale reste souvent difficile pour les talents internationaux

- Souvent une **difficulté à nouer des relations** hors de leur communauté d'origine.
- **L'isolement** de certains campus (Paris-Saclay...) favorise le repli communautaire.
- La **complexité de la langue** est souvent mentionnée - Dans les domaines scientifiques, l'usage du français n'est pas systématique, d'où des difficultés à progresser, ce qui peut jouer sur des envies de retour.
- Les talents originaires d'Afrique évoquent parfois un sentiment de **discrimination** voire des inquiétudes sur les mouvances politiques d'extrême-droite, qui peuvent affecter leur projection à long terme sur le territoire français.
- A noter : **les actifs s'intègrent généralement mieux** grâce à l'environnement de travail qui facilite les interactions sociales, et les efforts faits dans ce sens par les entreprises qui les accueillent.



QUALI

*En Afrique tu peux très bien s'en sortir pour une petite somme (...)
Et si tu veux fonder ton foyer,
avoir des enfants, c'est plus facile, tu peux faire appel à des aides ménagères, déjà que tu vas au travail, tu ne vas pas revenir faire le ménage, la cuisine, t'occuper des enfants...
C'est très compliqué ici en France. **#Fatoumata, ETU ETR < Mali, 24 ans***

*Moi et ma copine notre famille est en Chine donc si dans le futur, elles ont besoin de nous pour les accompagner...
#Liaoyuan, ACT ETR < Chine, 33 ans*

Modes de vie, habitudes culturelles et poids des obligations familiales

- Le fait de s'habituer à **un mode de vie très différent** peut poser problème à certains interviewés, notamment en provenance du Maghreb, voire d'Afrique en général (ex. du Mali).
- Souvent issus de la classe moyenne supérieure, ces talents ont pu prendre l'habitude d'un certain **statut social**, marqué par des logements spacieux, l'entraide familiale et la présence de personnels de maison – bien plus répandus qu'en France.
- La **famille** est également souvent présente dans les motivations d'un éventuel retour au pays. A la question « pour quelles raisons pourriez-vous repartir ? », l'une des motivations les plus fréquemment avancées est ainsi le fait de revenir pour **s'occuper de parents âgés**.



QUALI

Franchement, pour moi,
l'Afrique c'est en plein essor
**#Fatoumata, ETU ETR < Mali,
24 ans**

Il y a des gens au Maroc qui ont
déjà essayé de me contacter,
soit des profs, des chercheurs,
qui me proposent de revenir un
jour peut-être (...) Je vois que
c'est un pays qui est en train de
s'ouvrir peu à peu, qui est en
train de se détacher des
coutumes culturelles. En 10
ans, ça va vraiment être assez
développé pour pouvoir me
convaincre de revenir. **#Amine,
ETU ETR < Maroc, 23 ans**

L'attractivité croissante des pays d'origine peut affaiblir la motivation à rester en France

- **En France, les prix de l'immobilier et les niveaux de salaires ne permettent pas toujours aux jeunes actifs d'atteindre suffisamment vite le statut social souhaité** (voire de retrouver le statut dont ils bénéficiaient dans leur pays d'origine, comme vu précédemment).
- Dans le même temps, le **développement économique** de leur pays d'origine (Maghreb, Asie, Europe centrale) peut offrir des perspectives de retour intéressantes.
- Dans le cas du Maghreb et notamment du Maroc, un assouplissement des contraintes liées à la religion, une société qui évolue et se modernise.
- Lorsque des troubles ou une instabilité ont motivé le départ (Amérique du Sud, Afrique, Russie), l'hypothèse de leur apaisement permet également un retour au pays.

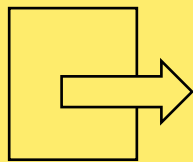
Typologie de profils français et étrangers (QUALI)

Données qualitatives, qui n'expriment par un ordre de grandeur statistiquement représentatif mais montre les grandes tendances existantes au sein de l'échantillon

Focus Science

DÉRACINÉS (étrangers)

Motivation principale : S'élever socialement ou fuir un contexte de vie défavorable par le biais de l'excellence scientifique



UPGRADERS (Français & étrangers)

Motivation principale : Devenir le meilleur dans leur domaine, avoir accès aux équipements les plus en pointe

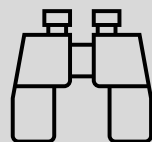


Vision à court terme

Vision à long terme

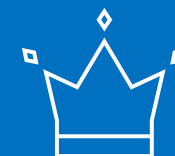
EXPLORATEURS (Français & étrangers)

Motivation principale : Découvrir une ou des cultures, tisser des liens sociaux, se développer personnellement



MANAGERS (Français & étrangers)

Motivation principale : Progresser dans une grande multinationale, prendre des responsabilités plus larges que le seul aspect scientifique, manager des équipes



Ouverture

6

ZOOM SUR LES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS

Les étudiants étrangers en mobilité internationale

NB : Dans cette partie dédiée aux étudiants étrangers, nous avons fait le choix de nous intéresser aux étudiants en mobilité internationale (définition recommandée par l'Unesco) et d'exclure les personnes de nationalité étrangère qui étaient déjà sur le territoire à la fin du secondaire.

319 873 étudiants étrangers en mobilité internationale en France en 2023¹

+ 2,9% en 1 an

+ 12,7% en 5 ans

+ 36% en 10 ans

Dont **92%** en mobilité diplômante (8% en mobilité d'échange)

206 375 étudiants en mobilité internationale sont à l'université en 2023¹

- Soit **64,5%** des étrangers en mobilité internationale (proportion globalement stable au fil des années)
- Ensuite, **16%** sont en écoles de commerce, gestion et vente
- **5%** en écoles d'ingénieurs
- **2,8%** en écoles d'art, d'architecture et de journalisme

20 301 étudiants en mobilité internationale sont en formation d'ingénieurs en 2023¹

+ 1,2% en 1 an

+ 14,6% en 5 ans

- Soit **6,3%** des étudiants en mobilité internationale (stable par rapport à 2018)

Parmi eux :

78% sont en écoles d'ingénieurs (vs. 75% en 2018)

22% sont en formation d'ingénieurs à l'université

Part des étudiants en mobilité internationale en 2023¹

- **11,5%** des étudiants
- **12,9%** des étudiants à l'université
- **14,6%** des étudiants en formations ingénieur à l'université et **11%** des étudiants en école d'ingénieur (vs. 14% en 2018)
- **20,6%** des étudiants en école de commerce, gestion, vente (vs. 16,5% en 2018)

¹Repères et références statistiques 2024 | MESR / SIES

Les étudiants en mobilité internationale à l'université

NB : Dans cette partie dédiée aux étudiants étrangers, nous avons fait le choix de nous intéresser uniquement aux étudiants en mobilité internationale (définition recommandée par l'Unesco) et d'exclure les personnes de nationalité étrangère qui étaient déjà sur le territoire à la fin du secondaire.

Répartition des étudiants en mobilité par filière :¹

- **Sciences Staps** : **33,4%** (69025 étudiants)
- Lettres, Sciences sociales : **29%** (59914 étudiants)
- Sciences éco, AES : **15,8%** (32699 étudiants)
- Droit, Sciences politiques : **9,9%** (20436 étudiants)
- Médecine : **9,6%** (19821 étudiants)
- DUT / BUT : **2,2%** (4480 étudiants)

Base : 206 375 étudiants en mobilité à l'université

Répartition des étudiants en mobilité par niveau :¹

- **Licence** : **46,3%** (95 527 étudiants)
⇒ Soit **10%** des étudiants en licence
- **Master** : **44,4%** (91 655 étudiants)
⇒ Soit **15,6%** des étudiants en Master
- **Doctorat** : **9,3%** (19 193 étudiants)
⇒ Soit **35,6%** des doctorants (vs. 40% en 2018)

Base : 206 375 étudiants en mobilité à l'université

¹ Étudiants étrangers dans l'enseignement supérieur / Études et statistiques - Ministère de l'Intérieur à partir des données du MESRI

L'origine des étudiants de nationalité étrangère

Base : 419 694 étudiants incluant les étudiants non mobiles (présents sur le territoire à la fin du secondaire)

Répartition par zone géographique¹

	Part	Evolution sur 5 ans
Afrique du Nord, Moyen Orient	28%	+14%
Europe	25%	+21%
Afrique subsaharienne	25%	+34%
Asie / Océanie	13%	+3%
Amériques	8%	+5%

TOP 10 des pays d'origine¹

		Part	Evolution sur 5 ans
#1	Maroc	10%	+4%
#2	Algérie	8%	+10%
#3	Chine	6%	-5%
#4	Italie	5%	+43%
#5	Sénégal	4%	+37%
#6	Tunisie	4%	+17%
#7	Espagne	3%	+44%
#8	Côte d'Ivoire	3%	+32%
#9	Liban	3%	+90%
#10	Cameroun	3%	+46%

Croissance moyenne sur 5 ans : **17%**

TOP 5 des pays d'origine des étudiants étrangers en écoles d'ingénieurs¹

		Part	Evolution sur 5 ans
#1	Maroc	19%	+18%
#2	Chine	8%	-28%
#3	Cameroun	6%	+123%
#4	Tunisie	6%	+27%
#5	Liban	4%	+72%

Croissance moyenne sur 5 ans : **22%**

60%

Des étudiants étrangers en écoles d'ingénieurs sont originaires d'**Afrique du Nord**, du **Moyen Orient** et d'**Afrique subsaharienne**.

Et **1 étudiant étranger sur 5 est marocain**

¹Campus France, Chiffres clés année 2023-2024 à partir des données MESR/SIES 2024

Les leviers d'attractivité et les freins à la rétention en un coup d'œil

Les **MOTIVATIONS** des étudiants étrangers

- La **reconnaissance des diplômes** français
- La volonté d'obtenir un **double diplôme**
- Le **coût des études**, jugé accessible en France au regard d'autres pays comme les Etats-Unis
- L'**accompagnement** dont les étudiants bénéficient vis les bourses mais aussi le travail d'organismes comme Campus France ou les Alliances françaises.

Les **FREINS** au maintien en France

En majeur :

- Les **contraintes administratives**, essentiellement les difficultés rencontrées dans le renouvellement des **titres de séjour**
- Les **délais accordés dans la recherche d'un emploi** une fois le diplôme obtenu

Plus en mineur :

- La **non-maitrise de la langue française** (pour les étudiants en ayant eu peu ou pas besoin durant le cursus)
- Un sentiment de **discrimination** voire d'**insécurité** du fait de son origine

Les **LEVIERS D'ATTRACTIVITÉ** du pays d'origine

- L'envie de retrouver le **statut social** et le **confort de vie** du pays d'origine (taille des logements, employés de maison...). Projection difficile à imaginer sur le territoire français.
- La nécessité de **soutenir la famille**
- Le **développement économique** du pays d'origine susceptible d'offrir des **perspectives de retour** intéressantes
- Pour certains, l'**apaisement du climat politique** dans leur pays.

Estimation du coût de la fuite des talents d'une promotion



Estimation du coût total des dépenses publiques attribuées aux talents d'une promotion expatriés à l'issue de leur formation : : entre **870 000 000 €** et **960 000 000 €**

	Nombre de jeunes diplômés ¹	Taux d'expatriation des jeunes diplômés ²	Nombre <u>estimé</u> de jeunes diplômés partis travailler à l'étranger	Estimation des dépenses publiques pour un diplômé (base : coût 2023)
Ecole d'ingénieurs	46 864	9%	Entre 4000 et 4500	80 050 € par diplômé *
Ecole de commerce	41 352	15%	Entre 6000 et 6500	
Certificats (MBA,...)	22 400	15%	Entre 3000 et 3500	21 465 € par diplômé **
Total Talents	110 616		Entre 13 000 et 14 500	

* 2 ans de classe prépa à 18 560 € et 3 années en école à 14 310 € (coût moyen incluant les mesures sociales et fiscales),
** 1,5 années d'études à un coût moyen de 14 310 €

¹Repères et références statistiques 2024 | MESR

²CGE Promotion 2023

³MESR, La dépense d'éducation pour l'enseignement supérieur, 2023

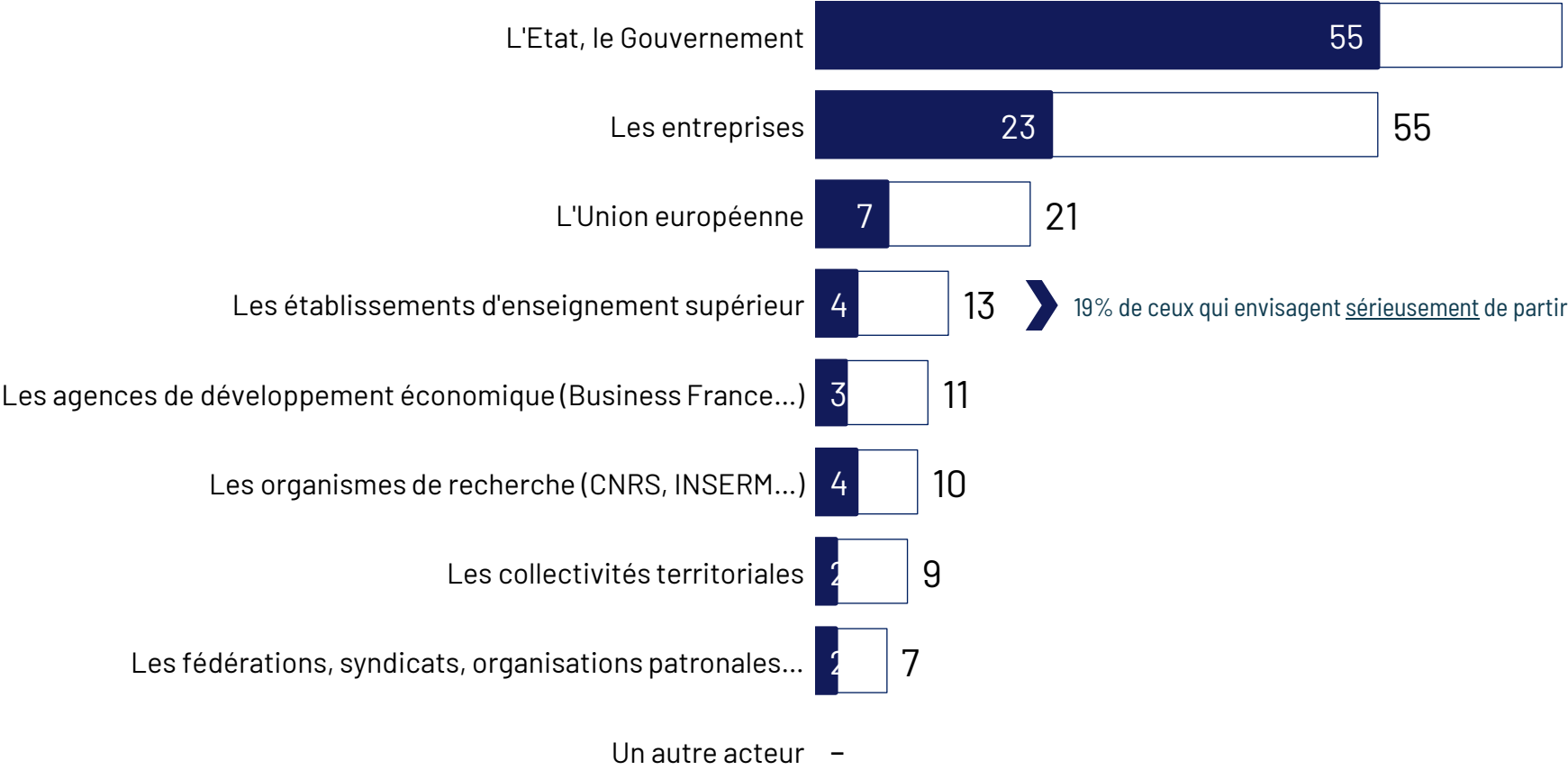


INSPIRATIONS ET BONNES PRATIQUES

Quelles mesures pour attirer et retenir les talents ?

L'Etat et le Gouvernement, et dans une moindre mesure les entreprises, sont les acteurs vis-à-vis desquels les talents ont le plus d'attentes en matière de lutte contre la fuite des cerveaux ...

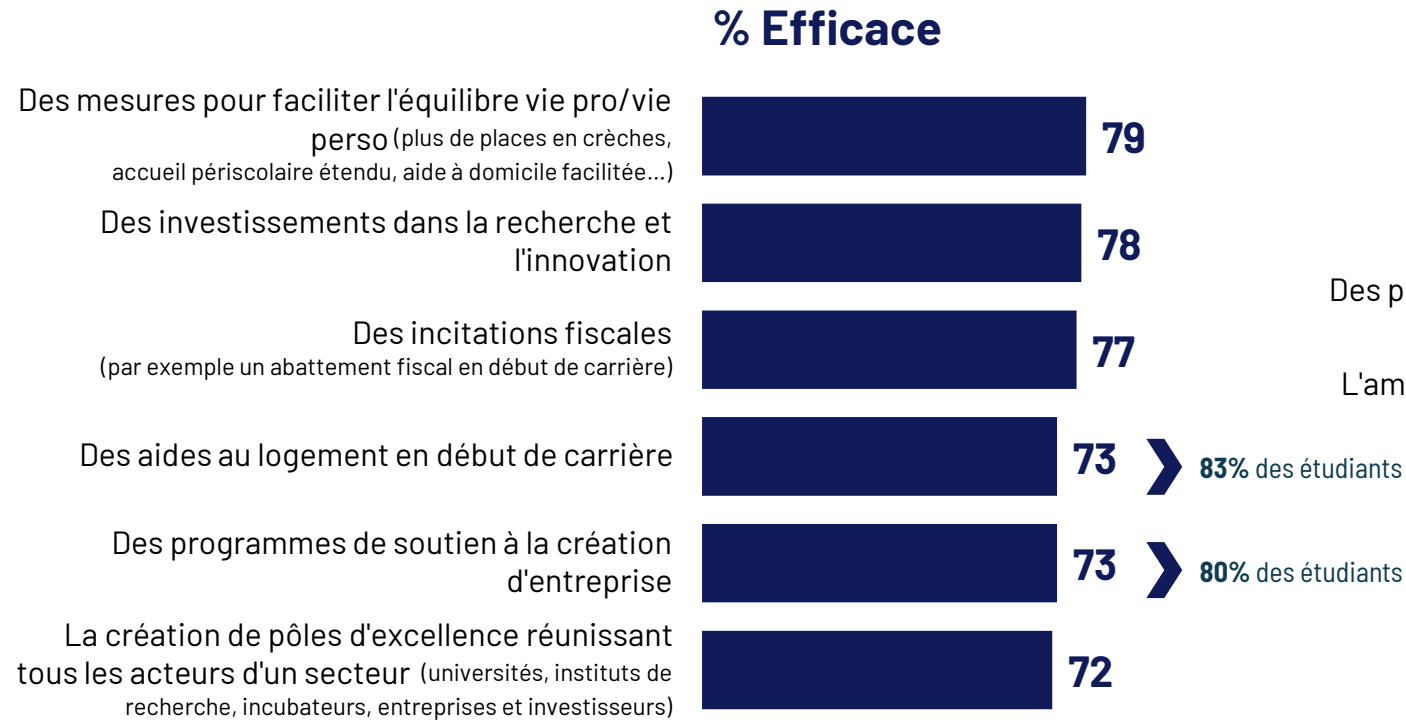
Question : « Selon vous, qui doit prendre des mesures pour inciter les travailleurs les plus diplômés à rester travailler en France ? En premier ? En deuxième ? »
Base : Ensemble de l'échantillon – Total supérieur à 100 car deux réponses possibles



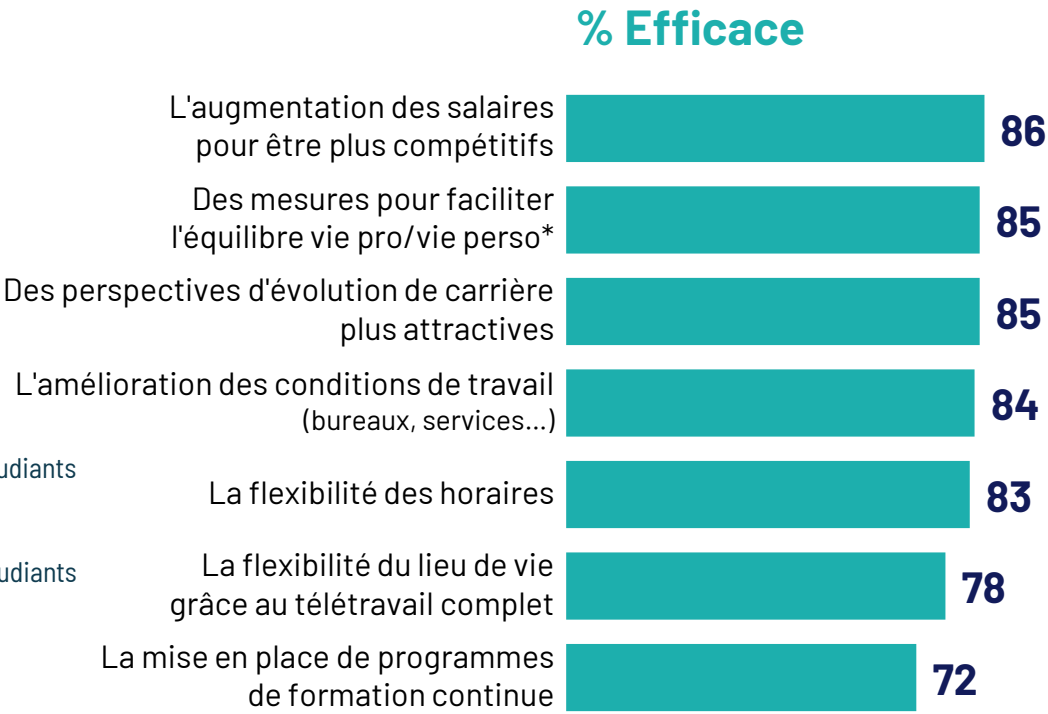
Les mesures que le Gouvernement et les entreprises pourraient prendre pour inciter les travailleurs les plus diplômés à rester en France ont un réel potentiel d'efficacité aux yeux des talents



Question : « Imaginez que **le gouvernement français** mette en place des mesures pour inciter les travailleurs les plus diplômés à rester en France. Les mesures suivantes seraient-elles selon vous efficaces ? » Base : Ensemble de l'échantillon



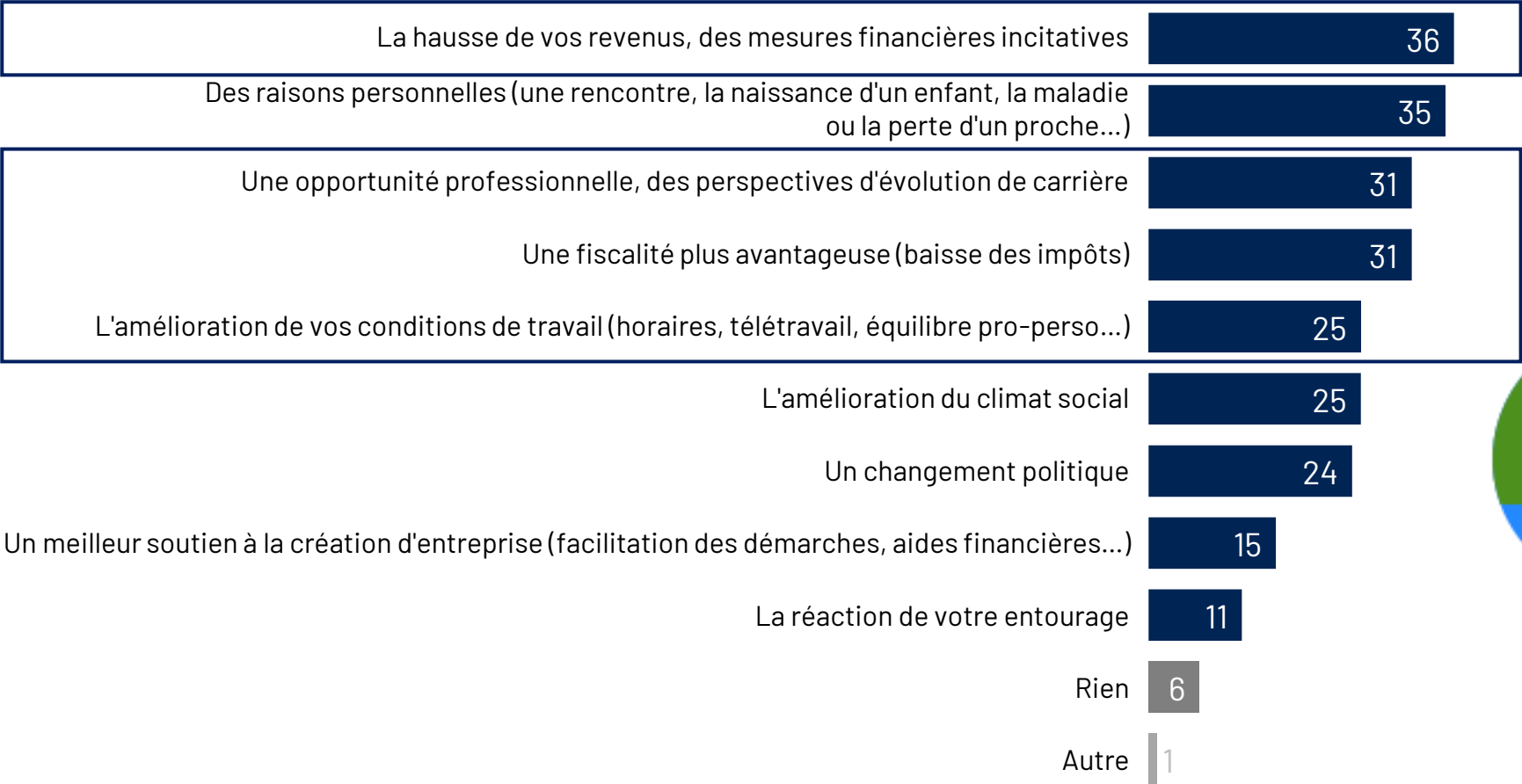
Question : « Et si **les entreprises françaises** prenaient des initiatives pour retenir les travailleurs les plus diplômés, les mesures suivantes seraient-elles selon vous efficaces ? » Base : Ensemble de l'échantillon



*(crèches d'entreprise, congés maternité/paternité étendus, congé pour enfant malade rémunéré...)

Les raisons qui pourraient pousser les talents qui envisagent de s'expatrier à renoncer à leur projet pour rester en France tiennent pour beaucoup à des incitations économiques et professionnelles

Question : « Et qu'est ce qui pourrait vous faire renoncer à votre projet d'expatriation hors de France ? »
Base : À ceux qui envisagent de s'expatrier, soit 57% des répondants – Total supérieur à 100 car trois réponses possibles



Améliorer l'attractivité économique

(pour la venue des talents étrangers et le retour des talents français expatriés)

36% pourraient renoncer à leur projet d'expatriation suite à une incitation financière et **15%** suite à une aide à la création d'entreprise

Etude quantitative



Projet de loi d'un abattement fiscal de 30% du salaire brut pour les talents étrangers

Ce projet de loi a suscité une vive polémique et des critiques estimant que cette mesure pourrait créer une inégalité de traitement entre travailleurs étrangers et locaux, et alimenter des tensions sociales.

- Mettre en place des **avantages fiscaux temporaires** pour faciliter le retour des talents français expatriés de longue durée,
- Développer des **programmes d'accompagnement au retour** incluant aide à la réinstallation et intégration professionnelle,
- Valoriser explicitement l'expérience internationale** dans les recrutements et évolutions de carrière en France,
- Simplifier et favoriser la **création, l'incubation et l'accompagnement de start-ups** innovantes sur le sol français (mesure qui sert également l'attractivité auprès des talents étrangers).

Etude qualitative



Hausse de salaire pour assurer un salaire compétitif des chercheurs

La Suisse a relevé en 2024 les plafonds salariaux pour les doctorants à 50 000 CHF (+6%). La mesure entre en vigueur en 2026

Investir dans un écosystème d'innovation dynamique

- **Améliorer les conditions matérielles** de la recherche et le statut des chercheurs en France (salaires),
- **Assouplir l'administratif** dans les projets de recherche.

Etude qualitative



Des hubs réunissant tous les acteurs de l'innovation dans des secteurs de pointe

Cf. Cambridge, Oxford ou Londres, hub Medtech en Suisse, Hub MILA au Canada, permettant une forte collaboration entre recherche et secteur privé



Structures intégrées pour transformer les thèses en projets

Cf. Stanford, le MIT ou Berkeley disposent de structures intégrées pour transformer des thèses ou projets de recherche en entreprises (spin-offs académiques).



Un financement massif pour une recherche à fort impact

permettant une innovation de rupture ou *scale up*) portées par des agences intégrées (DARPA, NIH, NSF, DOE)



Créer des ponts entre les hubs d'innovation suisses et internationaux,

cf. programme Swissnex



Réduire l'imposition sur les revenus issus de brevets

Le « Swiss Patent Box » permet aux entreprises suisses de déduire jusqu'à 90 % des revenus nets provenant de brevets.



Accès rapide à la direction d'un groupe de recherche pour les jeunes chercheurs étrangers,

cf. Université de Hamburg ou groupe de recherche Max Planck permettent à des jeunes talents (étrangers ou allemands) de diriger leur propre équipe très tôt, avec un budget dédié.

Simplifier les parcours administratifs des talents étrangers

- **Simplifier les procédures** de visa et de titre de séjour pour les profils hautement qualifiés,
- **Créer un guichet** unique digital et multilingue **dédié à l'accompagnement administratif** des talents internationaux.
- **Allonger la durée des titres de séjour** pour les diplômés étrangers afin de faciliter leur transition professionnelle
- **Favoriser l'accès à l'emploi de l'entourage** et le regroupement des parents.

Etude qualitative



Canada : Traitement de visa « Express » en 2 semaines

(programme, Global Talent Stream, pour des demandes d'immigration en Tech.), évaluation de la reconnaissance de diplômes (WES, ICAS, etc.) et des formation en ligne avant que le talent vienne vivre dans le pays (Pre-Arrival Services)



Prise en compte de l'entourage du talent

le conjoint, les enfants, les parents du talent ou du conjoint et un employé de maison peuvent également obtenir un titre de séjour grâce au visa talent.

Favoriser l'intégration professionnelle et socioculturelle des talents étrangers

- **Sensibiliser** pour briser le réflexe communautaire sur les campus,
- Développer des **solutions numériques multilingues**
- Favoriser **l'apprentissage du français** dans le monde

Etude qualitative



Créer un réseau d'excellence

cf. Global Talent Club UK permet aux scientifiques et ingénieurs de s'intégrer rapidement dans des communautés actives (UKRI, Royal Society, Innovate UK, universités élites)



Instaurer un quota de chercheurs d'origine étrangère

cf. Institut de Science et Technologie d'Okinawa (OIST) qui vise à ce que 50% de ses chercheurs, étudiants et employés soient d'origine étrangère. Cette initiative vise à stimuler la collaboration scientifique internationale tout en créant un environnement multiculturel qui facilite l'intégration des chercheurs étrangers



« Welcome Centers »

Guichets d'accueil personnalisés dans les villes et instituts de recherche, aidant chercheurs et conjoints pour logement, démarches, emploi, scolarité et intégration locale



Des « relocation package » personnalisé pour un soutien financier sur mesure (Core Flex)

Combinant des aides fixes (billet, déménagement, logement temporaire) et des options flexibles (cours de langue, accompagnement du conjoint, scolarité)

RECOMMANDATIONS STRATÉGIQUES : PISTES D' ACTIONS

1

Améliorer l'attractivité

économique : Mettre en place un régime fiscal incitatif pour les talents hautement qualifiés (abattement fiscal en début de carrière, exonérations pour les impatriés), identifier des solutions pour augmenter la valeur des salaires net des profils scientifiques hautement qualifiés, première attente des talents (86% d'efficacité perçue), et valoriser explicitement l'expérience internationale.

2

Investir dans un écosystème d'innovation dynamique :

Accélérer la modernisation des infrastructures de recherche, créer des pôles d'excellence thématiques à visibilité internationale, et renforcer les synergies entre recherche académique et industrie pour offrir des perspectives de développement et d'évolution de carrière plus attractives.

3

Simplifier les parcours

administratifs : Développer un guichet unique digital multilingue dédié aux talents internationaux, allonger la durée des titres de séjour pour les diplômés étrangers, et faciliter les démarches d'installation avec un accompagnement personnalisé inspiré des "Welcome Centers" allemands et des « Relocation packages" américains.

4

Renforcer l'intégration :

Développer des programmes de mentorat et de networking pour les professionnels internationaux, améliorer l'offre de scolarité internationale accessible, faciliter l'accès à l'emploi pour les conjoints des talents,

5

Maintenir et renforcer les éléments clés de l'attractivité de la France : qualité de vie, équilibre vie pro-vie perso (télétravail, flexibilité du lieu de travail et des horaires, congés parentalité étendus...)

Tableau récapitulatif

Chiffres clés sur les talents	Constat	Recommandation
86% perçoivent l'augmentation des salaires comme une mesure efficace pour les inciter à rester en France. 48% citent la fiscalité trop élevée comme l'un des inconvénients principaux de travailler en France.	La rémunération est la première attente des talents vis-à-vis de leur travail, mais le niveau des rémunérations est jugé assez faible et la fiscalité élevée en France.	Améliorer l'attractivité économique : Mettre en place un régime fiscal incitatif pour les talents hautement qualifiés (abattement fiscal en début de carrière, exonérations pour les impatriés) et encourager les entreprises à revaloriser les salaires des profils scientifiques et valoriser explicitement l'expérience internationale.
La France est au 7ème rang (dernier du classement) pour le niveau de collaboration entre recherche académique et industrie. Et l'Indice d'innovation le plus faible en Europe.	La France présente certaines faiblesses en termes de synergie et de collaboration en innovation, notamment avec un faible niveau de collaboration entre la recherche académique et l'industrie.	Investir dans un écosystème d'innovation dynamique : Accélérer la modernisation des infrastructures de recherche, créer des pôles d'excellence thématiques à visibilité internationale, et renforcer les synergies entre recherche académique et industrie pour offrir des perspectives de développement et d'évolution de carrière plus attractives.
7% des étudiants étrangers en France sont en école d'ingénieurs. 13,3% des jeunes diplômés ingénieurs étrangers repartent à l'étranger en 2023.	La complexité de l'administration française est un frein important à l'intégration et à la rétention des talents étrangers.	Simplifier les parcours administratifs : Développer un guichet unique digital multilingue dédié aux talents internationaux, allonger la durée des titres de séjour pour les diplômés étrangers, et faciliter les démarches d'installation avec un accompagnement personnalisé inspiré des "Welcome Centers" allemands et des « Relocation packages" américains.
45% connaissent des personnes expatriées 44% des talents français ont vécu hors de France pour y étudier et/ou y travailler.	L'intégration sociale et professionnelle des talents étrangers en France reste souvent difficile, malgré leur vision du monde plus ouverte de leur part et des sentiments très positifs à l'égard de la France.	Renforcer l'intégration : Développer des programmes de mentorat et de networking pour les professionnels internationaux, améliorer l'offre de scolarité internationale accessible, faciliter l'accès à l'emploi pour les conjoints des talents.
84% citent au moins un élément lié au système social comme un avantage de travailler en France. 48% citent l'accès à la protection sociale (sécurité sociale, chômage, etc.) comme le principal avantage de travailler en France.	La France est fortement reconnue pour sa qualité de vie son équilibre vie professionnelle-personnelle et son système social.	Maintenir et renforcer les éléments clés de l'attractivité de la France : qualité de vie, équilibre vie pro-vie perso (télétravail, flexibilité du lieu de travail et des horaires, congés parentaux étendus...)

MERCI

Vos contacts Ipsos bva :

Véronique Réfalo

*Directrice de département (Enquête qualitative,
desk research)*

nicolas.berthier@ipsos bva.com

Alice Tétaz

Directrice de clientèle (Enquête quantitative)

alice.tetaz@ipsos bva.com

Nicolas Berthier

Directeur de Clientèle (Enquête qualitative)

nicolas.berthier@ipsos bva.com