



CONFÉRENCE DES
GRANDES
ÉCOLES

Résultats de l'enquête Insertion des jeunes diplômés 2010

Gilles GRENECHE
Ensaï

Juin 2010

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
L'ENQUETE CGE	6
EVOLUTION DU MODE DE COLLECTE	6
TAUX DE REPONSES.....	7
PRINCIPAUX INDICATEURS D'INSERTION	9
LA SITUATION DES DIPLOMES.	11
PARITE ET INSERTION PROFESSIONNELLE	12
TAUX NET D'EMPLOI	13
DUREE ET EFFICACITE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI	13
DIPLOMES A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI	16
MOYENS UTILISES POUR TROUVER L'EMPLOI ACTUEL	17
STATUT DES EMPLOYEURS	18
NATURE DES CONTRATS DE TRAVAIL.	19
PROPORTION DE CADRES PARMIS LES SALARIES EN FRANCE	20
LIEUX DE TRAVAIL	20
TAILLE DES ENTREPRISES	21
SECTEURS D'EMPLOI DES JEUNES INGENIEURS	22
L'ENERGIE.....	22
BUREAUX D'ETUDES ET SOCIETE DE CONSEIL	22
LES FONCTIONS EXERCEES PAR LES INGENIEURS DE LA PROMOTION 2009	24
LES SECTEURS D'EMPLOI DES MANAGERS	25
LES FONCTIONS EXERCEES PAR LES MANAGERS	26
ÉVOLUTION DES SALAIRES PERÇUS EN FRANCE SELON LE TYPE D'ECOLE :	27
UNE EVOLUTION CYCLIQUE.....	27
UN RESSERREMENT DES SALAIRES HORS PRIMES	27
EVOLUTIONS DES SALAIRES SELON LE SEXE ET LE TYPE D'ECOLES	28
UNE REDUCTION DES DIFFERENCES EN TROMPE-L'ŒIL ?.....	28
SALAIRES HORS PRIMES ET AVEC PRIMES SELON LE SEXE ET LE TYPE D'ECOLE	29
ETUDES POURSUIVIES	30
POURSUITE D'ETUDES ET DIFFICULTES A TROUVER UN EMPLOI	31
SATISFACTION DANS L'EMPLOI ACTUEL	32
REMUNERATION ET SATISFACTION DANS L'EMPLOI ACTUEL	33
SECTEUR D'ACTIVITE DES ENTREPRISES	34

Préambule

Cette dix-huitième édition de l'enquête portant sur l'insertion des jeunes diplômés traduit – et cela est peu surprenant – que ceux-ci ont été confrontés, tout comme l'an passé, à un marché du travail particulièrement difficile dans un contexte économique qui reste chaotique en 2010. Après une très bonne année 2008, la plupart des indicateurs ont marqué le pas en 2009 et confirment leur tendance à la baisse en 2010.

Toutefois, malgré une crise économique historique qui touche l'ensemble des secteurs, les principaux indicateurs pris en compte dans notre enquête se maintiennent à de très bons niveaux. En effet, la probabilité pour qu'un de nos jeunes diplômés soit en recherche d'emploi plus de six mois demeure extrêmement faible. 75.4 % d'entre eux sont en situation d'emploi moins de deux mois après leur sortie d'école, dont 70 % sont embauchés en C.D.I.. Pour renforcer cette tendance, notons que l'année suivant l'obtention du diplôme, le taux net d'emploi est supérieur à 91 %, ce qui reste encourageant.

Par ailleurs, l'enquête 2010 met en lumière de nouvelles évolutions, que nous allons suivre avec beaucoup d'intérêt dans les mois à venir. Tout d'abord, pour la première fois depuis dix ans, les emplois en province dépassent ceux de la région parisienne. Ensuite malgré l'augmentation de la précarisation des emplois, notable dans l'ensemble de l'économie, le taux d'emploi en CDI de nos diplômés reste très élevé, même s'il est inférieur à celui des années précédentes. Cette tendance semble se renforcer et touche davantage les femmes que les hommes. Nous devons travailler, de concert, à une meilleure convergence des attentes de l'ensemble des protagonistes de l'insertion professionnelle.

Les promotions 2010 vont bientôt, elles-aussi, arriver sur le marché de l'emploi et ce dans une ambiance toujours morose avec un redémarrage économique encore frileux. Afin de contribuer à une meilleure insertion, il n'est plus à démontrer l'importance pour les écoles de tisser des liens de plus en plus solides avec les entreprises : en effet, 38% des emplois sont trouvés dans l'entreprise d'accueil du stage de fin d'études ou d'apprentissage. Forts de ce constat, nous incitons les écoles à s'appuyer sur les relations privilégiées qu'elles ont toujours eues avec les entreprises et à poursuivre leurs collaborations, effort indispensable à une rapide sortie de crise pour les jeunes diplômé/es et à de meilleures performances pour les entreprises.

Bernard Ramanantsoa

Président de la Commission « Aval »

L'enquête CGE

L'enquête insertion de la CGE existe depuis 18 ans. Elle est devenue la référence en la matière.

Le principe méthodologique de base consiste à reproduire autant que possible, année après année, la même enquête dans des conditions de réalisations analogues et des définitions identiques ou du moins compatibles.

De nombreux indicateurs peuvent sembler « arbitraires », parfois contestables car tranchant dans le vif des situations voisines. Ils regroupent parfois des situations « hétérogènes » (ex : les écoles ne délivrent pas les diplômes au même moment, le temps dont ont disposé au 1^{er} janvier les diplômés pour trouver un emploi diffère d'une école à l'autre).

Certains indicateurs peuvent déconcerter, leurs contenus peuvent varier pour être comparés soit aux données antérieures de la CGE, soit à celles d'enquêtes extérieures (on attire l'attention ici sur la notion d'activité professionnelle qui parfois intègre les thèses Cifre et parfois ne les intègre pas).

On ne mesure pas l'insertion après une période fixe suivant la fin de la formation (3 mois ou 6 mois après la sortie*)¹, mais en janvier, quel que soit le mois de sortie. Ce complexe d'informations imparfaites fournit des indicateurs peu pertinents « en soi ».

On ne sait pas définir précisément ce qu'on mesure, mais on s'évertue à mesurer la même chose chaque année. On peut établir des séries de données comparables entre elles. L'enquête prend tout son sens et devient un formidable outil de suivi de l'insertion professionnelle.

Le traitement de l'enquête privilégie la comparaison : comparaison temporelle tirant profit de l'historique de l'enquête, comparaison distinguant le type d'écoles : managers et ingénieurs, comparaison selon le sexe des diplômés...

Ce souci de comparaison impose la conservation de certaines définitions « historiques » parfois un peu obsolètes.

Evolution du mode de collecte

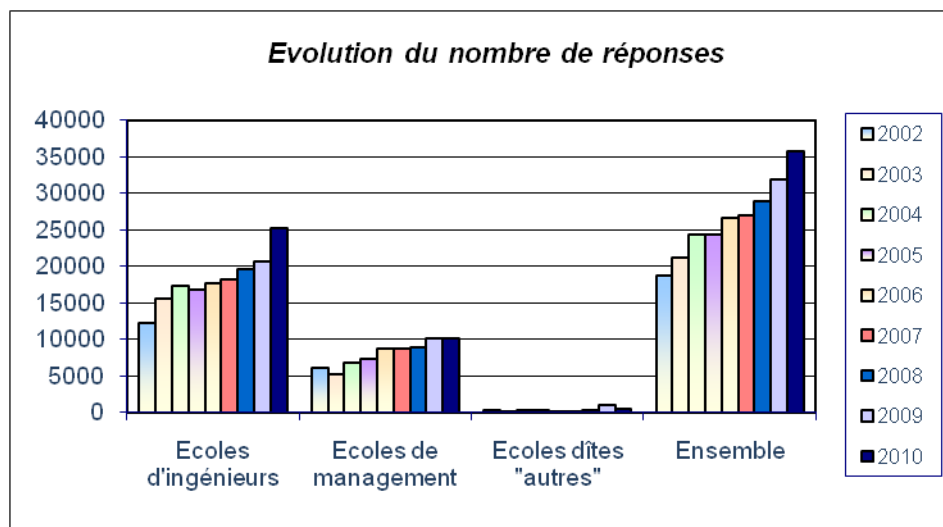
L'enquête a été lancée la première fois en janvier 1993, avant l'explosion de l'Internet. La CGE fournissait des outils d'époque : questionnaires sous Word, logiciels de traitement sous Access, transmission des résultats sous Excel. Les programmes ont évolué au fil du temps, mais petit à petit, des écoles ont délaissé outil et méthode et ont lancé des enquêtes en ligne.

Cette année, la CGE a abandonné les outils classiques et fournit aux écoles le moyen de réaliser leur enquête en ligne. Les taux de réponses ont été nettement améliorés, la gestion et les traitements locaux et nationaux de l'enquête sont facilités.

¹ Les enquêtes lancées après une période fixée (3 mois, 6 mois) après la sortie de l'école présentent une fausse objectivité dans la mesure où la date de sortie est administrative, souvent sans réalité effective pour l'insertion professionnelle des diplômés. Celle-ci commence fréquemment au cours de leurs stages de fin d'études.

Taux de réponses

Les taux de réponses des années précédentes découlaient directement des déclarations effectuées par les écoles. Cette année l'estimation est un peu moins fine. Cependant, le nombre de diplômés ayant répondu est passé de 31 803 à 35 784 soit **une progression de 12,5% de répondants**.



La majeure partie de cette progression est attribuable au changement du mode de collecte. Cette année, celle-ci a été réalisée en ligne par l'ensemble des écoles, 98 ont utilisé l'outil fourni par la CGE, 4 partiellement, 45 ont employé leurs propres méthodes.

Le taux de réponse des diplômés ayant été sollicités a augmenté de près de 10 % par rapport à l'année dernière pour chacune des deux promotions.

Ce meilleur taux de réponse des personnes sollicitées se cumule avec un plus grand nombre d'écoles d'ingénieurs participant à l'enquête cette année (117 contre 107). Le nombre d'ingénieurs ayant répondu passe de 20 721 à 25 451 alors que celui des écoles de management évolue peu, aux alentours de 10 000, le bénéfice d'une meilleure participation des diplômés étant annulé par une moindre participation des écoles de commerce à l'enquête (3 écoles de commerce en moins cette année sur les 32 participantes de l'an dernier).

Participation à l'enquête CGE 2010

Promotion 2009	Ecoles d'ingénieurs	Ecoles de management	Ecoles dites « autres »	Ensemble
Nombre d'écoles concernées	146	38	4	188
<i>Estimation du nombre total de diplômés (T)</i>	24 252	12 187	1 131	37 570
Nombre d'écoles ayant participé *	116	28	2	146
Taux de participation des écoles	79,5%	73,7%	50,0%	77,7%
<i>Estimation du nombre de diplômés de ces écoles [E]</i>	19 000	9 200	271	28 471
Nombre de diplômés ayant répondu [R]	14 210	6 133	219	20 562
Taux de réponses des diplômés (R/E)	74,8%	66,7%	80,8%	72,2%
Taux de réponse final estimé (R / T)	58,6%	50,3%	19,4%	54,7%

Promotion 2008	Ecoles d'ingénieurs	Ecoles de management	Ecoles dites « autres »	Ensemble
Nombre d'écoles concernées	146	38	4	188
<i>Estimation du nombre total de diplômés (T)</i>	21 000	10 000	500	31 500
Nombre d'écoles ayant participé *	114	25	2	141
Taux de participation des écoles	78,1%	65,8%	50,0%	75,0%
<i>Estimation du nombre de diplômés de ces écoles [E]</i>	16 500	8 500	299	25 299
Nombre de diplômés ayant répondu [R]	11 241	4 019	177	15 437
Taux de réponses des diplômés (R/E)	68,1%	47,3%	59,2%	61,0%
Taux de réponse final estimé (R / T)	53,5%	40,2%	35,4%	49,0%

Ensemble promotions 2008 et 2009	Ecoles d'ingénieurs	Ecoles de management	Ecoles dites « autres »	Ensemble
Nombre d'écoles concernées	146	38	4	188
<i>Estimation du nombre total de diplômés (T)</i>	45 252	22 187	1 631	69 070
Nombre d'écoles ayant participé *	117	29	2	148
Taux de participation des écoles	80,1%	76,3%	50,0%	78,7%
<i>Estimation du nombre de diplômés de ces écoles [E]</i>	35 500	17 700	570	53 770
Nombre de diplômés ayant répondu [R]	25 451	10 152	396	35 999
Taux de réponses des diplômés (R/E)	71,7%	57,4%	69,5%	66,9%
Taux de réponse final estimé (R / T)	56,2%	45,8%	24,3%	52,1%

Note sur le tableau des participations à l'enquête

- Certaines écoles ont réalisé l'enquête sur une seule promotion (3 écoles d'ingénieurs, 5 de management)
- Le nombre total de diplômés ainsi que le nombre de ceux qui ont été sollicités est estimé.
- Le taux de réponse des diplômés (R/E) est la proportion de réponses utilisables par rapport au nombre supposé de diplômés sollicités par les écoles ayant participé à l'enquête.
- Le taux de réponse final (R/T) correspond à la proportion de réponses utilisables par rapport au total estimé de diplômés appartenant au champ de l'enquête (y compris des écoles membres de la CGE n'ayant pas participé à l'enquête)
- Les écoles de vétérinaires classées auparavant en 'autres' ne font plus partie du champ de l'enquête cette année. Celle-ci se concentre sur des cursus bac+5 en sortie d'école.
- La participation des écoles d'ingénieurs est supérieure à l'an dernier (116 écoles ont interrogé au moins une de leurs promotions, contre 107 l'an de dernier).
- En revanche, 3 écoles de management n'ont pas participé cette année alors qu'elles avaient réalisé l'enquête l'an dernier.

Principaux indicateurs d'insertion

L'an dernier, l'ensemble des indicateurs montrait une légère dégradation des conditions d'insertion des jeunes diplômés par rapport à l'année 2008. Nous nous étions demandé de façon récurrente quel sens donner à cette faible détérioration ? Les données de cette année permettent de répondre à cette question : la faible détérioration observée l'an dernier ne peut plus être tenue aujourd'hui pour ponctuelle, elle paraît avoir été annonciatrice d'un retournement de tendance plus préoccupant.²

Les indicateurs d'insertion principaux, comme ceux présentés dans cette page, ou moins centraux, comme ceux que nous détaillerons plus loin, montrent une dégradation des niveaux et des conditions de l'insertion professionnelle de nos jeunes diplômés.

**Principaux indicateurs d'insertion
Comparaison entre les enquêtes 2010 et 2009**

Type d'enquête	Enquête 2010			Enquête 2009		
<i>Dernière promotion sortie</i>	<i>Promotion 2009</i>			<i>Promotion 2008</i>		
Indicateurs	Ingénieurs	Management	Ensemble	Ingénieurs	Management	Ensemble
En activité professionnelle (yc thèses Cifre)	60,6%	64,2%	61,7%	68,4%	72,2%	69,6%
Taux net d'emploi (yc thèses cifre)	76,4%	75,3%	76,1%	84,6%	82,5%	83,7%
% ayant un emploi moins de 2 mois	76,3%	76,5%	76,4%	83,9%	81,4%	83,3%
Part en CDI (yc thèses cifre)	72,0%	70,2%	71,4%	79,7%	78,5%	78,9%
Salaire annuel brut hors primes ¹	31 780 €	32 540 €	32 006 €	32 670 €	33 170 €	32 750 €
Salaire brut annuel avec primes ¹	33 982 €	35 882 €	34 541 €	34 930 €	36 730 €	35 470 €

<i>Avant dernière promotion</i>	<i>Promotion 2008</i>			<i>Promotion 2007</i>		
Indicateurs	Ingénieurs	Management	Ensemble	Ingénieurs	Management	Ensemble
En activité professionnelle (yc thèses Cifre)	79,2%	82,9%	80,1%	82,8%	86,3%	83,9%
Taux net d'emploi (yc thèses cifre)	92,1%	90,4%	91,6%	94,6%	93,3%	94,2%
% ayant un emploi moins de 2 mois	77,3%	71,2%	75,6%	84,4%	78,9%	82,5%
Part en CDI (yc thèses cifre)	83,4%	79,5%	82,3%	86,7%	84,9%	85,5%
Salaire annuel brut hors primes ¹	33 250 €	34 614 €	33 622 €	33 570 €	35 210 €	34 020 €
Salaire brut annuel avec primes ¹	35 758 €	38 557 €	36 515 €	36 250 €	37 850 €	36 710 €

Les thèses cifre sont prises en compte dans le calcul des CDI, l'activité professionnelle et taux net d'emploi des indicateurs standards où elles sont regroupée avec les activités professionnelles

Les valeurs sont légèrement différentes de ce qu'on pourra trouver dans les autres tableaux les excluent et les regroupent avec les autres étudiants en thèse.

¹⁾ Salaires France et étranger

² CGE : Résultats de l'enquête 2009 sur l'insertion des jeunes diplômés : Juin 2009 p 10
http://www.cge.asso.fr/cadre_publications.html

Note sur le tableau des principaux indicateurs.

Les revenus : Le revenu annuel « hors primes » est mieux connu que le revenu « avec primes » (surtout quelques mois seulement après l'embauche). C'est pourquoi le revenu hors primes a été privilégié. La part des primes varie fortement d'un type d'école à l'autre. Si on veut suivre des évolutions comme celle des écarts de rémunération, par exemple entre les hommes et les femmes ou encore les ingénieurs et les managers, il devient indispensable d'intégrer les primes. Il en est de même si on veut mesurer l'évolution des salaires, l'importance des primes semble progresser notamment chez les managers.

Nous ne disposons pas de série longue sur le salaire toutes primes confondues.

En activité professionnelle : Ce taux décrit la proportion de personnes en activité professionnelle (ayant un emploi, auquel on ajoute les thèses CIFRE, en revanche les volontaires sont exclus) parmi l'ensemble des diplômés de la promotion concernée.

Taux net d'emploi : Le taux net d'emploi, correspond à la proportion d'actifs en activité professionnelle. On reprend la même définition que précédemment (activité professionnelle = ceux qui déclarent avoir une activité professionnelle et les thèses Cifre, les volontaires nationaux sont exclus). La population active inclut les personnes présentes sur le marché du travail (en activité professionnelle et celles à la recherche d'un emploi).

« **En activité professionnelle** » se rapporte à l'ensemble de la promotion, « **le taux net d'emploi** » uniquement à ceux qui sont sur le marché du travail.

Les diplômés des écoles d'ingénieurs poursuivent plus souvent des études après l'obtention de leur diplôme. Cela explique l'écart des « en activité professionnelle » avec les diplômés des écoles de management.

Le taux net d'emploi favorise la comparaison entre diplômés des écoles d'ingénieurs et de management. Cependant, il suppose notamment que la poursuite d'études est neutre par rapport à l'emploi. Or celle-ci peut être parfois une solution d'attente, notamment en cas de crise.

Il devient difficile de différencier le niveau d'activité des diplômés des écoles de management et d'ingénieurs sur un seul critère. L'accès à l'emploi suit des chemins différents, mais il ne semble pas qu'une voie soit favorisée par rapport à l'autre.

Note : Entre l'enquête 2010 et l'enquête 2009, les salaires diminuent. On relèvera un joli cas d'inversion : les salaires déclarés en 2010 par les managers de la promotion 2008 sont en moyenne légèrement supérieurs à ceux de 2007 interrogés en 2009.

La situation des diplômés.

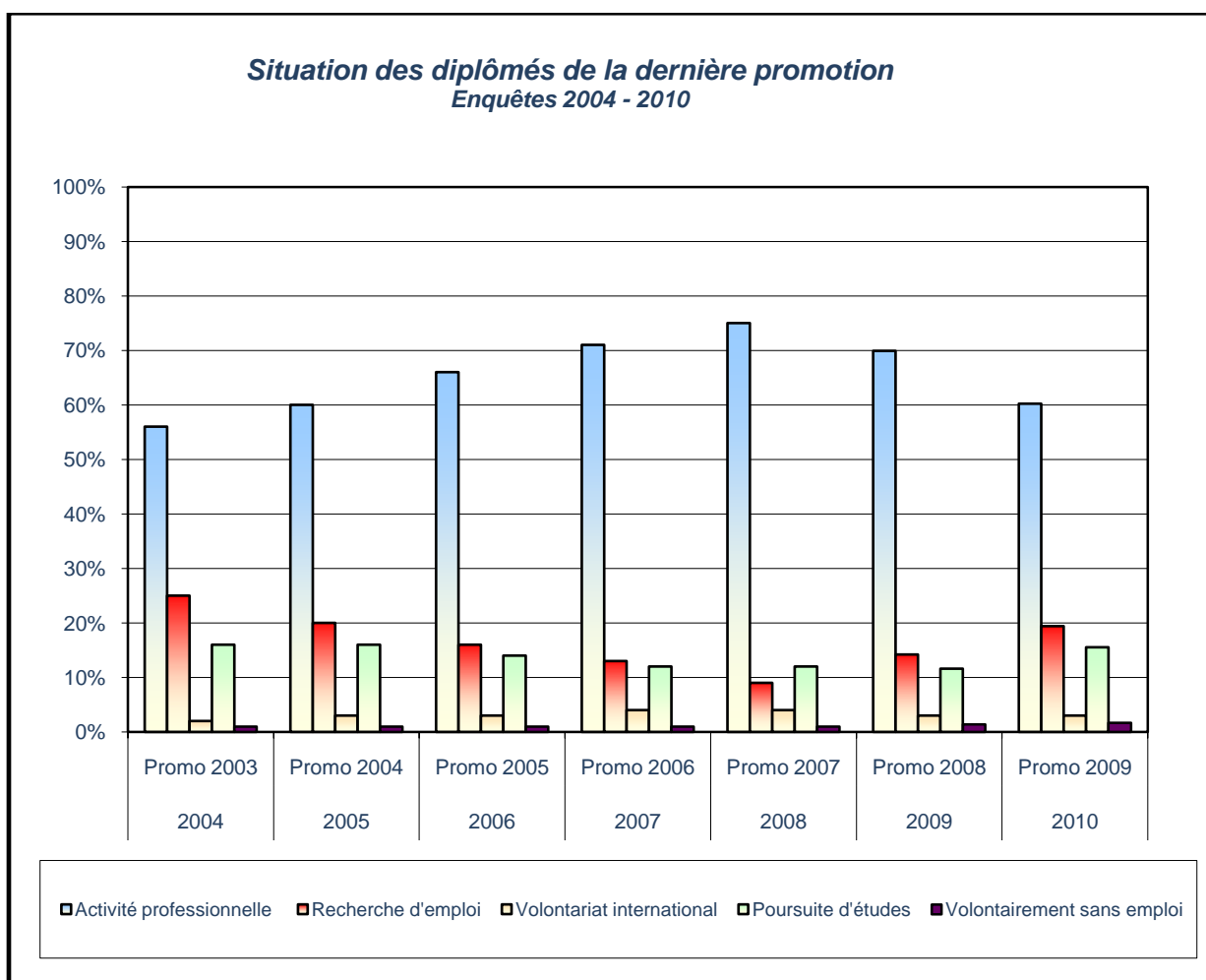
L'activité professionnelle des deux dernières promotions a poursuivi sa diminution amorcée l'année dernière. La proportion de diplômés à la recherche d'emploi en janvier suivant leur sortie de l'école est plus de deux fois supérieure à ce qu'elle était, il y a deux ans, en 2008.

Le volontariat reste stable à un niveau de 3 à 4 % depuis 5 ans.

La poursuite d'études a progressé et rejoint les niveaux antérieurs.

De façon schématique, nous le constaterons également pour la majorité des indicateurs, nous sommes revenus au niveau de l'année 2005 : Après être passés par un point haut constitué en 2008, nous aurions perdu en deux ans ce que nous avons gagné en trois.

Situation actuelle	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
	Promo 2003	Promo 2004	Promo 2005	Promo 2006	Promo 2007	Promo 2008	Promo 2009
Activité professionnelle	56%	60%	66%	71%	75%	70%	60%
Recherche d'emploi	25%	20%	16%	13%	9%	14%	19%
Volontariat international	2%	3%	3%	4%	4%	3%	3%
Poursuite d'études	16%	16%	14%	12%	12%	12%	16%
Volontairement sans emploi	1%	1%	1%	1%	1%	1%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Parité et insertion professionnelle

Il n'y a pas d'amélioration notable. Aucun rapprochement significatif des conditions d'insertion professionnelle des femmes et des hommes n'a été observé cette année.

Les indicateurs d'insertion sont meilleurs pour les hommes. Le seul cas d'inversion concerne le temps mis à trouver un emploi pour les ingénieurs diplômés en 2009 : 77,8% des femmes ayant un emploi en janvier 2010 l'ont trouvé en moins de deux mois contre 75,6% des hommes. L'écart est faible.

Pour ce qui concerne les autres indicateurs (activité professionnelle, taux net d'emploi, part de CDI, niveaux de salaires...) les écarts sont importants et systématiquement en faveur des hommes aussi bien pour les ingénieurs que les managers.

Principaux indicateurs d'insertion

selon le sexe et le type d'école

Promotion 2009	Ensemble			Ingénieurs			Managers		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
En activité professionnelle	62,8%	59,8%	61,7%	62,1%	57,5%	60,6%	65,1%	63,3%	64,2%
Taux net d'emploi	77,5%	73,7%	76,1%	77,8%	73,5%	76,4%	76,6%	73,9%	75,3%
% ayant emploi < 2 mois	76,3%	76,5%	76,4%	75,6%	77,8%	76,3%	78,3%	74,6%	76,5%
Part en CDI	75,2%	65,0%	71,4%	75,8%	63,2%	72,0%	73,1%	67,4%	70,2%
Salaires hors primes	32 711 €	30 737 €	32 006 €	32 434 €	30 256 €	31 780 €	33 635 €	31 425 €	32 540 €
Salaires toutes primes	35 635 €	32 572 €	34 541 €	34 910 €	31 819 €	33 982 €	38 065 €	33 660 €	35 882 €

Promotion 2008	Ensemble			Ingénieurs			Managers		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
En activité prof (hors volontaires + cit	81,0%	78,6%	80,1%	80,8%	75,9%	79,2%	82,4%	83,3%	82,9%
Taux net d'emploi	92,7%	89,7%	91,6%	93,1%	89,9%	92,1%	91,2%	89,6%	90,4%
% ayant emploi < 2 mois	77,1%	73,2%	75,6%	78,6%	74,4%	77,3%	70,9%	71,4%	71,2%
Part en CDI	84,9%	77,8%	82,3%	85,6%	78,3%	83,4%	82,2%	77,0%	79,5%
Salaires hors primes	34 421 €	32 150 €	33 622 €	33 914 €	31 651 €	33 250 €	36 390 €	32 916 €	34 614 €
Salaires Ttes primes	37 839 €	34 077 €	36 515 €	36 819 €	33 205 €	35 758 €	41 828 €	35 419 €	38 557 €

Activité des diplômés des promotions 2009 et 2008

selon le sexe et le type d'école

Promotion 2009	Ensemble			Ingénieurs			Managers		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
En activité professionnelle	61,1%	58,7%	60,2%	59,9%	55,6%	58,5%	65,0%	63,3%	64,2%
Volontariat	3,3%	2,4%	3,0%	3,2%	2,2%	2,9%	3,8%	2,8%	3,3%
En création d'entreprise (projet)	0,8%	0,4%	0,7%	0,5%	0,2%	0,4%	2,0%	0,8%	1,4%
En recherche d'emploi	18,3%	21,3%	19,4%	17,7%	20,7%	18,7%	19,9%	22,3%	21,1%
Poursuite d'études (Hors thèse) :	9,0%	10,2%	9,5%	9,4%	10,9%	9,9%	7,9%	9,2%	8,5%
Thèses	6,2%	5,5%	6,0%	8,1%	9,0%	8,4%	0,3%	0,4%	0,4%
Sans activité volontairement	1,2%	1,4%	1,3%	1,3%	1,6%	1,4%	1,1%	1,3%	1,2%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Promotion 2008	Ensemble			Ingénieurs			Managers		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
En activité professionnelle	79,0%	77,1%	78,3%	78,2%	73,5%	76,8%	79,5%	82,1%	80,8%
Volontariat	3,2%	2,2%	2,8%	3,0%	2,1%	2,7%	3,6%	2,5%	3,1%
En création d'entreprise (projet)	0,6%	0,4%	0,5%	0,4%	0,2%	0,3%	1,5%	0,7%	1,0%
En recherche d'emploi	6,4%	9,0%	7,4%	6,0%	8,6%	6,8%	7,9%	9,6%	8,8%
Poursuite d'études (Hors thèse) :	3,7%	3,9%	3,8%	3,7%	4,5%	3,9%	3,6%	2,9%	3,3%
Thèses	6,4%	6,7%	6,5%	7,9%	10,6%	8,7%	3,3%	1,5%	2,3%
Sans activité volontairement	0,8%	0,7%	0,7%	0,8%	0,6%	0,8%	0,6%	0,7%	0,6%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Taux net d'emploi

Sur une longue période, la courbe des taux nets d'emploi relevés au mois de janvier suivant la sortie de l'école permet d'apprécier quatre phénomènes :

1°) Des cycles décalés d'une année par rapport à la crise économique, les points hauts : 2001 et 2008 sont postérieurs à des entrées déclarées de crises importantes (« éclatement de la bulle Internet » en 2000, crise des « subprimes » en 2007).

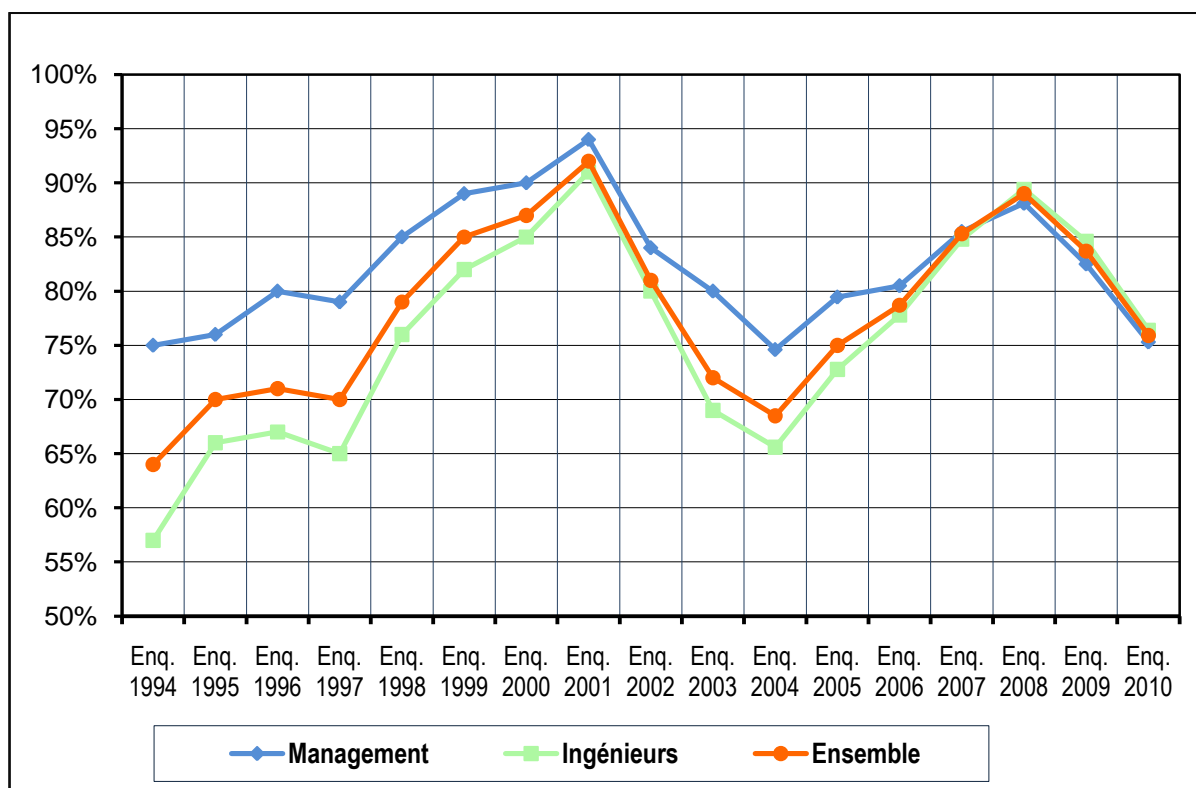
2°) Une variabilité extrêmement élevée de l'accès à l'emploi :

Aux extrêmes on trouvera 57% de jeunes ingénieurs occupés (dit autrement : 43% en recherche d'emploi) au début de l'année 94, alors qu'en 2001 la proportion de diplômés en recherche d'emploi sera divisée par plus de 4 (moins de 10%). Les écarts observés sont moindres pour les jeunes managers (75% - 94% d'occupés soit, si on inverse la perspective, un écart de 6% à 25% pour ceux qui sont à la recherche d'un emploi, un écart mini-maxi de 1 à 4).

3°) Depuis 3 ans, alors que cela a toujours été l'inverse auparavant, le taux net d'emploi des jeunes ingénieurs est supérieur à celui des jeunes diplômés des écoles de management.

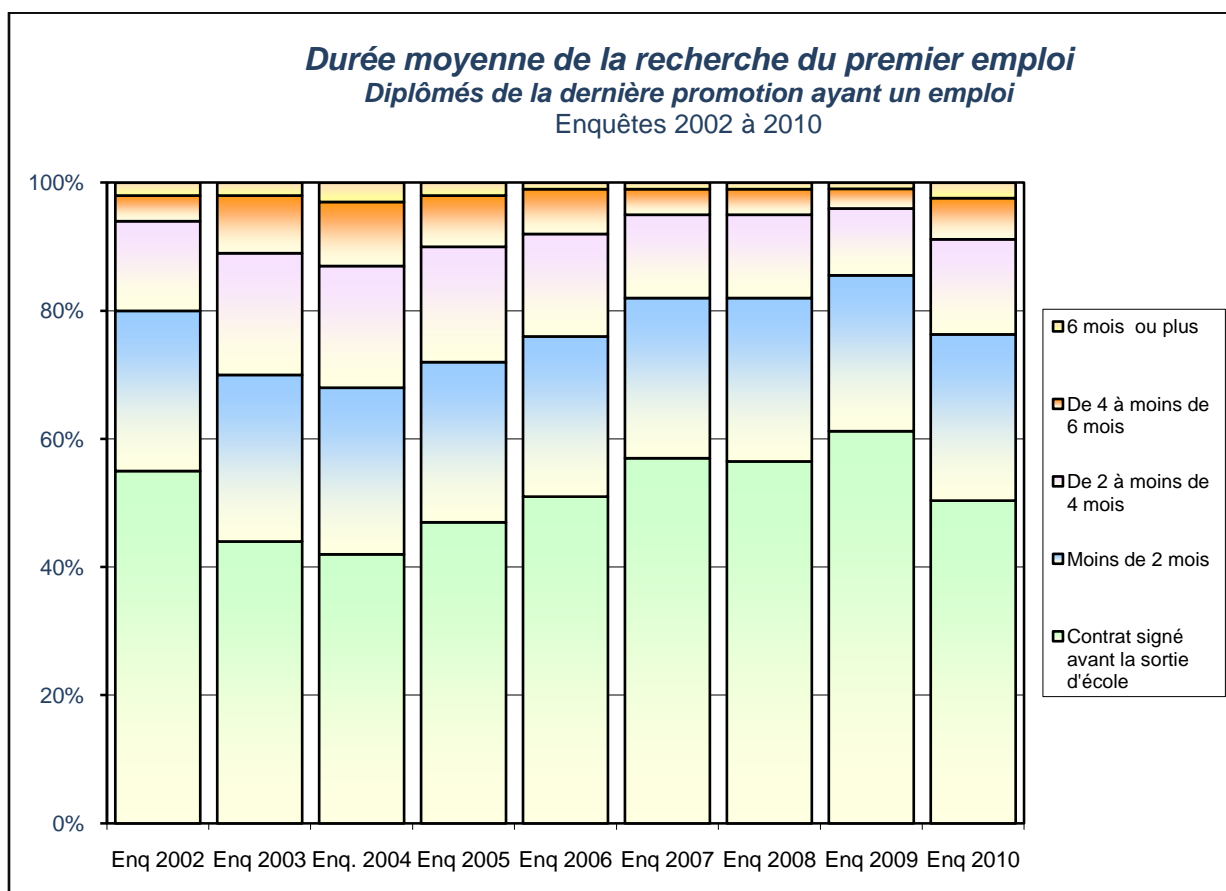
4°) Le taux net d'emploi 2010 des managers rejoint les niveaux les plus bas (75%) atteint en 1994, 2004 et 2010. En revanche, celui des ingénieurs est supérieur aux minimas rencontrés sur la période.

Évolution du taux net d'emploi
Diplômé de la dernière promotion
Enquêtes 1994 – 2010



(Taux net d'emploi hors thèses Cifre)

Durée et efficacité de la recherche d'emploi.



Ce premier graphique reprend un indicateur classique. Cependant celui-ci se limite à la durée de la recherche fructueuse. Cet indicateur est biaisé par la durée qui sépare l'enquête de la sortie de l'école : Une enquête effectuée moins de deux mois après la sortie conclura mécaniquement que ceux qui ont trouvé un emploi l'ont trouvé en moins de deux mois, en faisant abstraction de ceux qui sont toujours en quête d'un emploi.

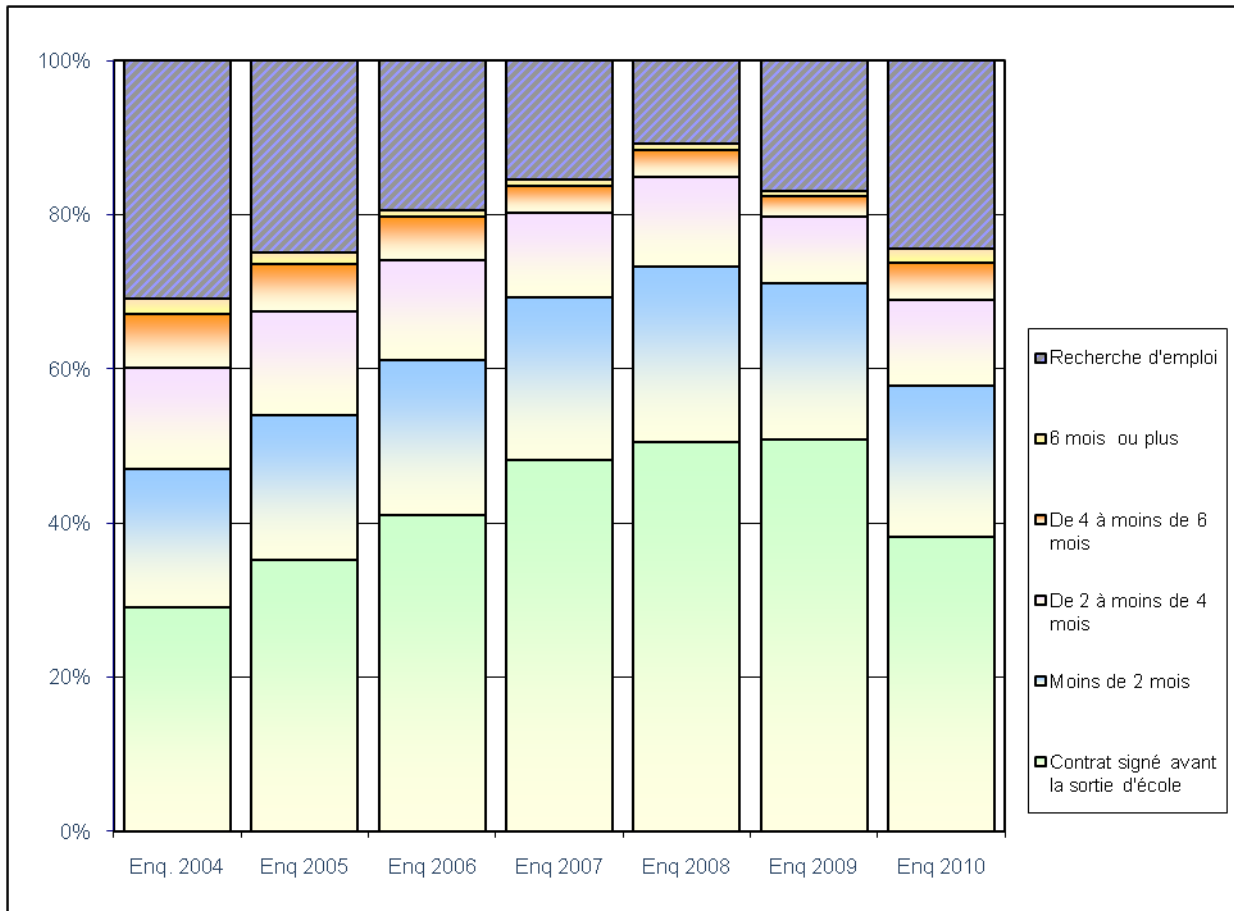
Le deuxième graphique associe la recherche fructueuse, répartie selon la durée, et la recherche infructueuse, qui n'a pas encore abouti.

Comme l'enquête est reconduite à date fixe, la comparaison temporelle acquiert un sens car elle se réalise quasiment à situation identique.

On notera à travers ces graphiques :

- Cette année, l'augmentation de la proportion de diplômés n'ayant pas trouvé d'emploi s'accompagne également d'un allongement de la durée de recherche pour ceux qui en ont trouvé un.
- Cette relation n'est pas toujours une évidence : l'enquête 2009 fournissait un premier indicateur conduisant à une diminution de la durée de recherche par rapport à 2008. Le second graphique recadre l'ensemble en montrant que cela est vrai pour ceux qui ont trouvé un emploi, mais faux si on s'intéresse à tous ceux qui se sont présentés sur le marché du travail.
- La proportion de diplômés à la recherche d'un emploi est la même qu'en 2005, il semblerait que la durée moyenne de la recherche se réduise. Cela peut être un facteur positif. Cela peut être également à double tranchant. Ceux qui ne trouvent pas d'emploi dans les premiers mois après leur sortie, en trouveront-ils aussi facilement par la suite qu'auparavant ?

**Efficacité de la recherche d'emploi
diplômés de la dernière promotion ayant ou cherchant un emploi**



Diplômés à la recherche d'un emploi

Les 19% de diplômés de la promotion 2009 en recherche d'un emploi le sont depuis 3 mois et demi en moyenne³. Pour les ¾ d'entre eux la recherche a débuté dès la sortie de l'école.

Parmi les 7,4% de diplômés 2008 se déclarant en recherche d'emploi, un tiers l'est depuis plus de 6 mois. Présenté autrement, 2,7% des diplômés 2008 présents sur le marché du travail (hors ceux qui poursuivent des études ou qui sont en volontariat) sont en recherche d'emploi depuis plus de 6 mois⁴.

La mesure précise est illusoire, mais l'interprétation ne laisse aucun doute : En janvier 2010, malgré la crise, la probabilité d'être plus de 6 mois à la recherche d'un emploi demeure extrêmement faible lorsqu'on sort d'une grande école.

Lorsqu'on demande aux diplômés en recherche d'emploi les difficultés qu'ils rencontrent, le manque d'expérience vient en premier, suivi des difficultés à trouver des offres emploi. Cette difficulté à trouver des offres revient également dans les commentaires sur la crise, les contrats de mission proposés et la contraction des besoins.⁵

Principales difficultés rencontrées dans la recherche d'un emploi

Principales difficultés / Promotion de sortie	2009	2008	Ensemble
Manque d'expérience professionnelle	45,1%	38,5%	43,6%
Difficultés à trouver des offres d'emploi	35,5%	37,5%	36,0%
Mobilité géographique difficile	4,1%	6,5%	4,6%
Difficulté à mettre en valeur mes compétences	3,3%	3,4%	3,3%
Méconnaissances des débouchés possible pour ma formation	1,8%	2,6%	2,0%
Formation mal, ou pas, reconnue par les employeurs	1,7%	1,0%	1,5%
Formation inadaptée au marché de l'emploi	1,5%	1,2%	1,4%
Salaire proposé insuffisant	1,2%	1,0%	1,2%
Mauvaise maîtrise des techniques de recherche d'emploi	1,2%	1,0%	1,1%
<i>Autre difficulté non mentionnée dans la liste (précisez)</i>	4,6%	7,3%	5,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

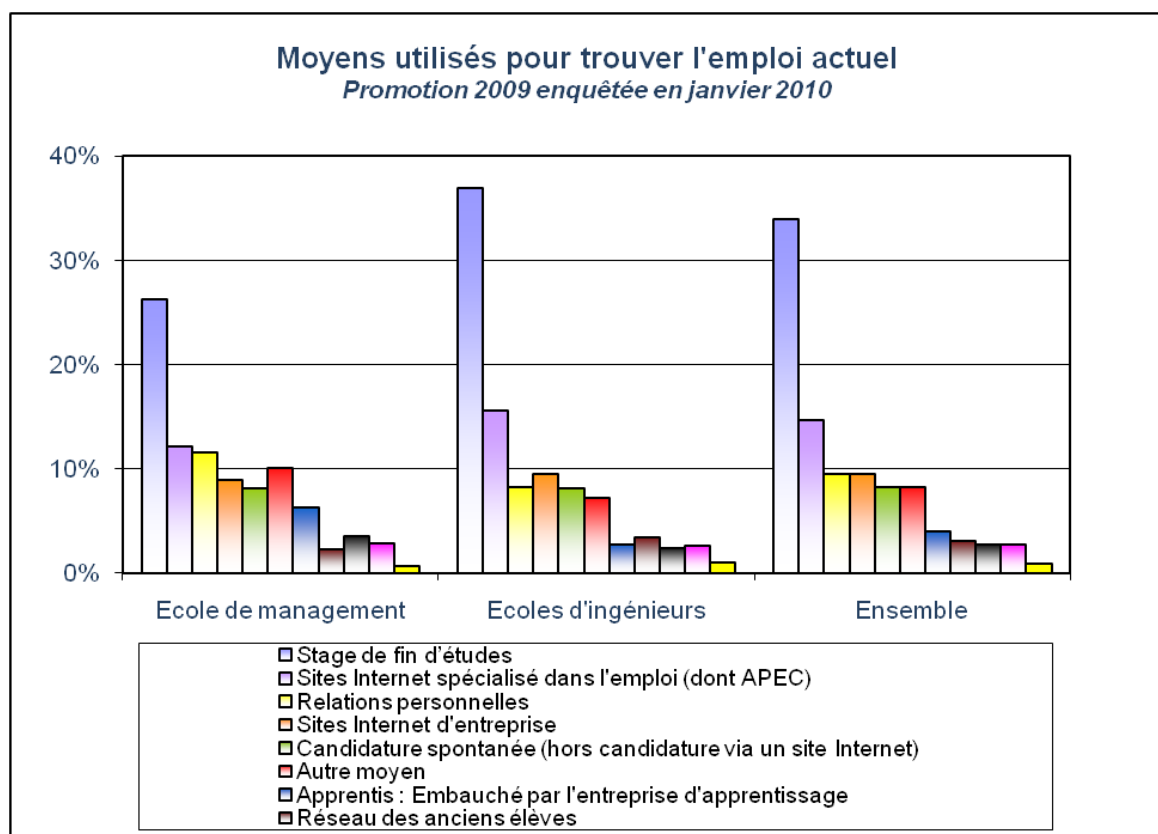
Les autres difficultés (hors liste) mentionnées sont principalement : le contexte de crise, l'absence de titre de travail (étranger en France), l'absence de « piston », la maîtrise insuffisante d'une langue, difficultés particulières dans la recherche d'un VIE.

³ La recherche d'emploi commence souvent bien avant la sortie de l'école. La date « officielle » de sortie devrait être celle de la remise des diplômes, cette remise a généralement lieu après la fin des soutenances des stages de fin d'étude, soutenances qui ont lieu après les fins des stages... Il devient difficile de dater l'entrée réelle des diplômés sur le marché du travail.

⁴ Moins de 30% des diplômés 2008 se déclarent à la recherche d'un emploi depuis la sortie de l'école ? » semble ambiguë pour l'avant-dernière promotion. Nombreux sont ceux qui ont suivi une année de formation supplémentaire. On ne sait pas si la réponse correspond à : Etes-vous à la recherche d'un emploi depuis que vous êtes diplômé de notre école, ou d'une autre école, ou après avoir suivi une autre formation ?

⁵ Ce tableau a été réalisé à partir des données collectées en ligne avec l'outil CGE.

Moyens utilisés pour trouver l'emploi actuel



On voit l'importance de l'immersion professionnelle préalable à l'embauche. La tendance au raccourcissement de la durée de recherche d'emploi trouve ici une partie de son explication : 38% des emplois sont trouvés dans l'entreprise d'accueil du stage de fin d'études ou d'apprentissage.

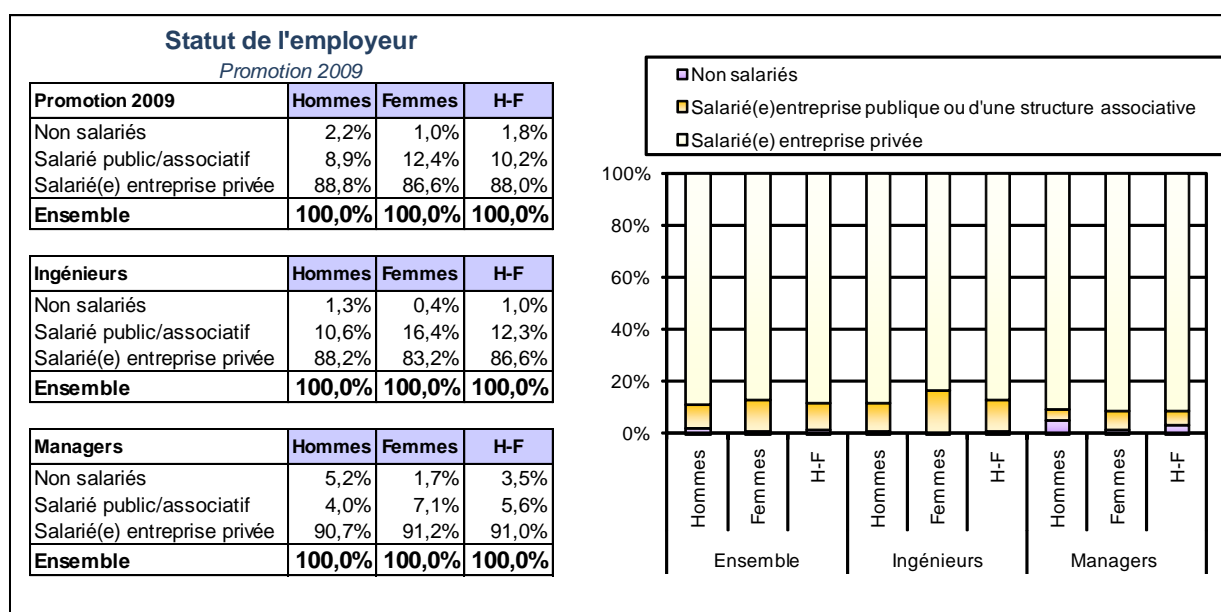
Cette information n'est guère rassurante pour les diplômés qui n'ont pas trouvé un emploi avant la sortie de l'école car ils se trouvent en concurrence sur un marché réduit regroupant à peine plus de 60% des emplois disponibles.

Les emplois proposés sur Internet (sur des sites spécialisés comme l'APEC ou les sites d'entreprise) représentent ¼ des emplois trouvés par nos diplômés.

La principale différence avec l'an dernier porte sur la croissance des relations personnelles comme moyen pour obtenir un emploi cette année (9,5% des emplois cette année contre 7,5% en 2009).

Moyens utilisés pour trouver l'emploi actuel	Ecole de management	Ecoles d'ingénieurs	Ensemble
Stage de fin d'études	26,3%	37,0%	33,9%
Sites Internet spécialisé dans l'emploi (dont APEC)	12,1%	15,6%	14,7%
Relations personnelles	11,5%	8,2%	9,5%
Sites Internet d'entreprise	8,9%	9,5%	9,5%
Candidature spontanée (hors candidature via un site Internet)	8,1%	8,1%	8,2%
Autre moyen	10,1%	7,1%	8,2%
Apprentis : Embauché par l'entreprise d'apprentissage	6,3%	2,7%	3,9%
Réseau des anciens élèves	2,2%	3,3%	3,0%
Forums des écoles	3,1%	2,6%	2,8%
Service Emploi de votre école	3,4%	2,3%	2,7%
Démarché par un "chasseur de têtes"	2,8%	2,6%	2,7%
Concours	0,6%	0,9%	0,8%
Total égal à la valeur de la ligne (a)	100,0%	100,0%	100,0%

Statut des employeurs



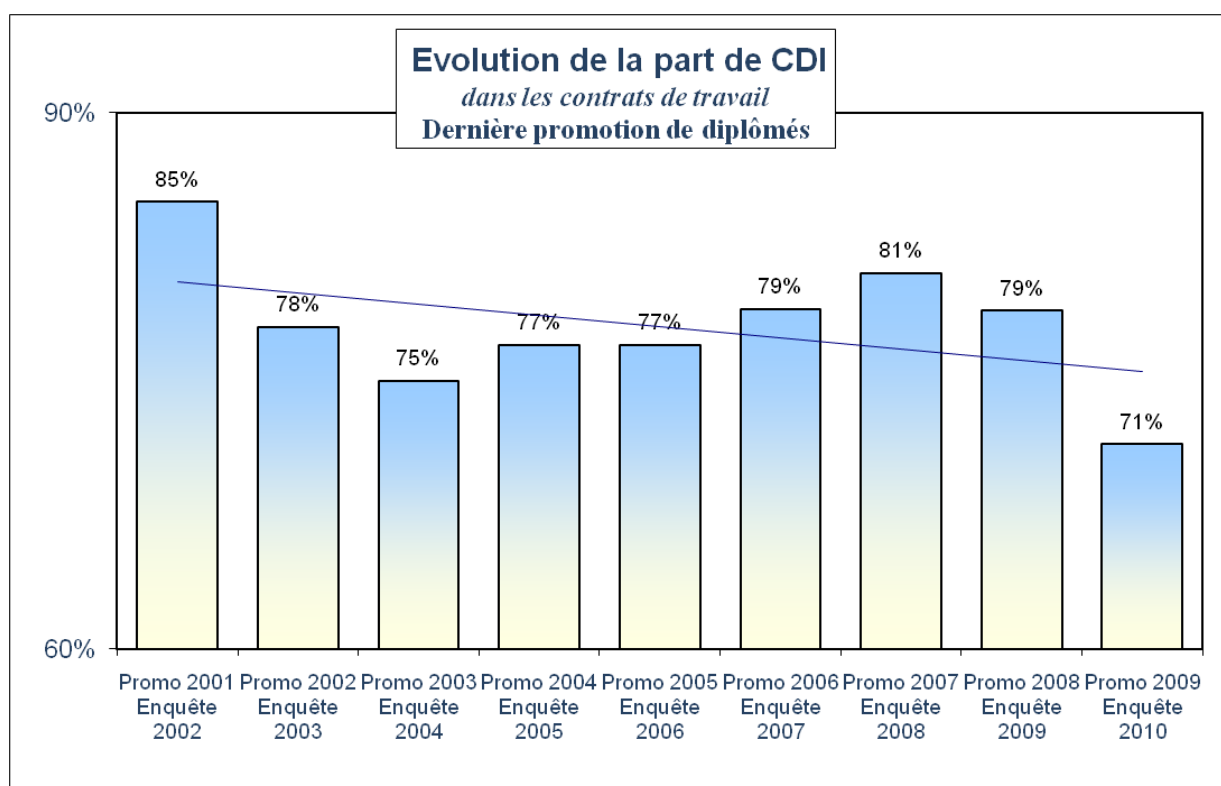
Seuls les diplômés non-fonctionnaires sont interrogés, ce qui réduit mécaniquement la proportion de diplômés des grandes écoles employés dans la fonction publique : tous les élèves fonctionnaires diplômés ont un emploi à la sortie avec des conditions de rémunération fixées d'avance. Une enquête sur l'insertion professionnelle serait de nature très différente pour cette population.

La grande partie des non-fonctionnaires ayant un emploi sont salariés du secteur privé. On notera cependant une plus forte proportion d'ingénieurs et surtout de femmes ingénieurs employées dans le public ou dans une structure associative (1/6 pour les femmes ingénieurs, 1/10 pour les hommes).

La proportion de non salariés (indépendants et professions libérales) est faible. On les rencontre presque exclusivement parmi les managers hommes (3 fois plus nombreux que les femmes managers, 4 fois plus que les ingénieurs hommes et 13 fois plus que les femmes ingénieurs).

Nature des contrats de travail.

L'évolution de la proportion de CDI suit les mêmes cycles que le taux net d'emploi : Plus celui-ci est élevé, plus la proportion de CDI s'élève.



La droite de régression a été ajoutée au graphique

Ce graphique suggère également une tendance de long terme à la réduction de la proportion des CDI. Ceux-ci restent associés aux cycles d'embauche mais décrivent une sinusoïde penchant vers le bas, avec des points hauts et bas inférieurs aux points hauts et bas du cycle précédent (81% contre 85% ; 71% contre 75%).

Nature des contrats de travail selon le sexe et le type d'école

Nature des contrats de travail	Ensemble			Ingénieurs			Managers		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
CDI (contrat de travail à durée indéterminée)	75.5%	65.2%	71.7%	76.2%	63.4%	72.2%	73.3%	67.7%	70.4%
CDD (contrat de travail à durée déterminée)	16.0%	26.8%	20.0%	15.9%	29.9%	20.2%	16.1%	22.7%	19.5%
Mission d'intérim	2.2%	2.3%	2.2%	2.4%	2.2%	2.3%	1.6%	2.3%	2.0%
Contrat local à l'étranger	3.5%	3.2%	3.4%	3.1%	2.3%	2.8%	4.7%	4.5%	4.6%
Autre	2.9%	2.5%	2.7%	2.4%	2.3%	2.4%	4.3%	2.7%	3.5%
Ensemble des contrats	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

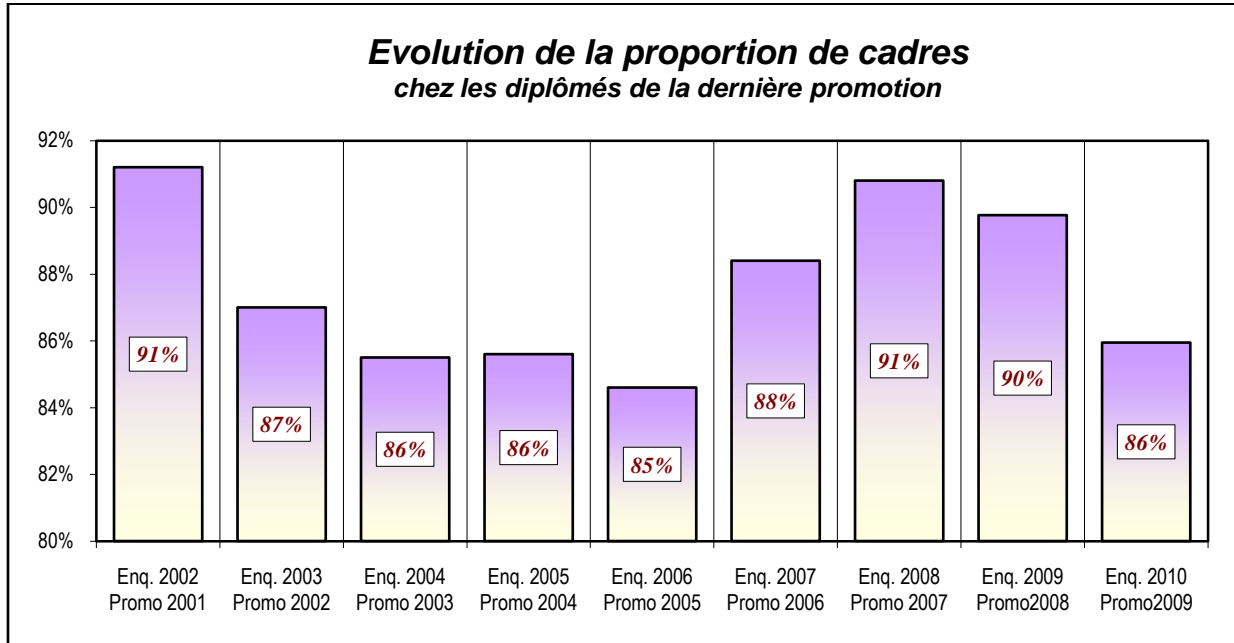
La proportion de CDD est nettement plus élevée chez les femmes (presque le double chez les femmes ingénieurs).

Les différences de contrats selon le type d'école sont relativement faibles. La seule différence notable porte sur les contrats locaux à l'étranger, en plus grande proportion chez les managers.

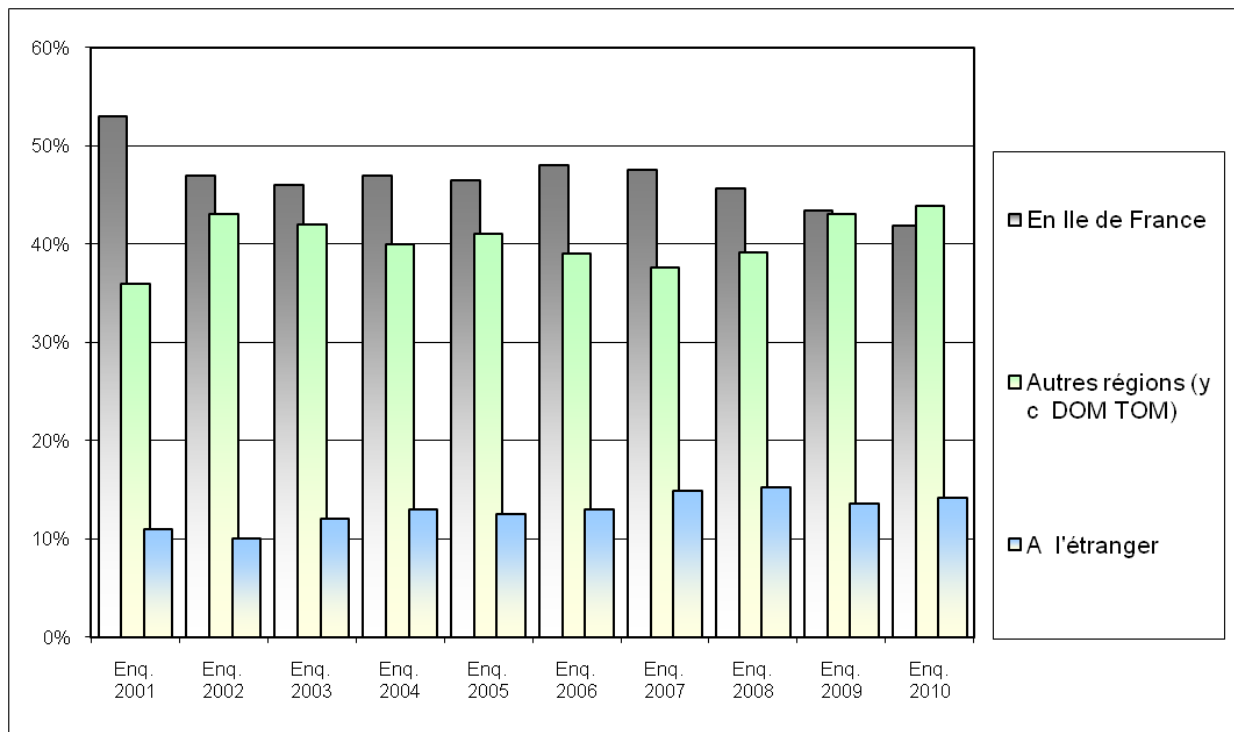
Les contrats se différencient essentiellement pour les CDD et CDI et selon le sexe du diplômé. Quelle que soit la catégorie, ces deux principaux types de contrats représentent 90% environ des contrats signés.

Proportion de cadres parmi les salariés en France

Plus difficile à interpréter, car il ne se confond pas exactement avec un statut social dans l'entreprise, cet indicateur, avec des variations pourtant faibles, de l'ordre de quelques pourcents, se révèle systématiquement en phase avec les cycles du taux d'emploi et des CDI.

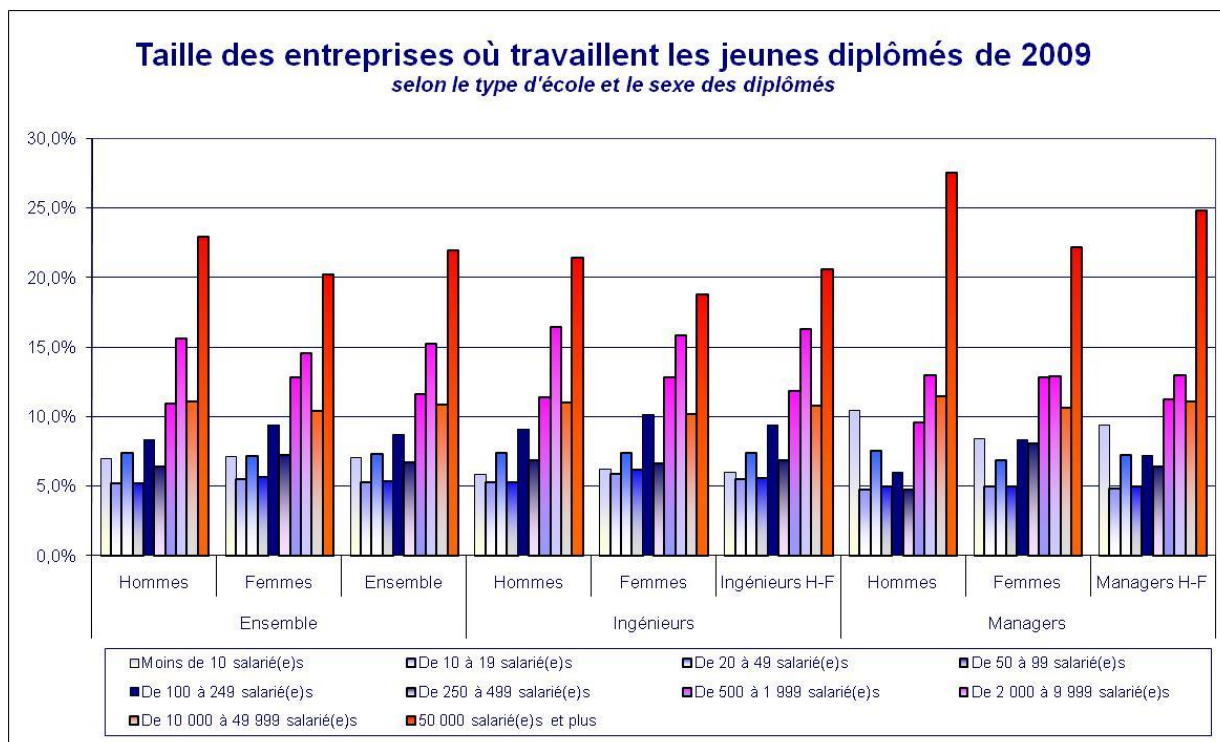


Lieux de travail



Si la proportion d'emplois cadres suit les cycles d'emploi, il n'en est pas de même des lieux de travail. Depuis dix ans, pour la première fois, et après s'en être approchés l'an dernier, les emplois en province dépassent ceux de la région parisienne. La part des emplois à l'étranger suit également des cycles, mais semble augmenter sur le long terme.

Taille des entreprises

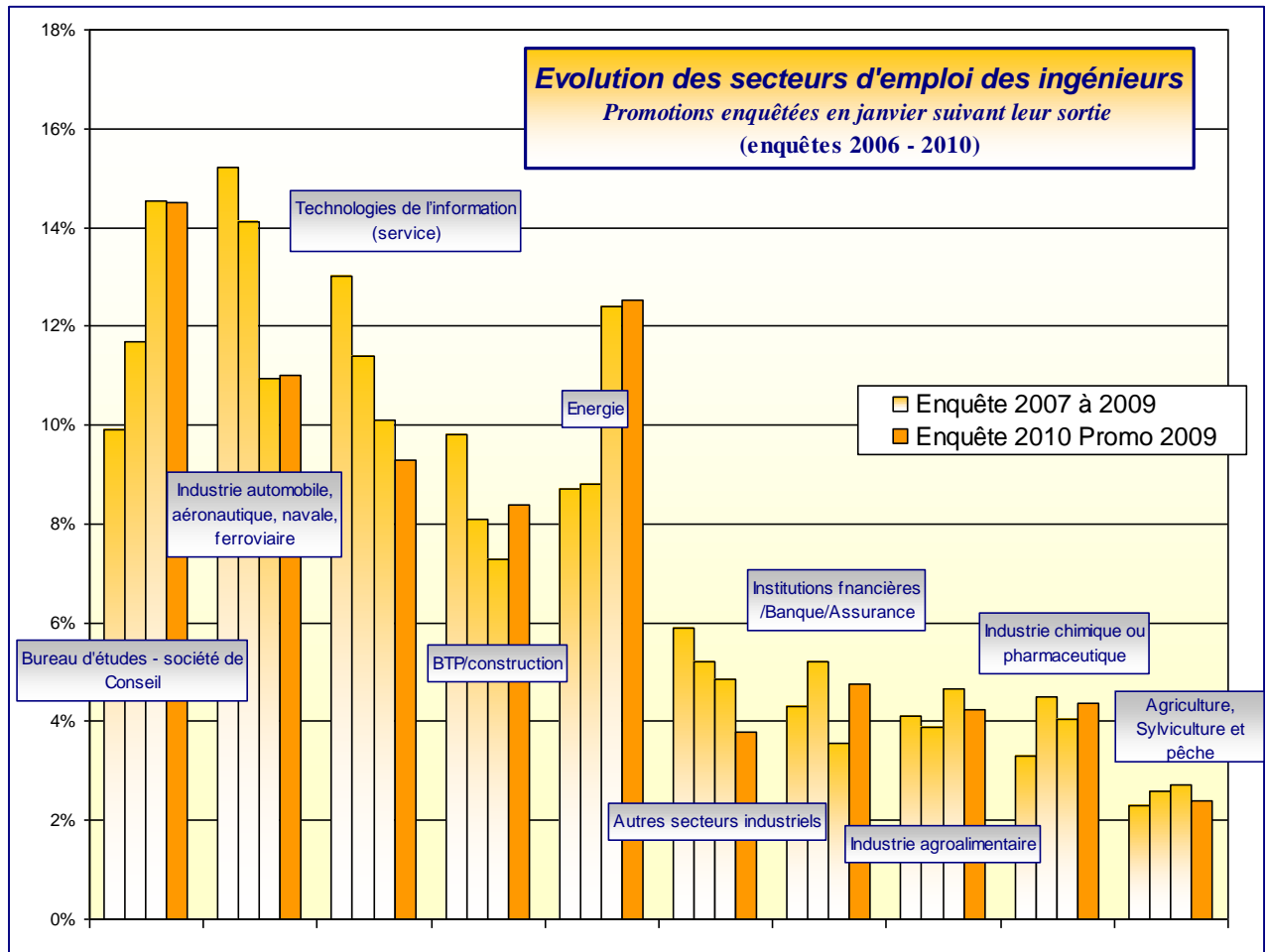


Dans les éditions précédentes de l'enquête, la tranche supérieure des grandes entreprises commençait à 2 000 salariés, ce qui, comme cette année, recouvrait pratiquement la moitié des emplois de nos jeunes diplômés, qu'ils soient managers ou ingénieurs.

En revanche, après subdivision des plus grandes entreprises on constate des différences : ¼ des managers exercent dans les très grandes entreprises (50 000 salariés et plus) contre 1/5 parmi les ingénieurs. Au sein de chaque type d'écoles une différence se fait jour entre sexes : moins de femmes dans ces très grosses entreprises (22% contre 28% chez les managers et 18% contre 21% chez les ingénieurs).

A l'opposé, ce sont les managers hommes qui sont les plus présents dans les très petites entreprises.

Secteurs d'emploi des jeunes ingénieurs



Les deux principaux secteurs d'emploi en progression sont « l'énergie » et les « bureaux d'études-sociétés de conseil ».

L'énergie

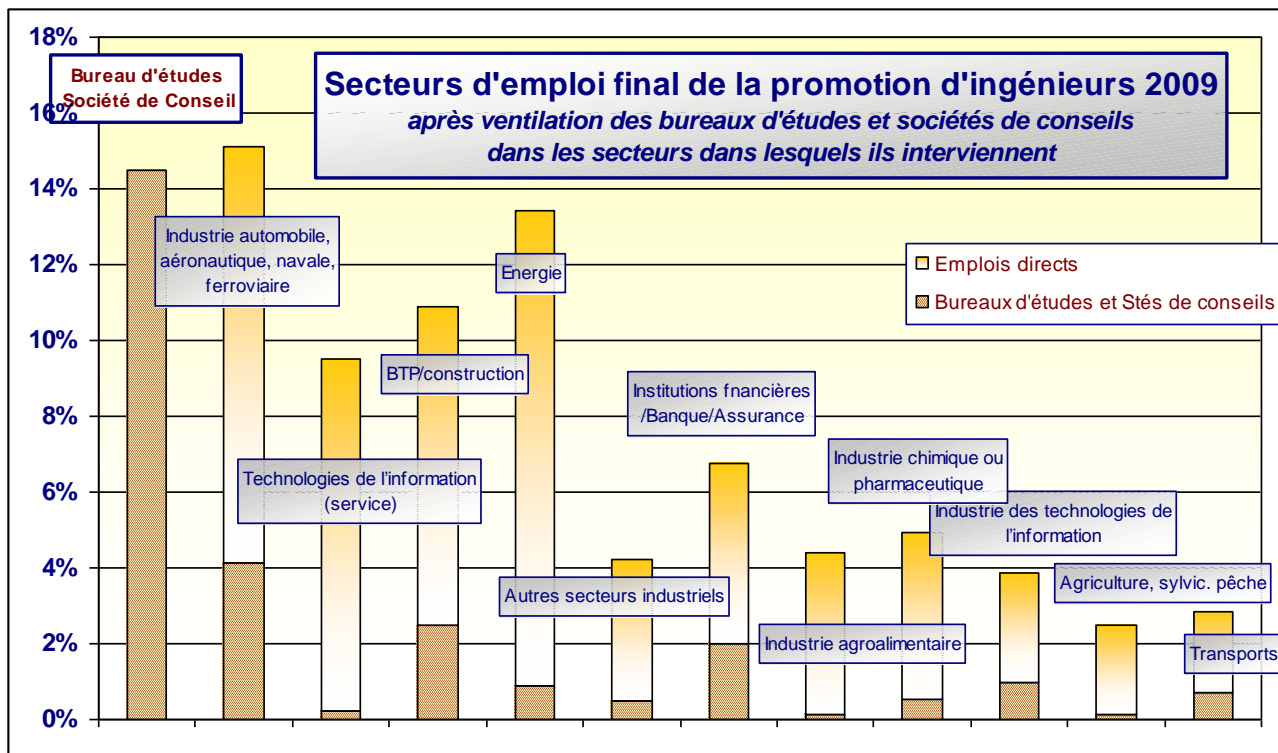
Depuis l'an dernier le secteur de l'énergie a sensiblement augmenté son recrutement. Ce secteur a embauché 12,5% des jeunes ingénieurs cette année, alors qu'il en recrutait 8,8% il y a deux ans.

Bureaux d'études et société de conseil

L'accroissement du recrutement des bureaux d'études et des sociétés de conseil correspond essentiellement à une externalisation de travaux. Certains secteurs paraissent artificiellement réduire leurs embauches alors que l'activité demeure sous une autre forme contractuelle. Nous avons demandé cette année aux diplômés travaillant dans les sociétés de conseil et bureaux d'études de préciser les secteurs dans lesquels interviennent leurs entreprises.

Le premier graphique présenté ci-dessus trace l'évolution des emplois « en interne » des secteurs d'activité alors que le second ventile les sociétés de conseil et les bureaux d'études selon leur secteur d'intervention d'écrit l'emploi selon le « secteur final d'activité », ce qui correspond mieux aux débouchés offerts et aux besoins de formation.

Ce questionnement a démarré cette année et nous ne disposons pas de série longue pour cette dernière approche.



Les secteurs recourant le plus aux sociétés de conseil et aux bureaux d'études sont les industries du transport (automobiles, aéronautique etc.), le BTP et les institutions financières-banques-assurances. On remarquera également la part élevée des sociétés de conseil et bureaux d'études dans les industries des technologies de l'information et les transports.

En revanche, le secteur de l'énergie, qui connaît la plus forte progression d'embauche des jeunes ingénieurs, a tendance à opérer un recrutement direct de ses collaborateurs. Il fait assez peu appel aux sociétés de conseil et bureaux d'études proportionnellement aux effectifs embauchés.

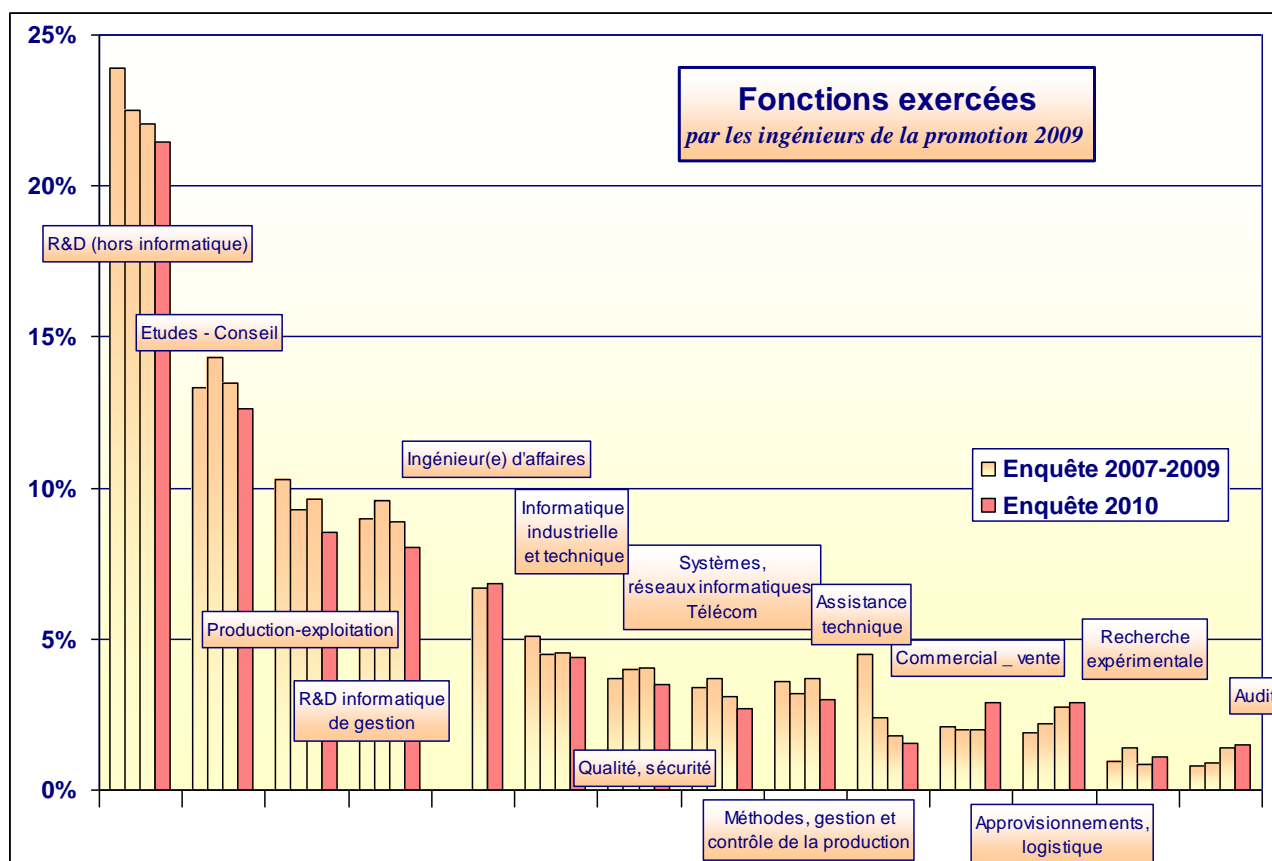
Trois secteurs semblent ne pas être concernés par ce phénomène : les services liés aux technologies de l'information (qui sont plutôt bénéficiaires des flux et peu 'externalisantes' elles-mêmes), l'agriculture et les industries agroalimentaires.

On peut penser que les évolutions plutôt à la baisse sur la période des secteurs industrie du transport (automobiles, aéronautique..) et du BTP sont exagérées dans le premier graphe qui décrit les emplois directs. Elles auraient parues moindres si nous avions disposé des mêmes séries sur les secteurs finaux.

En intégrant les interventions des sociétés de conseil et bureaux d'études, le classement des secteurs selon les débouchés offerts se trouve modifié. L'industrie du transport reprend la première place devant l'énergie et le BTP la troisième devant les technologies de l'information (services).

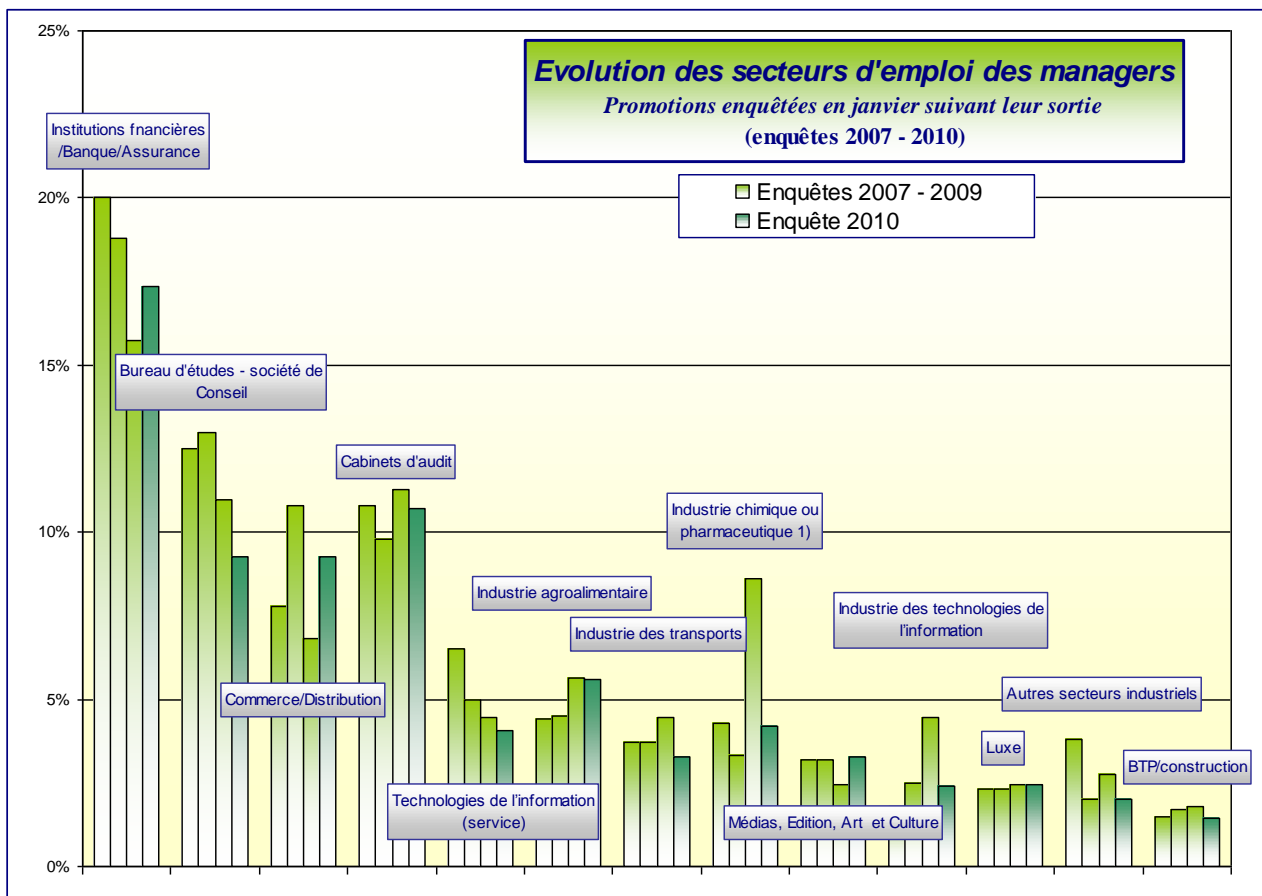
Ces quatre secteurs représentent à eux seuls la moitié des débouchés en emplois « internes » ou « externes » des ingénieurs diplômés en 2009.

Les fonctions exercées par les ingénieurs de la promotion 2009

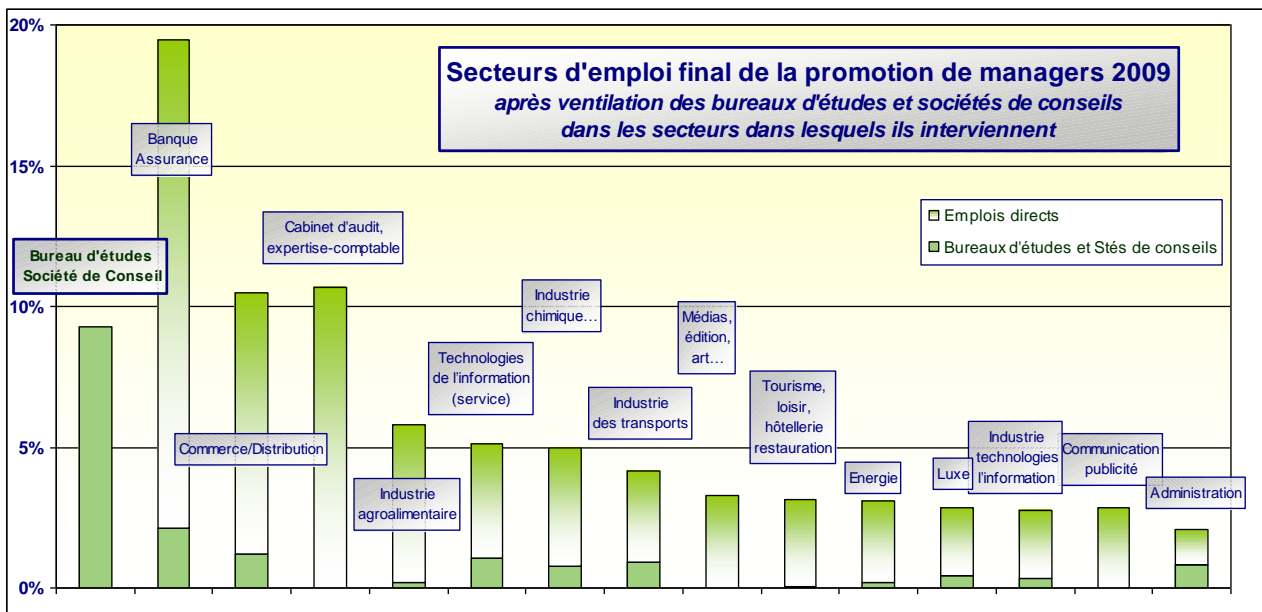


Les quatre principales fonctions exercées « R&D, Études scientifiques et techniques (hors informatique) », « Études conseils », « Production – exploitation » et « R&D informatique de gestion » représentent 50,6% des fonctions exercées par les jeunes ingénieurs. Sur les quatre années, ces fonctions décroissent, elles représentaient 56,5% il y a trois ans.

Les secteurs d'emploi des managers

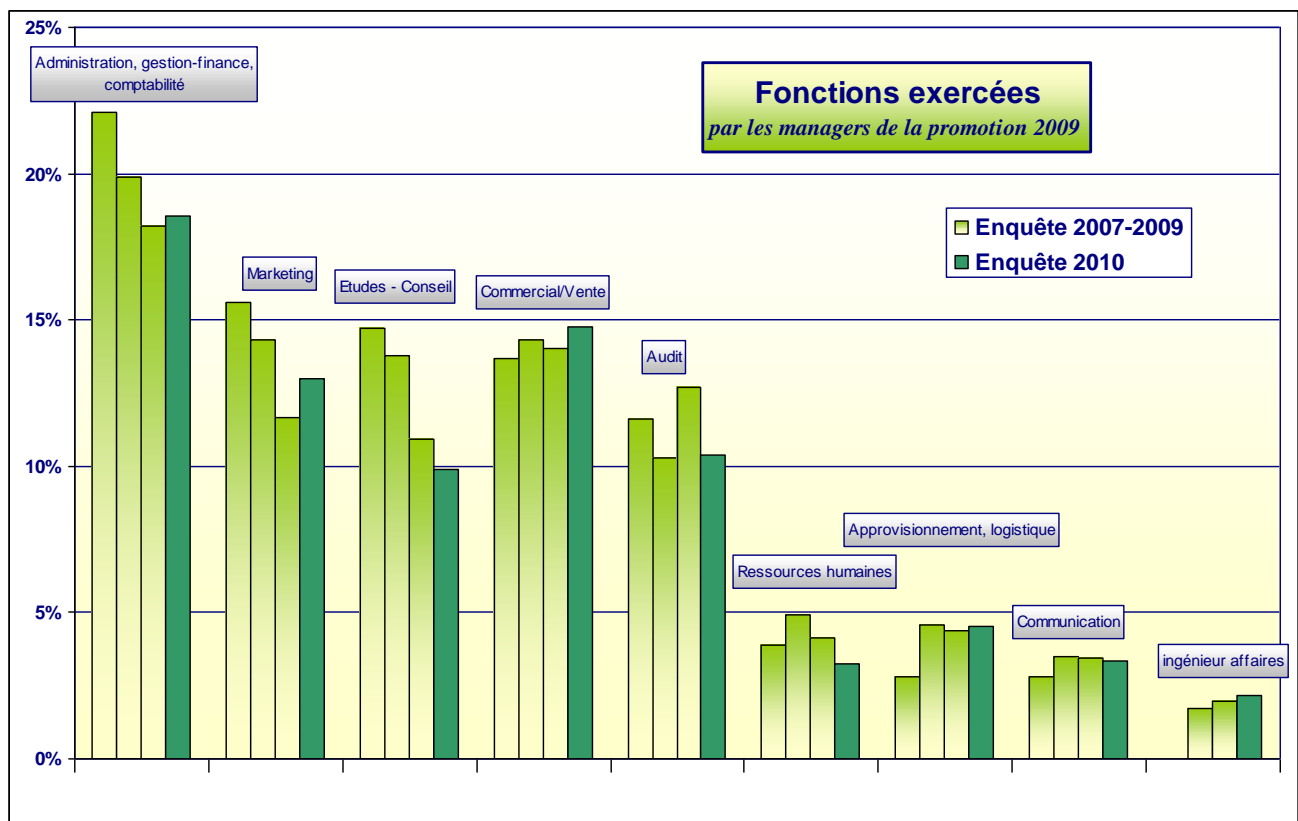


Quatre secteurs représentent un peu moins de la moitié des emplois de la dernière promotion de managers. Les deux secteurs ayant le plus fortement chuté l'an dernier, « Institutions financières, banques, assurances » et « Commerce-distribution » ont regagné une partie de la part des emplois qu'ils représentaient en 2008.



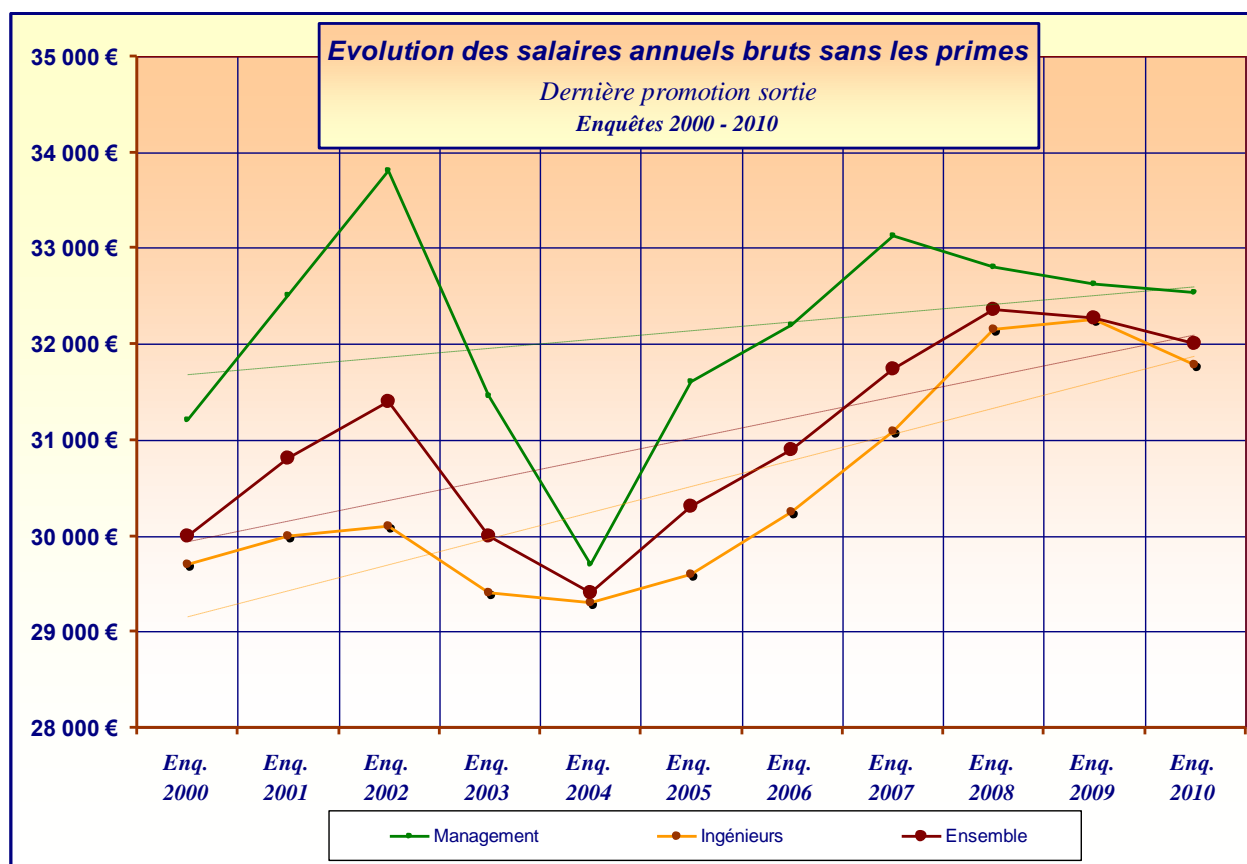
L'externalisation par le recours aux bureaux d'études et sociétés de conseil est moindre chez les managers que chez les ingénieurs. Il est probable qu'une partie des activités des « cabinets d'audit et d'expertise comptable » puisse être proche de cette notion.

Les fonctions exercées par les managers



Les fonctions exercées par les managers sont plus concentrées que les secteurs d'activité. Les cinq premières fonctions représentent chacune plus de 10% des fonctions exercées. Prises ensemble elles concentrent les 2/3 des fonctions. Les autres fonctions représentent moins de 5% chacune.

Évolution des salaires perçus en France selon le type d'école :



Les pointillés représentent les droites de régression.

Une évolution cyclique.

Les salaires suivent grosso modo le cycle des taux nets d'emploi. Les variations sont plus brutales pour les managers. L'ampleur des variations des rémunérations proposées serait probablement amplifiée si nous disposions de séries longues traitant des salaires avec primes.

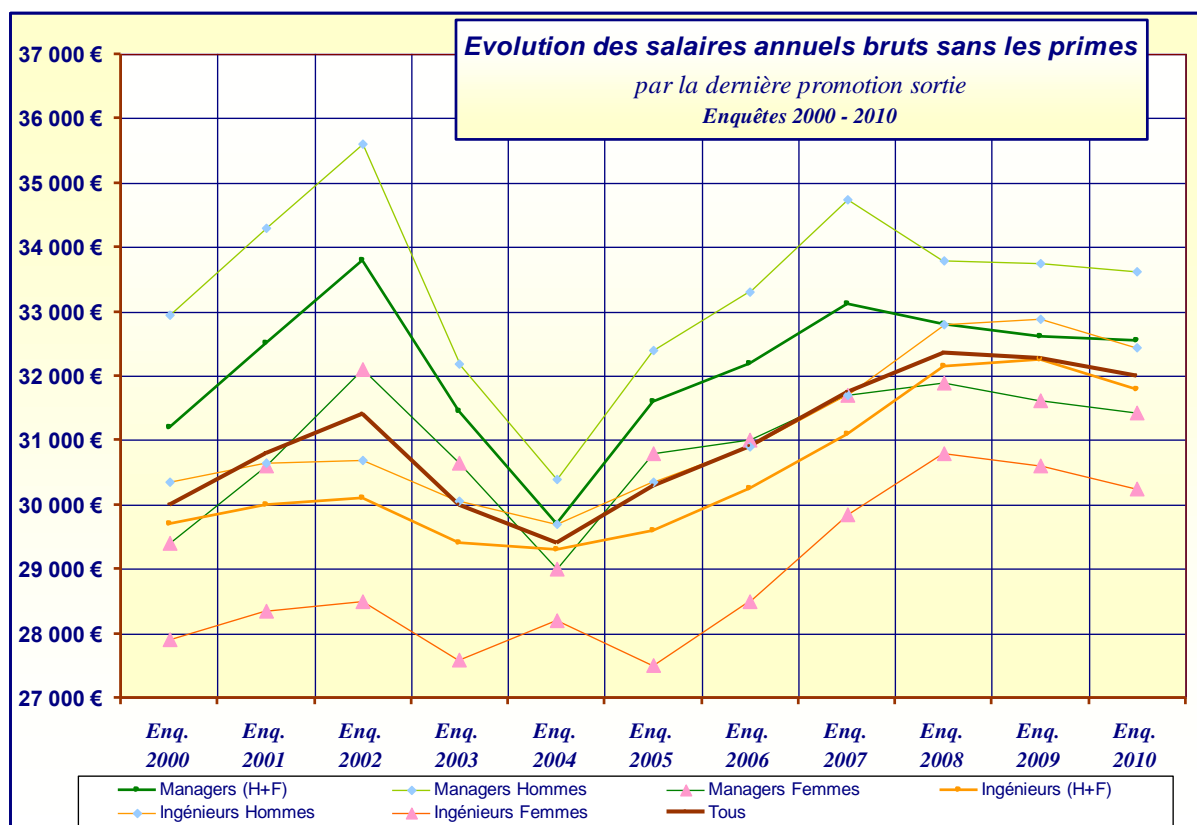
Dans le détail quelques éléments sont à souligner : en début de période, l'augmentation des salaires se prolonge jusqu'en janvier 2002, avant que la dynamique salariale ne s'inverse violemment en janvier 2003, soit deux ans et demi après la crise Internet et un an après la diminution du taux net d'emploi et la dégradation des autres indicateurs d'insertion.

Si la baisse des salaires paraît retardée en 2002 par rapport aux autres indicateurs, on notera qu'elle démarre dès 2008, en avance cette fois-ci, pour les managers, alors que le taux net d'emploi augmente cette année-là. La baisse des salaires débutera en 2009 pour les ingénieurs en même temps que les autres indicateurs. En d'autres termes, l'évolution des salaires s'inscrit dans les mêmes cycles que les autres indicateurs d'insertion sans pour cela être totalement synchrone avec eux.

Un resserrement des salaires hors primes

On peut suggérer, avec beaucoup de précaution, une tendance à la convergence sur le long terme des rémunérations moyennes hors primes des diplômés des écoles d'ingénieurs et de commerce. Les ingénieurs rattraperaient les managers, leurs rémunérations avant primes augmentant plus rapidement.

Evolution des salaires selon le sexe et le type d'écoles



Les salaires moyens (annuels, bruts et hors primes) sont encadrés en bas par celui des femmes ingénieurs qui demeure systématiquement inférieur, et en haut du graphique par celui des managers hommes, systématiquement supérieur.

Les positions respectives des rémunérations des femmes managers et des hommes ingénieurs alternent et se positionnent tantôt au-dessus, tantôt au-dessous de la moyenne. Ces dernières années, les ingénieurs hommes dépassent les managers femmes.

Une réduction des différences en trompe-l'œil ?

Les différences entre les extrêmes (hommes-managers/femmes-ingénieurs) tendent à se réduire. Nous avons une différence de 7 000 euros en 2002 réduite de moitié en 2010.

Les rémunérations sont hors primes.

Les primes perçues par les hommes sont supérieures à celles des femmes et celles des managers à celles des ingénieurs.

La part prise par les primes et les gratifications semble augmenter, particulièrement pour les managers. C'est la raison pour laquelle nous demandons depuis deux ans le salaire avec et sans primes.

Nous ne disposons pas encore d'une série longue permettant de donner plus de corps à cette supposition, mais il est probable que le resserrement des rémunérations hors primes soit un trompe l'œil : la différenciation des rémunérations des deux filières, managers et ingénieurs, ainsi que celle par sexe ferait intervenir de plus en plus la partie variable du salaire et moins la partie fixe, que mesure principalement le salaire hors primes, mais cela reste une supposition.

Salaires hors primes et avec primes selon le sexe et le type d'école

Salaire annuel moyen brut hors primes selon le sexe et le lieu de travail

Promotion 2009	Ensemble			Ingénieurs			Managers		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
France	32 233	30 562	31 626	32 124	30 224	31 544	32 631	31 067	31 830
Etranger	35 831	32 140	34 659	34 840	30 569	33 747	37 760	33 631	36 056
Ensemble	32 711	30 737	32 006	32 434	30 256	31 780	33 635	31 425	32 540

Salaire brut annuel (toutes Primes comprises, contractuelles et variables) en euros

Promotion 2009	Ensemble			Ingénieurs			Managers		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
France	34 750	32 311	33 865	34 228	31 673	33 447	36 675	33 284	34 939
Etranger	41 417	34 651	39 263	40 204	33 276	38 432	43 796	35 956	40 543
Ensemble	35 635	32 572	34 541	34 910	31 819	33 982	38 065	33 660	35 882

Salaire annuel moyen brut hors primes selon le sexe et le lieu de travail

Promotion 2009	Ensemble			Ingénieurs			Managers		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
France	101	95	99	100	94	99	102	97	99
Etranger	112	100	108	109	96	105	118	105	113
Ensemble	102	96	100	101	95	99	105	98	102

Salaire annuel moyen brut avec primes et gratifications selon le sexe et le lieu de travail

Promotion 2009	Ensemble			Ingénieurs			Managers		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
France	109	101	106	107	99	105	115	104	109
Etranger	129	108	123	126	104	120	137	112	127
Ensemble	111	102	108	109	99	106	119	105	112

Part des primes dans le salaire brut total

Promotion 2009	Ensemble			Ingénieurs			Managers		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
France	7.2%	5.4%	6.6%	6.1%	4.6%	5.7%	11.0%	6.7%	8.9%
Etranger	13.5%	7.2%	11.7%	13.3%	8.1%	12.2%	13.8%	6.5%	11.1%
Ensemble	8.2%	5.6%	7.3%	7.1%	4.9%	6.5%	11.6%	6.6%	9.3%

Les tableaux grisés reprennent, sous une forme indicée, les données des deux tableaux précédents avec comme base 100 la rémunération moyenne brute hors primes.

Exemple d'interprétation : L'indice de l'ensemble des femmes est de 96 ce qui signifie qu'elles perçoivent globalement 4% de moins que la moyenne d'ensemble.

Les primes accentuent les différences de rémunération de façon plus que proportionnelle. Plus les revenus (fixes) hors primes sont élevés, plus le taux de primes augmente.

Exemple : Le niveau de rémunérations des hommes (ingénieurs et managers) est de 102 contre 96 pour les femmes. Si on ajoute les primes, celles-ci représentent 8,2% des rémunérations totales des hommes contre 5,6% pour les femmes. Au final la rémunération avec primes passe à 111 pour les hommes contre 102 pour les femmes (100 représentant le salaire moyen hors primes tous sexes confondus). En incluant les primes, l'écart de rémunération hommes-femmes augmente.

Il en est de même pour les écarts de rémunération entre managers et ingénieurs. La différence de rémunération hors primes est de 3% en faveur des managers. En ajoutant les primes cette différence s'accroît et passe à 6%.

On remarquera également qu'au sein de chaque catégorie managers et ingénieurs les écarts de salaires hommes-femmes sont accentués par l'introduction des primes.

Etudes poursuivies

En janvier 2010, un diplômé 2009 sur six poursuit des études.

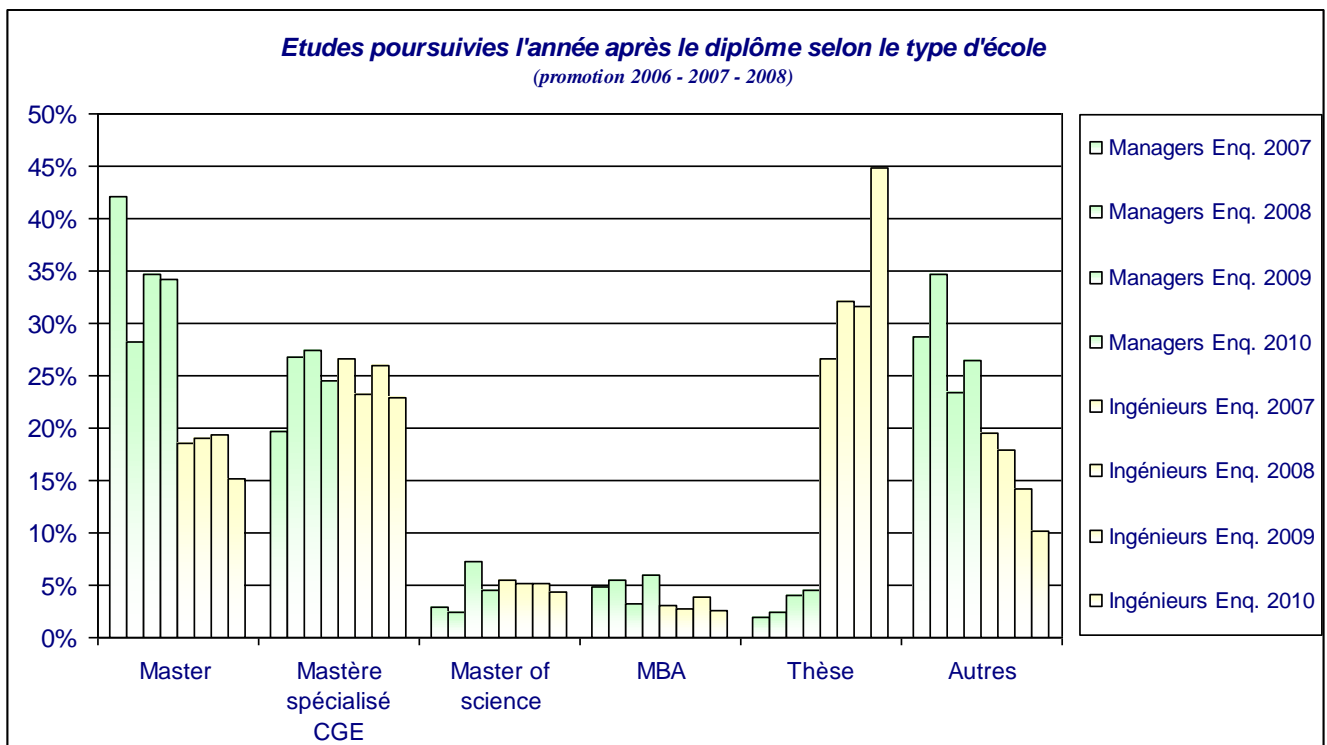
Proportion de diplômés en poursuite d'études

Promotion 2009	Ingénieurs	Managers	Ensemble
Poursuite d'études (Hors thèse) :	9.9%	8.5%	9.5%
Thèses	8.4%	0.4%	6.0%
Toutes études poursuivies	18.2%	8.9%	15.5%

Les ingénieurs s'inscrivent plus souvent en thèse.

La grande majorité des managers préparent des masters (diplômes d'état) ou des mastères spécialisés (label Conférence des Grandes Ecoles). Un quart des managers déclarent suivre « d'autres études » : On trouve souvent des études de langues, d'autres diplômes d'écoles de commerce (en dehors des mastères spécialisés).

Les ingénieurs s'orientent plus souvent vers des thèses de doctorat (45%). Les différences de poursuite d'études entre hommes-femmes sont assez peu marquées et s'effacent devant le type d'école.

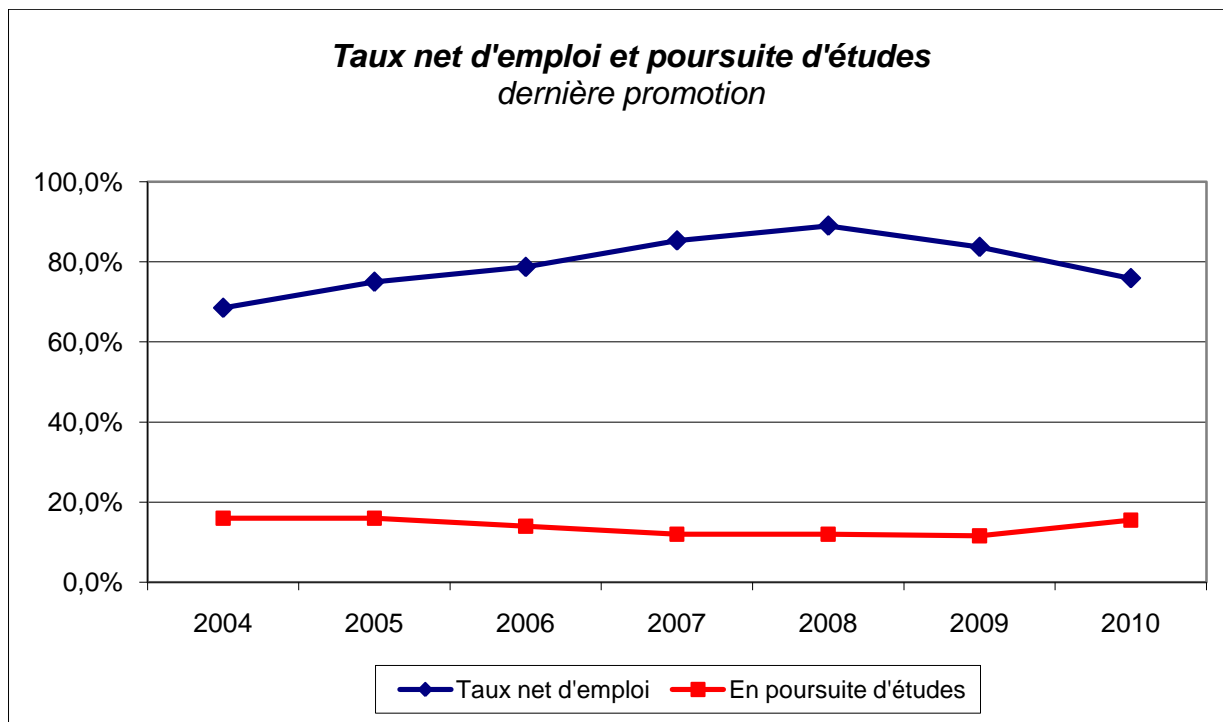


20% des diplômés poursuivant des études (hors thèse) sont en alternance (la proportion est proche entre les deux types d'écoles).

Un quart des thèses sont des thèses CIFRE. Les thèses CIFRE sont dans 92% des cas préparées dans le cadre d'un CDD.

Poursuite d'études et difficultés à trouver un emploi.

Le graphique suivant semble associer la poursuite d'étude à la difficulté à trouver un emploi. Lorsque le taux net d'emploi baisse, la proportion de diplômés poursuivant des études augmente et inversement, lorsque le taux net d'emploi croît, la proportion de diplômés poursuivant des études diminue.



Pourtant, lorsqu'on interroge les diplômés, la raison principale invoquée à la poursuite d'études est rarement la solution d'attente avant de trouver un emploi (3,8%).

Pour quelle raison avez-vous principalement choisi de poursuivre des études ?

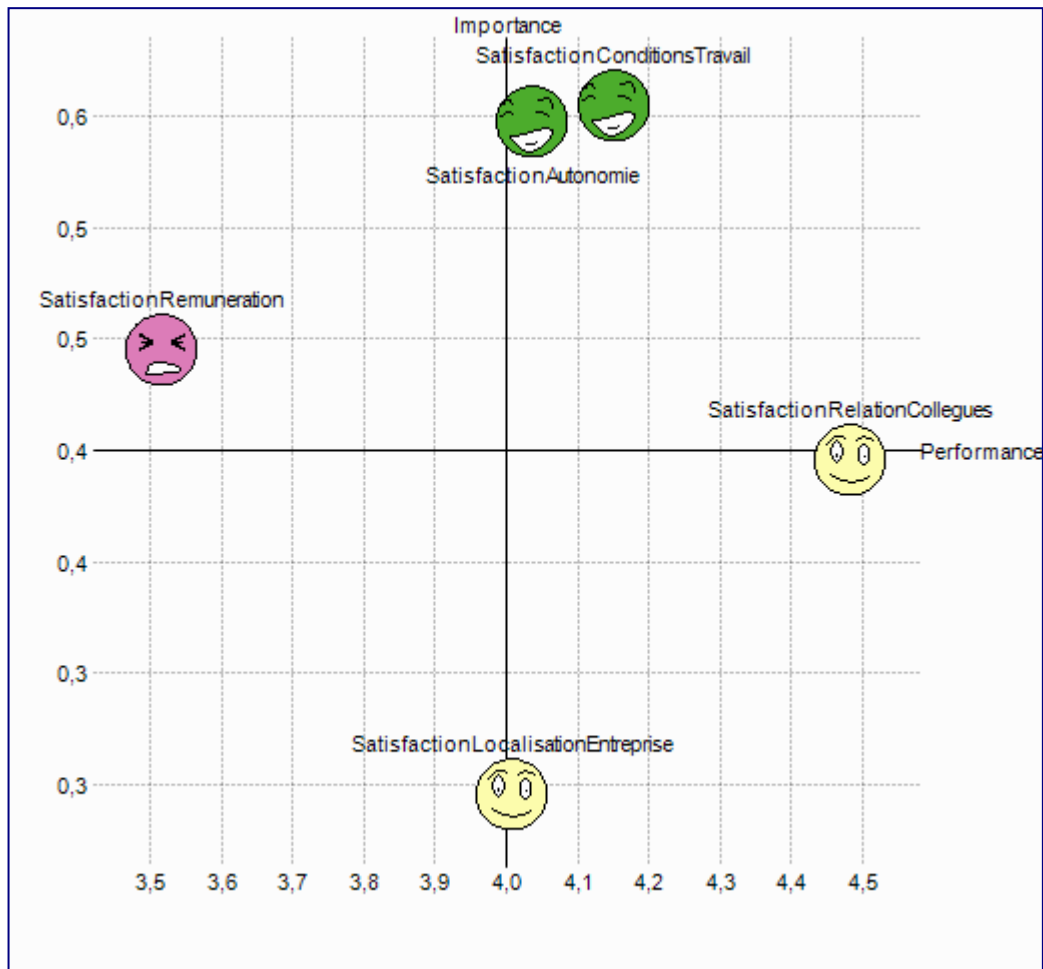
Pour acquérir une spécialisation, dans le cadre de mon projet professionnel	36.4%
Pour acquérir une double compétence	38.4%
Pour acquérir une compétence complémentaire	13.6%
Dans l'attente de trouver un emploi	3.8%
Autre raison	7.7%
Ensemble	100.0%

Les résultats à la question sur les raisons de la poursuite d'études semblent contredire le graphique au-dessus. Les diplômés exposent des motivations positives, un investissement utile et non une solution défensive (attendre un emploi)

Cependant, la réponse est unique et ne porte que sur la raison principale.

Le contexte de crise modifie les termes du choix et favorise celui de l'investissement dans une formation scolaire supplémentaire.

Satisfaction dans l'emploi actuel Graphique Importance Performance

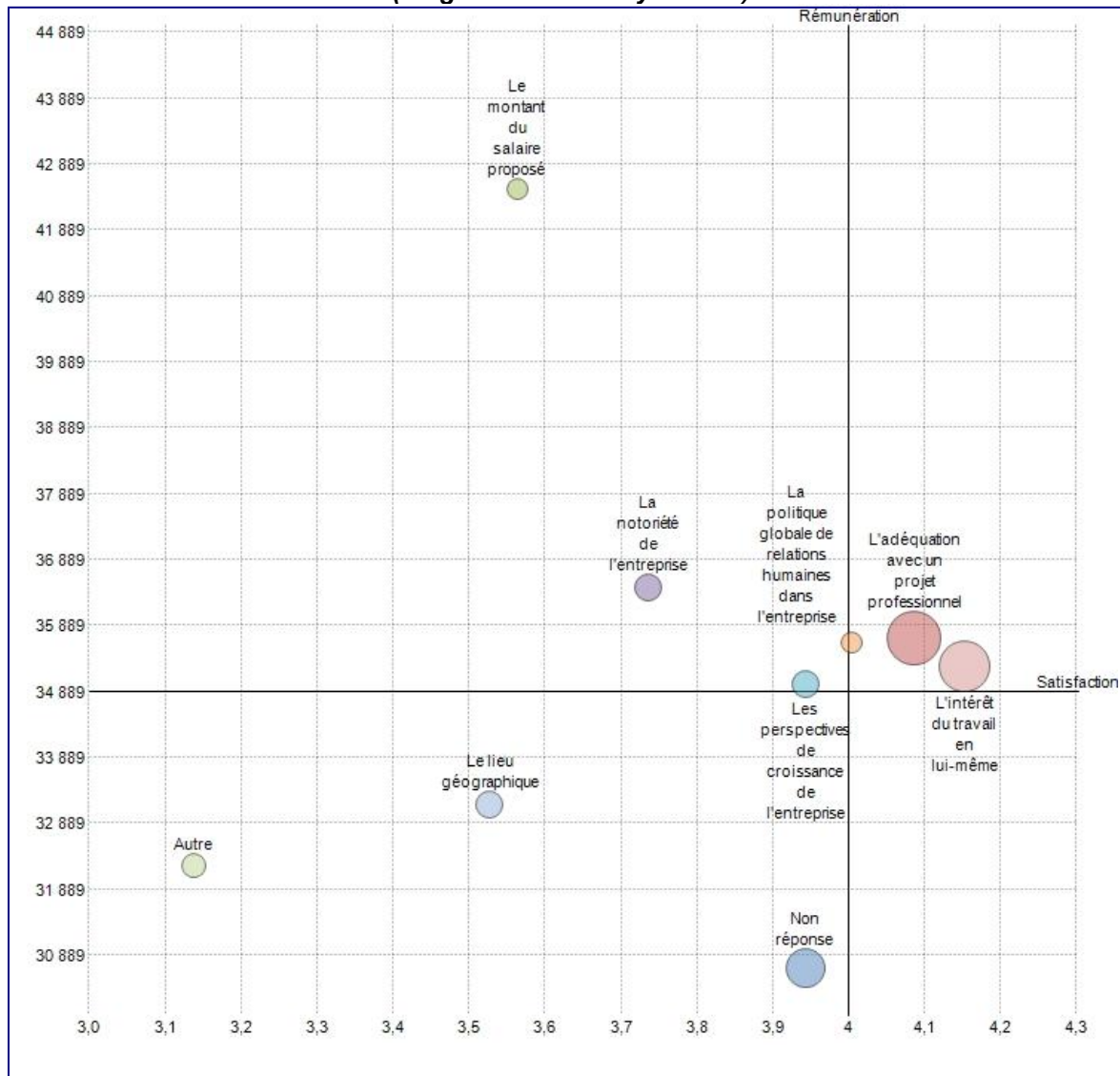


L'axe horizontal (performance) correspond au score de satisfaction obtenu sur une échelle allant de 1 à 5 par les différents critères : la rémunération est l'élément le moins satisfaisant (score moyen obtenu 3,5. En revanche, les relations avec les collègues sont les plus appréciées (presque 4,5). Cependant le fait d'être satisfait de sa rémunération ou de ses relations avec les collègues influence peu la satisfaction globale.

L'axe vertical (importance) mesure la corrélation entre la satisfaction globale dans l'emploi actuel et des critères de satisfaction partielle. La satisfaction des conditions de travail et l'autonomie dans son travail apparaissent être les critères les plus liés à la satisfaction globale. Le premier est légèrement redondant (les conditions de travail définissant un champ déjà globalisant), le second, (l'autonomie) est plus précis. Quoiqu'il en soit ces deux critères semblent plus importants que les rémunérations ou les relations avec les collègues dans la satisfaction globale.

En revanche, la satisfaction par rapport à la localisation de l'entreprise intervient très peu dans la satisfaction globale.

Rémunération et satisfaction dans l'emploi actuel
selon les critères du choix de l'emploi.
(Promotion 2008 et 2009 ayant renseigné l'enquête en ligne)
(Diagramme des barycentres)



Les axes se coupent à la moyenne : salaire brut moyen toutes primes proche de 36 000 euros et la note moyenne de satisfaction de l'emploi actuel de 3,6 sur une échelle allant de 1 à 5.

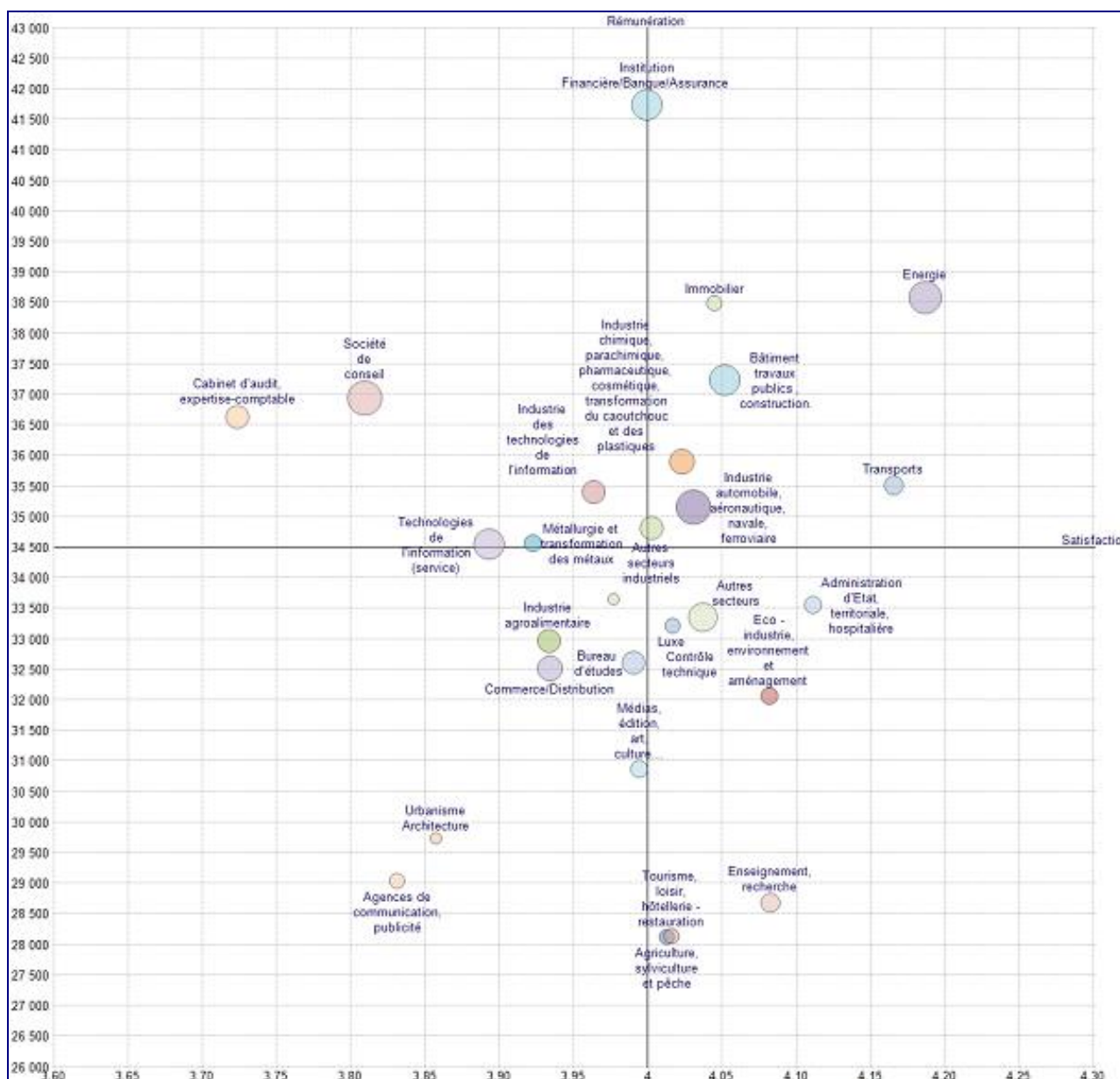
La taille des cercles est proportionnelle à la fréquence du critère : l'adéquation avec un projet professionnel et l'intérêt du travail en lui-même sont les principaux critères retenus par les diplômés.

Ces deux critères sont également ceux qui sont le plus souvent associés à une grande satisfaction dans le travail (ceux qui ont déclaré avoir choisi leur emploi pour son intérêt propre ont des rémunérations légèrement proches de la moyenne, mais expriment une satisfaction moyenne supérieure).

Ceux qui ont choisi leur travail principalement sur des critères de rémunération sont peu nombreux, nettement mieux rémunérés que les autres (42 500 euros bruts avec primes par an), mais sont moins satisfaits de leur emploi que la moyenne (note moyenne légèrement supérieure à 3,5).

Les « autres critères » soulignent probablement des contraintes ou des choix indépendants de l'emploi lui-même. Cette notion d'indépendance du critère par rapport à l'emploi est applicable à ceux qui ont privilégié la localisation : moins bien payés et moins satisfaits de leur emploi.

Secteur d'activité des entreprises rémunérations et satisfaction dans l'emploi (Diagramme des barycentres)



Ce graphique représente le niveau moyen de satisfaction et de rémunération par secteur d'emploi. Les axes se coupent aux moyennes.

Éléments d'analyse :

Cadran bas à gauche : moins rémunérés et moins satisfaits (agence de communication, publicité, urbanisme et architecture).

Cadran haut à gauche : mieux rémunérés mais moins satisfaits (cabinets d'audit, sociétés de conseil).

Cadran bas à droite : moins rémunérés, mais plus satisfaits (enseignement, recherche, agriculture, tourisme, éco-industrie).

Cadran haut à droite : satisfaits et bien rémunérés (énergie).

On notera que le secteur qui se détache le plus sur le plan des rémunérations (institutions financières, banques et assurances) fournit un indicateur de satisfaction dans l'emploi dans la moyenne des autres.