

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du Centre d'études de l'emploi et du travail
Mars 2021

167 le cnam
ceet

LES ÉTATS-UNIS : UNE ÉCONOMIE NUMÉRIQUE ATTRACTIVE POUR LES EUROPÉENS LES PLUS QUALIFIÉS ?

Dominique REDOR

Erudite (Université Gustave Eiffel), Cnam-CEET

La mobilité internationale des travailleurs hautement qualifiés est devenue un élément essentiel de la mondialisation. Les pays développés se livrent à une forte concurrence pour « attirer les meilleurs talents ». Les États-Unis sont le pays le plus avancé dans cette compétition, et les Européens occupent une place importante parmi les dirigeants d'entreprise, experts et spécialistes qui viennent y travailler (Chaloff et Tuccio, 2019).

À partir d'une analyse statistique et économétrique utilisant une base de données américaine (American Community Survey), ce numéro de *Connaissance de l'Emploi* montre que les Européens travaillant aux États-Unis se trouvent dans le haut de la hiérarchie des entreprises, des laboratoires et des universités. L'attraction salariale, et la sélection rigoureuse de ces immigrés européens par le système des visas de travail fournissent aux secteurs des nouvelles technologies des compétences dont ils ont besoin.

La mobilité internationale croissante des hauts diplômés est difficile à apprécier quantitativement et qualitativement. Pour la France, ni les administrations ni la statistique publique ne sont en mesure de fournir des informations précises sur le nombre et surtout le profil des Français résidant à l'étranger (Garcia-Penalosa, Wasmer, 2016). C'est pourquoi nous avons recherché cette information dans les données statistiques diffusées par l'administration américaine (encadré 1).

Parallèlement à la situation professionnelle des Français, nous étudions celle des Allemands, des Britanniques et des Italiens, qui sont les Européens les plus nombreux aux États-Unis. Ci-après, le terme « Européens » désigne les personnes en provenance de ces quatre pays.

La comparaison entre leurs effectifs et leur position sur le marché du travail américain peut révéler les forces et les

faiblesses de ces pays pour maîtriser l'émigration de leurs travailleurs les plus qualifiés. Nous retenons en première approche la conception de l'OCDE qui considère comme « hautement qualifiées » les personnes qui ont au moins un diplôme de bachelor (Licence).

Nous centrons nos analyses sur les immigrés aux États-Unis de la première génération : ceux qui sont nés dans chacun des pays européens considérés (Tritah, 2008). En effet, la nationalité n'est pas pertinente pour étudier l'origine des immigrés en raison des possibilités de naturalisation. C'est pourquoi, à la suite de nombreuses sources, notamment de la base de l'OCDE sur les migrations¹, le pays de naissance est le concept que nous retenons pour définir l'origine des Européens. De la même façon, par « Américains », nous

¹ OCDE, International Migration Data Base, disponible sur <https://stats.oecd.org>

entendons les personnes nées aux États-Unis. Par ailleurs, comme nous nous concentrons sur l'emploi, nous retenons les classes d'âge pleinement actives, celles qui sont âgées de 25 à 64 ans.

Suivant une longue tendance historique, les Français sont relativement peu nombreux, par rapport aux Allemands et Britanniques, à résider aux États-Unis en 2018. L'immigration italienne, forte au début du 20^e siècle, de même que l'immigration des Allemands et les Britanniques, s'est ensuite réduite. À présent, les Italiens en âge de travailler sont à peine plus nombreux que les Français.

Tableau 1 : effectifs d'immigrés par sexe, âgés de 25 à 64 ans, résidents aux États-Unis, année 2018

	Allemands	Britanniques	Français	Italiens
Hommes	339 000	284 500	86 000	89 500
Femmes	370 000	245 000	84 000	82 500
Total	709 000	529 500	170 000	172 000
Par rapport à l'ensemble des immigrés aux États-Unis (en %)	2,2	1,6	0,5	0,5

Lecture : en 2018, 709 000 Allemands, 339 000 hommes et 370 000 femmes, âgés de 25 à 64 ans résidaient aux États-Unis.

Source : ACS (2018), il s'agit de l'ensemble de chaque groupe d'Européens résidents aux États-Unis et âgés de 25 à 64 ans.

Encadré 1

LES ENQUÊTES ACS (AMERICAN COMMUNITY SURVEY) ET LABOUR FORCE SURVEY

L'enquête ACS est annuelle, elle est fondée sur un sondage représentatif au 1 % de la population résidant aux États-Unis. Pour le graphique 1 et le tableau 2, nous avons empilé les 5 années, 2014 à 2018, obtenant ainsi un échantillon au taux de 5 %. Les estimations présentées dans le texte sont pondérées à l'aide des coefficients fournis par l'enquête. Toutes les enquêtes ACS sont librement téléchargeables sur le site IPUMS USA.

Pour estimer la part des diplômés ou spécialistes européens qui travaillent dans leur pays d'origine par comparaison avec ceux qui ont immigré aux États-Unis, nous avons utilisé l'enquête Labour Force Survey (LFS) pour les années 2014 à 2018 fournie par Eurostat.

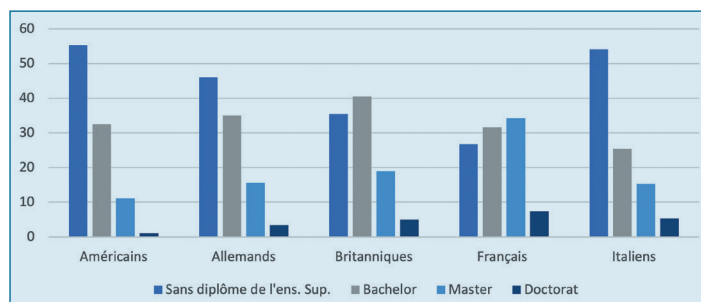
● Niveau de diplômes et emplois occupés par les Européens travaillant aux États-Unis

Alors que la répartition des immigrés italiens par niveau de diplôme se rapproche des Américains (sauf pour ce qui concerne les titulaires de doctorat), les Britanniques et les Français ont un niveau d'études nettement plus élevé. C'est ainsi que les Français se distinguent par un pourcentage de titulaires de master ou doctorat supérieur à 40 %. Les Allemands occupent une position intermédiaire.

Mais cette présence sur le marché du travail américain ne doit pas dissimuler que les Européens sont peu nombreux à émigrer. Le pourcentage des titulaires d'un bachelors qui ont quitté leur pays d'origine, pour s'installer aux États-Unis, ne dépasse pas 1 % dans les quatre pays considérés. Parmi les titulaires de master, ce pourcentage ne dépasse pas 3 %². Pour les doctorats, cette proportion monte à 4 % pour l'Allemagne et la France, et à 8 % pour l'Italie et le

² Ces pourcentages sont calculés, par exemple pour les Français diplômés de Master, en faisant le rapport entre le nombre de Français résidant aux États-Unis titulaires d'un Master, divisé par le nombre de Français titulaires d'un Master résidant en France (calculé à partir du LFS, encadré 1).

Graphique 1 : diplôme le plus élevé de la population résidant aux États-Unis âgée de 25 à 64 ans, moyenne des années 2014-2018, par pays d'origine



Lecture : 55 % des Américains âgés de 25 à 64 ans n'ont pas de diplôme d'enseignement supérieur. Parmi les immigrés français de la même tranche d'âge, cette proportion est de 26 %.

Source : ACS (2014-2018).

Royaume-Uni. Ces données fournissent un premier indice du caractère très sélectif, fondé sur les hautes qualifications, de la population européenne admise à immigrer aux États-Unis.

Parmi les Européens ayant un emploi aux États-Unis, quelle que soit leur origine, 5 % sont des travailleurs indépendants un pourcentage identique à celui des Américains. 6 % des Britanniques et des Français sont chefs d'entreprise ou gérants de sociétés, ainsi que 3 % des Allemands et 8 % des Italiens. Ces proportions sont voisines de celles observées dans les pays européens eux-mêmes³. Ceci relativise l'idée selon laquelle les Européens seraient fortement attirés aux États-Unis par la facilité et la liberté de créer des entreprises.

Quant aux salariés européens, ceux qui ont le plus haut niveau d'éducation, les Britanniques et les Français, se trouvent, de façon logique, dans le haut de la hiérarchie des emplois des entreprises où ils occupent des postes de dirigeants et cadres supérieurs, ou d'experts-comptables, financiers et en marketing⁴. Viennent ensuite les Allemands et les Italiens qui néanmoins sont relativement plus nombreux que les Américains à occuper de tels postes. Les Européens sont également sur-représentés dans les professions d'informaticiens et de statisticiens, de même que parmi les chercheurs scientifiques et les universitaires.

Le ciblage des Européens employés dans les domaines des technologies et de la recherche scientifique résulte d'une politique migratoire rigoureusement appliquée (encadré 2). En revanche, les Européens ne sont pas, en terme relatif, davantage représentés que les Américains d'origine pour les professions de médecins et dentistes, juristes et avocats. En effet, ces professions sont réglementées, et exigent des certifications professionnelles, qui s'ajoutent à la réglementation de l'immigration, ce qui constitue une barrière élevée à l'entrée des étrangers dans ces professions.

S'il apparaît que les Européens occupent des emplois de haut niveau dans l'économie américaine, leurs effectifs restent modestes, y compris par rapport à ceux qui

³ Selon nos estimations réalisées au moyen de l'enquête Labour Force Survey (encadré 1).

⁴ Les données qui figurent dans ce paragraphe sont tirées des enquêtes ACS (années 2014 à 2018), et plus précisément de la variable « emplois occupés » par les salariés employés à plein temps aux États-Unis.

travaillent dans leur pays d'origine. Si l'on compare les effectifs d'immigrés aux États-Unis pour chaque pays européen aux effectifs travaillant dans le pays d'origine, on obtient un taux de départ qui est compris entre 4 et 7 % pour les universitaires, selon les pays, et entre 2 et 4 % pour les chercheurs et informaticiens statisticiens⁵.

Encadré 2

LA LÉGISLATION ACTUELLE POUR LES IMMIGRANTS DÉSIRANT TRAVAILLER AUX ÉTATS-UNIS (VISA H1B)

Le visa de travail temporaire H1B est le plus courant et les autres visas de travail ont des caractéristiques qui sont proches. Il peut être suivi de l'octroi de la carte verte (permis de séjour pour 10 ans). Il est réservé aux spécialistes étrangers (foreign professionals) ayant un diplôme égal ou supérieur au bachelors. Le demandeur doit obligatoirement avoir un employeur qui joue un rôle déterminant dans la procédure d'obtention du visa. Le Ministère du Travail examine si la préférence, qui doit être donnée au recrutement d'un travailleur américain, est respectée. Pour un emploi d'une spécialité donnée, un salaire offert supérieur au marché du travail est un indicateur favorable à l'octroi du visa, puisqu'il indique que l'immigrant recruté ne concurrence pas un travailleur américain. Le visa H1B est octroyé pour trois ans, renouvelable une fois. Pour l'année 2019, l'administration américaine a délivré 138 900 nouveaux visas H1B, principalement à des titulaires de master ou doctorat⁶.

● Rémunération des Européens et attractivité des États-Unis

La rémunération des salariés figure dans l'enquête ACS. Nous avons pu estimer une équation qui formalise la formation des salaires de l'ensemble des personnes employées aux États-Unis, en distinguant les salariés allemands, britanniques, français et italiens, des salariés américains. En neutralisant l'effet sur le salaire du genre, du fait d'être blanc ou non blanc, du niveau d'éducation, de la durée de l'expérience acquise, de la catégorie professionnelle, et en introduisant une variable dichotomique par pays européen, on estime, pour les immigrés de chaque pays, leur écart de salaire par rapport aux salariés américains.

Tableau 2 : écarts de salaire entre les immigrés européens et les citoyens américains (2014-2018)

Catégorie professionnelle (en %)	Allemands	Britanniques	Français	Italiens
Ensemble	+1,1**	+16,9***	+11,1***	+8,6***
Dirigeants d'entreprise et cadres supérieurs	+2,9***	+24***	+19,8***	+13***
Spécialistes des sciences et technologies	+0,2	+17,9***	+5,2***	-2,7
Experts financiers	-1,1	+21,5***	+9,3***	+3,2

Les facteurs qui sont pris en compte dans l'estimation sont mentionnés dans le texte. Les coefficients marqués par *** sont significatifs au seuil de 1 %, ceux qui sont marqués par ** au seuil de 5 %. Les cinq années de 2014 à 2018 ont été empilées, les écarts de salaires doivent être considérés comme une moyenne annuelle. La catégorie « spécialistes des sciences et technologies », inclut les informaticiens et statisticiens, les chercheurs, et les universitaires. Lecture : le salaire des dirigeants et cadres supérieurs immigrés français est supérieur de 19,8 % à leurs homologues américains.

Source : ACS, estimation économétrique d'équations de salaires.

⁵ Source : enquêtes ACS, 2014-2018, et Labour Force Survey (voir encadré 1).

⁶ Office of Immigrant Statistics, 2019, Yearbook of Immigrants Statistics, US Department of Homeland Security, et USCIS, 2020, « Characteristics of H-1B Speciality Occupation Workers, Report to the Congress.

Si l'on considère l'ensemble des emplois occupés, l'écart salarial⁷ des Européens par rapport aux Américains est toujours positif et significatif. Lorsque l'on distingue les différentes spécialités, il apparaît que les salaires supérieurs des Britanniques et des Français proviennent surtout des emplois de direction d'entreprise, ou des experts financiers, ou de spécialistes des Sciences et des Technologies. Les Allemands et les Italiens ont des avantages salariaux beaucoup plus faibles.

L'avantage salarial de certains Européens repose en premier lieu sur une demande très forte de spécialistes hautement qualifiés aux États-Unis depuis les années 1980. Celle-ci est à l'origine de la tendance longue d'accroissement des salaires relatifs des travailleurs les plus qualifiés. En effet, les diplômés de l'enseignement supérieur recevaient, aux États-Unis, en 2016 un salaire qui était de 75 % supérieur à celui des personnes qui avaient seulement obtenu leur diplôme de fin d'étude secondaire. Ce même pourcentage était de 62 % en Allemagne, 52 % en Royaume-Uni, 52 % en France, 40 % en Italie (OCDE, 2017).

Cette dynamique de la demande de travail hautement qualifié est si forte que l'Administration américaine a mis en place une réglementation très précise pour favoriser l'immigration de personnes hautement qualifiées dont son économie a besoin, spécialement dans le domaine des nouvelles technologies de l'information et des télécommunications (NTIC). Le visa de travail temporaire H1B qui est le plus répandu, et qui est souvent une étape vers une immigration définitive, obéit à une procédure très contraignante et très sélective. Le recrutement d'un étranger par une entreprise à un salaire supérieur à un citoyen américain est un facteur qui favorise l'octroi de ce visa (encadré 2).

Il ne se justifie, pour le futur employeur, selon des critères qui lui sont propres, que si cet étranger est particulièrement compétent ou performant. Les données gouvernementales américaines fournissent des informations précises sur les employeurs qui demandent et obtiennent des visas H1B⁸ pour leurs salariés étrangers. Il s'agit d'institutions ou de laboratoires universitaires les plus réputés, ou d'entreprises qui appartiennent aux secteurs de l'informatique et de l'économie numérique : Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft (GAFAM).

● L'inégale capacité des pays européens à retenir leurs hauts diplômés

Mais comment expliquer l'inégale présence et valorisation des Européens sur le marché du travail américain ? Docquier et Rapoport (2012) font ressortir que globalement l'Europe forme plus de scientifiques de niveau doctorat que les États-Unis, mais qu'à l'inverse les investissements en R&D sont plus élevés par rapport au PIB et en valeur absolue aux États-Unis qu'en Europe. Ainsi, on peut faire l'hypothèse que les jeunes européens hautement qualifiés,

⁷ La rémunération prise en compte est le salaire annuel déclaré dans l'enquête ACS par les salariés employés à plein temps.

⁸ United States Citizenship and Immigration Service, sur son site www.uscis.gov/tools/reports-and-studies/h-1b-employer-data-hub

ayant des difficultés pour se placer sur le marché du travail de leur pays d'origine, se dirigent vers les États-Unis.

Cependant, les différences entre pays européens sont importantes. En effet, en 2017, l'Allemagne était un des pays de l'OCDE où la part des investissements en R&D était la plus élevée (3,1 % du PIB), devant les États-Unis (2,8 %), la France (2,2 %), le Royaume-Uni (1,7 %) et l'Italie (1,4 %). La part qu'occupe l'industrie dans l'économie allemande, secteur le plus utilisateur d'investissement en R&D, pourrait expliquer que l'émigration des Allemands hautement qualifiés réponde à des logiques différentes compte tenu de ces débouchés plus importants (comme en atteste leur faible avantage salarial sur le marché américain). En revanche les trois autres pays européens semblent moins bien armés pour retenir leur personnel hautement qualifié, en raison de la relative faiblesse de leur effort de R&D.

Du côté de l'offre de travail qualifié des pays européens, notre modèle économétrique considère implicitement qu'un diplôme, disons de master, est le même, quel que soit le pays qui l'a délivré. Dans la pratique, les diplômés européens, par exemple de niveau bac+5, ont des caractéristiques différentes qui correspondent plus ou moins bien aux critères de recrutement des employeurs américains. Ce sont ces différences qui expliquent en partie que l'avantage salarial des Européens n'est pas le même suivant leur origine. Par exemple, pour les Britanniques, la proximité linguistique, culturelle et des systèmes d'éducation, qui facilitent pour les employeurs américains l'intégration des salariés de ce pays, peut expliquer une partie de leur avantage salarial.

En ce qui concerne la France et le Royaume-Uni, ce sont surtout les diplômés des établissements d'enseignement supérieur les plus prestigieux, et qui disposent des ressources financières les plus élevées (grandes écoles françaises et grandes universités anglaises), qui émigrent et travaillent aux États-Unis (Redor, 2016). C'est ce qui ressort des données, non exhaustives, du réseau social LinkedIn (www.linkedin.com) duquel on peut extraire les diplômés des principaux établissements d'enseignement supérieur européens et leurs débouchés par pays, notamment les États-Unis. Ces établissements forment les scientifiques, ingénieurs et managers très demandés sur le marché mondialisé des hauts diplômés, et spécialement par les États-Unis.

À l'inverse, le même réseau professionnel met en évidence la moindre émigration des diplômés des universités italiennes aux États-Unis qui pourrait s'expliquer par un système universitaire peu spécialisé dans les disciplines scientifiques et managériales. En Allemagne, les liens étroits entre le système de formation et les entreprises, ainsi que les opportunités offertes par le puissant système

de R&D, pourraient rendre les États-Unis relativement moins attractifs pour les diplômés des universités allemandes.

Le recours à des spécialistes hautement qualifiés étrangers est un facteur déterminant du développement des secteurs des nouvelles technologies aux États-Unis. Le système economico-administratif, qui résulte d'une étroite collaboration entre les employeurs et les administrations du travail et de l'immigration, réalise très bien cet objectif. Les Européens sont impliqués dans ce développement, même si leur nombre reste limité.

Les Britanniques les plus qualifiés se sont tournés vers les États-Unis, y compris avant le Brexit. La constitution d'un noyau dur de pays européens, décidés à unifier leur force en matière de R&D et de politique industrielle, apparaît comme une nécessité si l'Europe prétend employer, à leurs pleines capacités, ses diplômés hautement qualifiés et tenir une place significative dans la mondialisation actuelle.

RÉFÉRENCES

Chaloff J., Tuccio M. (2019), "Attracting talent, measuring and assessing talent attractiveness", in OECD countries, *Directorate for employment, labour and social affairs*, 21 March, OECD publishing.

Docquier F., Rapoport H. (2012), "Globalization, brain drain and development", *Journal of Economic literature*, vol.50, n°3, September, pp. 681-730.

Garcia-Penalosa Cécilia, Wasmer Étienne (2016), « Préparer la France à la mobilité internationale croissante des talents », *Notes du Conseil d'Analyse Économique*, n° 31, Mai.

OECD (2017), *Education at a glance*, OECD publishing.

Redor D. (2016), « La mobilité des cerveaux entre la France et l'étranger », dans A.Redslob (sous le dir.), *Croissance, population et protection sociale*, éd. Panthéon-Assas.

Tritah A. (2008), "The brain drain between knowledge based Economies: The European Human Capital Outflow to the US", *Économie Internationale*, n° 115, pp 65-107.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi et du travail (dernières publications, colloques et séminaires) sont en ligne sur le site : ceet.cnam.fr
Elles sont également disponibles via la [lettre électronique Flash](#) ainsi que les comptes [Twitter @CeetEtudes](#) et [LinkedIn Cnam-CEET](#).

Centre d'études de l'emploi et du travail

29, promenade Michel Simon – 93166 Noisy-le-Grand CEDEX – Téléphone : 01 45 92 68 00 – site : ceet.cnam.fr

Directrice de publication : Christine Erhel - Rédacteur en chef : Bilel Osmane

Mise en page : Ad Tatum - Dépôt légal : 1805-066 - Mars 2021 - ISSN : 1767-3356