

EXI26

L'Exil ou l'Ancrage : le nouveau dilemme éthique de la jeunesse française

Entre quête d'épanouissement personnel et responsabilité envers le contrat social : enquête sur une génération en mouvement.

L'Exil ou l'Ancrage : le nouveau dilemme éthique de la jeunesse française

Entre quête d'épanouissement personnel et responsabilité envers le contrat social : enquête sur une génération en mouvement.

Démarche : Cet essai analyse la mobilité internationale des jeunes diplômés français non plus comme une simple fuite économique, mais comme une rupture profonde du « contrat social de réciprocité ». Adoptant le point de vue d'une étudiante formée par le système public et sensibilisée aux enjeux environnementaux, nous explorons ce dilemme éthique entre quête d'épanouissement individuel et dette symbolique envers la collectivité. À travers le prisme de la sociologie du don (Marcel Mauss) et des théories de l'engagement (Albert Hirschman), notre approche consiste à démontrer que l'éthique professionnelle contemporaine privilégie désormais la « résonance » et l'impact sur la simple loyauté institutionnelle. L'objectif est de prouver que ce divorce n'est pas une fatalité, mais l'opportunité de refonder un contrat d'ancrage moderne, transformant la France en une « Nation-Réseau » capable de fédérer ses talents par-delà les frontières.

Résumé du contenu de l'essai: L'essai s'articule autour du constat d'une jeunesse diplômée qui, face à un modèle managérial français perçu comme rigide et déconnecté des urgences mondiales, choisit l'expatriation comme un véritable arbitrage de responsabilité.

Dans une première partie, nous analysons les racines de ce « divorce éthique » : l'impuissance de la parole (*Voice*) au sein des structures nationales pousse les talents vers un départ (*Exit*) perçu comme l'ultime moyen de rester fidèle à leurs valeurs. Nous explorons ensuite le choc entre la « modernité solide » française (CDI, hiérarchie) et l'aspiration des jeunes à une « vie liquide » (agilité, synchronisation mondiale), tout en soulignant le risque de désaffiliation sociale que porte cet exil volontaire.

Enfin, l'étude propose des leviers concrets pour restaurer la réciprocité : généralisation d'une culture de l'impact (méthode OKR), institutionnalisation d'une diplomatie des talents et renforcement de la justice intergénérationnelle. En conclusion, nous plaignons pour une « éthique de la circulation » où la liberté de partir, garantie par l'État, devient le moteur d'un renouveau de l'engagement sur le sol national.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages de référence :

- **BAUMAN Zygmunt**, *La Vie liquide*, Rouergue, 2006.
- **HIRSCHMAN Albert**, *Exit, Voice, and Loyalty*, Harvard University Press, 1970.
- **MAUSS Marcel**, *Essai sur le don*, PUF, 1923.
- **ROSA Hartmut**, *Résonance : une sociologie de la relation au monde*, La Découverte, 2018.
- **TAYLOR Charles**, *Le Malaise de la modernité*, Cerf, 1994.
- **ESTEVES Olivier, PICARD Alice, TALPIN Julien**, *La France, tu l'aimes mais tu la quittes*, Seuil, 2024.

Articles et Études :

- **APEC**, *Les jeunes diplômés et le sens au travail*, Note de conjoncture 2023.
- **DELOITTE**, *The Deloitte Global 2024 Gen Z and Millennial Survey*.
- **LE MONDE**, « *Nous ne voulons pas de ces jobs-là* » : le cri de ralliement des diplômés qui bifurquent, mai 2022.
- **SYNTEC CONSEIL**, *Baromètre de l'attractivité des métiers du conseil*, 2023.

Introduction

« La France, tu l'aimes mais tu la quittes. » Cette phrase, au-delà de son caractère provocateur, résonne aujourd'hui comme le cri de ralliement d'une partie de la jeunesse diplômée. Longtemps perçue comme une simple curiosité culturelle ou une parenthèse exotique, l'expatriation des jeunes talents français a changé de nature. En vingt ans, le nombre de Français inscrits au registre mondial des expatriés a bondi de 52 %. Ce flux ne se dirige pas vers l'inconnu, mais s'oriente à 85 % vers les pays de l'OCDE c'est-à-dire des modèles économiques proches du nôtre comme le Canada, la Suisse ou l'Allemagne mais dont la culture semble plus "respirable".

Ce mouvement soulève une question éthique fondamentale qui dépasse largement les statistiques économiques. La France, nation qui investit massivement dans l'excellence de son système éducatif (avec un coût de formation pour un ingénieur estimé à plus de 80 000 euros pour la collectivité) voit ses "forces vives" s'envoler au moment précis où elles devraient contribuer à la vitalité du pays. Ce constat nous place au cœur d'un paradoxe : pourquoi une jeunesse, formée aux frais de la solidarité nationale, choisit-elle de mettre ses compétences au service d'autres drapeaux ?

Pour aborder ce dilemme, il nous faut définir l'éthique non comme une morale rigide, mais comme une dynamique de la responsabilité. Elle est ici le point d'équilibre entre deux impératifs : l'éthique de l'épanouissement personnel (le droit de chercher un environnement professionnel en phase avec ses valeurs) et l'éthique du "contre-don". Selon Marcel Mauss, tout don reçu (ici une éducation gratuite et de haut niveau) appelle un retour envers la communauté donatrice. L'expatriation devient alors le lieu d'une tension éthique : est-ce une rupture du contrat social ou, au contraire, une quête de sens que le marché du travail hexagonal ne parvient plus à satisfaire ?

Cet essai se propose de donner une voix à ces jeunes diplômés dont les motivations profondes sont souvent occultées. Nous verrons que ce "vote avec les pieds" est moins une fuite qu'un signal d'alarme. Dans une première partie, nous dresserons le diagnostic de cet exode, en abordant ses véritables motivations. Nous analyserons ensuite le conflit de loyauté qui anime ces talents. Enfin, nous proposerons des pistes de réflexion pour refonder un "humanisme de l'ancrage", capable de réconcilier la jeunesse et l'entreprise française autour d'un contrat de sens renouvelé.

I. Cartographie du sens : pourquoi l'ailleurs attire ?

Pour comprendre le dilemme de la jeunesse, il faut d'abord observer que l'expatriation n'est plus seulement une "envie d'ailleurs". Contrairement aux idées reçues, ce n'est ni vers l'inconnu, ni par simple appât du gain que s'élancent les jeunes diplômés. Le cliché du « jeune loup » attiré par les bas impôts ne résiste pas aux chiffres : 85 % des départs s'orientent vers des modèles miroirs au sein de l'OCDE, comme le Canada (29 %), la Suisse (22 %) ou l'Allemagne (16 %).

1.1. Entre ambition et dépit : la quête d'un « oxygène managérial »

Ce que ces talents recherchent, c'est avant tout un environnement qui partage notre niveau de développement mais possède ce que l'on pourrait appeler un « oxygène managérial ». Là où la France reste souvent prisonnière d'une structure verticale, héritière d'une culture du titre et de la hiérarchie rigide; que l'on pourrait résumer à l'injonction de « faire ses preuves » pendant des années avant d'obtenir une responsabilité réelle. Ces pays proposent une horizontalité et une reconnaissance du mérite immédiat. Pour le jeune diplômé d'aujourd'hui, qu'il soit issu d'une filière universitaire ou d'un grand établissement, la priorité n'est plus seulement le statut mais la qualité de l'écosystème professionnel. Cette sensation d'asphyxie devant des perspectives de carrière trop linéaires est le premier déclic de l'exil.

De plus, une autre source de ces exil est mise en lumière par l'ouvrage d'Olivier Esteves et Alice Picard, *La France, tu l'aimes mais tu la quittes*. Pour une part de la jeunesse issue des minorités, l'expatriation devient un moyen radical d'échapper au « plafond de verre » des discriminations. Le dilemme éthique se retourne alors contre la Nation : comment exiger la loyauté d'un citoyen à qui l'on fait sentir que son diplôme ne suffit pas à compenser son origine ? Pour ces talents, partir à Dubaï ou Londres n'est pas un luxe, mais une quête d'équité. La France perd alors deux fois : elle perd son investissement financier mais elle rompt surtout sa promesse méritocratique. Le cycle du contre-don est brisé non par l'individu mais par l'incapacité de la structure à honorer ses propres principes républicains.

1.2. Le départ comme « bifurcation » éthique

Cette fracture entre la jeunesse et ses institutions s'est accélérée avec l'émergence d'une nouvelle éthique de conviction. L'actualité récente a mis en scène un phénomène de rupture spectaculaire : la « bifurcation ». Les discours des diplômés d'AgroParisTech en 2022 ont marqué les esprits. Derrière le slogan « Nous bifurquons », ces jeunes ingénieurs refusent d'alimenter ce qu'ils nomment des « carrières destructrices ». Loin de l'inaction, leur engagement se déplace : comme le souligne l'un de ces diplômés dans sa tribune pour *Le Monde*, il s'agit de privilégier des projets de Low-Tech, d'agriculture paysanne ou de conseil en sobriété énergétique. Ces "déserteurs" ne renoncent pas à l'action, mais réorientent leur expertise vers l'agroécologie, le secteur des énergies renouvelables ou la transition vers une économie de la sobriété.

Selon l'étude *Deloitte Global 2024*, près de 70 % des jeunes de la génération Z se disent prêts à refuser un poste s'il n'est pas en adéquation avec leurs valeurs environnementales et sociales. En France, la lenteur des grandes structures à intégrer réellement la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), au-delà de la simple communication, crée un fossé. L'expatriation par dépit survient quand le jeune professionnel refuse d'être complice d'une « routine morne » ou d'une activité qu'il juge en décalage avec l'urgence du siècle. Le départ devient alors un acte politique et un arbitrage de responsabilité : il apparaît plus éthique, aux yeux du diplômé, d'aller construire des solutions dans des écosystèmes (comme Berlin ou Copenhague) où l'innovation durable est la norme.

II. Les racines du divorce : une éthique de la responsabilité en mouvement

Si le diagnostic de l'exode est factuel, ses causes profondes relèvent d'une mutation de la posture éthique des jeunes professionnels. Ce n'est pas seulement la France que l'on quitte, c'est une certaine manière d'exercer son métier.

2.1. L'arbitrage d'Albert Hirschman: face à l'impuissance de la voix, le départ s'impose

Pour comprendre ce qui se joue dans l'esprit d'un jeune diplômé, il faut mobiliser la grille de lecture d'Albert Hirschman : le triptyque *Exit, Voice, and Loyalty*. Historiquement, le modèle social français s'est construit sur une Loyauté inconditionnelle, sorte de socle moral inscrit dans la tradition du contrat social. En s'appuyant sur l'analyse de Marcel Mauss dans son *Essai sur le don*, on peut considérer l'éducation gratuite et d'excellence comme un « don » initial de la collectivité. En retour, le diplômé contracte une dette symbolique l'incitant à mettre ses compétences au service de la Nation.

Cependant, pour que cette loyauté ne devienne pas une aliénation, l'individu doit disposer de la Voice : la capacité d'influer sur son environnement. Or, c'est ici que certains diplômés ne se reconnaissent plus. Ils perçoivent parfois les structures nationales comme des espaces où leur voix risque d'être atténuée par le poids des hiérarchies ou des procédures. Ce sentiment d'inaudibilité n'est pas systématique, mais il suffit à créer un décalage entre l'urgence des défis mondiaux et la perception d'une inertie administrative locale. Dès lors le ressenti que la parole est inefficace s'installe, la solution la plus cohérente devient l'Exit. Dans ce contexte, l'expatriation n'est pas une fuite devant ses responsabilités citoyennes, mais un arbitrage éthique : le diplômé considère qu'il est plus responsable de chercher un écosystème où son action aura un impact réel, plutôt que de rester dans un système qu'il juge incapable de se réformer. Quitter le sol natal devient paradoxalement l'ultime moyen de rester fidèle à son exigence professionnelle.

2.2. Entre « Vie Liquide » et désynchronisation : le refus du piège solide

Ce malaise est aussi le fruit d'une collision entre deux époques. Zygmunt Bauman explique que nous sommes passés d'une « modernité solide », celle du CDI, de la carrière linéaire et de l'ancrage territorial à une « modernité liquide » où la survie dépend de la mobilité. Cette mobilité s'incarne dans la maîtrise impérative de l'anglais comme langue de travail, l'agilité au sein de « modes projets » éphémères et la valorisation des « soft skills ». Face à cela, le modèle français, héritier de cette solidité protectrice est désormais perçu par la nouvelle génération comme un piège voire une vulnérabilité. Ce que l'on fuit en France, ce n'est pas l'effort, c'est la désynchronisation.

Comme le souligne Hartmut Rosa, l'accélération technique et sociale peut conduire à une forme d'aliénation où l'individu perd le contact avec son environnement. Si H.Rosa critique cette course effrénée, il propose la "résonance" comme remède : le besoin de se sentir à nouveau lié à son travail et à son impact. Le départ à l'étranger est alors moins une quête de vitesse qu'une tentative désespérée de retrouver cette résonance.

2.3. L'exil volontaire : le risque de la désaffiliation

Il serait toutefois dangereux d'idéaliser cette rupture. L'expatriation peut aussi cacher une « fuite déguisée » ou une quête romantique de l'ailleurs dépourvue de projet constructif. Le risque éthique majeur est ici celui de la désaffiliation : en cherchant un idéal de vie presque exotique, l'individu risque de rompre tout lien de responsabilité envers le corps social pour devenir un simple « nomade consommateur ». La confrontation au vide existentiel peut survenir même sous les tropiques si le départ n'est motivé que par le rejet et non par une volonté d'utilité. Il faut distinguer l'égoïsme du retrait, c'est-à-dire celui qui part pour ne plus rien donner, de la mobilité stratégique dans le cas de celui qui s'expatrie pour contribuer plus efficacement ailleurs, à un projet qui fait sens. La recherche d'efficacité entre alors en synergie avec l'éthique du jeune diplômé : réussir sa liberté individuelle sans désertier sa fonction de citoyen contributeur, ici ou ailleurs.

III. Vers une éthique de la réciprocité : pistes pour un nouveau contrat d'ancrage

Plutôt que de percevoir l'expatriation comme une rupture définitive, nous pouvons l'analyser comme le signal d'un besoin de modernisation. La question n'est pas d'empêcher le départ, mais de rendre le retour ou l'engagement à distance plus attractifs par des mesures concrètes.

3.1. Vers une culture de l'impact : sortir du dogme du présentisme

La transition vers une éthique de la confiance doit s'incarner dans une refonte de la mesure de la valeur au travail. Le modèle français reste hanté par le "présentisme", une forme de surveillance qui bride l'autonomie. Pour répondre à l'éthique de responsabilité des jeunes diplômés, l'entreprise doit passer d'une culture du contrôle à une culture de l'impact.

Des entreprises pionnières, notamment au sein de la "Next40", ont déjà sauté le pas en adoptant le cadre des OKR (Objectives and Key Results). Dans ce modèle, la performance se détache du temps de présence pour se concentrer sur l'atteinte d'objectifs concrets. Cette évolution s'appuie sur un socle juridique français précurseur : le « Droit à la déconnexion » (issu de la Loi Travail de 2016), qui garantit aux salariés la possibilité de ne pas être sollicités par leurs outils numériques hors temps de travail afin de préserver l'équilibre vie privée-vie professionnelle. De même, les Accords Nationaux Interprofessionnels (ANI) encadrent désormais la pratique du télétravail en sécurisant les droits des collaborateurs tout en favorisant leur autonomie.

En généralisant ces pratiques on reconnaît l'individu comme un sujet souverain le but étant d'offrir aux jeunes diplômés ce qu'ils vont chercher à Berlin ou Montréal : une haute exigence professionnelle couplée à un respect de l'autonomie personnelle.

3.2. Institutionnaliser la « Nation-Réseau » : le levier du contre-don circulaire

Pour que le cycle du contre-don retrouve sa fluidité, il faudrait accepter que la contribution à la Nation ne s'arrête plus aux frontières physiques. La France pourrait s'inspirer de pays comme l'Inde ou Israël, qui transforment leur diaspora en un levier de puissance économique mondiale. Plutôt que de déplorer une "perte", il serait possible de transformer ses expatriés en « ambassadeurs de l'innovation ».

Cela passerait par une structuration plus politique de réseaux comme la French Tech à l'international. On pourrait imaginer un « Statut de Contributeur Expatrié » : en échange de missions de mentorat pour des étudiants en France ou de conseils experts pour des PME locales, ces expatriés bénéficieraient de facilités administratives pour leur futur retour. En facilitant le portage salarial international, l'État permettrait aussi à un talent de travailler pour une entreprise française depuis l'étranger.

Le contre-don devient alors circulaire : on part s'enrichir d'expériences mondiales pour mieux irriguer, même à distance, la richesse intellectuelle et fiscale nationale.

3.3. Justice intergénérationnelle : lever les verrous de l'installation

Enfin, la réflexion doit intégrer la Théorie de la Justice de John Rawls. Un contrat social n'est équitable que s'il ne fait pas peser un poids disproportionné sur une seule catégorie de la population. Or, entre l'explosion des loyers dans les métropoles et une fiscalité qui pèse lourdement sur les premiers salaires, le "ticket d'entrée" dans la vie active française est devenu un obstacle.

Des solutions concrètes existent pour rééquilibrer la balance :

1. Le logement : Généraliser et renforcer des dispositifs comme la Garantie Visale (caution publique) pour tous les jeunes diplômés, afin de briser le déterminisme social et de faciliter l'installation là où se trouve l'emploi.
2. La fiscalité : Envisager un « crédit d'impôt premier emploi » dégressif sur trois ans. Ce serait un juste retour sur investissement pour celui qui choisit de mettre ses compétences au service de l'économie nationale malgré l'attrait des salaires étrangers.

En allégeant la pression matérielle des premières années, la France pourrait envoyer un signal fort : elle prend soin de ceux en qui elle a investi. L'ancrage ne doit plus être vécu comme un sacrifice financier, mais comme une adhésion volontaire à un projet de société qui valorise concrètement sa jeunesse.

Conclusion

Au terme de cette réflexion, l'expatriation des jeunes diplômés français nous apparaît moins comme une désertion qu'en tant que symptôme d'une transition en difficulté. Si le départ massif de ces talents semble, de prime abord, briser le cycle du contre-don théorisé par Marcel Mauss, il révèle surtout l'essoufflement d'un contrat social conçu pour une époque de stabilité territoriale et de hiérarchies figées. En partant, la jeunesse ne fuit pas son pays ; elle fuit l'anachronisme d'un système qui peine à transformer son excellence éducative en une hospitalité professionnelle et temporelle.

Cependant, cette séparation n'est pas une fatalité. En mobilisant les concepts de résonance et de justice intergénérationnelle, nous avons vu qu'un nouveau contrat de réciprocité est possible. Celui-ci ne reposerait plus sur la contrainte géographique mais sur l'adhésion à un projet de société agile, capable de valoriser l'autonomie et l'authenticité de chacun. La France pourrait aussi avoir l'opportunité de devenir une « Nation-Réseau », capable de rayonner à travers ses talents partout dans le monde tout en réformant son socle national.

L'enjeu éthique de demain dépasse donc la simple gestion des flux migratoires de cadres. Il réside dans notre capacité à construire une « éthique de la circulation ». Et si l'expatriation était paradoxalement la chance de la France ? En se confrontant à l'ailleurs, cette jeunesse rapporte avec elle ou infuse à distance des pratiques de confiance et de coopération qui sont les ferments indispensables de la France de demain. Le véritable don de l'État n'est peut-être pas seulement le diplôme mais la liberté qu'il donne à ses citoyens de devenir des acteurs du monde. Il appartient désormais aux institutions nationales de prouver que cette liberté peut aussi et surtout s'exercer avec passion sur le sol français.