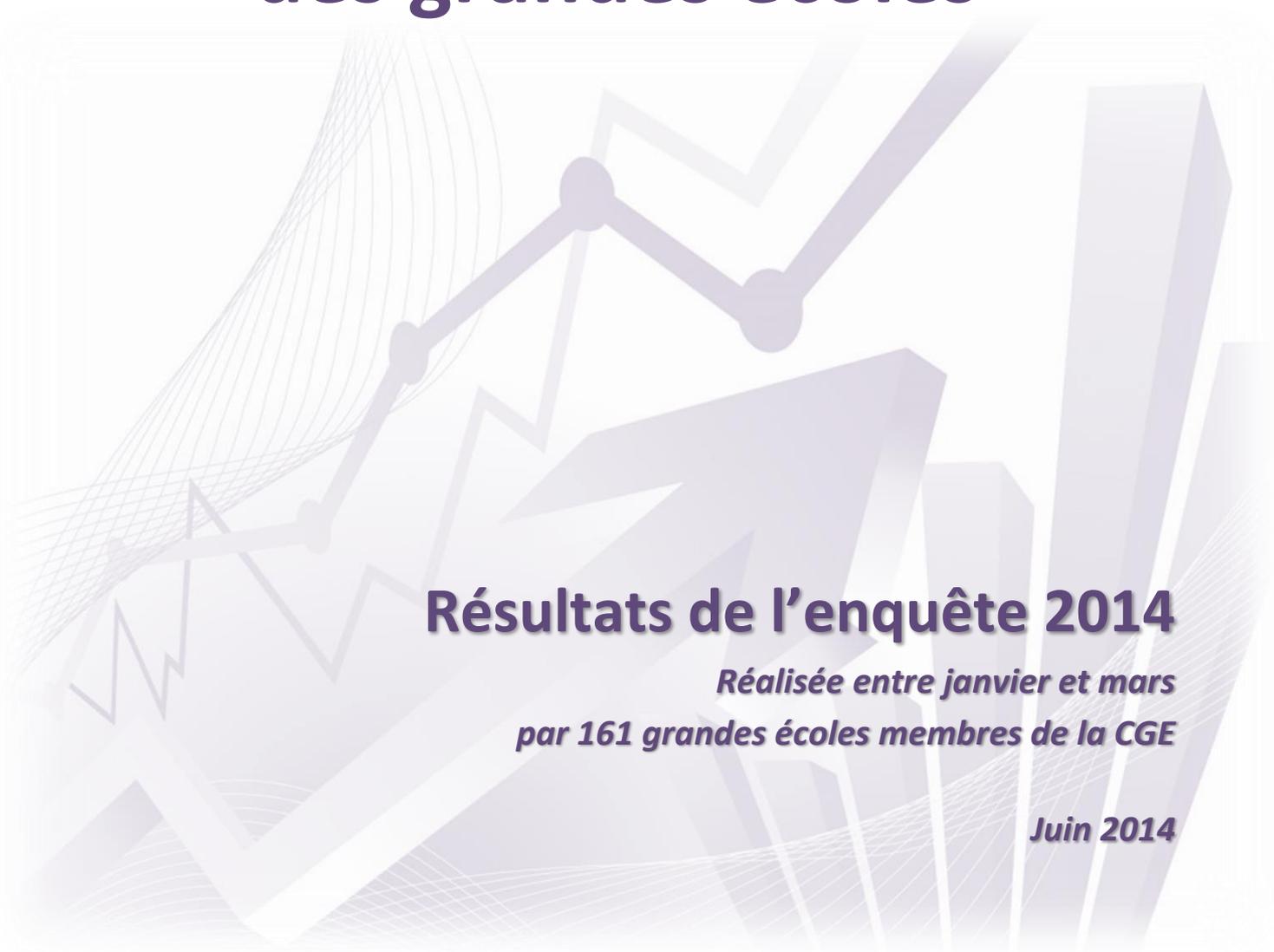


L'insertion des diplômés des grandes écoles



Résultats de l'enquête 2014

*Réalisée entre janvier et mars
par 161 grandes écoles membres de la CGE*

Juin 2014

Cette vingt-deuxième enquête sur l'insertion des jeunes diplômés des grandes écoles a été réalisée au cours du premier trimestre 2014. Chaque école participante, membre de la CGE, a assuré la collecte des données pour son établissement.

Cette publication est le fruit d'une collaboration entre l'École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information (Ensaï) et la Conférence des Grandes Écoles (CGE).

La coordination de la collecte des données et la réalisation de cette brochure ont été réalisées par Véronique Guyon de l'Ensaï et Elisabeth Bouyer de la CGE. La relecture a été assurée par l'équipe permanente de la délégation de la CGE.

Sommaire

Avant-propos	6
L'Ensay	7

L'enquête 2014 sur l'insertion des jeunes diplômés

1. 22 ans d'enquête sur l'insertion des diplômés des grandes écoles	10
Qui est concerné ?	10
L'objectif	10
Méthodologie	10
Privilégier la comparaison	10
Mode de collecte	10
Séries historiques	10
2. Évolution du nombre d'écoles participantes et de diplômés ayant répondu	11
3. Taux de réponse et couverture de l'enquête 2014	12
4. Participation à l'enquête	13
5. Caractéristiques de la population interrogée	13

Situation des jeunes diplômés et principaux indicateurs d'insertion

1. Activité des diplômés : évolution entre les enquêtes 2013 et 2014	16
2. Activité selon le sexe et le type d'école	17
3. Historique de la situation de la dernière promotion	18
4. Historique de la situation de l'avant-dernière promotion	19
5. Principaux indicateurs : évolutions entre les enquêtes 2013 et 2014	20
6. Principaux indicateurs selon le sexe et le type d'école	21
7. Emploi des jeunes diplômés et marché du travail	22
8. Évolution des taux net d'emploi des deux dernières promotions	23
9. Note sur le tableau des principaux indicateurs	24

Accès à l'emploi

1. Durée de la recherche d'emploi « fructueuse »	26
2. Durée de la recherche d'emploi et recherche infructueuse	27
3. Cheminement vers l'emploi (enquêtes 2013-2014)	28
4. Cheminement vers l'emploi et durée de la recherche par sexe	29

Diplômés en activité professionnelle _____ **31**

1. Contrats de travail	32
2. Contrats de travail par sexe	33
3. Évolution des rémunérations perçues en France à la sortie de l'école	35
4. Évolution des rémunérations perçues en France en euros courants	36
5. Évolution des rémunérations perçues en France en euros constants	37
6. Proportion de cadres parmi les salariés en France	38
7. Lieu de travail	39
8. Rémunération selon le lieu de travail	40
9. Lieu de travail à l'étranger	42
10. Nationalité des diplômés	43
11. Taille des entreprises	44
12. Statut de l'entreprise	45
13. Création et reprise d'entreprise	45
14. Secteur d'activité des nouveaux diplômés	46
Secteur d'emploi des ingénieurs	46
Secteur d'emploi des managers	50
15. Service / département d'emploi des nouveaux diplômés	54
Service / département d'emploi des ingénieurs	54
Service / département d'emploi des managers	56

Diplômés en recherche d'emploi _____ **59**

Poursuite d'études et thèses _____ **63**

Volontariat _____ **67**

Annexes _____ **71**

1. Historique de la situation de la dernière promotion – Enquêtes 1993 – 2013	72
2. Historique de la situation de l'avant-dernière promotion – Enquêtes 1993-2013	73
3. Taux net d'emploi des deux dernières promotions – Enquêtes 1993-2013	74
4. Rémunérations selon le sexe et type d'école – Enquêtes 2000 - 2013	75
5. Rémunérations perçues en France en euros courants – Enquêtes 2000 - 2013	76
6. Rémunérations perçues en France en euros constants – Enquêtes 2000 - 2013	77
7. Liste des écoles ayant participé à l'enquête jeunes diplômés 2014	78



Avant-propos

2014 marque la 22^e édition de l'enquête insertion des jeunes diplômés des Écoles membres de la Conférence des Grandes Écoles. 161 écoles ont répondu ce qui représente plus de 44 500 questionnaires traités. Les taux de réponse à cette étude témoignent de la fidélité des élèves à leurs écoles et de leur implication. Dans ces périodes de turbulences, nous pouvions craindre une certaine désaffection. Heureusement, il n'en est rien et nous remercions écoles et élèves, qui ont participé une nouvelle fois à cet exercice devenu une référence en la matière.

En 2014 ce sont les promotions diplômées en 2013 et 2012 qui ont été enquêtées. Les résultats de l'étude ne montrent pas de grandes évolutions par rapport aux deux précédentes années. Nous n'enregistrons ni dégradation ni amélioration significatives.

Pour la promotion 2013, sortie il y a quelques mois, un délai un peu plus long est nécessaire pour rentrer en emploi, mais il demeure que dans cette conjoncture en berne, nous observons que plus de 80 % des élèves sont en emploi et 93 % de ceux de l'avant-dernière promotion (2012), avec une certaine stabilité depuis 2005. Pour cette avant-dernière promotion, en effet, sur presque dix ans, le taux net d'emploi oscille entre 90 et 95 %. Preuve s'il en est que nos élèves sont en adéquation avec les besoins des entreprises.

Plus contrariant, et ce malgré les nombreuses alertes et actions menées par la CGE et ses partenaires, les femmes restent « des variables d'ajustement » en ces périodes de mutation. L'entreprise du 21^e siècle est innovante, plus que jamais la diversité des profils constitue un facteur d'enrichissement mutuel et de différenciation. Nous en sommes tous conscients, écoles, entreprises et jeunes diplômés. Je ne veux pas croire que les protagonistes de la compétitivité économique ne saisissent pas les opportunités de toutes ces diversités : c'est là que réside un des enjeux majeurs de notre société contemporaine.

Bernard Ramanantsoa
Président de la Commission Aval
Directeur Général d'HEC Paris



L'Ensay

Implantée sur le campus de Ker Lann, près de Rennes, l'Ensay est aujourd'hui la seule école d'ingénieurs spécialisée dans la conception, le traitement et l'analyse de l'information. S'appuyant sur des méthodes scientifiques de haut niveau en mathématiques, informatique et économétrie, l'école donne à ses étudiants des compétences unanimement reconnues par les entreprises.

Grâce à ses filières de spécialisation de 3^e année, les diplômés de l'Ensay se positionnent aujourd'hui dans des secteurs d'activité aussi variés que la banque, l'assurance, l'industrie, le secteur de la santé, l'informatique, ou le secteur tertiaire. La thématique du big data est au cœur des enseignements de l'école, avec en particulier une filière de 3^e année et un master international. L'école forme, pour près de deux tiers de ses étudiants, des ingénieurs, qui trouveront un emploi dans le secteur privé. Elle forme également les attachés statisticiens, qui rejoindront la fonction publique à l'issue des deux premières années de scolarité, l'Insee (Institut National de la Statistique et des Études Économiques), ou un service statistique ministériel. Les attachés ont ensuite la possibilité d'accéder au diplôme de Master de statistique publique, délivré par l'école et co-habilité avec l'Université de Rennes 1, soit en formation complémentaire, soit au titre d'une formation continue diplômante.

L'Ensay, membre de la CGE, a souhaité mettre ses compétences au service de l'enquête insertion de la Conférence des Grandes Écoles. Cela permet aujourd'hui de garantir l'utilisation des méthodes scientifiques les mieux adaptées pour le déploiement de l'enquête et le traitement des résultats, avec la préoccupation de la comparabilité des résultats obtenus d'une année sur l'autre. Réalisée par chacune des écoles auprès de ses diplômés, l'enquête est coordonnée par l'Ensay depuis maintenant plus de 10 ans. Sans une mobilisation forte de chacune des écoles, les taux de réponse à l'enquête ne seraient pas aussi élevés, et les résultats aussi solides. Un grand merci à elles, en particulier à leur correspondant pour l'enquête insertion, et un grand merci à Véronique Guyon et Elisabeth Bouyer pour le travail de pilotage et de coordination réalisé.

Pascal Chevalier,
Directeur de l'Ensay

L'enquête 2014 sur l'insertion des jeunes diplômés



1. 22 ans d'enquête sur l'insertion des diplômés des grandes écoles

Qui est concerné ?

Le champ de l'enquête couvre l'ensemble des diplômés non-fonctionnaires des deux dernières promotions de niveau master (bac +5) des grandes écoles de France métropolitaine membres de la CGE.

Chaque école est libre de participer ou non à l'enquête, elle dispose de ses propres données et de ses propres résultats. Les regroupements d'écoles (écoles d'agriculture, écoles de chimie de la fédération Gay-Lussac ...) les retraitent également à leur propre niveau.

L'empilage des données de chacune de ces écoles fournit une base de données nationale anonyme à partir de laquelle ont été obtenus les résultats présentés dans ce document.

L'objectif

Ces enquêtes s'intéressent à la valorisation sur le marché du travail des formations dispensées par les grandes écoles françaises au travers de l'insertion des diplômés.

Méthodologie

Le principe de base consiste à reproduire autant que possible, année après année, la même enquête dans des conditions de réalisation analogues et de définitions identiques, ou du moins compatibles, qui permettent d'obtenir des séries de données comparables dans le temps.

L'insertion est mesurée « au moment de l'enquête » c'est-à-dire entre mi-janvier et fin mars¹, quel que soit le mois de sortie de l'école de l'étudiant. Cette contrainte induit des différences entre les écoles. L'ancienneté sur le marché du travail peut varier d'une école à l'autre. La date de référence de sortie de l'école est (arbitrairement) celle de la soutenance du mémoire de stage de fin d'études, les 2/3 des mémoires étant soutenus entre septembre et décembre. La grande majorité des diplômés des grandes écoles est considérée comme ayant quitté l'école moins de six mois avant l'enquête pour la dernière promotion et entre 12 et 18 mois pour l'avant-dernière promotion.

Privilégier la comparaison

La première question d'un directeur découvrant les résultats de son école sera : « Les résultats sont-ils bons ou mauvais ? ». Ce n'est qu'en les comparant avec les années précédentes ou avec les écoles de même type qu'il est possible de répondre à cette question.

Nous utiliserons la comparaison temporelle, tirant profit de plus de vingt ans d'existence de l'enquête, la comparaison par type d'école (managers et ingénieurs), selon le sexe des diplômés ou encore la mise en rapport de notre enquête avec des données externes comme les taux d'emploi, ou des indicateurs sur l'emploi des cadres... Nos indicateurs « imparfaits » se montrent cohérents entre eux et avec les données provenant de sources extérieures à l'enquête.

Mode de collecte

L'enquête a été lancée la première fois en janvier 1993, avant le développement de l'Internet. La CGE fournissait des outils d'époque : questionnaires sous Word, logiciels de traitement sous Access, transmission des résultats sous Excel. Les écoles envoyaient des tableaux de résultats que l'Ensaï agrégeait. Depuis 2011, l'Ensaï fournit aux écoles les questionnaires leur permettant de réaliser leur enquête en ligne, les tableaux standards et les outils de traitement sur un serveur d'enquête que la CGE met à disposition gratuitement pour chaque école.

Séries historiques

Dans un souci d'harmonisation des données, les séries historiques présentées dans ce rapport débutent en 2005.

¹ Les indicateurs fondés sur une date de sortie de l'école présentent une fausse objectivité dans la mesure où cette date ne peut être que conventionnelle et varier selon les individus appartenant à la même promotion d'une même école. De la même façon, le critère de "durée de recherche d'emploi" est trop ambigu pour comparer les écoles entre elles. Il n'a de sens dans nos travaux seulement parce que nous nous efforçons chaque année de reproduire les conditions de réalisation de l'enquête de l'année précédente et que nous nous en tenons à des grands groupes.

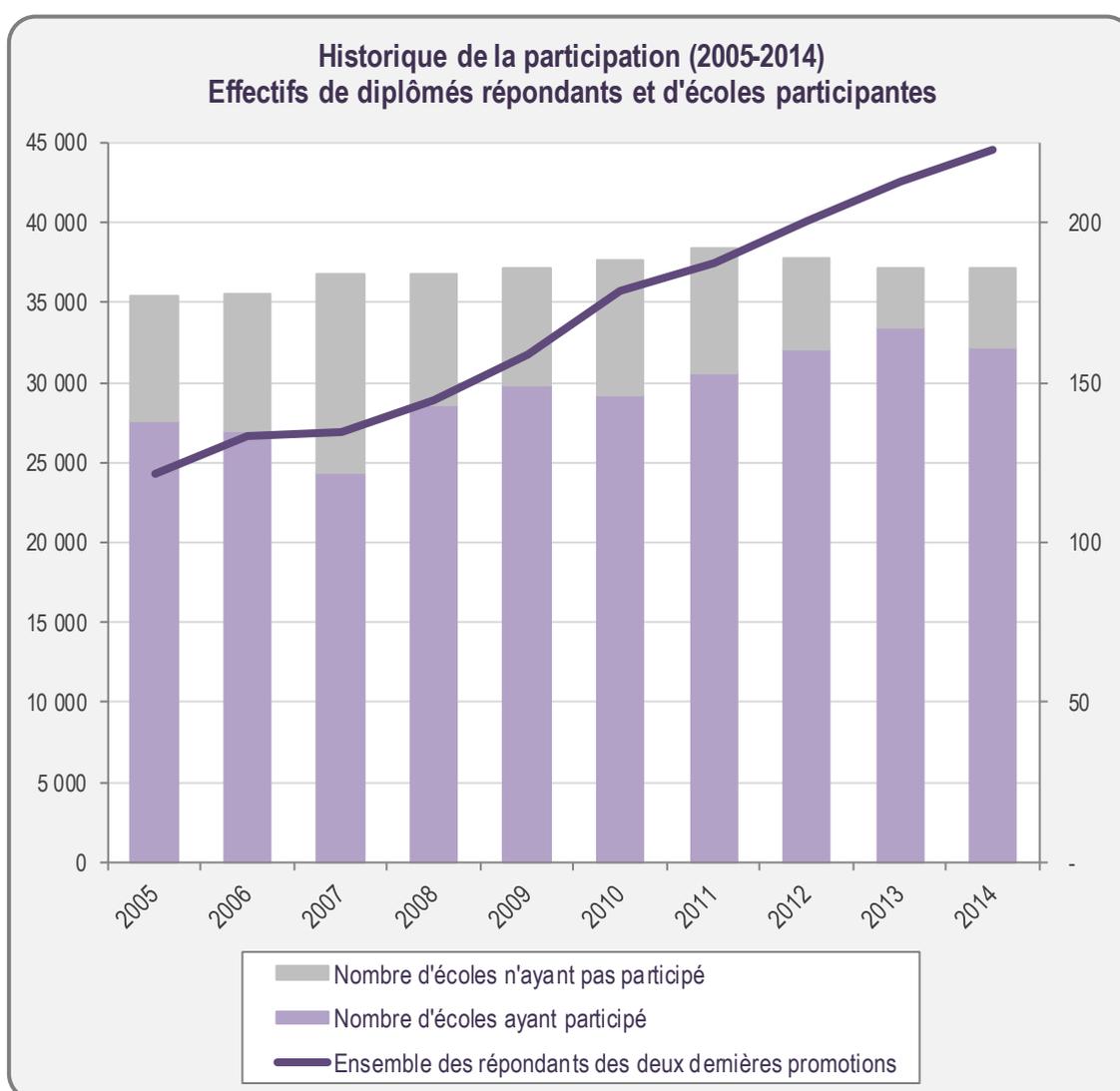
2. Évolution du nombre d'écoles participantes et de diplômés ayant répondu

Depuis 2005, le nombre d'écoles participantes à l'enquête est passé de 138 à 161, soit 87 % des grandes écoles concernées et 75 400 jeunes contactés en 2014.

Le nombre de répondants à l'enquête appartenant aux deux dernières promotions continue de croître en 2014. Il a progressé de près de 5 % par rapport à l'an dernier, passant de 42 546 à 44 503 questionnaires exploitables.

La proportion des réponses exploitables rapportée au nombre d'individus contactés a progressé entre 2013 et 2014, passant de 54 % à 60 %.

Cet accroissement a été obtenu grâce à une meilleure participation des diplômés : globalement 6 sur 10 répondent à l'enquête.



Le nombre de réponses par école a fortement augmenté sur la période grâce à l'augmentation du nombre de diplômés des écoles de la CGE et au bon taux de réponse des diplômés.

3. Taux de réponse et couverture de l'enquête 2014

Taux de réponse et couverture de l'enquête 2014

Promotion 2013	Ecoles d'ingénieurs	Ecoles de management	Ecoles « autres »	Ensemble
Nombre d'écoles concernées	141	32	13	186
Estimation du nombre total de diplômés des écoles concernées par l'enquête[T]	30 234	16 211	1 698	48 143
Nombre d'écoles ayant participé	127	30	4	161
Proportion d'écoles participant à l'enquête	90,1%	93,8%	30,8%	86,6%
Effectif des diplômés des écoles participantes [E]	25 986	14 076	634	40 696
Nombre de questionnaires utilisables [R]	18 226	8 718	414	27 358
Taux de réponse (diplômés des écoles participantes) (R/E)	70,1%	61,9%	65,3%	67,2%
Taux de couverture (réponses exploitables / Ensemble des Diplômés) (R / T)	60,3%	53,8%	24,4%	56,8%

Promotion 2012	Ecoles d'ingénieurs	Ecoles de management	Ecoles « autres »	Ensemble
Nombre d'écoles concernées	141	32	13	186
Estimation du nombre total de diplômés des écoles concernées par l'enquête[T]	28 918	14 802	1 437	45 157
Nombre d'écoles ayant participé	121	22	4	147
Proportion d'écoles participant à l'enquête	85,8%	68,8%	30,8%	79,0%
Effectif des diplômés des écoles participantes [E]	23 950	9 125	626	33 701
Nombre de questionnaires utilisables [R]	13 263	3 574	308	17 145
Taux de réponse (diplômés des écoles participantes) (R/E)	55,4%	39,2%	49,2%	50,9%
Taux de couverture (réponses exploitables / Ensemble des Diplômés) (R / T)	45,9%	24,1%	21,4%	38,0%

Ensemble promotions 2012 et 2013	Ecoles d'ingénieurs	Ecoles de management	Ecoles « autres »	Ensemble
Nombre d'écoles concernées	141	35	13	186
Estimation du nombre total de diplômés des écoles concernées par l'enquête[T]	59 152	31 013	3 135	93 300
Nombre d'écoles ayant participé	127	30	4	161
Proportion d'écoles participant à l'enquête	90,1%	85,7%	30,8%	86,6%
Effectif des diplômés des écoles participantes [E]	49 936	23 201	1 260	74 397
Nombre de questionnaires utilisables [R]	31 489	12 292	722	44 503
Taux de réponse (diplômés des écoles participantes) (R/E)	63,1%	53,0%	57,3%	59,8%
Taux de couverture (réponses exploitables / Ensemble des Diplômés) (R / T)	53,2%	39,6%	23,0%	47,7%

Les « écoles autres » regroupent des formations très disparates : journalisme, communication, architecture, design...

Lecture :

Pour la promotion 2013, la proportion de questionnaires exploitables recueillis par les écoles d'ingénieurs ayant réalisé l'enquête est de 70,1 %, soit environ 60 % de l'ensemble des ingénieurs diplômés en 2014 des écoles membres de la CGE.

Taux de réponse selon le sexe et le type d'école

Enquête 2014	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme	Ensemble	Homme	Femme	Ensemble
Promotion 2012	52,6%	62,4%	55,4%	38,7%	39,6%	39,2%	49,6%	53,3%	50,9%
Promotion 2013	67,2%	77,2%	70,1%	61,6%	62,3%	61,9%	65,7%	69,8%	67,2%

4. Participation à l'enquête

Cette année, le taux de réponse des diplômés des 2 dernières promotions a nettement progressé.

Le nombre d'écoles participantes est passé de 167 en 2013 à 161 écoles en 2014. Cette diminution est néanmoins compensée par un bon taux de réponse des nouveaux diplômés. Pour gagner en fiabilité, il est cependant important, tout en conservant ce bon taux de réponse, d'obtenir la participation la plus large des écoles car il existe un « effet de grappe² » substantiel, les écoles ayant une forte spécificité.

Dernière promotion : deux jeunes sur trois ont répondu à l'enquête

Le taux de réponse des nouveaux diplômés augmente franchement en 2014 : il passe de 61,5 % l'an dernier à 67,2 % cette année. Malgré des effectifs interrogés en baisse de 7 % par rapport à l'enquête 2013, le nombre de diplômés ayant répondu progresse de 2 %.

Il est toujours plus élevé chez les ingénieurs, quelle que soit l'ancienneté de la promotion.

Le taux de couverture progresse légèrement entre les enquêtes 2013 et 2014 : il passe de 55 % à 57 %.

Avant-dernière promotion : une participation plus faible mais de meilleure qualité

Les avant-derniers diplômés se sont montrés moins enclins à répondre à l'enquête. Ce phénomène est accentué par le fait que 14 écoles n'ont interrogé que leur dernière promotion, concentrant leur effort de collecte sur la dernière promotion sortie.

Cependant, le taux de réponse progresse de 44 % en 2013 à 51 % en 2014 et le taux de couverture passe quant à lui de 36 % à 38 %. Ces résultats sont encourageants mais le taux de couverture de l'avant-dernière promotion doit encore être amélioré pour permettre de réaliser des analyses statistiques totalement fiables.

Par conséquent, les données de la promotion 2013 sont privilégiées dans la suite du rapport.

5. Caractéristiques de la population interrogée

Des études d'ingénieurs à dominante masculine

La proportion de femmes parmi les ingénieurs reste stable autour de 30 % des effectifs.

Les femmes-ingénieurs se répartissent différemment selon les écoles :

- 13 écoles d'ingénieurs (sur 127) dépassent la proportion de 60 % de femmes et forment 20 % des femmes-ingénieurs et seulement 3 % des ingénieurs-hommes.
- 30 écoles d'ingénieurs accueillent au moins 50 % de femmes et diplôment à elles seules 35 % des femmes-ingénieurs, et 8 % des ingénieurs-hommes.

Cette spécialisation par sexe ne se rencontre pas dans les écoles de management.

Répartition égalitaire des managers

Les femmes représentent la moitié des nouveaux diplômés des écoles de management. Le taux de femmes dans les écoles de management varie entre 37 % et 59 %.

² L'effet de grappe : les caractéristiques des diplômés sortant de la même école sont très proches (formation, secteurs d'activité etc...). Selon qu'une école (ou grappe) participe ou pas à l'enquête, c'est un paquet de réponses assez semblables qui s'ajoute ou se soustrait de l'ensemble. Cela influe beaucoup plus sur les résultats finaux que la disparition ou l'apparition « aléatoire » d'un même nombre de réponses.

Situation des jeunes diplômés et principaux indicateurs d'insertion



1. Activité des diplômés : évolution entre les enquêtes 2013 et 2014

Activité des diplômés

(Enquêtes 2013 - 2014 auprès de la dernière promotion)

Comparaison entre les enquêtes 2013 et 2014	Ingénieurs		Managers		Ensemble	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Année d'enquête	Promo 2012	Promo 2013	Promo 2012	Promo 2013	Promo 2012	Promo 2013
Dernière promotion						
En activité professionnelle	65,4%	62,6%	69,3%	69,7%	66,8%	64,9%
Volontariat	3,5%	3,6%	4,7%	6,1%	3,9%	4,4%
Création d'entreprise (en projet, sans activité)	0,4%	0,4%	1,0%	1,4%	0,6%	0,8%
En recherche d'emploi	13,3%	15,9%	19,1%	16,1%	15,4%	16,0%
En poursuite d'études (hors thèse)	8,7%	8,6%	4,5%	4,9%	7,3%	7,4%
En thèse	7,5%	7,5%	0,4%	0,2%	5,0%	5,1%
Volontairement sans activité (année sabbatique ...)	1,2%	1,4%	1,0%	1,5%	1,1%	1,4%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Activité des diplômés

(Enquêtes 2013 - 2014 auprès de l'avant-dernière promotion)

Comparaison entre les enquêtes 2013 et 2014	Ingénieurs		Managers		Ensemble	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Années d'enquête	Promo 2011	Promo 2012	Promo 2011	Promo 2012	Promo 2011	Promo 2012
Avant-dernière promotion						
En activité professionnelle	78,2%	77,5%	83,9%	82,3%	79,7%	78,5%
Volontariat	3,7%	3,8%	5,4%	5,3%	4,1%	4,1%
Création d'entreprise (en projet, sans activité)	0,4%	0,4%	0,7%	1,3%	0,5%	0,6%
En recherche d'emploi	5,1%	5,3%	7,4%	7,6%	5,8%	5,9%
En poursuite d'études (hors thèse)	2,9%	2,8%	1,9%	2,5%	2,6%	2,8%
En thèse	9,2%	9,5%	0,4%	0,4%	6,8%	7,4%
Volontairement sans activité (année sabbatique ...)	0,6%	0,6%	0,4%	0,6%	0,5%	0,6%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La proportion de diplômés sortant des écoles n'ayant pas trouvé d'emploi au moment de l'enquête passe de 15,4 % à 16,0 % entre 2013 et 2014. Cette augmentation ne concerne que les nouveaux ingénieurs (11,5 % en 2012, 13,3 % en 2013 et 15,9 % en 2014). Les nouveaux managers, quant à eux, enregistrent une diminution de 3 points. En ce qui concerne l'avant-dernière promotion, la part des jeunes diplômés en recherche d'emploi est quasiment stable, comblant ainsi la baisse constatée pour l'accès à l'emploi des nouveaux ingénieurs un an et demi après l'obtention de leur diplôme.

Ce mouvement s'accompagne d'une augmentation du volontariat qui passe de 3,9 % en 2013 à 4,4 % en 2014, plus marquée pour les managers. On note une légère augmentation de la poursuite d'études chez les nouveaux diplômés des écoles de management. Les inscriptions en thèse sont plutôt stables.

Malgré la crise qui dure et la stagnation des offres d'emploi des cadres ³ (source APEC), les diplômés des grandes écoles s'en sortent plutôt bien. Le diplôme d'une grande école reste plus que jamais l'un des meilleurs moyens d'accéder à l'emploi.

³ Source APEC :

<http://cadres.apec.fr/Emploi/Marche-Emploi/Les-Etudes-Apec/Les-etudes-Apec-par-annee/Etudes-Apec-2014/Perspectives-de-l-emploi-cadre-2014/Un-marche-de-l-emploi-cadre-stable-en-2014>

2. Activité selon le sexe et le type d'école

Activité des diplômés des promotions 2013 et 2012 (enquête 2014)

selon le sexe et le type d'école

Promotion 2013	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
En activité professionnelle	64,1%	59,4%	62,6%	70,2%	69,3%	69,7%	65,7%	63,8%	64,9%
Volontariat	4,0%	3,0%	3,6%	7,1%	5,2%	6,1%	4,7%	3,9%	4,4%
En création d'entreprise	0,5%	0,2%	0,4%	2,1%	0,8%	1,4%	0,9%	0,5%	0,8%
En recherche d'emploi	14,7%	18,4%	15,9%	14,4%	17,7%	16,1%	14,7%	18,1%	16,0%
En poursuite d'études (Hors thèse)	8,0%	9,7%	8,6%	4,7%	5,2%	4,9%	7,1%	7,7%	7,4%
En thèse	7,4%	7,7%	7,5%	0,2%	0,2%	0,2%	5,5%	4,4%	5,1%
Sans activité volontairement	1,3%	1,6%	1,4%	1,4%	1,6%	1,5%	1,3%	1,6%	1,4%
Ensemble	100,0%								

La création d'entreprise ne couvre que les états de projet. Les créateurs d'entreprise en activité sont classés parmi les « En activité professionnelle ».

Promotion 2012	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
En activité professionnelle	78,7%	74,8%	77,5%	81,7%	82,9%	82,3%	79,2%	77,3%	78,5%
Volontariat	4,0%	3,5%	3,8%	5,8%	4,8%	5,3%	4,2%	3,9%	4,1%
En création d'entreprise	0,5%	0,3%	0,4%	2,2%	0,4%	1,3%	0,7%	0,4%	0,6%
En recherche d'emploi	4,7%	6,7%	5,3%	7,2%	7,9%	7,6%	5,1%	7,3%	5,9%
En poursuite d'études (Hors thèse)	2,4%	3,6%	2,8%	2,2%	2,8%	2,5%	2,4%	3,4%	2,8%
En thèse	9,1%	10,3%	9,5%	0,5%	0,3%	0,4%	7,6%	7,1%	7,4%
Sans activité volontairement	0,6%	0,7%	0,6%	0,4%	0,9%	0,6%	0,6%	0,7%	0,6%
Ensemble	100,0%								

La proportion de managers en activité dépasse celle des ingénieurs, cela ne signifie pas que leur accès à l'emploi est plus aisé. En effet, une plus grande proportion d'ingénieurs poursuit des études et retarde de ce fait son entrée sur le marché du travail : 7 % des ingénieurs s'inscrivent en thèse, près de 9 % poursuivent d'autres études. Les femmes-ingénieurs s'engagent plus souvent dans des études post-diplômes que leurs condisciples masculins (17 % contre 15 %).

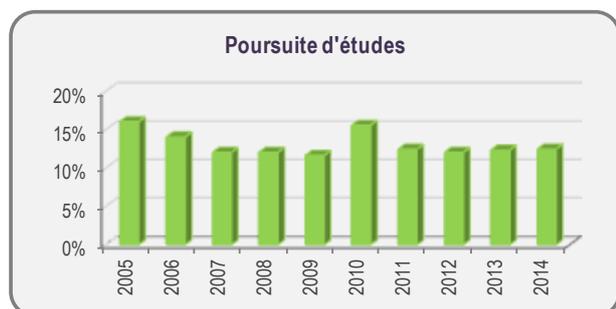
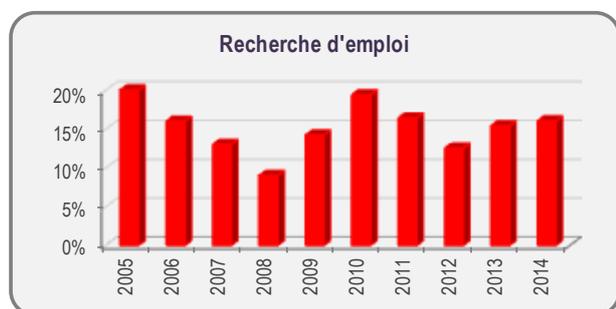
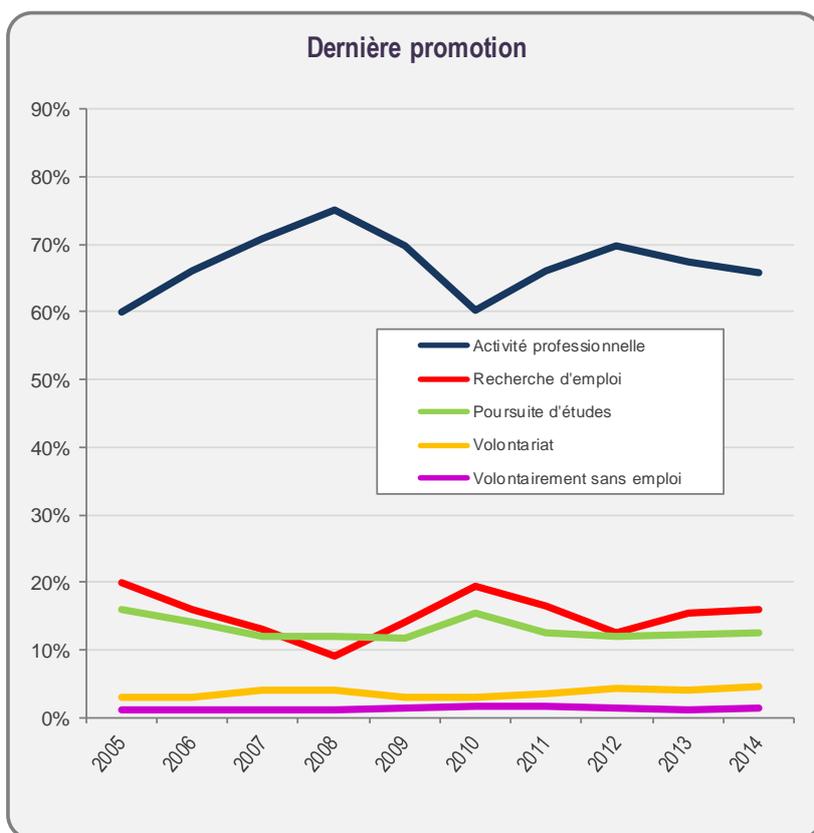
Les managers poursuivent plus rarement des études après leur diplôme et s'inscrivent peu en thèse.

Le volontariat (essentiellement dans la forme du volontariat international en entreprise) s'est développé ces dernières années et a été choisi par 4,4 % des nouveaux diplômés.

La part des femmes-ingénieurs en recherche d'emploi (18,4 %) avoisine celle des femmes-managers (18 %), tout comme la part des ingénieurs-hommes à la recherche d'un emploi est égale à celle observée chez les managers-hommes (14,7 % et 14,4 %).

Après 12-18 mois, l'insertion des diplômés est très bonne, 6 % seulement des jeunes sont à la recherche d'un emploi.

3. Historique de la situation de la dernière promotion



La crise financière de 2008

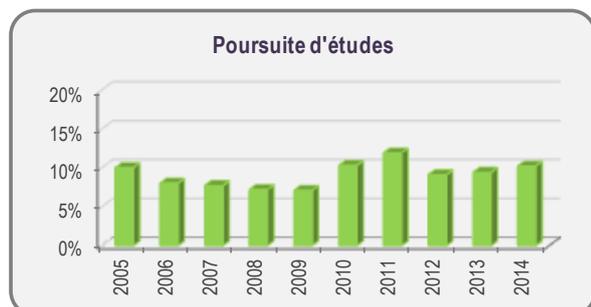
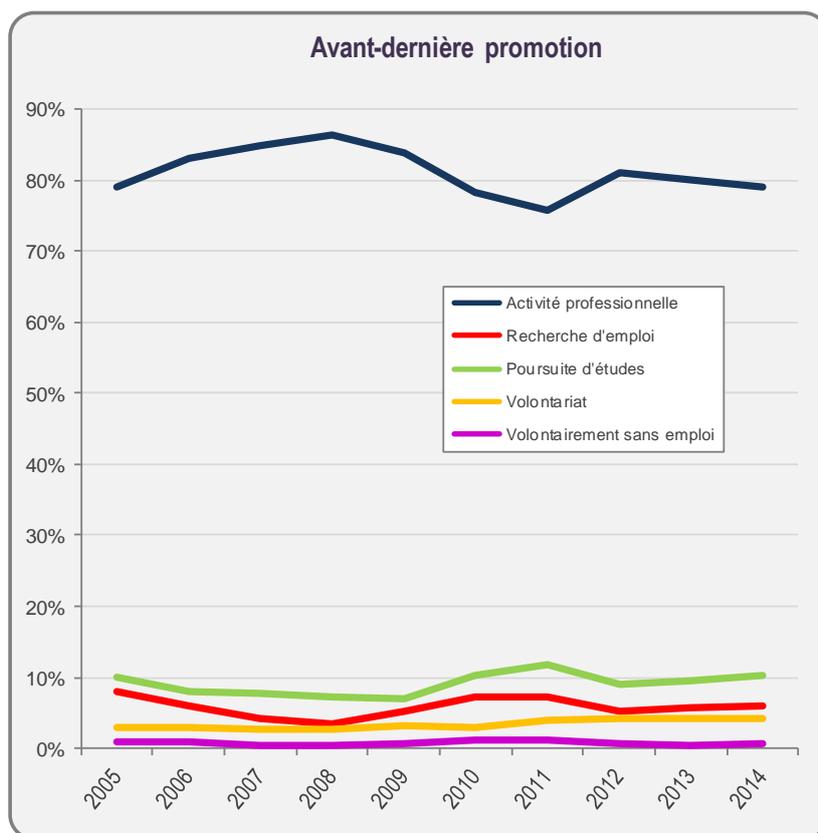
En 2008 l'activité professionnelle marque un sommet jamais atteint depuis ; c'est le début de la crise financière.

Le creux de l'activité professionnelle en 2010 correspond à une recrudescence de la recherche d'emploi : un nouveau diplômé sur cinq est à la recherche d'un emploi en 2010 3 à 6 mois après sa sortie de l'école, soit le double par rapport à l'année 2008.

Les poursuites d'études quant à elles suivent les fluctuations du marché du travail

La part de jeunes diplômés en activité professionnelle en 2014 poursuit la légère tendance à la baisse de 2013.

4. Historique de la situation de l'avant-dernière promotion



La part des diplômés sortis depuis plus d'un an en activité professionnelle se stabilise aux alentours de 80 %.

Le taux de recherche d'emploi 15 à 18 mois après la sortie de l'école se positionne entre 2 et 3 fois au-dessous de celui de la dernière promotion et suit le même cycle.

La courbe de poursuite d'études indique une durée d'études complémentaires plus longue en 2010 et 2011 qui se stabilise ensuite autour de 10 %. La décision de poursuivre une formation étant prise le plus souvent l'année d'obtention du diplôme, elle semble influencée par la conjoncture immédiate.

5. Principaux indicateurs : évolutions entre les enquêtes 2013 et 2014

Les indicateurs d'insertion de la dernière promotion interrogée quelques mois après la sortie de l'école marquent un léger fléchissement pour les ingénieurs. Pour les managers, la situation est globalement meilleure qu'en 2013. Cependant, ces évolutions restent limitées et font partie de fluctuations cycliques.

La part des emplois à l'étranger des nouveaux diplômés est relativement stable : 15 % des jeunes diplômés occupent un emploi à l'étranger.

Les salaires bruts annuels moyens sont tous en légère baisse, poursuivant la tendance observée l'année passée. La médiane des salaires hors primes en France pour l'ensemble des nouveaux diplômés s'établit à 33 000 € et 35 000 € avec les primes.

Compte tenu des réserves mentionnées dans le paragraphe 4, les taux d'insertion de l'avant-dernière promotion sont à peu près stables par rapport à ce que l'on observait l'an dernier.

De même, la part des emplois à l'étranger de l'avant-dernière promotion croît pour les ingénieurs comme pour les managers.

L'augmentation des salaires bruts annuels moyens est tout juste perceptible pour l'ensemble des diplômés de l'avant-dernière promotion.

Principaux indicateurs d'insertion

(Enquêtes 2013 - 2014 auprès de la dernière promotion)

Année d'enquête	Ingénieurs		Managers		Ensemble	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Dernière promotion	Promo 2012	Promo 2013	Promo 2012	Promo 2013	Promo 2012	Promo 2013
Taux net d'emploi *	83,5%	80,2%	78,4%	81,3%	81,5%	80,5%
% CDI /Diplômés en emploi *	78,0%	75,1%	73,3%	76,9%	76,0%	75,2%
% Emplois en moins de 2 mois/déjà travaillé	79,4%	76,1%	75,7%	72,3%	78,2%	75,2%
% Cadre (emplois en France)	90,9%	88,3%	78,3%	77,6%	86,7%	84,9%
% Emplois en province	51,5%	51,1%	20,7%	19,8%	40,0%	40,5%
% Emplois en Île-de-France	36,6%	37,5%	56,4%	57,4%	44,3%	44,5%
% Emplois à l'étranger	11,9%	11,4%	22,9%	22,7%	15,7%	15,0%
Satisfaction dans l'emploi (échelle de 1 à 5)	4,1	4,1	4,0	4,0	4,1	4,1
Salaires brut annuel moyen Hors primes (France) *	33 067 €	32 809 €	33 152 €	33 182 €	33 051 €	32 862 €
Salaires brut annuel moyen Avec primes (France) *	35 516 €	35 319 €	36 516 €	36 359 €	35 771 €	35 544 €
Salaires brut annuel moyen Hors primes *	33 985 €	33 643 €	34 261 €	34 069 €	34 033 €	33 706 €
Salaires brut annuel moyen Avec primes *	36 742 €	36 420 €	37 940 €	37 462 €	37 083 €	36 650 €

(Enquêtes 2013 - 2014 auprès de l'avant-dernière promotion)

Année d'enquête	Ingénieurs		Managers		Ensemble	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Avant-dernière promotion	Promo 2011	Promo 2012	Promo 2011	Promo 2012	Promo 2011	Promo 2012
Taux net d'emploi *	94,0%	93,7%	91,9%	91,6%	93,4%	93,1%
% CDI /Diplômés en emploi *	86,1%	85,2%	85,4%	88,1%	85,6%	85,5%
% Cadre (emplois en France)	91,6%	90,0%	80,8%	78,4%	88,5%	87,1%
% Emplois en province	49,6%	50,4%	25,6%	21,8%	42,4%	43,7%
% Emplois en Île-de-France	38,9%	36,2%	56,3%	55,1%	44,2%	40,9%
% Emplois à l'étranger	11,6%	13,5%	18,1%	23,1%	13,4%	15,4%
Satisfaction dans l'emploi (échelle de 1 à 5)	4,0	4,0	3,9	3,9	4,0	3,9
Salaires brut annuel moyen Hors primes (France) *	33 893 €	33 997 €	34 533 €	34 708 €	34 017 €	34 074 €
Salaires brut annuel moyen Avec primes (France) *	36 768 €	36 977 €	38 622 €	38 820 €	37 188 €	37 256 €
Salaires brut annuel moyen Hors primes *	34 904 €	35 167 €	35 823 €	36 576 €	35 096 €	35 391 €
Salaires brut annuel moyen Avec primes *	38 160 €	38 488 €	40 194 €	41 295 €	38 635 €	38 986 €

* Taux net d'emploi = Actifs en activité professionnelle (y compris thèse CIFRE) / Total des actifs

* % CDI inclut les thèses CIFRE

* Seules les rémunérations des personnes à temps complet ont été prises en compte

6. Principaux indicateurs selon le sexe et le type d'école

Les indicateurs d'insertion des femmes sont systématiquement inférieurs à ceux des hommes et présentent des écarts comparables à ceux observés les années précédentes. Cela peut être lié au fait qu'elles travaillent plus souvent en province et qu'elles acceptent probablement plus facilement un emploi de non-cadre.

Les hommes sont plus enclins à occuper un emploi à l'étranger (un nouveau manager-homme sur 4). La province offre moins d'emplois de managers que l'étranger. Comme les années passées, plus de la moitié des emplois d'ingénieurs se situe en province et un quart des emplois des managers-hommes à l'étranger.

Les différences salariales entre hommes et femmes sont notables : ainsi, une femme-manager diplômée en 2013 travaillant en France gagne, en moyenne avec ses primes (34 301 €), moins qu'un manager-homme diplômé en 2013, sans les primes (34 433 €).

Principaux indicateurs d'insertion (enquête 2014)

selon le sexe et le type d'école

Promotion 2013	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Taux net d'emploi *	81,8%	76,9%	80,2%	83,0%	79,6%	81,3%	82,0%	78,1%	80,5%
% CDI /Diplômés en emploi *	79,9%	64,5%	75,1%	81,1%	73,0%	76,9%	79,9%	67,1%	75,2%
% Emplois en moins de 2 mois/déjà travaillé	75,9%	76,5%	76,1%	73,8%	70,8%	72,3%	75,5%	74,5%	75,2%
% Cadre (emplois en France)	91,3%	81,8%	88,3%	81,7%	73,8%	77,6%	89,0%	78,2%	84,9%
% Emplois en province	49,9%	53,6%	51,1%	19,1%	20,5%	19,8%	42,0%	38,0%	40,5%
% Emplois en Île-de-France	37,9%	36,5%	37,5%	56,0%	58,9%	57,4%	42,7%	47,4%	44,5%
% Emplois à l'étranger	12,1%	9,9%	11,4%	24,9%	20,6%	22,7%	15,3%	14,5%	15,0%
Satisfaction dans l'emploi (échelle de 1 à 5)	4,1	4,0	4,1	4,0	3,9	4,0	4,1	4,0	4,1
Salaire brut annuel moyen Hors primes (France) *	33 447 €	31 395 €	32 809 €	34 433 €	32 021 €	33 182 €	33 633 €	31 587 €	32 862 €
Salaire brut annuel moyen Avec primes (France) *	36 229 €	33 304 €	35 319 €	38 576 €	34 301 €	36 359 €	36 702 €	33 628 €	35 544 €
Salaire brut annuel moyen Hors primes *	34 408 €	31 901 €	33 643 €	35 681 €	32 517 €	34 069 €	34 675 €	32 087 €	33 706 €
Salaire brut annuel moyen Avec primes *	37 542 €	33 861 €	36 420 €	40 097 €	34 924 €	37 462 €	38 104 €	34 219 €	36 650 €

* Taux net d'emploi = Actifs en activité professionnelle (y compris thèse CIFRE) / Total des actifs

* % CDI inclut les thèses CIFRE

* Seules les rémunérations des personnes à temps complet ont été prises en compte

Si les écarts se réduisent avec l'ancienneté sur le marché du travail (promotion 2012), les différences salariales subsistent.

Principaux indicateurs d'insertion (enquête 2014)

selon le sexe et le type d'école

Promotion 2012	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Taux net d'emploi *	94,5%	92,0%	93,7%	91,9%	91,3%	91,6%	94,1%	91,6%	93,1%
% CDI /Diplômés en emploi *	88,7%	77,8%	85,2%	91,2%	85,4%	88,1%	88,9%	79,5%	85,5%
% Cadre (emplois en France)	92,8%	84,0%	90,0%	82,6%	74,7%	78,4%	91,1%	80,2%	87,1%
% Emplois en province	49,3%	52,8%	50,4%	20,6%	22,9%	21,8%	44,3%	42,5%	43,7%
% Emplois en Île-de-France	36,5%	35,3%	36,2%	54,6%	55,6%	55,1%	39,8%	42,9%	40,9%
% Emplois à l'étranger	14,2%	11,9%	13,5%	24,8%	21,5%	23,1%	15,9%	14,7%	15,4%
Satisfaction dans l'emploi (échelle de 1 à 5)	4,0	3,9	4,0	4,0	3,8	3,9	4,0	3,9	3,9
Salaire brut annuel moyen Hors primes (France) *	34 718 €	32 417 €	33 997 €	36 188 €	33 380 €	34 708 €	34 913 €	32 596 €	34 074 €
Salaire brut annuel moyen Avec primes (France) *	38 026 €	34 677 €	36 977 €	41 491 €	36 424 €	38 820 €	38 503 €	35 059 €	37 256 €
Salaire brut annuel moyen Hors primes *	36 021 €	33 236 €	35 167 €	38 273 €	34 976 €	36 576 €	36 352 €	33 666 €	35 391 €
Salaire brut annuel moyen Avec primes *	39 732 €	35 676 €	38 488 €	44 389 €	38 378 €	41 295 €	40 441 €	36 374 €	38 986 €

* Taux net d'emploi = Actifs en activité professionnelle (y compris thèse CIFRE) / Total des actifs

* % CDI inclut les thèses CIFRE

* Seules les rémunérations des personnes à temps complet ont été prises en compte

Un an plus tard, les taux nets d'emploi des femmes-ingénieurs restent sensiblement inférieurs à ceux de leurs homologues masculins tandis que les taux nets d'emploi des femmes-managers sont pratiquement au niveau de ceux des managers-hommes.

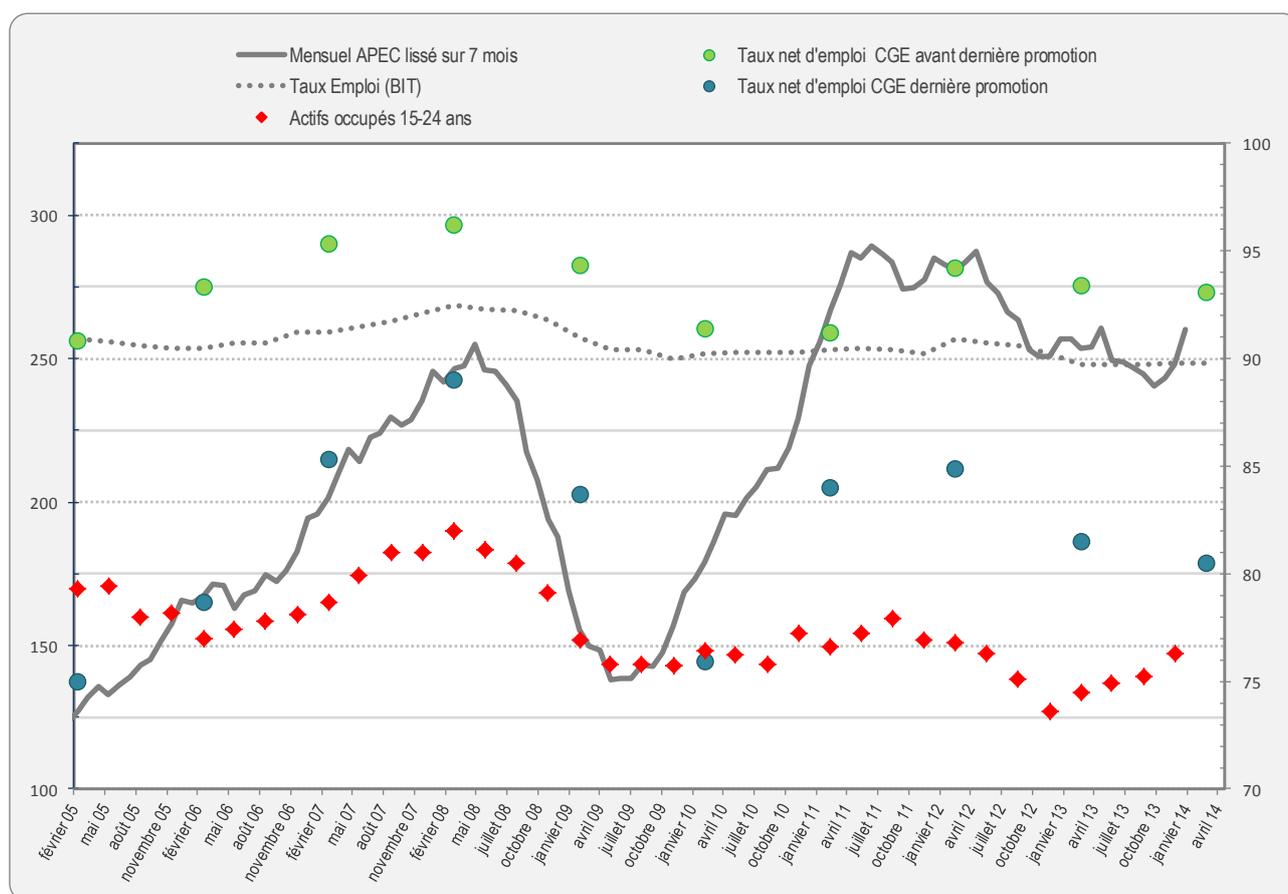
La part de cadres évolue peu entre les deux promotions : le pourcentage de femmes cadres reste en retrait de celui des hommes (11 points), même un an plus tard.

7. Emploi des jeunes diplômés et marché du travail

Pour compléter l'analyse de l'insertion professionnelle, il convient de se référer au contexte global et à son environnement proche sur le marché du travail.

Le taux net d'emploi des diplômés sortant de l'école, indicateur privilégié ici, est mis en parallèle avec un indicateur global (la proportion d'actifs occupés en France), un indicateur selon l'âge (la proportion d'actifs occupés de moins de 25 ans) et enfin un indicateur sur le marché de l'emploi des cadres (les offres d'emploi déposées sur le site Internet de l'Agence pour l'emploi des cadres (APEC)).

A partir de 2006, la part de diplômés de la dernière promotion ayant un emploi dépasse celle des jeunes actifs de moins de 25 ans. Les taux nets d'emploi diminuent en 2010. Depuis lors, les effets de la crise affectent le premier emploi de niveau cadre recherché par les nouveaux diplômés.



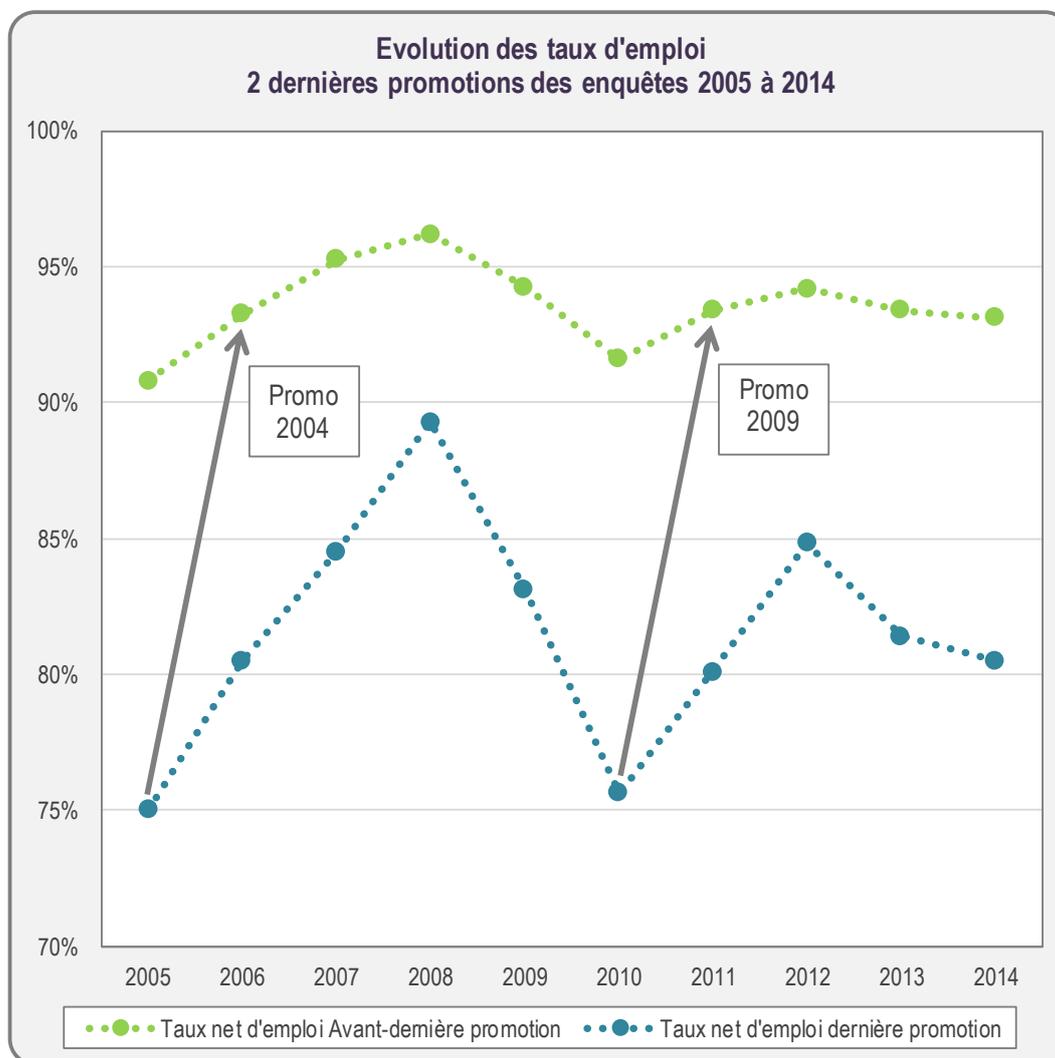
Jusqu'en 2011, les taux d'insertion issus de l'enquête se calquent pratiquement sur la courbe des offres d'emploi de l'APEC. Cependant, la pratique de la multiplication des offres contenant des descriptions et des caractéristiques différentes déposées pour un même poste rend cet indicateur un peu moins efficace car il engendre depuis lors des mouvements plus erratiques.

La proportion d'actifs occupés est égale à « 1 – taux de chômage », le taux de chômage est celui publié par l'INSEE et correspond à la définition du BIT : http://www.insee.fr/fr/indicateurs/ind14/20130307/sl_chomage_metrodom.xls

Indice de diffusion des offres d'emploi sur Internet, source APEC : <http://presse.apec.fr/Presse/Communiqués-de-l-Apec/Les-Notes-de-Conjonctures-et-les-Indicateurs-Mensuels>

8. Évolution des taux net d'emploi des deux dernières promotions

Des taux d'emploi chahutés pour les promotions sortantes qui remontent dès l'année d'insertion suivante



Entre 2005 et 2014, les taux net d'emploi de l'avant-dernière promotion évoluent dans un intervalle de 91 à 96 %, tandis que les taux d'emploi des promotions sortantes sont plus chahutés et varient de 75 à 89 % selon les années.

La courbe bleue connaît des mouvements brusques et de grande amplitude à comparer aux variations relativement faibles des taux d'emploi de l'avant-dernière promotion (courbe verte).

La courbe bleue montre l'exposition de la promotion sortante à la conjoncture immédiate. L'écart entre les deux courbes caractérise une période d'attente que la conjoncture rend plus ou moins longue. La promotion 2009 interrogée début 2010, puis début 2011 retrouve un niveau d'emploi élevé.

2014 : Une année dans la moyenne des années précédentes

Les taux nets d'emploi de l'année 2014 sont en très légère baisse par rapport à 2013 mais dépassent 80 % pour la promotion sortante et atteignent 93 % pour l'avant dernière promotion. Sur la période d'observation, le taux d'emploi de la dernière promotion sortie a dépassé le seuil des 80 % 8 fois sur 10.

Si l'on représentait ici les taux d'emploi des managers et des ingénieurs, les courbes suivraient la même tendance.

9. Note sur le tableau des principaux indicateurs

Les rémunérations :

Les rémunérations de référence :

Les rémunérations perçues en France sont privilégiées car les rémunérations à l'étranger présentent beaucoup de variabilité et d'hétérogénéité.

Les moyennes sont présentées de façon préférentielle. Il apparaît peu utile d'alourdir systématiquement les tableaux avec les médianes qui, si elles sont en général inférieures aux moyennes, en restent proches.

Les diplômés interrogés sont censés donner leur rémunération brute annuelle. Pour éviter des déclarations en k€ ou bien mensuelles au lieu d'annuelles, les rémunérations inférieures à 10 000 € bruts sont rejetées (cela correspond peu ou prou au SMIC annuel).

Les rémunérations supérieures à 200 000 € ont également été écartées des tableaux. Les rémunérations fantaisistes ou manifestement exagérées ont été exclues des données. Même si certaines ont pu y échapper, compte tenu du nombre de questionnaires obtenus, cela ne devrait pas trop affecter les valeurs centrales.

Les personnes travaillant à temps partiel (moins de 1 % des personnes en activité) ne sont pas retenues dans le calcul des rémunérations.

Le salaire 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 longtemps été privilégié.

Les primes prennent plus d'importance, notamment chez les managers. Il devient indispensable de les réintégrer même si elles sont grossièrement estimées.

On dispose de séries plus longues sur le salaire hors primes. Quand cela est possible, les salaires avec et sans primes sont présentés. La redondance n'est pas toujours souhaitable. Le revenu France hors primes est privilégié pour les séries longues. Pour une présentation centrée sur l'enquête en cours, ou sur les dernières années, seront préférées en général les rémunérations toutes primes confondues.

L'activité des diplômés :

Par souci de clarté et de simplification, seule l'activité principale est retenue. Elle est d'ailleurs la seule proposée dans l'enquête. Un diplômé ne peut avoir qu'un seul statut. Lorsque rien n'est mentionné, les thèses CIFRE sont incluses dans la catégorie « En thèse » et ne sont pas retenues comme étant « En activité professionnelle ».

Le contrat, les conditions de travail, les rémunérations perçues dans le cadre de la réalisation d'une thèse ne peuvent servir de référence professionnelle. Les thèses sont traitées à part. Les volontaires font, pour les mêmes raisons, l'objet d'un traitement particulier.

Le taux net d'emploi :

Le taux net d'emploi correspond à la proportion d'actifs en activité professionnelle (en incluant les thèses CIFRE) rapportée à la population active (somme des personnes ayant un emploi et des personnes 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 (en y incluant les thèses CIFRE).

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.

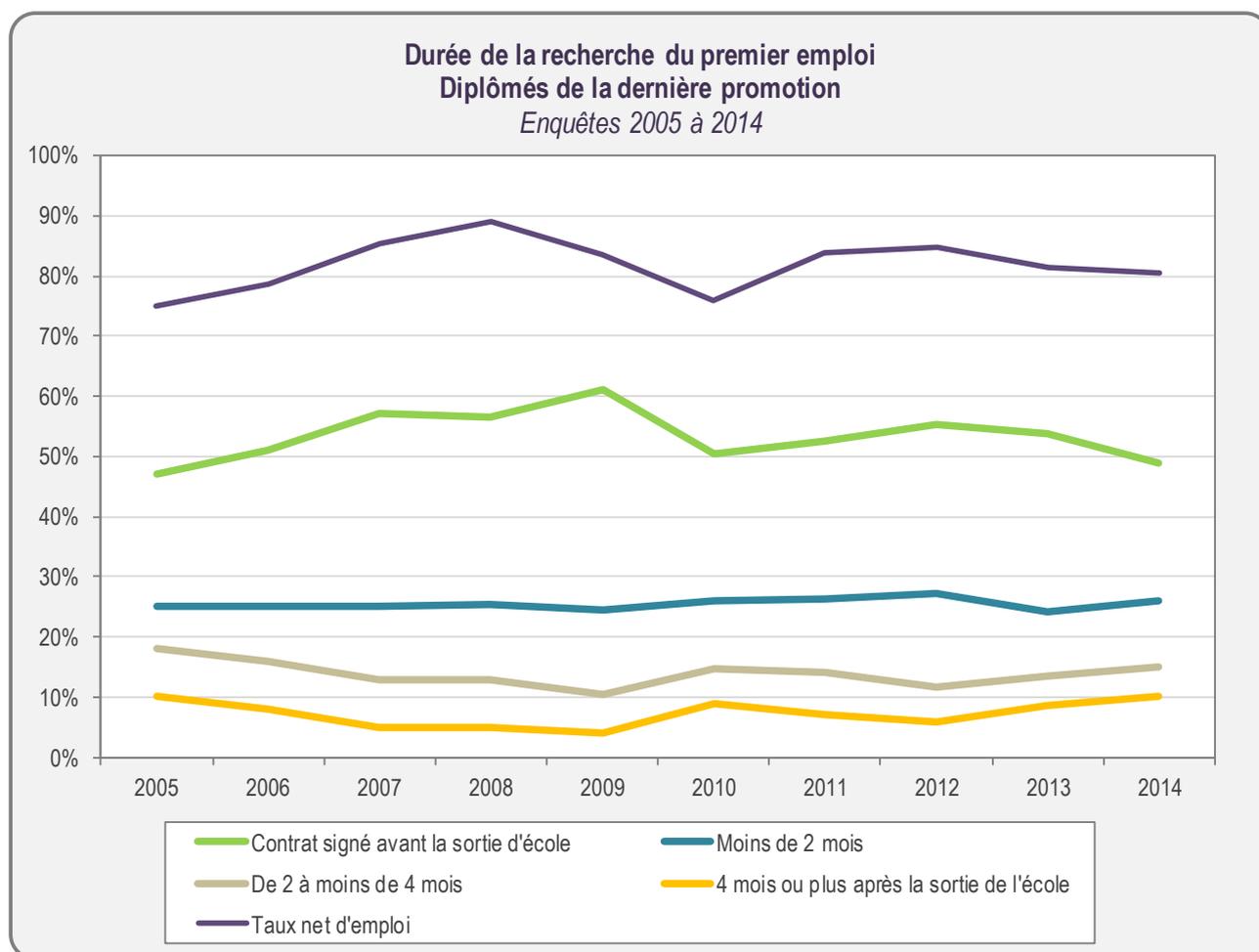
Accès à l'emploi



1. Durée de la recherche d'emploi « fructueuse »

Ce graphique propose un indicateur classique que l'on retrouve dans la plupart des classements d'écoles. Celui-ci se limite à la durée de la recherche fructueuse d'un emploi. Cet indicateur est biaisé par la durée de l'intervalle de temps qui sépare l'enquête de la sortie de l'école. Une enquête effectuée moins de deux mois après la sortie de l'école conclura mécaniquement que ceux qui ont trouvé un emploi ont mis moins de deux mois à le trouver. Cet indicateur ne tient pas compte de ceux qui sont toujours en quête d'un emploi depuis la fin de leurs études.

Cependant, en reconduisant l'enquête à date fixe d'une année sur l'autre, la comparaison acquiert un sens. Cette équivalence « toutes choses égales par ailleurs » reste approximative, elle est cependant acceptable dans un cadre global ; cela ne peut pas être le cas lorsque l'on compare les écoles entre elles.



La superposition du taux net d'emploi aux intervalles de recherche permet de déceler quelques mauvaises interprétations : en 2009, ceux qui ont eu la chance de trouver un emploi l'ont trouvé plus rapidement que leurs camarades de la promotion précédente alors que le taux d'emploi se réduisait. Ils étaient moins nombreux mais ont trouvé un emploi plus rapidement.

Les deux graphiques reposent sur une abstraction posée comme une évidence : « la date de sortie de l'école ». Ce concept bien commode, sur lequel on s'attarde rarement, est néanmoins pour certaines écoles assez mal défini.⁴

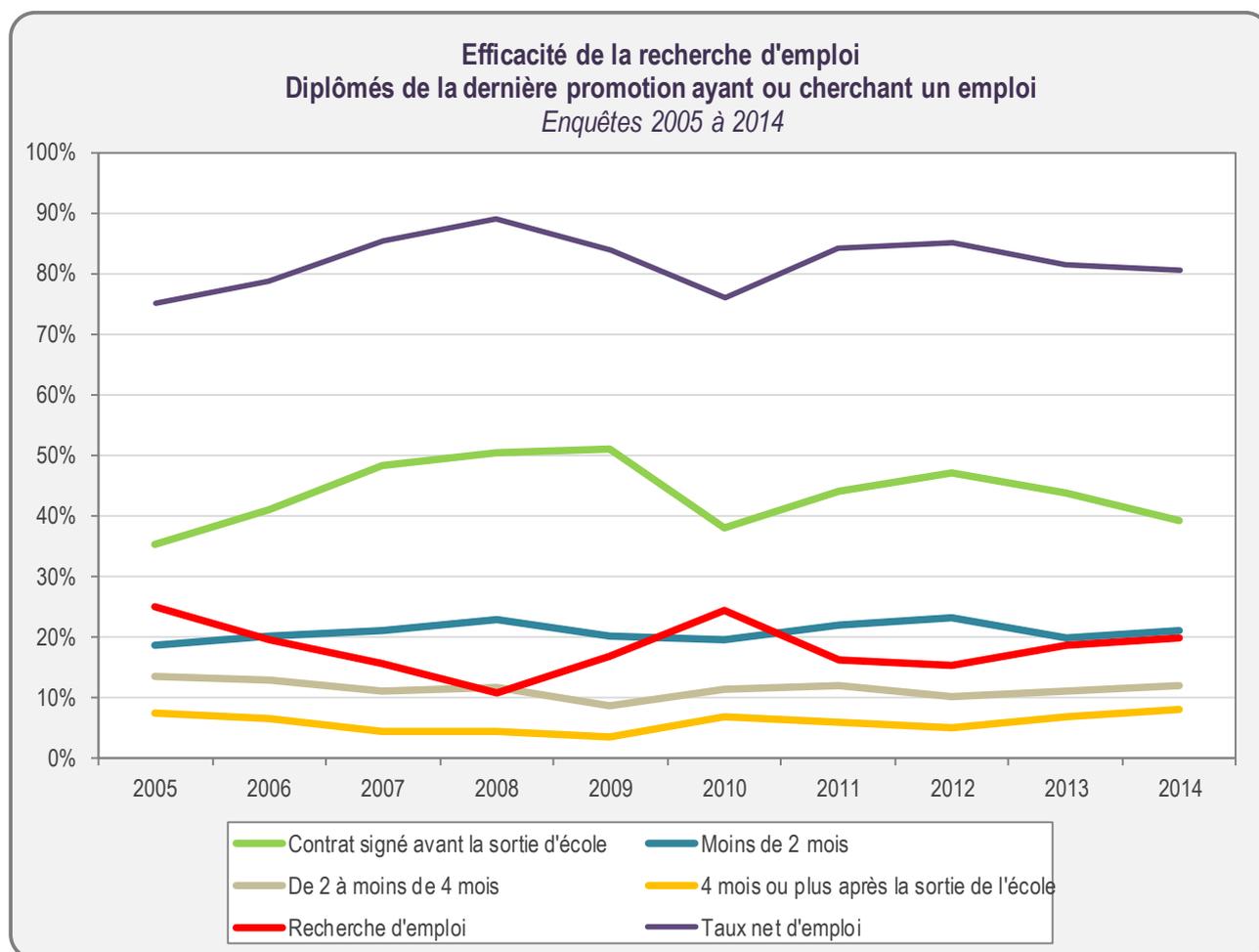
⁴ A l'Ensaï, la fin des stages de fin d'études a lieu entre août et octobre, la soutenance début novembre, la remise des diplômes en décembre, la fin de la scolarité du point de vue administratif le 31 décembre. Toutes ces dates pourraient convenir. Nous retenons la date de soutenance car ensuite, voire avant, la grande majorité de nos diplômés est déjà en emploi. En prenant la sortie administrative comme référence, c'est-à-dire le 31 décembre, nous aurions mécaniquement en janvier une proportion plus importante d'emplois occupés, trouvés moins de deux mois après la sortie de l'école.

2. Durée de la recherche d'emploi et recherche infructueuse

Ce graphique associe la recherche fructueuse, répartie selon la durée, et la recherche infructueuse, qui n'a pas encore abouti. Les diplômés à la recherche d'un emploi sont ajoutés à ceux qui en ont un. Par construction (taux net d'emploi = 100 % - taux de recherche d'emploi), le taux net d'emploi (en violet) a son complément avec la courbe des diplômés en recherche d'emploi (en rouge).

Hormis l'année 2010, au moins 40 % des diplômés présents sur le marché du travail trouvent leur emploi avant la sortie de l'école. Cette proportion atteint un sommet en 2008-2009 et culmine à plus de 50 % cette année-là. Elle chute ensuite de plus de 10 % en 2010 pour remonter jusqu'en 2012 et s'infléchir à nouveau en 2014 à 39 %.

Ce graphique ne bouleverse pas le précédent. L'année 2009 se situe au niveau de 2008. Le marché de l'emploi s'est nettement contracté courant 2008. Une partie des diplômés, notamment ceux ayant signé leur contrat avant la sortie, a pu échapper aux effets de la crise financière. C'est la proportion de contrats signés après la sortie qui a diminué.⁵



L'enquête menée début 2009 mise à part (la crise financière semble avoir coupé en deux le flux d'entrée sur le marché du travail de la promotion 2008), la proportion de contrats signés avant la sortie de l'école par les diplômés cherchant à travailler suit la courbe du taux net d'emploi.

La durée de recherche d'emploi enregistrée en 2014, en légère augmentation, confirme les résultats observés en 2013.

⁵ On pourra se reporter au graphique p 19 pour visualiser la baisse brutale des offres d'emploi des cadres fin 2008, en milieu de période de recrutement des diplômés sortant des écoles.

3. Cheminement⁶ vers l'emploi (enquêtes 2013-2014)

Cheminement vers l'emploi obtenu selon le type d'école

Dernières promotions des enquêtes 2013 et 2014

Moyens *	Ingénieurs		Managers		Ensemble	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Stage année césure	1,7%	1,7%	8,2%	8,4%	3,8%	3,9%
Stage de fin d'études	38,3%	38,3%	25,2%	24,3%	34,0%	33,4%
Apprenti(e) : Embauché(e) par l'entreprise d'apprentissage	4,6%	5,2%	7,7%	7,6%	5,7%	6,1%
Service emploi de votre école	3,8%	3,3%	5,5%	5,5%	4,4%	4,1%
Réseau des anciens élèves	7,7%	7,7%	4,3%	4,9%	6,5%	6,7%
Forums des écoles	5,6%	5,3%	5,0%	4,8%	5,4%	5,1%
Un des items associés à l'école cité au moins une fois	53,5%	51,3%	49,0%	45,1%	52,0%	49,1%
Candidature spontanée (hors candidature via un site Internet)	14,0%	13,2%	13,3%	10,4%	13,8%	12,3%
Démarché(e) par un "chasseur de têtes"	6,0%	6,5%	4,7%	4,5%	5,5%	5,7%
Réseau social professionnel (Viadeo, LinkedIn)	3,0%	3,5%	3,0%	3,9%	3,0%	3,6%
Sites Internet spécialisés dans l'emploi (dont APEC)	18,0%	17,7%	14,4%	13,2%	16,7%	16,0%
Sites Internet d'entreprises	15,8%	15,3%	13,4%	13,8%	14,9%	14,6%
Relations personnelles	14,6%	14,0%	16,6%	17,6%	15,3%	15,3%
Concours	1,0%	1,0%	0,7%	0,6%	0,9%	0,8%
Autre moyen	6,8%	5,5%	8,0%	6,6%	7,3%	6,0%
Nombre de moyens de recherche mentionnés	1,41	1,38	1,30	1,26	1,37	1,34

* Question à réponses multiples

Les résultats des enquêtes 2013 et 2014 sont très proches.

Les stages de fin d'études fournissent le meilleur moyen d'accéder à un emploi, principalement pour les ingénieurs.

La contribution des écoles par l'addition des stages, des actions du service Emploi des écoles, du réseau des anciens et de l'organisation de forums « École-Entreprise » concourt à la moitié des recrutements. L'immersion professionnelle lors des stages et les réseaux écoles-entreprises fournissent les principaux moyens d'accès à l'emploi.

Parmi les moyens individuels, les sites Internet spécialisés ou d'entreprises occupent une place importante. L'utilisation des réseaux sociaux professionnels se développe.

Un emploi sur six fait intervenir les relations personnelles à un moment du processus de recherche, et ce plus souvent pour les managers.

⁶ Le diplômé qui répond à l'enquête peut citer jusqu'à quatre réponses. La possibilité de citer plusieurs moyens indique la proportion d'embauches liées aux relations personnelles des diplômés activées avant la recherche d'emploi (par exemple lors du stage) ou encore combinées à une candidature spontanée ; apparaissent également, dans des mesures variées, les autres modes d'accès : candidature spontanée, aide du service Emploi des écoles.

4. Cheminement vers l'emploi et durée de la recherche par sexe

Cheminement vers l'emploi obtenu selon le type d'école et le sexe

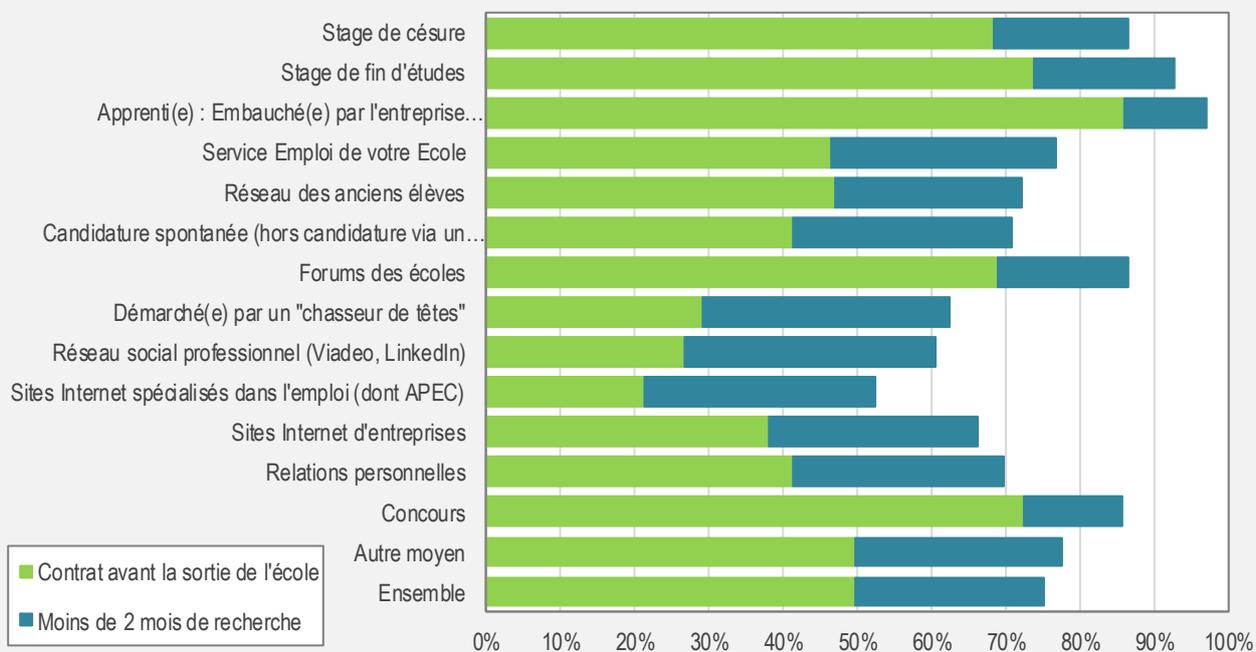
Enquête 2014 - Promotion 2013

Moyens *	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Stage année césure	1,8%	1,2%	1,7%	8,6%	8,2%	8,4%	3,6%	4,5%	3,9%
Stage de fin d'études	37,0%	41,6%	38,3%	23,4%	25,3%	24,3%	33,5%	33,4%	33,4%
Apprenti(e) : Embauché(e) par l'entreprise d'apprentissage	6,0%	2,9%	5,2%	7,7%	7,5%	7,6%	6,4%	5,5%	6,1%
Service emploi de votre école	3,2%	3,3%	3,3%	6,1%	4,9%	5,5%	4,0%	4,4%	4,1%
Réseau des anciens élèves	7,7%	7,6%	7,7%	5,3%	4,5%	4,9%	7,1%	6,1%	6,7%
Forums des écoles	5,6%	4,6%	5,3%	4,7%	4,9%	4,8%	5,3%	4,6%	5,1%
Un des items associés à l'école cité au moins une fois	51,1%	51,8%	51,3%	44,3%	45,9%	45,1%	49,3%	48,9%	49,1%
Candidature spontanée (hors candidature via un site Internet)	13,4%	12,7%	13,2%	11,1%	9,8%	10,4%	12,9%	11,4%	12,3%
Démarché(e) par un "chasseur de têtes"	7,2%	4,7%	6,5%	5,1%	3,8%	4,5%	6,6%	4,1%	5,7%
Réseau social professionnel (Viadeo, LinkedIn)	3,5%	3,3%	3,5%	3,8%	4,0%	3,9%	3,6%	3,5%	3,6%
Sites Internet spécialisés dans l'emploi (dont APEC)	17,5%	18,4%	17,7%	11,2%	15,0%	13,2%	15,8%	16,5%	16,0%
Sites Internet d'entreprises	15,2%	15,7%	15,3%	14,4%	13,1%	13,8%	14,9%	14,0%	14,6%
Relations personnelles	14,7%	12,1%	14,0%	19,0%	16,2%	17,6%	15,9%	14,3%	15,3%
Concours	1,0%	0,8%	1,0%	0,7%	0,5%	0,6%	0,9%	0,6%	0,8%
Autre moyen	5,6%	5,2%	5,5%	6,9%	6,3%	6,6%	6,0%	5,9%	6,0%
Nombre de moyens de recherche mentionnés	1,40	1,34	1,38	1,28	1,24	1,26	1,36	1,29	1,34

* Question à réponses multiples

Le cheminement vers l'emploi des hommes et des femmes est sensiblement le même ; cependant, les femmes nomment plus souvent le stage de fin d'études, tandis que les hommes s'appuient sensiblement plus sur les relations personnelles.

Durée de la recherche selon le moyen cité



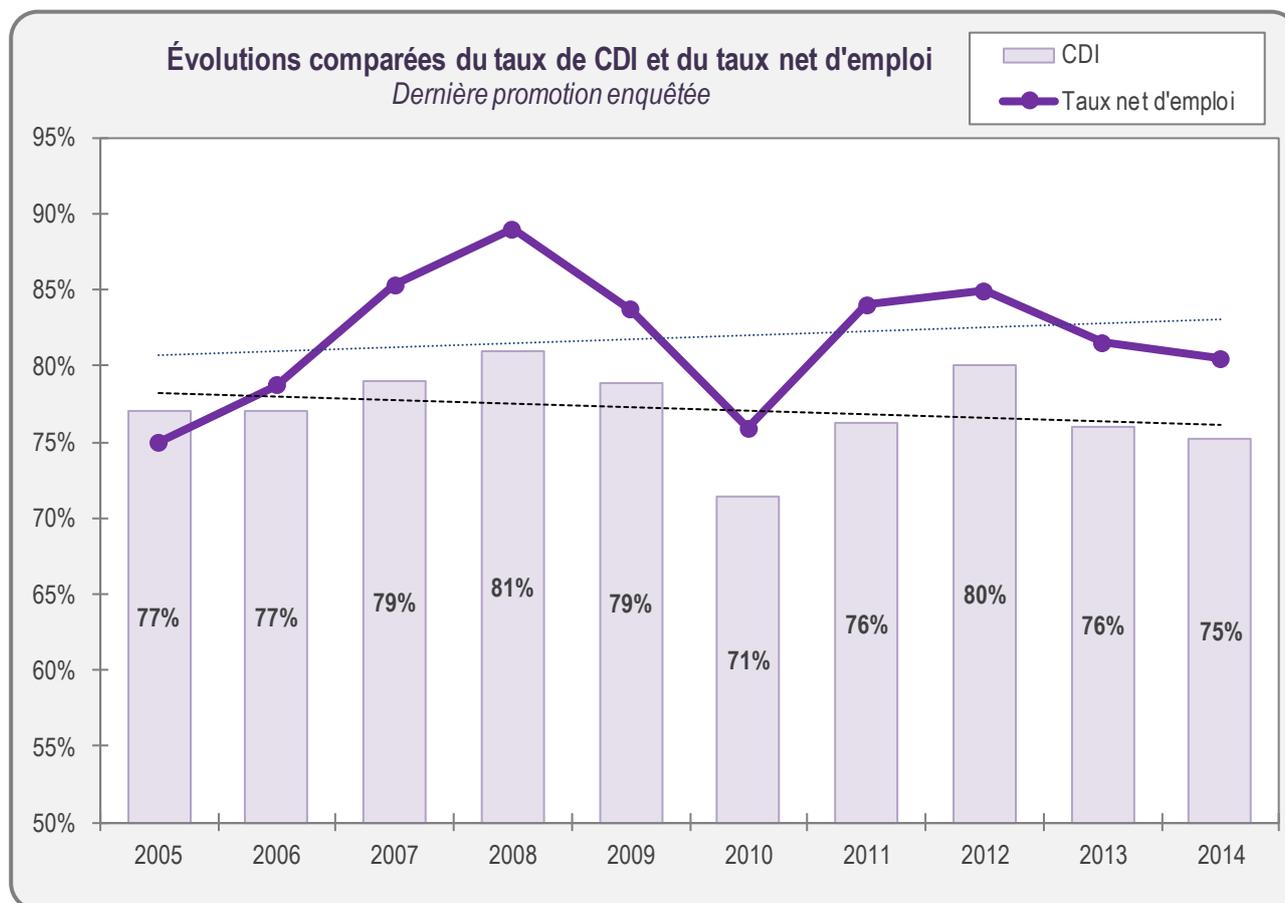
L'efficacité du moyen utilisé peut s'apprécier en fonction de la durée de recherche : l'apprentissage et les stages de fin d'études, les stages de césure puis les concours et les forums des écoles favorisent un accès rapide. Les recherches d'emploi via Internet et les relations personnelles sont des moyens plus longs, dont on peut penser qu'ils sont souvent utilisés en derniers recours.

Diplômés en activité professionnelle



1. Contrats de travail

La part des CDI dans les contrats de travail suit les mêmes cycles que le taux net d'emploi : plus celui-ci est élevé, plus la proportion de CDI augmente.



Trois contrats de travail sur quatre en CDI

Les taux de CDI sont associés aux cycles d'embauche, avec une tendance légèrement décroissante, dont le point le plus bas est enregistré en 2010. On remarque que la courbe de tendance linéaire des taux de CDI diverge vers le bas alors que celle du taux net d'emploi est presque plate.

Des contrats plus précaires pour les femmes

Plus souvent en recherche d'emploi que les hommes, les femmes bénéficient également moins souvent de CDI, surtout chez les ingénieurs. Plus d'un ingénieur-femme sur quatre est en CDD au début de sa carrière (2 fois plus souvent que les hommes).

Les managers se différencient par la part des emplois qu'ils occupent à l'étranger. Un manager-homme sur 4 est en contrat à l'étranger, c'est le cas d'un ingénieur-homme sur 8.

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

Promotion 2013 enquêtée en 2014

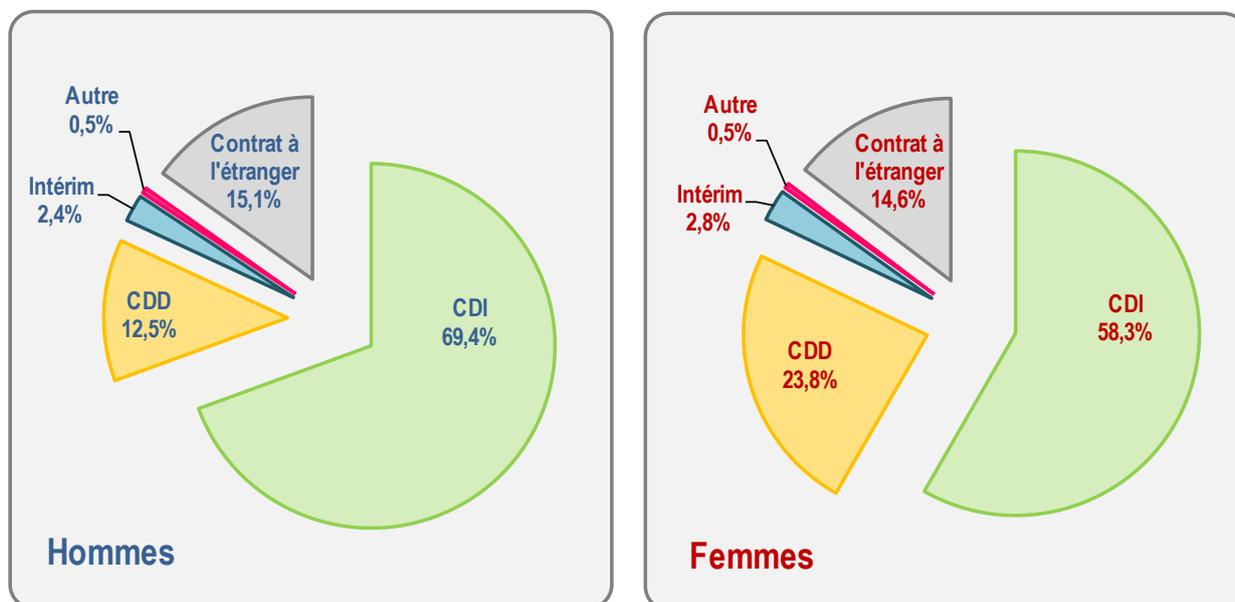
Promotion 2013 enquêtée en 2014	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
CDI (contrat de travail à durée indéterminée) *	72,3%	59,9%	68,5%	60,2%	56,8%	58,5%	69,4%	58,3%	65,3%
CDD (contrat de travail à durée déterminée)	12,5%	27,1%	17,0%	11,9%	17,9%	15,0%	12,5%	23,8%	16,8%
Mission d'intérim	2,6%	3,0%	2,8%	1,6%	2,4%	2,0%	2,4%	2,8%	2,6%
Autre	0,5%	0,3%	0,4%	0,5%	0,7%	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%
Contrat à l'étranger	12,1%	9,6%	11,3%	25,7%	22,2%	23,9%	15,1%	14,6%	14,9%
Ensemble des diplômés salariés	100,0%								

* y compris CDIC (CDI de chantier)

Dans les autres graphiques et tableaux, les CDIC sont regroupés avec les CDI.

2. Contrats de travail par sexe

Contrat de travail selon le sexe chez les salariés
Promotion 2013 enquêtée en 2014



Les femmes sont pratiquement deux fois plus nombreuses que les hommes en contrat à durée déterminée (CDD). L'ensemble suggère une précarité plus élevée de l'emploi des femmes : 7 hommes sur 10 obtiennent un CDI contre 6 femmes sur 10 ayant un emploi.

Nature des contrats de travail selon le type d'école et le sexe - Lieu de travail en France

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Promotion 2013 enquêtée en 2014	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
CDI (contrat de travail à durée indéterminée) *	82,3%	66,3%	77,2%	81,1%	73,0%	76,9%	81,8%	68,2%	76,7%
CDD (contrat de travail à durée déterminée)	14,2%	30,0%	19,2%	16,0%	23,0%	19,7%	14,8%	27,9%	19,7%
Mission d'intérim	3,0%	3,4%	3,1%	2,2%	3,1%	2,7%	2,8%	3,3%	3,0%
Autre	0,5%	0,3%	0,5%	0,7%	0,9%	0,8%	0,6%	0,5%	0,6%
Ensemble des diplômés salariés	100,0%								

Les managers en emploi en France détiennent plus souvent un CDI que les ingénieurs en début de carrière. Parmi les femmes-ingénieurs qui ont un emploi en France, 30 % sont en CDD.

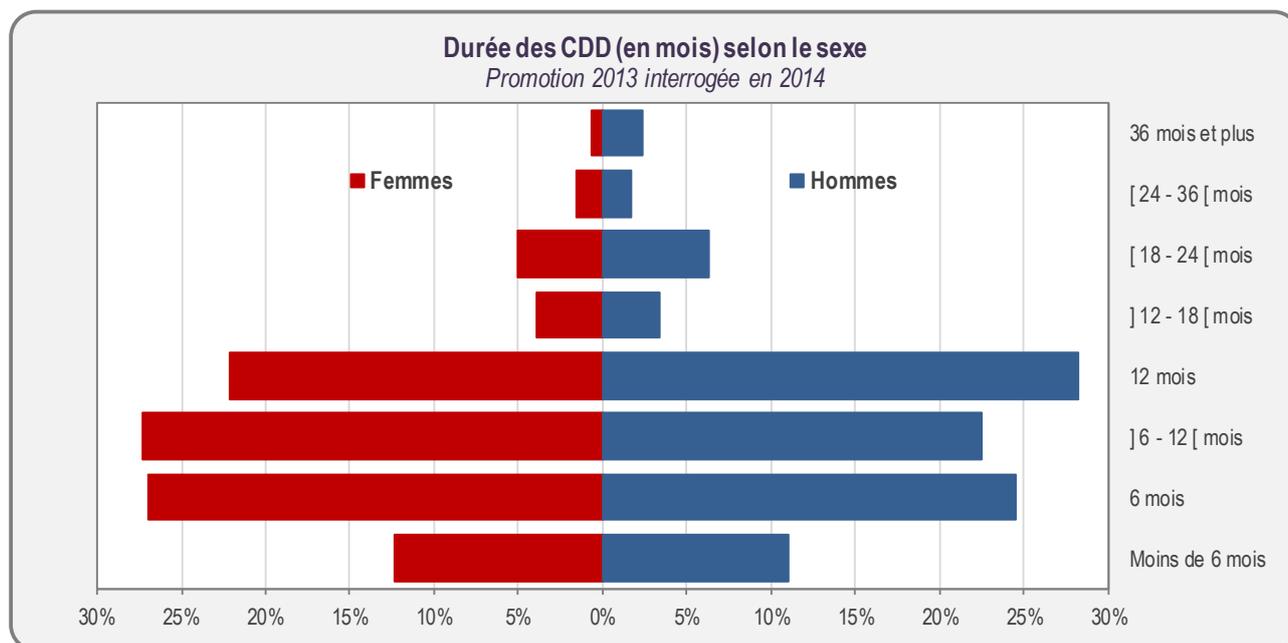
Nature des contrats de travail selon le type d'école et le sexe - Lieu de travail à l'étranger

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Promotion 2013 enquêtée en 2014	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Contrat local	86,1%	94,5%	88,3%	93,2%	91,9%	92,6%	88,9%	93,0%	90,4%
Contrat d'expatriation	7,8%	1,9%	6,3%	3,0%	3,5%	3,3%	6,0%	2,8%	4,8%
Autre	6,0%	3,5%	5,4%	3,8%	4,6%	4,1%	5,1%	4,2%	4,8%
Ensemble des diplômés salariés	100,0%								

Les femmes-ingénieurs en contrat à l'étranger signent le plus souvent un contrat local, les ingénieurs-hommes un contrat d'expatriation. Ces 2 types de contrats à l'étranger des managers se répartissent en revanche à égalité entre hommes et femmes.

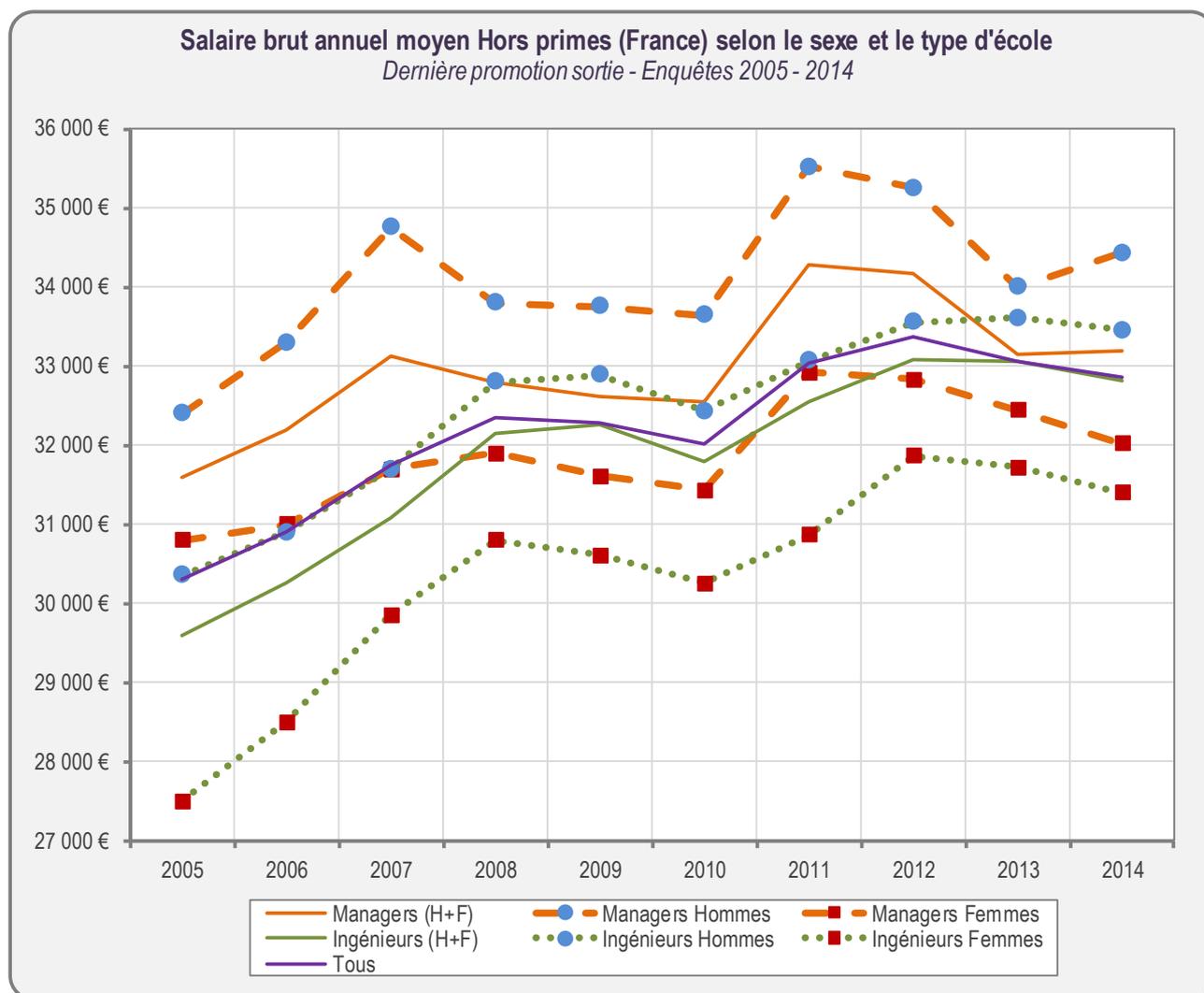
Des contrats à durée déterminée un peu plus courts pour les femmes



Les différences de durée des CDD s'amenuisent entre hommes et femmes : 3 nouveaux diplômés sur 4 ont un CDD dont la durée est comprise entre 6 et 12 mois. Les CDD de 12 mois sont plus fréquents chez les hommes, ceux de 6 à 12 mois plus fréquents chez les femmes.

La durée déclarée des CDD est souvent arrondie aux multiples de 6. Les durées de CDD les plus fréquentes sont de 12 mois puis de 6 mois et représentent près de 50 % de l'ensemble des durées contractuelles.

3. Évolution des rémunérations perçues en France à la sortie de l'école



Le salaire moyen des femmes-ingénieurs est systématiquement inférieur à celui des autres catégories, tandis qu'en haut du graphique celui des managers-hommes, est systématiquement supérieur. Depuis 2012 les salaires des femmes-ingénieurs et des femmes-managers sont en diminution. Le salaire annuel brut hors primes France des ingénieurs-hommes stagne, seul le salaire des managers-hommes est en légère progression (+ 440 € entre 2013 et 2014). Les rémunérations hors primes des managers-hommes sont plus fluctuantes d'une année à l'autre.

La courbe « Ensemble des managers » s'écarte de la courbe d'ensemble lorsque les rémunérations ont tendance à augmenter et s'en rapproche lorsque les salaires déclarés sont orientés à la baisse.

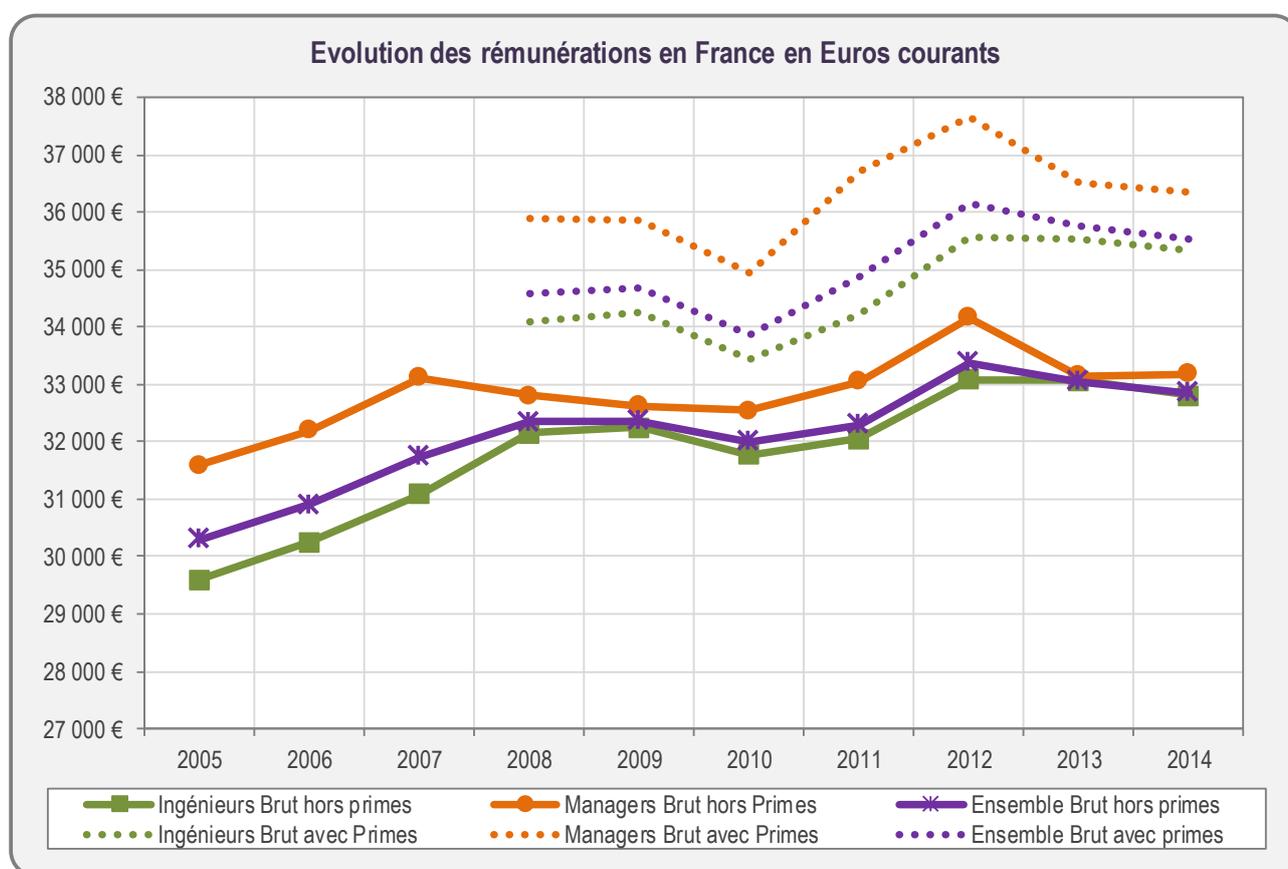
4. Évolution des rémunérations perçues en France en euros courants

L'écart des rémunérations entre managers et ingénieurs se réduit.

Sur la période des dix dernières années, les rémunérations annuelles moyennes hors primes en France des managers varient entre 32 000 et 33 000 € ; le point haut de 2012 a été gommé dès 2013 et en 2014 on retrouve le niveau de rémunération des années précédentes. Les ingénieurs ont vu leur rémunération augmenter progressivement de 2005 à 2009, puis ralentir et remonter en 2012 pour stagner ensuite.

Les emplois des jeunes managers paraissent plus sensibles aux effets conjoncturels que ceux des ingénieurs.

Les rémunérations avec primes fléchissent en 2010 et remontent ensuite, puis sont orientées à nouveau à la baisse à partir de 2013.



Note : les rémunérations d'ensemble incluent également les 4 écoles « autres », qui ne sont ni des écoles d'ingénieurs ni des écoles de management. Lorsque les valeurs des ingénieurs et des managers sont proches, la valeur d'ensemble peut se situer au-dessus ou au-dessous des deux types d'écoles.

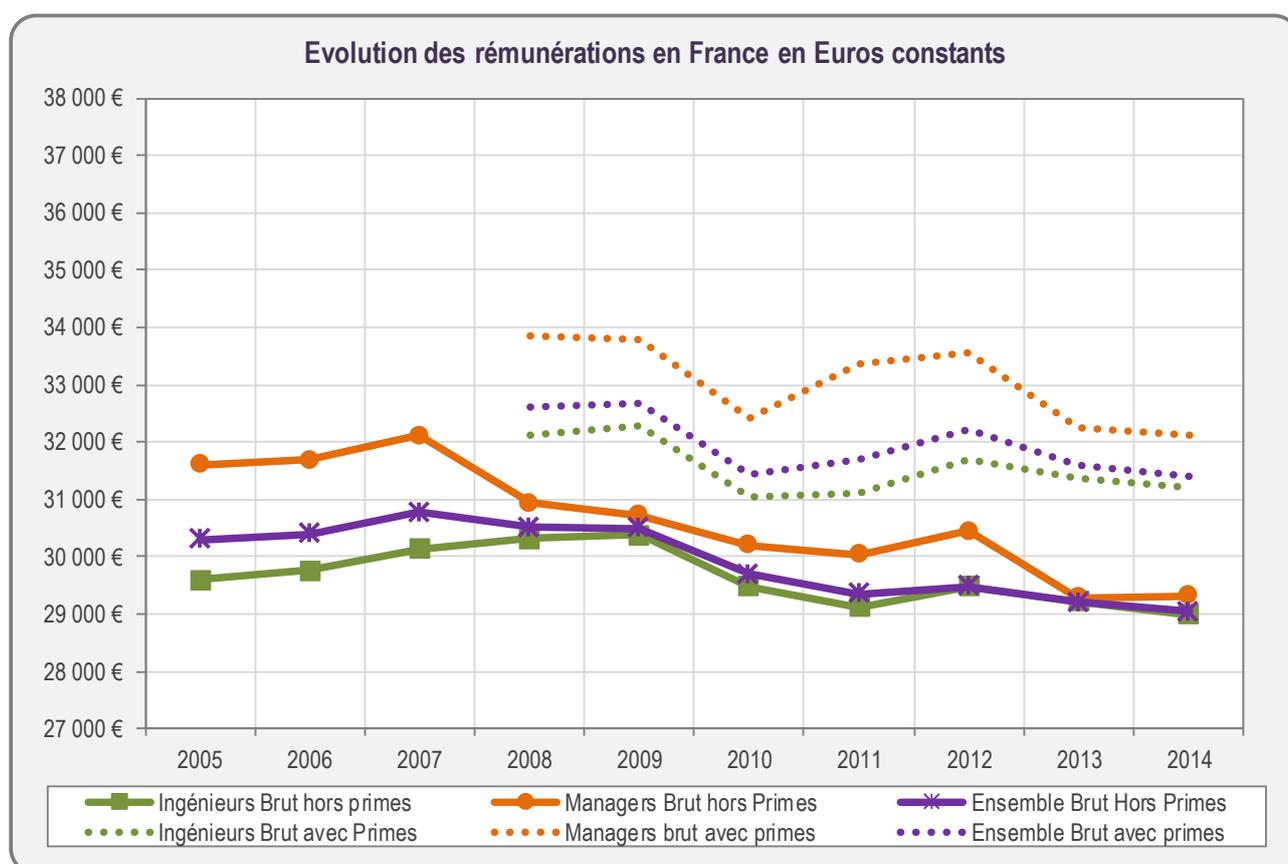
5. Évolution des rémunérations perçues en France en euros constants

Les rémunérations de début de carrière ont baissé en euros constants.

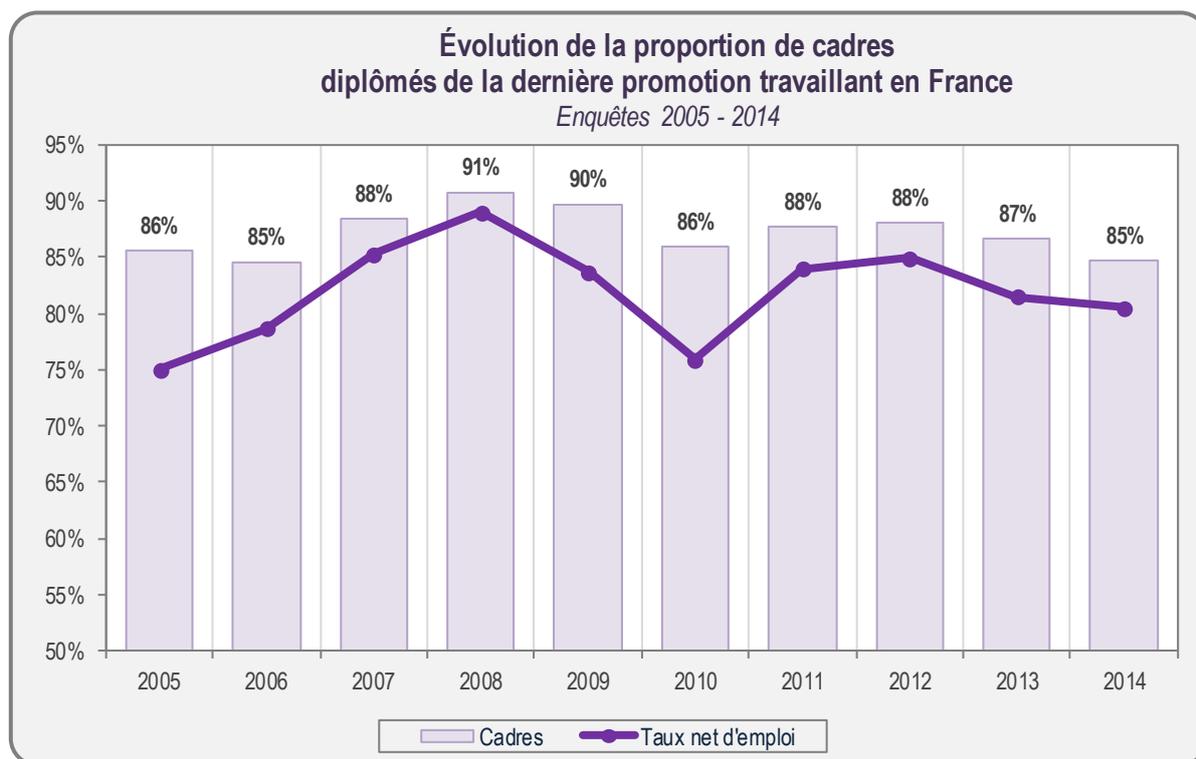
L'évolution des rémunérations en euros constants prend en compte l'inflation. L'indice des prix à la consommation de l'Insee de l'année précédant l'enquête est utilisé comme déflateur avec pour base 100 l'année 2005.

Exprimées en euros constants, les rémunérations moyennes hors primes des managers ont baissé de 7 % et celles des ingénieurs de 2 % entre 2005 et 2014.

Les rémunérations avec primes des managers en 2014 (32 126 € en moyenne) correspondent pratiquement à leur rémunération moyenne (32 109 €) sans les primes de 2007.



6. Proportion de cadres parmi les salariés en France



La question relative au statut de cadre n'est posée qu'aux diplômés exerçant leur activité en France. Au niveau global, la proportion de cadres varie dans un intervalle assez restreint (entre 85 % et 91 %), en phase avec le taux net d'emploi. Sur le plan individuel, ce statut est l'un des plus discriminants pour ce qui concerne les rémunérations dans l'enquête d'insertion.

Rémunérations brutes annuelles toutes primes incluses France et statut cadre

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Promotion 2013	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres	36 839 €	34 782 €	36 246 €	40 061 €	36 439 €	38 298 €	37 430 €	35 308 €	36 703 €
Non cadres	29 132 €	26 459 €	27 802 €	31 827 €	28 358 €	29 699 €	30 023 €	27 369 €	28 555 €
Proportion de cadres	91,0%	81,6%	88,1%	81,2%	73,6%	77,3%	88,7%	78,0%	84,7%

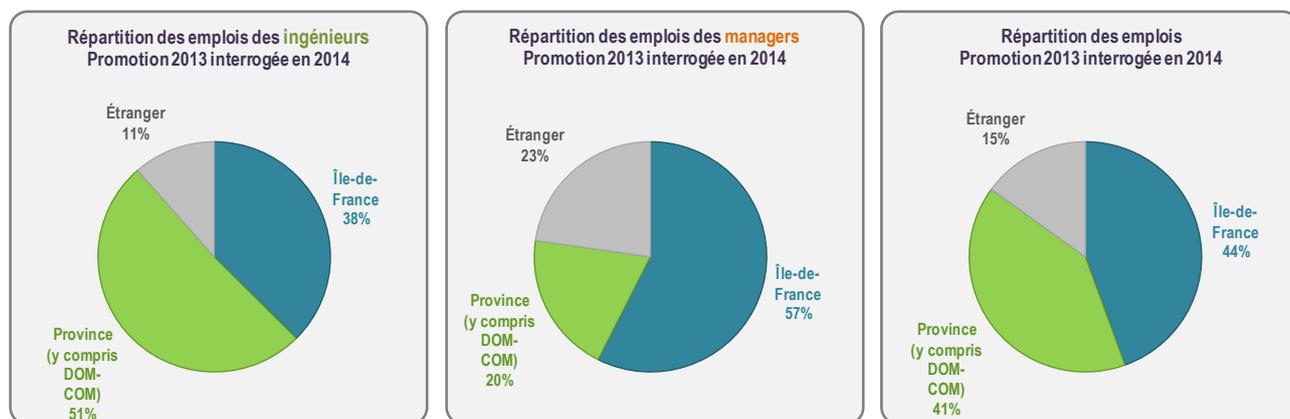
Le statut « non-cadre » fournit probablement une information indirecte sur la proportion de diplômés acceptant un emploi dont la rémunération est inférieure aux prétentions salariales généralement associées à leurs diplômes.

La proportion de managers ayant le statut cadre est nettement inférieure à celle des ingénieurs, celle des femmes à celle des hommes. Les effets cumulés du genre et du type d'école indiquent que 91 % des ingénieurs-hommes ont un statut de cadre contre 82 % des managers-hommes ; c'est le cas pour 82 % des femmes-ingénieurs et 74 % des femmes-managers.

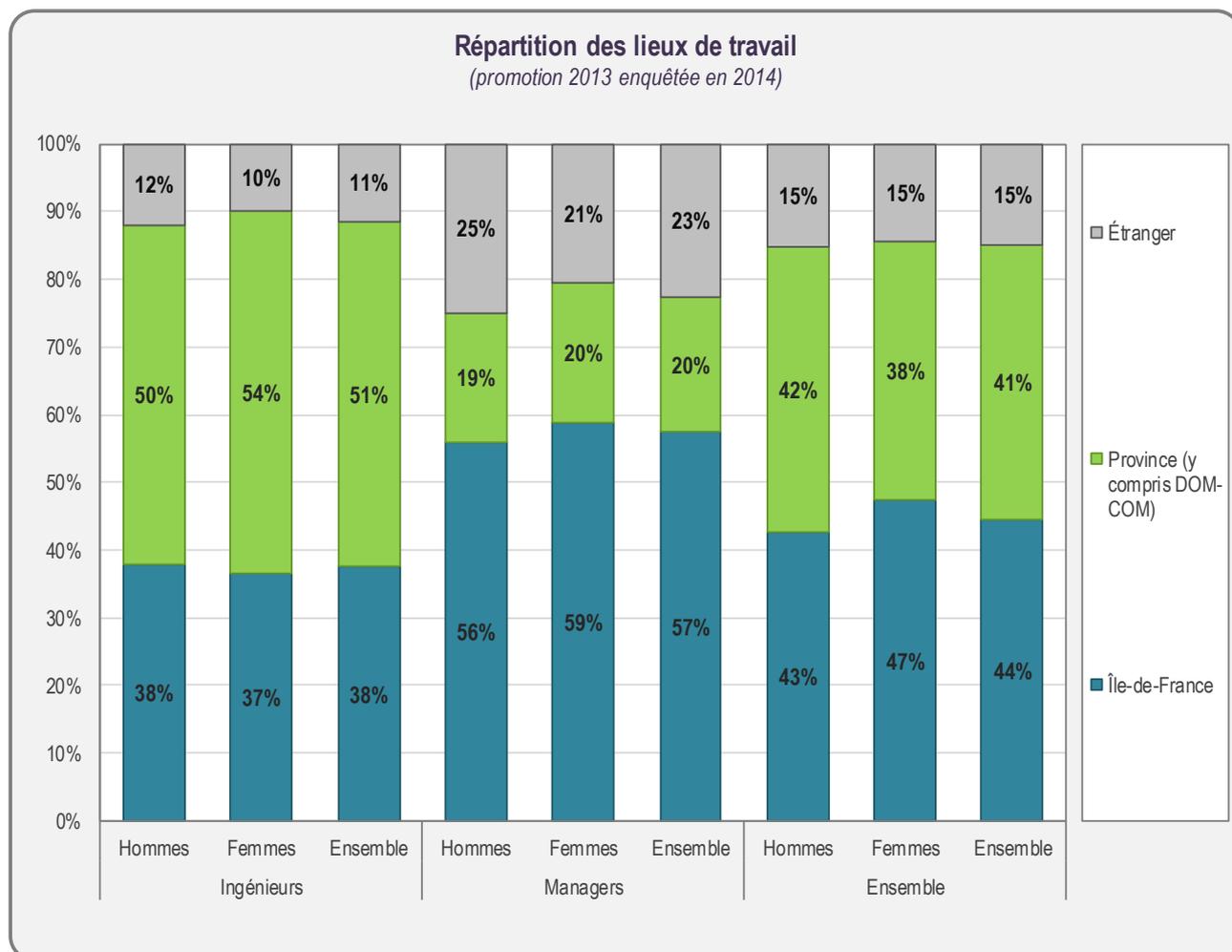
7. Lieu de travail

La répartition géographique des emplois distingue clairement les deux types de formation.

Les ingénieurs commencent majoritairement leur carrière en province tandis que 57 % des managers débudent leur activité en Île-de-France. Les emplois de managers à l'étranger sont plus nombreux que les emplois de managers en province. Ces résultats reprennent ceux observés lors de l'enquête 2013.



La part des femmes-ingénieurs travaillant en province est plus importante que celle des hommes-ingénieurs ; ce constat est aussi valable pour les managers.



8. Rémunération selon le lieu de travail

Rémunération brute annuelle, hors primes et avantages

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Lieu de travail	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Île-de-France	35 823 €	34 364 €	35 385 €	35 521 €	33 022 €	34 226 €	35 641 €	33 423 €	34 753 €
Province (yc DOM-COM)	31 614 €	29 335 €	30 878 €	31 032 €	28 974 €	29 940 €	31 542 €	29 240 €	30 727 €
Etranger	42 187 €	37 357 €	40 964 €	40 453 €	34 814 €	37 800 €	41 438 €	35 601 €	39 347 €
Ensemble *	34 430 €	31 905 €	33 655 €	35 730 €	32 513 €	34 085 €	34 697 €	32 082 €	33 715 €

Rémunération brute annuelle totale incluant primes et avantages

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Lieu de travail	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Île-de-France	38 830 €	36 485 €	38 126 €	39 634 €	35 211 €	37 341 €	38 975 €	35 540 €	37 601 €
Province (yc DOM-COM)	34 252 €	31 096 €	33 233 €	35 488 €	31 568 €	33 408 €	34 375 €	31 188 €	33 247 €
Etranger	48 177 €	39 865 €	46 073 €	45 912 €	37 813 €	42 102 €	47 208 €	38 376 €	44 044 €
Ensemble *	37 588 €	33 865 €	36 446 €	40 201 €	34 935 €	37 509 €	38 153 €	34 218 €	36 675 €

* Lieu de travail renseigné

Les différences de rémunération entre types d'école ont tendance à s'inverser dès lors que l'on intègre la dimension géographique. Les ingénieurs pris dans leur ensemble gagnent moins que les managers. Pourtant si l'on croise le sexe et la localisation de l'emploi puis que l'on compare les rémunérations sans les primes, les ingénieurs perçoivent les meilleures rémunérations, notamment à l'étranger. À sexe et lieu de travail donnés, les ingénieurs ont l'avantage des rémunérations.

Les managers sont plus nombreux en Île-de-France et à l'étranger : prises dans leur ensemble, leurs rémunérations dépassent celles des ingénieurs.

Les rémunérations avec primes sont toutefois à l'avantage des managers.

Rémunération brute annuelle, hors primes et avantages

Promotion 2012 enquêtée en 2014

Lieu de travail	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Île-de-France	37 160 €	35 254 €	36 578 €	37 904 €	35 127 €	36 464 €	37 241 €	34 874 €	36 344 €
Province (yc DOM-COM)	32 570 €	30 128 €	31 781 €	32 149 €	29 479 €	30 723 €	32 543 €	30 006 €	31 663 €
Etranger	44 832 €	40 441 €	43 693 €	45 224 €	41 720 €	43 585 €	44 827 €	40 899 €	43 527 €
Ensemble *	35 931 €	33 105 €	35 059 €	38 493 €	35 197 €	36 810 €	36 310 €	33 631 €	35 351 €

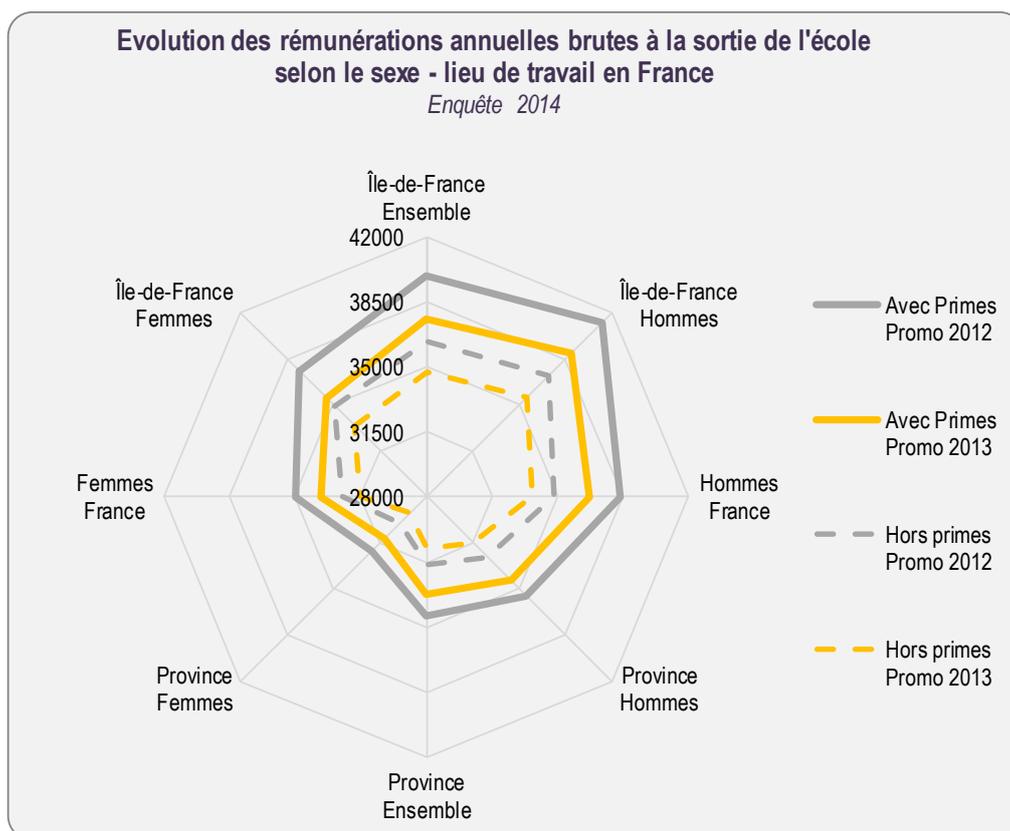
Rémunération brute annuelle totale incluant primes et avantages

Promotion 2012 enquêtée en 2014

Lieu de travail	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Île-de-France	40 803 €	37 822 €	39 892 €	43 722 €	38 244 €	40 882 €	41 343 €	37 588 €	39 920 €
Province (yc DOM-COM)	35 537 €	32 156 €	34 445 €	36 316 €	32 257 €	34 148 €	35 598 €	32 161 €	34 406 €
Etranger	51 269 €	44 462 €	49 502 €	54 056 €	46 636 €	50 584 €	51 855 €	45 261 €	49 673 €
Ensemble *	39 617 €	35 542 €	38 360 €	44 701 €	38 605 €	41 588 €	40 392 €	36 331 €	38 938 €

* Lieu de travail renseigné

Comparaison des rémunérations des deux promotions enquêtées en 2014



La situation de la promotion 2012 montre des managers ayant encore un avantage en Île-de-France et à l'étranger, mais pas en province.

Quels que soient le type d'école et la zone géographique, les rémunérations des femmes sont inférieures à celles des hommes. L'écart s'accroît systématiquement avec l'introduction des primes pour les deux promotions.

9. Lieu de travail à l'étranger

Stabilisation de la part des emplois à l'étranger

Après une augmentation de la part des emplois à l'étranger en 2013, (10 % en 2012, 12 % en 2013 pour les ingénieurs, 18 % en 2012, 23 % en 2013 pour les managers), celle-ci se stabilise en 2014. Près d'un nouveau manager sur quatre occupe un emploi à l'étranger.

Lieux de travail selon l'année d'enquête

Enquêtes 2013 et 2014

Lieux de travail	Ingénieurs		Managers		Ensemble	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
<i>Dernière promotion</i>	Promo 2012	Promo 2013	Promo 2012	Promo 2013	Promo 2012	Promo 2013
Île-de-France	36,6%	37,5%	56,4%	57,4%	44,3%	44,5%
Province (y compris DOM-COM)	51,5%	51,1%	20,7%	19,8%	40,0%	40,5%
Etranger	11,9%	11,4%	22,9%	22,7%	15,7%	15,0%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Principaux pays de travail, promotion 2013 interrogée en 2014

Pays de travail Promotion 2013 enquête 2014	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Royaume-Uni	15,5%	15,1%	15,4%	14,4%	14,1%	14,3%	15,0%	14,5%	14,8%
Suisse	13,3%	14,5%	13,6%	12,5%	9,7%	11,2%	12,9%	11,6%	12,4%
Allemagne	12,5%	10,5%	12,0%	11,1%	8,7%	10,0%	11,8%	9,2%	10,9%
Chine	3,6%	4,0%	3,7%	13,3%	7,9%	10,8%	7,4%	6,3%	7,0%
Luxembourg	5,2%	6,5%	5,6%	5,7%	11,3%	8,3%	5,5%	9,6%	7,0%
États-Unis	7,3%	4,0%	6,4%	3,5%	5,9%	4,6%	5,8%	5,0%	5,5%
Belgique	4,4%	7,7%	5,3%	1,6%	3,8%	2,6%	3,3%	5,2%	4,0%
Canada	3,4%	2,2%	3,1%	4,2%	4,4%	4,3%	3,9%	3,5%	3,8%
Maroc	4,1%	3,4%	3,9%	2,4%	3,8%	3,1%	3,4%	3,9%	3,6%
Pays-Bas	1,5%	2,5%	1,7%	2,3%	3,4%	2,8%	1,8%	3,0%	2,2%
Espagne	2,2%	4,0%	2,7%	0,7%	1,4%	1,0%	1,6%	2,5%	1,9%
Brésil	2,6%	2,2%	2,5%	1,0%	0,8%	0,9%	2,0%	1,4%	1,8%
Autres pays	24,4%	23,7%	24,2%	27,4%	24,6%	26,1%	25,6%	24,3%	25,1%
Ensemble	100,0%								

Les trois premiers pays constituent des destinations privilégiées à la fois des managers et des ingénieurs. Le Royaume-Uni est la principale destination des jeunes diplômés partant travailler à l'étranger, suivi par la Suisse et l'Allemagne. Les managers se distinguent ensuite en partant en Chine (8 % en 2013, 11 % cette année). Le Luxembourg attire proportionnellement plus de femmes, comme l'ensemble des pays du Benelux (18 % de leurs emplois à l'étranger, contre près de 11 % pour les hommes occupant un travail à l'étranger).

Les étrangers représentent 10 % des diplômés ayant répondu à cette enquête. Une part importante ne reste pas travailler en France. De même, 12 % des diplômés français partent travailler à l'étranger, dont la moitié dans un pays de l'Union européenne.

Nationalité et lieu de travail des diplômés en activité professionnelle

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Type école Lieu de travail	Nationalité	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
		France	Etranger	Ensemble	France	Etranger	Ensemble	France	Etranger	Ensemble
France		90,2%	76,0%	88,9%	84,3%	47,3%	80,1%	88,3%	65,0%	86,1%
UE		5,1%	6,6%	5,2%	8,4%	23,4%	10,1%	6,1%	12,8%	6,7%
Europe hors UE		1,9%	0,5%	1,8%	2,5%	2,6%	2,5%	2,1%	1,3%	2,0%
Autre pays étranger		2,8%	16,9%	4,0%	4,9%	26,7%	7,3%	3,5%	20,9%	5,2%
Ensemble des diplômés salariés		100,0%								

10. Nationalité des diplômés

Nationalité des diplômés ayant répondu

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Nationalité	Ingénieurs	Managers	Ensemble
Français (y compris double nationaux)	90,0%	88,9%	89,7%
Etranger	10,0%	11,1%	10,3%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%

Un diplômé sur dix de la promotion 2013 est étranger.

Répartition des étrangers

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Nationalité	Ingénieurs	Managers	Ensemble
Maroc	28,2%	25,2%	27,3%
Chine	17,0%	16,6%	16,7%
Tunisie	8,8%	2,8%	6,6%
Cameroun	3,5%	4,5%	3,9%
Allemagne	1,2%	8,3%	3,6%
Italie	2,0%	6,2%	3,5%
Sénégal	4,1%	1,9%	3,3%
Brésil	4,5%	0,5%	3,2%
Espagne	3,6%	1,9%	3,0%
Liban	3,2%	2,6%	3,0%
Russie (fédération de)	0,6%	3,5%	1,7%
Inde	0,7%	3,2%	1,6%
Viêt Nam	2,0%	0,9%	1,6%
Algérie	1,7%	1,2%	1,5%
Roumanie	1,8%	0,6%	1,5%
Autres	17,0%	20,0%	18,2%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%

Un diplômé étranger sur six est un Chinois (14 % des diplômés étrangers en 2013, près de 17 % cette année).

Les Marocains demeurent toutefois, et de loin, les plus nombreux parmi les diplômés étrangers (27 %).

11. Taille des entreprises

Un diplômé sur quatre travaille dans une entreprise de moins de 100 salariés et presque autant dans des entreprises de 50 000 salariés ou plus.

Taille des entreprises et lieu de travail

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Type d'entreprise	Île-de-France	Province	Etranger	Ensemble
Moins de 100 salarié(e)s	23,1%	26,6%	25,8%	24,9%
De 100 à 4 999 salarié(e)s	32,3%	32,4%	30,4%	32,1%
De 5 000 à 49 999 salarié(e)s	19,1%	21,6%	20,2%	20,3%
50 000 salarié(e)s et plus	25,5%	19,4%	23,6%	22,7%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

La répartition des ingénieurs hommes et femmes selon la taille des entreprises est peu éloignée. En revanche, la différence par sexe est plus marquée chez les managers. Les managers-hommes sont plus présents dans les très grandes entreprises. Les femmes-managers se concentrent un peu plus, quant à elles, dans les entreprises de taille intermédiaire.

Tailles des entreprises selon le type d'école et le sexe des diplômés

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Type d'entreprise	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Moins de 100 salarié(e)s	22,6%	25,8%	23,5%	25,8%	25,3%	25,5%	23,7%	26,3%	24,7%
De 100 à 4 999 salarié(e)s	31,9%	34,3%	32,6%	29,0%	34,8%	31,9%	31,0%	34,1%	32,2%
De 5 000 à 49 999 salarié(e)s	22,6%	19,2%	21,6%	17,3%	17,9%	17,6%	21,1%	18,4%	20,1%
50 000 salarié(e)s et plus	22,9%	20,7%	22,2%	28,0%	22,0%	25,0%	24,1%	21,2%	23,0%
Ensemble	100,0%								

Quels que soient le sexe et le type d'école, les rémunérations augmentent avec la taille de l'entreprise, et là aussi, les rémunérations moyennes des hommes sont systématiquement supérieures à celles des femmes.

Rémunération totale France selon la taille des entreprises, le type d'école et le sexe des diplômés

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Type d'entreprise	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Moins de 100 salarié(e)s	33 609 €	29 899 €	32 316 €	37 228 €	31 779 €	34 410 €	34 365 €	30 554 €	32 815 €
De 100 à 4 999 salarié(e)s	35 616 €	32 729 €	34 674 €	38 023 €	33 373 €	35 385 €	36 092 €	32 919 €	34 822 €
De 5 000 à 49 999 salarié(e)s	36 793 €	34 521 €	36 154 €	39 546 €	35 636 €	37 521 €	37 292 €	34 915 €	36 471 €
50 000 salarié(e)s et plus	39 006 €	37 609 €	38 619 €	39 637 €	37 478 €	38 651 €	39 148 €	37 498 €	38 588 €
Ensemble	36 238 €	33 320 €	35 331 €	38 564 €	34 307 €	36 356 €	36 706 €	33 638 €	35 551 €

Chez les ingénieurs, les différences salariales entre hommes et femmes sont plus fortes dans les entreprises de moins de 100 salariés (3 700 €) et s'atténuent à mesure que la taille des entreprises augmente (1 400 € dans les entreprises de 50 000 salariés ou plus).

Chez les managers, l'écart des rémunérations entre hommes et femmes s'amenuise à mesure que la taille des entreprises augmente et passe de 5 400 € dans les entreprises de moins de 100 salariés à 2 100 € pour les très grandes.

Les différences globales de salaires entre hommes et femmes ne s'expliquent pas par des différences entre les tailles des entreprises dans lesquelles ils travaillent. (Si les hommes travaillaient plus souvent dans les grandes entreprises et les femmes dans les plus petites, cela pourrait expliquer une partie des différences salariales entre sexes, mais ce n'est pas le cas).

12. Statut de l'entreprise

L'essentiel des emplois sont des emplois salariés du secteur privé

L'enquête ne concerne que les diplômés n'ayant pas un statut d'élève fonctionnaire à l'entrée de l'école⁷. En revanche, ceux qui accèdent après l'école, par concours ou sur titre, à des postes de fonctionnaires sont pris en compte.

Les managers-hommes sont les plus « entrepreneurs », 4,5 % d'entre eux exercent comme non-salarié, chef d'entreprise, indépendant ou en profession libérale. Ils sont 3 fois plus nombreux que les femmes-managers.

Les femmes sont plus présentes en proportion dans les collectivités territoriales ainsi que dans la fonction publique d'État.

Statut, public ou privé des entreprises selon le type d'école et le sexe du diplômé

Enquête 2014 Promotion 2013	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Salarié(e) de l'Etat	3,1%	3,8%	3,3%	0,8%	0,9%	0,9%	2,5%	2,4%	2,5%
Collectivité territoriale, Entreprise publique, Association	4,2%	8,6%	5,6%	2,1%	3,5%	2,8%	3,7%	6,3%	4,7%
Salarié(e) d'une entreprise privée	91,3%	87,1%	90,0%	92,6%	94,1%	93,4%	91,5%	90,1%	91,0%
Non salarié(e) : chef d'entreprise, profession libérale, travailleur indépendant(e)	1,4%	0,6%	1,1%	4,5%	1,5%	3,0%	2,3%	1,2%	1,9%
Ensemble	100,0%								

13. Création et reprise d'entreprise

Création ou reprise d'entreprise des diplômés 2013 enquêtés en 2014

Promotion 2013	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
En création (état de projet)	42,2%	58,3%	44,4%	47,8%	60,7%	51,0%	44,8%	56,6%	47,4%
Créateurs d'une entreprise en activité	51,0%	41,7%	49,7%	48,9%	37,7%	46,2%	50,6%	42,4%	48,8%
Repreneurs d'une entreprise en activité	6,8%	0,0%	5,8%	3,2%	1,6%	2,8%	4,7%	1,0%	3,8%
Part des diplômés concernés	1,2%	0,4%	1,0%	4,5%	1,5%	3,0%	2,1%	1,0%	1,7%

Les non-salariés ne recouvrent pas l'ensemble des repreneurs et créateurs d'entreprise.

Par convention, les diplômés dont l'entreprise est en état de projet ne sont pas inclus parmi ceux qui sont en activité professionnelle. Les repreneurs d'une entreprise en activité sont l'exception. La plupart sont des créateurs d'entreprise (créations pures). La proportion d'entrepreneurs parmi les actifs approche 5 % chez les managers-hommes.

⁷ L'insertion des élèves fonctionnaires ne peut pas être considérée dans les mêmes termes que celle des autres diplômés. En effet, dès l'entrée à l'école, ils sont assurés d'avoir un taux d'emploi de 100 % avec le statut de cadre A, en CDI, à leur sortie.

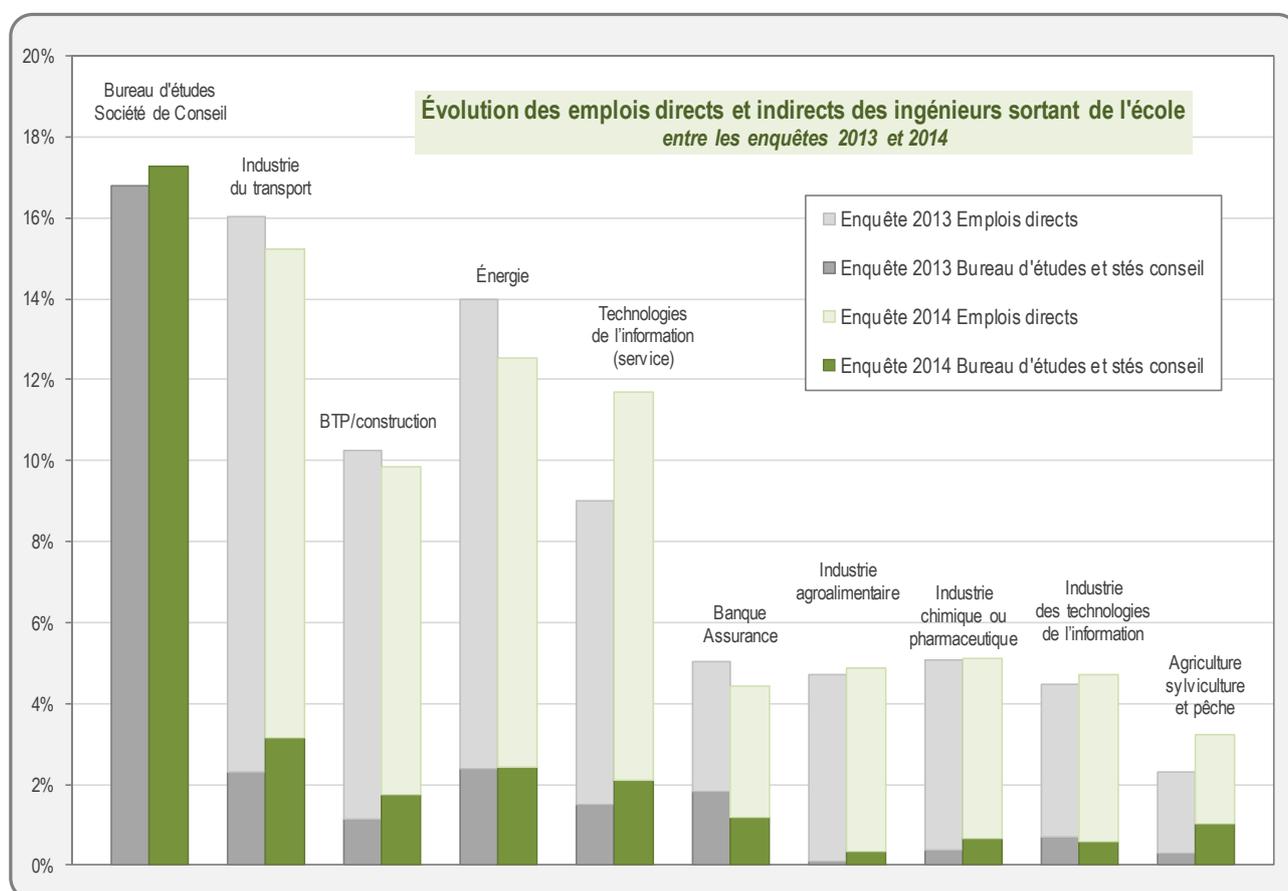
14. Secteur d'activité des nouveaux diplômés

Secteur d'emploi des ingénieurs

Les bureaux d'études et les sociétés de conseil occupent la première place au sein des secteurs d'activité ; ils concernent un emploi sur six pour les ingénieurs sortant de l'école (17,3 %).

Les sociétés de conseil et les bureaux d'études interviennent dans les autres secteurs de l'économie, certaines activités des entreprises étant de plus en plus souvent externalisées. Un même travail peut être confié à un salarié de l'entreprise (industrie automobile par exemple) ou à celui d'une société de conseil. Nous considérons le premier cas comme un emploi direct, le second comme un emploi indirect (dans notre exemple de l'industrie automobile).

Les emplois de ce secteur, répartis dans les différents secteurs dans lesquels ils interviennent, figurent en vert dans le graphique ci-dessous.



Les emplois du secteur Bureau d'études / Sociétés de conseil sont ventilés au sein des autres secteurs d'emploi des ingénieurs.

Les emplois directs dans l'industrie du transport (automobile, ferroviaire, aéronautique, spatial) et le BTP diminuent, alors que les emplois indirects se développent dans ces secteurs. Après une forte croissance pendant plusieurs années, le secteur de l'énergie se contracte cette année. Les emplois dans les services des technologies de l'information et de la communication (TIC) remontent nettement en 2014. Les emplois directs dans l'industrie agroalimentaire (IAA), l'industrie chimique et pharmaceutique et l'industrie des technologies de l'information stagnent.

L'industrie du transport demeure le principal secteur d'emploi des ingénieurs.

Répartition des emplois directs et indirects des ingénieurs par secteur d'activité

Emplois directs et indirects des ingénieurs dans les principaux secteurs d'activité

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Secteurs d'activité	Emplois directs	Emplois indirects	Emplois totaux	% emplois indirects
Industrie automobile, aéronautique, navale, ferroviaire	12,1%	3,1%	15,2%	20,7%
BTP/construction	8,1%	1,7%	9,9%	17,6%
Énergie	10,1%	2,4%	12,5%	19,5%
Technologies de l'information (service)	9,6%	2,1%	11,7%	18,0%
Institutions financières /Banque/Assurance	3,3%	1,2%	4,4%	26,3%
Industrie agroalimentaire	4,5%	0,3%	4,9%	7,1%
Industrie chimique ou pharmaceutique	4,5%	0,6%	5,1%	12,5%
Industrie des technologies de l'information	4,2%	0,6%	4,7%	11,9%
Agriculture, sylviculture et pêche	2,2%	1,0%	3,2%	31,3%
Transports	2,0%	0,5%	2,5%	18,8%
...
Ensemble	82,7%	17,3%	100,0%	17,3%

A l'exception du secteur banque/assurance où la part des emplois indirects est la plus importante (un emploi sur quatre), la part des emplois indirects croît dans tous les autres secteurs, indiquant l'externalisation de certains types d'emploi, les entreprises conservant ainsi leur cœur de métier.

Répartition des ingénieurs par sexe et par secteur d'activité

Répartition des ingénieurs dans les secteurs finaux d'activité

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Secteurs d'activité	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
Industrie automobile, aéronautique, navale, ferroviaire	17,6%	9,8%	15,2%	19,6%
Energie	13,3%	10,8%	12,5%	26,3%
Technologies de l'information (service)	14,0%	6,5%	11,7%	16,9%
BTP/construction	10,2%	9,0%	9,9%	28,0%
Industrie chimique ou pharmaceutique	3,1%	9,8%	5,1%	58,5%
Industrie agroalimentaire	2,1%	11,1%	4,9%	69,4%
Industrie des technologies de l'information	5,6%	2,7%	4,7%	17,6%
Institutions financières /Banque/Assurance	5,0%	3,2%	4,4%	21,8%
Agriculture, sylviculture et pêche	2,0%	5,9%	3,2%	56,3%
Transports	2,5%	2,3%	2,5%	28,0%
Autres secteurs industriels	5,7%	4,5%	5,3%	25,9%
Autres secteurs	18,8%	24,4%	20,5%	36,3%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	30,5%

Les secteurs de prédilection des hommes sont, dans l'ordre, l'industrie des transports, les services des technologies de l'information, l'énergie et le BTP.

Les femmes sont moins présentes dans les TIC (services et industries de l'information), un emploi sur six. Un emploi sur cinq dans l'industrie du transport est occupé par une femme et un emploi sur quatre dans le secteur de l'énergie.

Les femmes nouvellement diplômées sont majoritaires dans les IAA, l'agriculture, sylviculture, pêche et l'industrie chimique ou pharmaceutique.

Rémunération des ingénieurs par sexe et par secteur d'activité

Rémunérations totales en France des ingénieurs selon le secteur final d'activité et le sexe

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Secteurs d'activité	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
Industrie des transports	35 599 €	34 937 €	35 462 €	19,6%
Energie	39 098 €	37 030 €	38 537 €	26,3%
Technologies de l'information (service)	36 036 €	35 559 €	35 955 €	16,9%
BTP/construction	36 377 €	34 171 €	35 758 €	28,0%
Industrie chimique ou pharmaceutique	36 822 €	35 839 €	36 246 €	58,5%
Industrie agroalimentaire	32 678 €	29 474 €	30 441 €	69,4%
Industrie des technologies de l'information	36 721 €	37 009 €	36 774 €	17,6%
Banque/Assurance	42 039 €	37 540 €	41 005 €	21,8%
Agriculture, sylviculture et pêche	28 874 €	26 179 €	27 332 €	56,3%
Transports	36 575 €	36 342 €	36 513 €	28,0%
...
Ensemble	36 257 €	33 325 €	35 346 €	30,5%

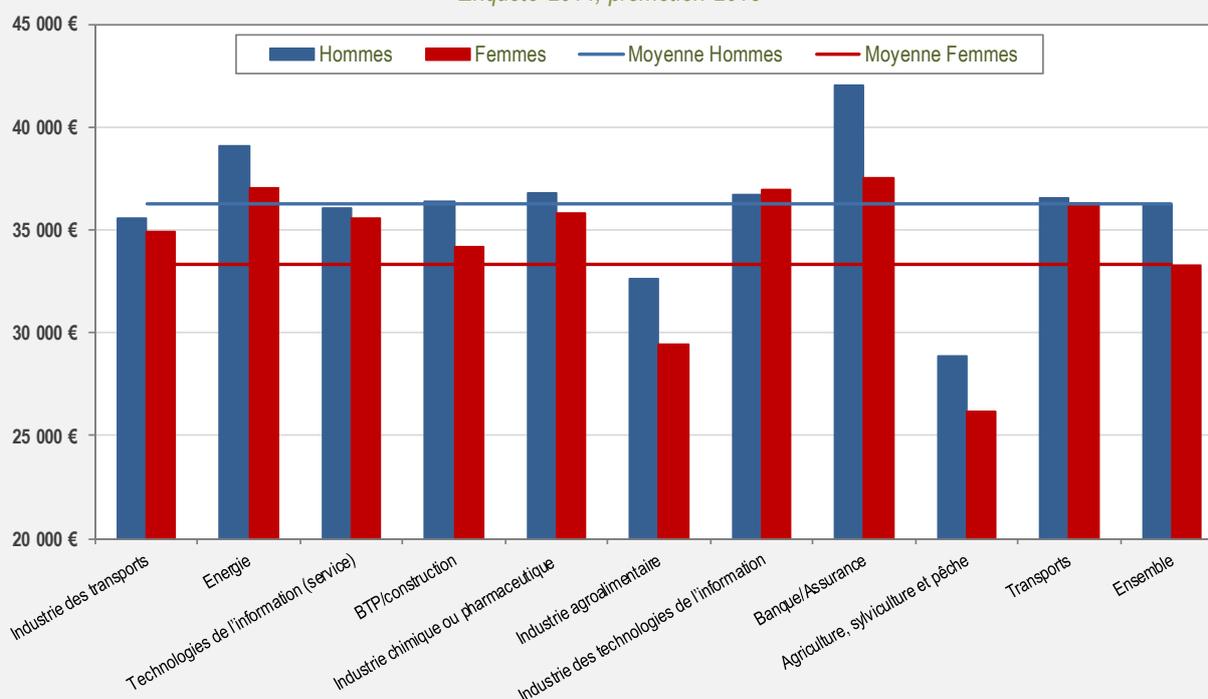
Les secteurs de la banque-assurance et de l'énergie offrent les meilleures rémunérations, pour les hommes comme pour les femmes. Deux des secteurs les moins rémunérateurs (IAA et agriculture) sont à majorité féminine, et l'écart des rémunérations entre hommes et femmes y est supérieur à 3 000 €.

Les écarts de salaires les plus importants entre hommes et femmes se situent dans les secteurs de la banque-assurance et de l'industrie agroalimentaire.

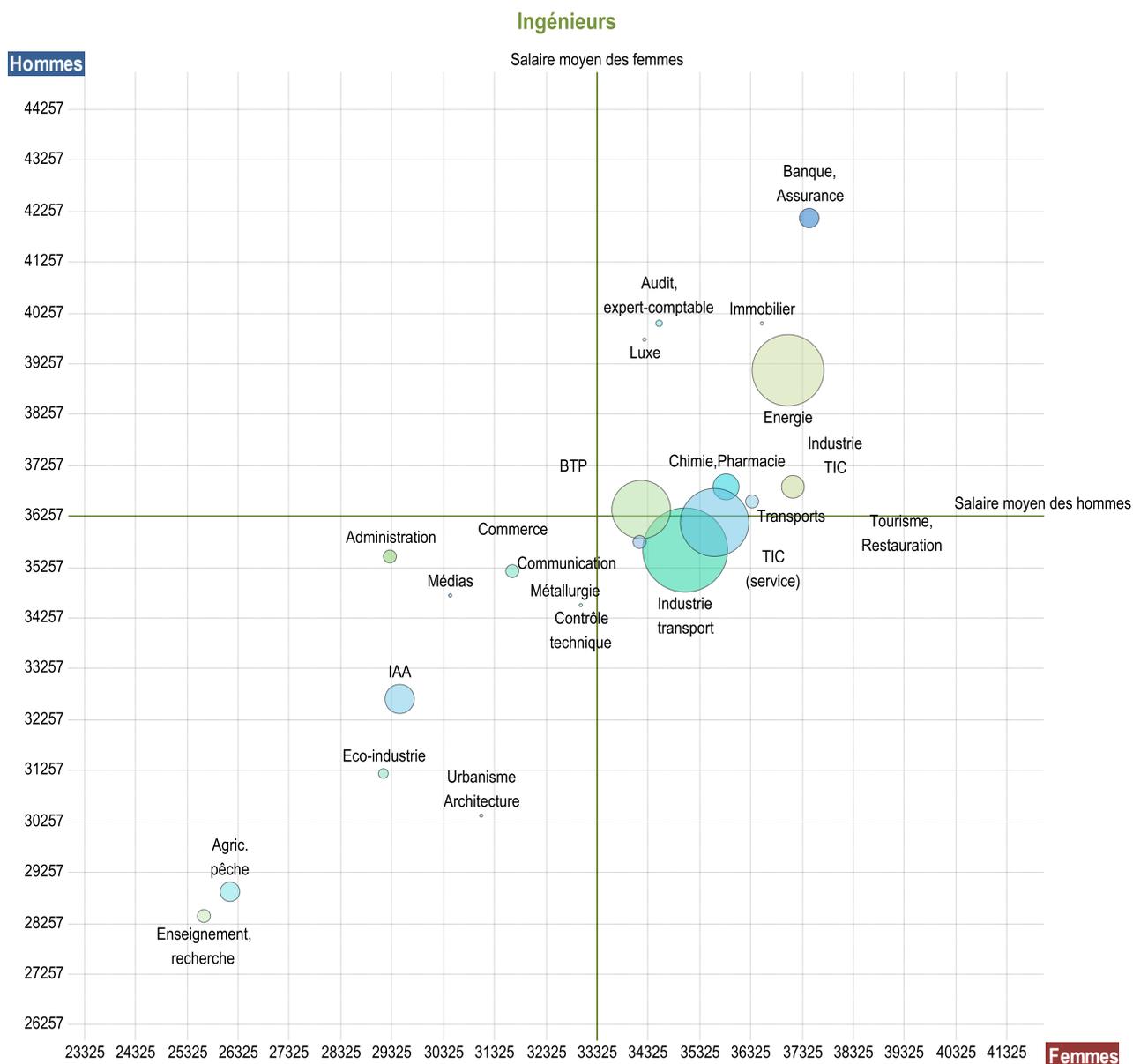
L'industrie des technologies de l'information, qui représente près de 5 % des emplois, est le seul secteur où le niveau de rémunération des femmes est supérieur à celui des hommes.

Salaires bruts annuels moyens avec primes des ingénieurs selon les secteurs et selon le sexe

Enquête 2014, promotion 2013



Salaire annuel moyen avec primes selon le sexe et les secteurs d'activité finaux - Lieu de travail en France



Les axes se coupent à la moyenne des rémunérations totales perçues en France par les ingénieurs, soit 33 325 € pour les femmes et 36 257 € pour les hommes.

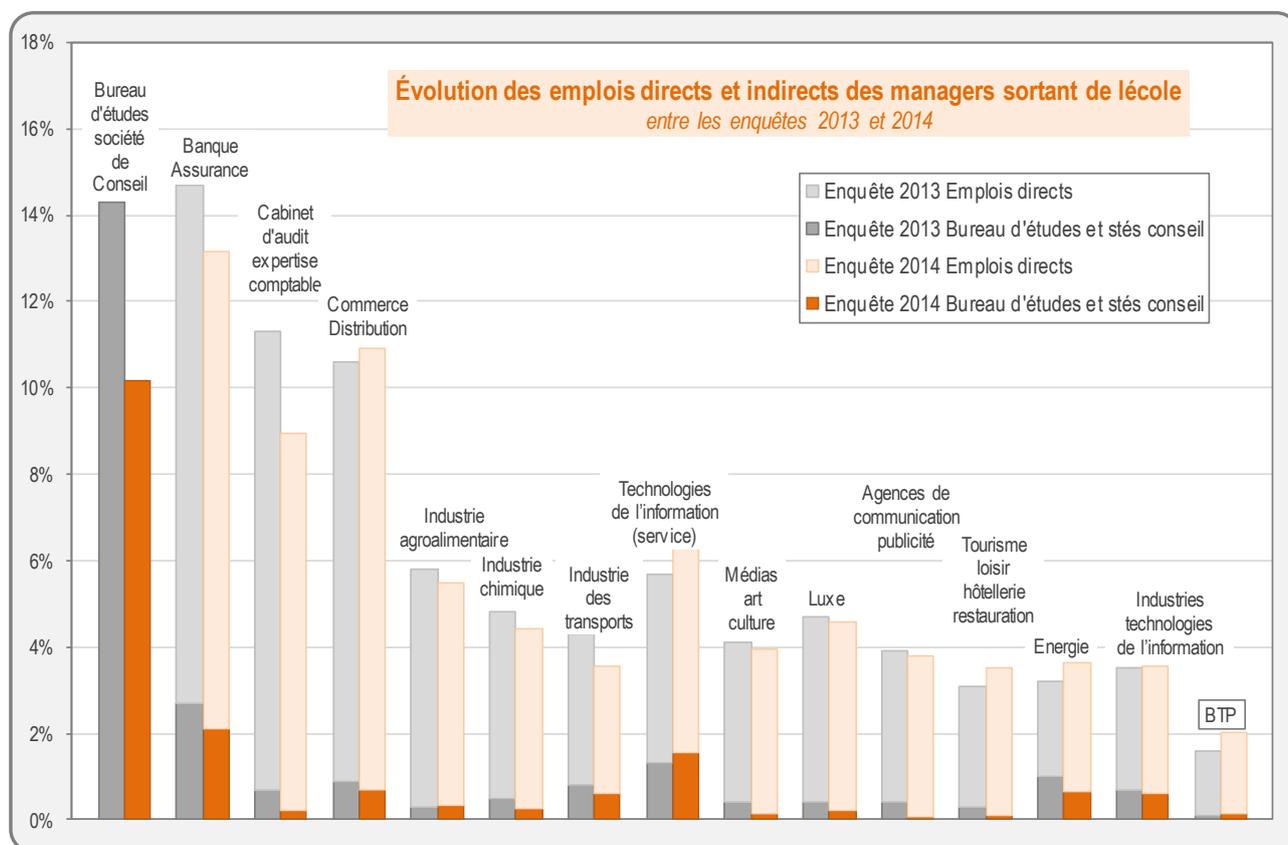
Les ingénieurs bénéficient des rémunérations les plus élevées dans la banque/assurance, proches de 40 000 €. C'est d'ailleurs dans ce secteur, mais aussi dans l'audit et le luxe que les écarts de salaire entre les hommes et les femmes sont les plus forts : 5 000 € en faveur des hommes.

En revanche, ces écarts sont très faibles dans les secteurs des technologies de l'information (TIC services) et de l'industrie des transports. Ces secteurs offrent des rémunérations proches de la moyenne des ingénieurs.

Enfin, les salaires d'ingénieurs sont les plus bas dans l'enseignement/recherche, l'agriculture, l'éco-industrie, les médias, la communication..., situés aux environs de 30 000 € par an.

Secteur d'emploi des managers

Les emplois de managers s'ouvrent à une plus grande diversité sectorielle.



Les emplois du secteur Bureau d'études / Sociétés de conseil sont ventilés au sein des autres secteurs d'emploi des managers.

Le secteur « bureaux d'études-sociétés de conseil » représente un emploi sur dix des nouveaux managers. Comme pour les ingénieurs, les activités de bureaux d'études et de ces sociétés de conseil correspondent essentiellement à des externalisations, principalement à destination des secteurs des technologies de l'information et de la banque/assurance.

Le secteur banque/assurance reste le premier employeur direct des jeunes managers.

La réduction de la part des emplois dans ce secteur se confirme pourtant cette année et s'accompagne d'une diminution des emplois indirects. Ce secteur reste cependant le principal utilisateur des services des bureaux d'études et des sociétés de conseil.

Répartition des emplois directs et indirects des managers par secteur d'activité

Emplois directs et indirects des managers dans les principaux secteurs d'activité

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Secteurs d'activité	Emplois directs	Emplois indirects	Emplois totaux	%des emplois indirects
Banque-Assurance	11,1%	2,1%	13,2%	15,9%
Cabinet d'audit expertise-comptable	8,7%	0,2%	9,0%	2,5%
Commerce-Distribution	10,2%	0,7%	10,9%	6,4%
Industrie agroalimentaire	5,2%	0,3%	5,5%	5,7%
Industrie chimique	4,2%	0,3%	4,4%	5,8%
Industrie des transports	2,9%	0,6%	3,6%	17,5%
Technologies de l'information (service)	4,7%	1,6%	6,3%	24,9%
Médias art culture	3,8%	0,1%	3,9%	3,3%
Luxe	4,4%	0,2%	4,6%	4,4%
Agences de communication. publicité	3,7%	0,1%	3,8%	1,9%
Tourisme-loisir-hôtellerie-restauration	3,4%	0,1%	3,5%	3,1%
Energie	3,0%	0,7%	3,6%	18,2%
Industrie technologies de l'information	2,9%	0,6%	3,6%	17,5%
BTP	1,9%	0,1%	2,0%	6,3%
...
Ensemble	89,8%	10,2%	100,0%	10,2%

Un emploi sur quatre dans le secteur des technologies de l'information (service) est un emploi indirect.

Les secteurs des technologies de l'information (service), de la banque/assurance, de l'Industrie des transports et de l'énergie mais aussi du commerce-distribution sont les principaux secteurs faisant appel aux sociétés de conseil et aux bureaux d'études.

Répartition des managers par sexe et par secteur d'activité

Répartition des managers dans les secteurs finaux d'activité

Enquête 2014

Promotion 2013	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
Institution Financière/Banque/Assurance	16,3%	10,0%	13,2%	38,4%
Commerce/Distribution	9,8%	12,0%	10,9%	55,5%
Cabinet d'audit, expertise-comptable	9,6%	8,3%	9,0%	46,9%
Technologies de l'information (service)	6,8%	5,7%	6,3%	45,7%
Industrie agroalimentaire	4,8%	6,2%	5,5%	56,7%
Luxe	2,4%	6,8%	4,6%	74,4%
Industrie chimique, parachimique, pharmaceutique, cosmétique,	3,5%	5,3%	4,4%	60,3%
Médias, édition, art, culture...	3,4%	4,5%	3,9%	57,7%
Agences de communication, publicité	3,3%	4,3%	3,8%	56,5%
Energie	4,2%	3,1%	3,6%	42,4%
Industrie automobile, aéronautique, navale, ferroviaire	4,1%	3,0%	3,6%	42,3%
Industrie des technologies de l'information	4,0%	3,1%	3,6%	43,8%
Tourisme, loisir, hôtellerie - restauration	2,6%	4,4%	3,5%	63,5%
Métallurgie et transformation des métaux	2,8%	2,3%	2,6%	45,4%
Urbanisme Architecture	3,4%	1,4%	2,4%	29,8%
Immobilier	2,7%	1,7%	2,2%	38,7%
Bâtiment travaux publics, construction.	2,0%	2,1%	2,0%	51,4%
Autres secteurs industriels	2,0%	2,1%	2,1%	50,9%
Autres secteurs	12,1%	13,8%	12,9%	53,5%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	50,4%

La répartition des managers hommes et femmes dans les secteurs d'activité finaux est plus équilibrée que celle constatée chez les ingénieurs. Quelques secteurs emploient plus de managers-hommes : la banque/assurance, l'immobilier, l'urbanisme/architecture et les technologies de l'information. A l'inverse, certains secteurs recrutent en majorité des femmes : l'industrie agroalimentaire, l'industrie chimique, les médias, les agences de communication, le tourisme/restauration et surtout le luxe.

Rémunération des managers par sexe et par secteur d'activité

Rémunérations totales des managers dans les secteurs finaux d'activité

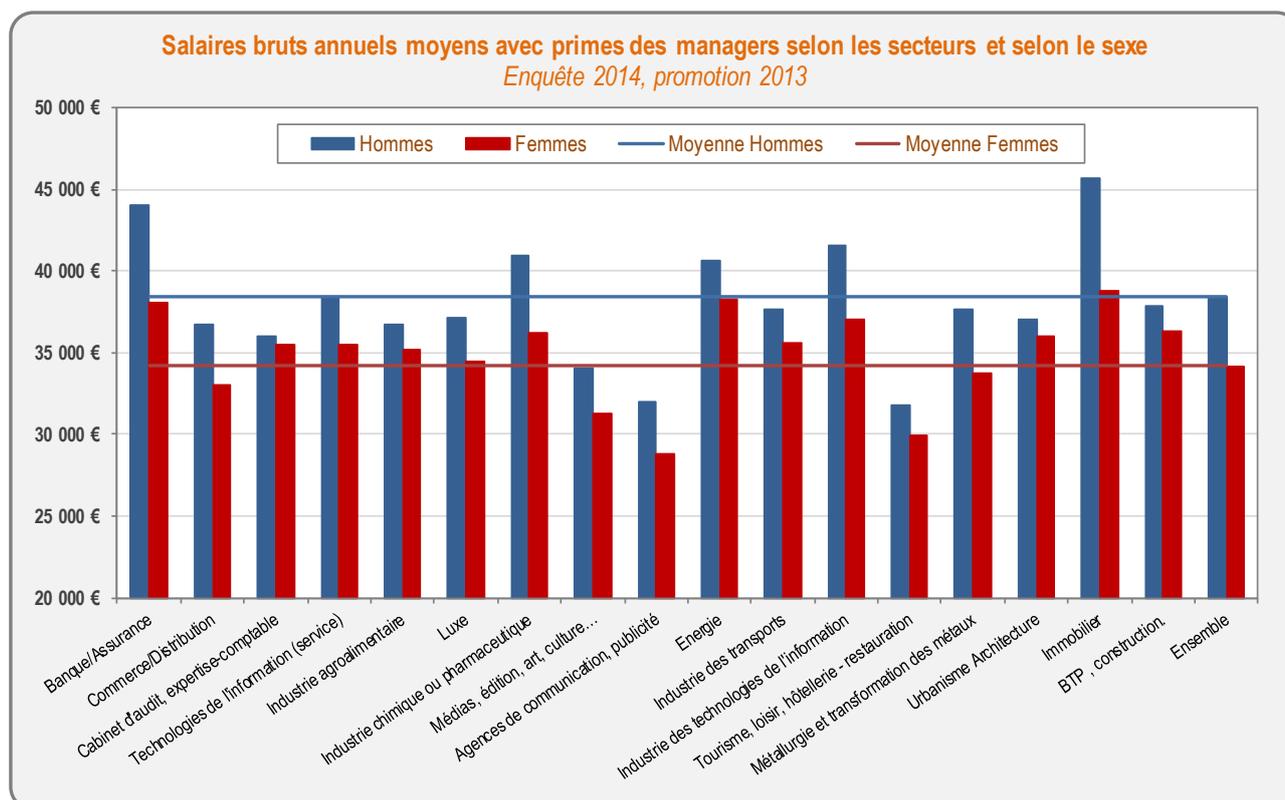
Enquête 2014

Promotion 2013	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
Banque/Assurance	44 027 €	38 032 €	41 669 €	38,4%
Commerce/Distribution	36 712 €	33 000 €	34 649 €	55,5%
Cabinet d'audit, expertise-comptable	35 993 €	35 535 €	35 767 €	46,9%
Technologies de l'information (service)	38 358 €	35 500 €	37 098 €	45,7%
Industrie agroalimentaire	36 756 €	35 173 €	35 781 €	56,7%
Luxe	37 143 €	34 433 €	35 083 €	74,4%
Industrie chimique ou pharmaceutique	40 960 €	36 228 €	38 027 €	60,3%
Médias, édition, art, culture...	34 056 €	31 262 €	32 429 €	57,7%
Agences de communication, publicité	32 034 €	28 812 €	30 214 €	56,5%
Energie	40 646 €	38 255 €	39 518 €	42,4%
Industrie des transports	37 637 €	35 623 €	36 743 €	42,3%
Industrie des technologies de l'information	41 563 €	37 097 €	39 587 €	43,8%
Tourisme, loisir, hôtellerie - restauration	31 843 €	29 946 €	30 688 €	63,5%
Métallurgie et transformation des métaux	37 643 €	33 748 €	35 991 €	45,4%
Urbanisme Architecture	37 000 €	36 000 €	36 500 €	29,8%
Immobilier	45 705 €	38 825 €	43 084 €	38,7%
BTP, construction.	37 908 €	36 297 €	37 076 €	51,4%
...
Ensemble	38 404 €	34 216 €	36 218 €	50,4%

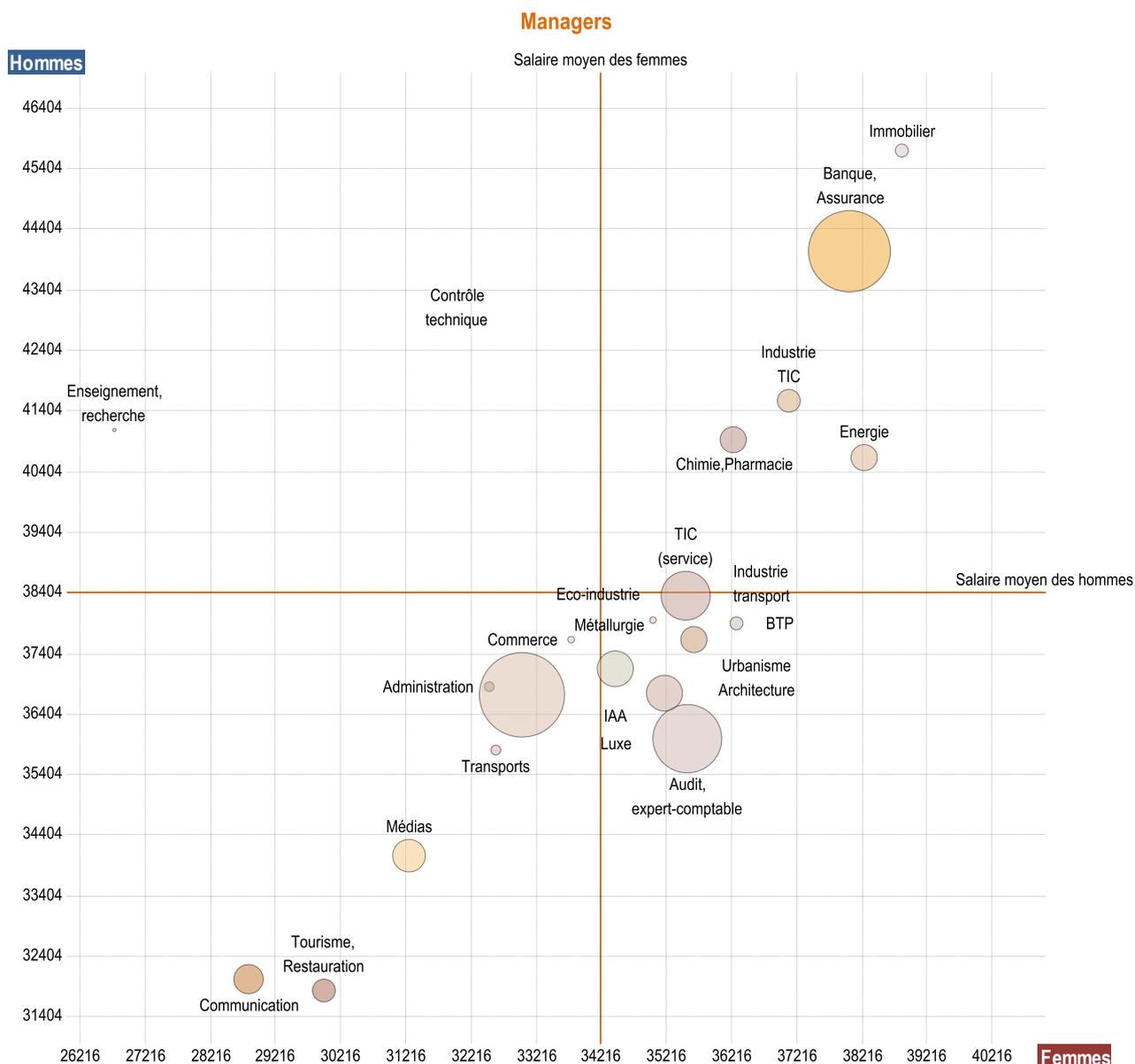
Comme pour les ingénieurs, les secteurs de la banque/assurance et de l'énergie offrent les meilleurs salaires.

En outre, le niveau de rémunération des managers-hommes est bien supérieur à celui des femmes managers dans les secteurs de l'immobilier, de l'industrie des technologies de l'information et de l'industrie chimique.

Le tourisme et les agences de communication, secteurs à forte présence féminine, accordent les rémunérations les moins élevées.



Salaires annuels moyens avec primes selon le sexe et les secteurs d'activité finaux - Lieu de travail en France



Les salaires des managers sont en moyenne les plus élevés dans la banque-assurance et l'immobilier, supérieurs à 44 000 € pour les hommes et 38 000 € pour les femmes. C'est d'ailleurs dans ces secteurs que les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont les plus forts, autour de 15 %. La différence reste élevée dans des secteurs où les femmes sont majoritaires parmi les managers, comme la chimie-pharmacie ou la communication-publicité. En revanche, dans les cabinets d'audit, dans l'urbanisme ou l'agroalimentaire, les écarts entre les salaires des hommes et des femmes restent inférieurs à 4 %.

Enfin, les salaires des managers sont les plus bas dans le tourisme-restauration et la communication, proches de 30 000 €.

15. Service / département d'emploi des nouveaux diplômés

Service / département d'emploi des ingénieurs

La recherche-développement à caractère scientifique et technique représente un emploi d'ingénieur sur cinq. En y ajoutant les études et conseil et les services de production-exploitation des entreprises, ils représentent près de la moitié des emplois. Leurs taux de féminisation demeurent proches de l'ensemble des ingénieurs.

Répartition des ingénieurs selon les services/départements et le sexe

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Services/Départements	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
Recherche-développement, études scientifiques et techniques (autre qu'informatique)	18,8%	20,9%	19,4%	32,7%
Etudes - Conseil et expertise	14,4%	14,6%	14,4%	30,7%
Production - Exploitation	12,3%	10,5%	11,7%	27,1%
Etudes et développement en systèmes d'information	10,6%	4,6%	8,7%	15,9%
Méthodes, contrôle de production, maintenance	5,6%	4,7%	5,3%	26,9%
Informatique industrielle et technique	6,2%	2,7%	5,2%	15,8%
Commercial(e) (dont ingénieur(e) d'affaire)	4,0%	4,9%	4,3%	34,6%
Qualité, sécurité, sûreté de fonctionnement	2,8%	7,3%	4,2%	53,1%
Maîtrise d'ouvrage	3,1%	3,0%	3,1%	29,6%
Achats, approvisionnements, logistique	2,3%	3,7%	2,7%	41,4%
Réseaux, intranet, internet, télécommunications	3,1%	1,7%	2,7%	19,4%
Assistance technique	2,1%	1,7%	2,0%	25,9%
Autre service ou département	14,8%	19,8%	16,3%	36,9%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	30,4%

En revanche, les femmes sont moins présentes dans les services d'études et développement en systèmes d'information et d'informatique industrielle. On les retrouve plus souvent dans les services qualité/sécurité et achats/approvisionnements/logistique.

Rémunération des ingénieurs selon le service / département d'emploi et le sexe

Rémunérations totales en France des ingénieurs selon les services/départements et le sexe

Promotion 2013 enquêtée en 2014

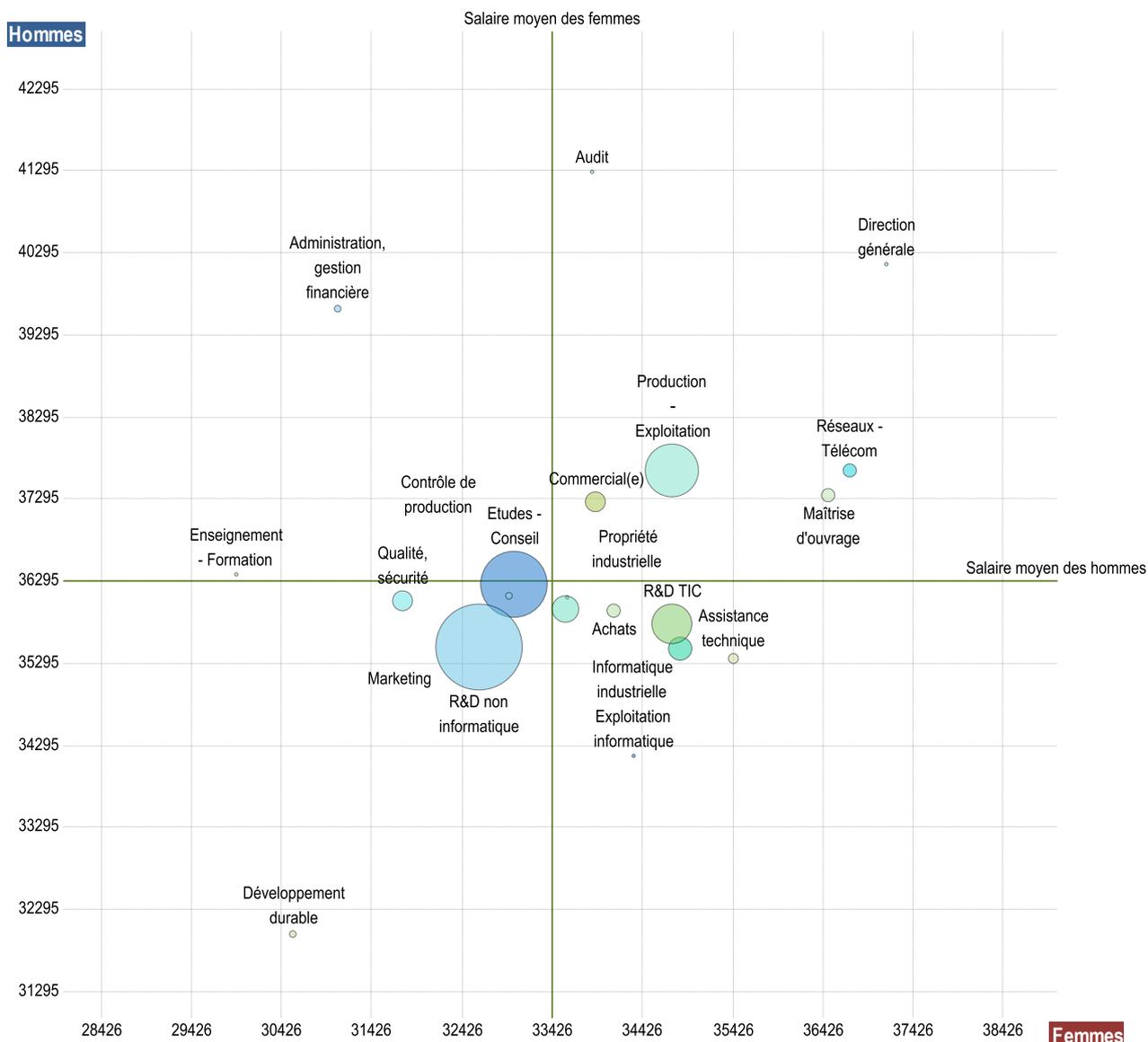
Services/Départements	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
R&D, études (autre qu'informatique)	35 491 €	32 646 €	34 553 €	32,7%
Etudes - Conseil et expertise	36 273 €	33 061 €	35 294 €	30,7%
Production - Exploitation	37 633 €	34 726 €	36 836 €	27,1%
Etudes et développement en systèmes d'information	35 700 €	34 850 €	35 557 €	15,9%
Méthodes, contrôle de production, maintenance	35 946 €	33 580 €	35 292 €	26,9%
Informatique industrielle et technique	35 350 €	34 578 €	35 226 €	15,8%
Commercial(e) (dont ingénieur(e) d'affaire)	37 501 €	33 909 €	36 188 €	34,6%
Qualité, sécurité, sûreté de fonctionnement	36 053 €	31 762 €	33 704 €	53,1%
Maîtrise d'ouvrage	37 435 €	36 410 €	37 123 €	29,6%
Achats, approvisionnements, logistique	36 036 €	34 116 €	35 258 €	41,4%
Réseaux, intranet, internet, télécommunications	37 580 €	36 757 €	37 411 €	19,4%
Assistance technique	35 368 €	35 436 €	35 387 €	25,9%
...
Ensemble	36 295 €	33 426 €	35 406 €	30,4%

Les différences de rémunérations sont faibles entre les divers services. C'est dans les réseaux/internet et télécommunications que l'on trouve les rémunérations moyennes les plus élevées.

Pour les hommes, les rémunérations moyennes des services production-exploitation, ingénieur d'affaires, maîtrise d'ouvrage et réseaux dépassent 37 000 €. Les services les plus rémunérateurs pour les femmes sont la maîtrise d'ouvrage, les réseaux et l'assistance technique. Excepté dans ce dernier service, leur rémunération est inférieure à celle des hommes.

Salaire annuel moyen avec primes selon le sexe et les services / départements - Lieu de travail en France

Ingénieurs



Les axes se coupent à la moyenne des rémunérations totales perçues en France par les ingénieurs, soit 33 426 € pour les femmes et 36 295 € pour les hommes.

Les différences de rémunération des ingénieurs par service ou département sont réduites. Hormis quelques services employant peu de jeunes ingénieurs, les rémunérations varient de 34 300 € à 38 300 € pour les hommes et de 31 500 € à 35 500 € pour les femmes.

Les différences de salaire entre les hommes et les femmes sont les plus fortes dans la qualité-sécurité (12 %) et les études-conseils (9 %). A l'inverse dans l'assistance technique, les salaires sont égaux. Les femmes ingénieurs perçoivent les fortes rémunérations dans les réseaux télécoms (près de 37 000 €), très proches des salaires des hommes.

Les ingénieurs en R&D non informatique perçoivent des salaires légèrement inférieurs à la moyenne. C'est dans ces services que sont embauchés le plus grand nombre de nouveaux ingénieurs diplômés.

Service / département d'emploi des managers

Les services commerciaux et le marketing représentent 30 % des emplois des jeunes managers.

Répartition des managers selon les services / départements d'emploi et le sexe

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Promotion 2013	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
Commercial(e) (dont ingénieur(e) d'affaire)	18,8%	14,4%	16,6%	43,5%
Marketing	9,2%	18,4%	13,8%	66,7%
Administration, gestion, finance, comptabilité	16,7%	10,6%	13,7%	39,1%
Etudes - Conseil et expertise	11,8%	8,8%	10,3%	42,9%
Audit	8,7%	7,8%	8,3%	47,4%
Achats, approvisionnements, logistique	4,6%	5,3%	4,9%	53,8%
Ressources humaines	2,2%	6,7%	4,4%	75,7%
Communication	2,1%	6,0%	4,0%	74,1%
Direction générale	5,2%	2,3%	3,7%	30,3%
Autre service ou département	20,8%	19,8%	20,3%	49,0%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	50,1%

Le marketing, les ressources humaines et la communication sont les services dans lesquels les jeunes diplômées sont surreprésentées. Les hommes sont plus représentés dans les services de direction générale, administration-gestion-finance-comptabilité, études-conseil et expertise et services commerciaux.

Rémunération des managers selon le service / département d'emploi et le sexe

Rémunération totale des managers selon les services / départements d'emploi et le sexe

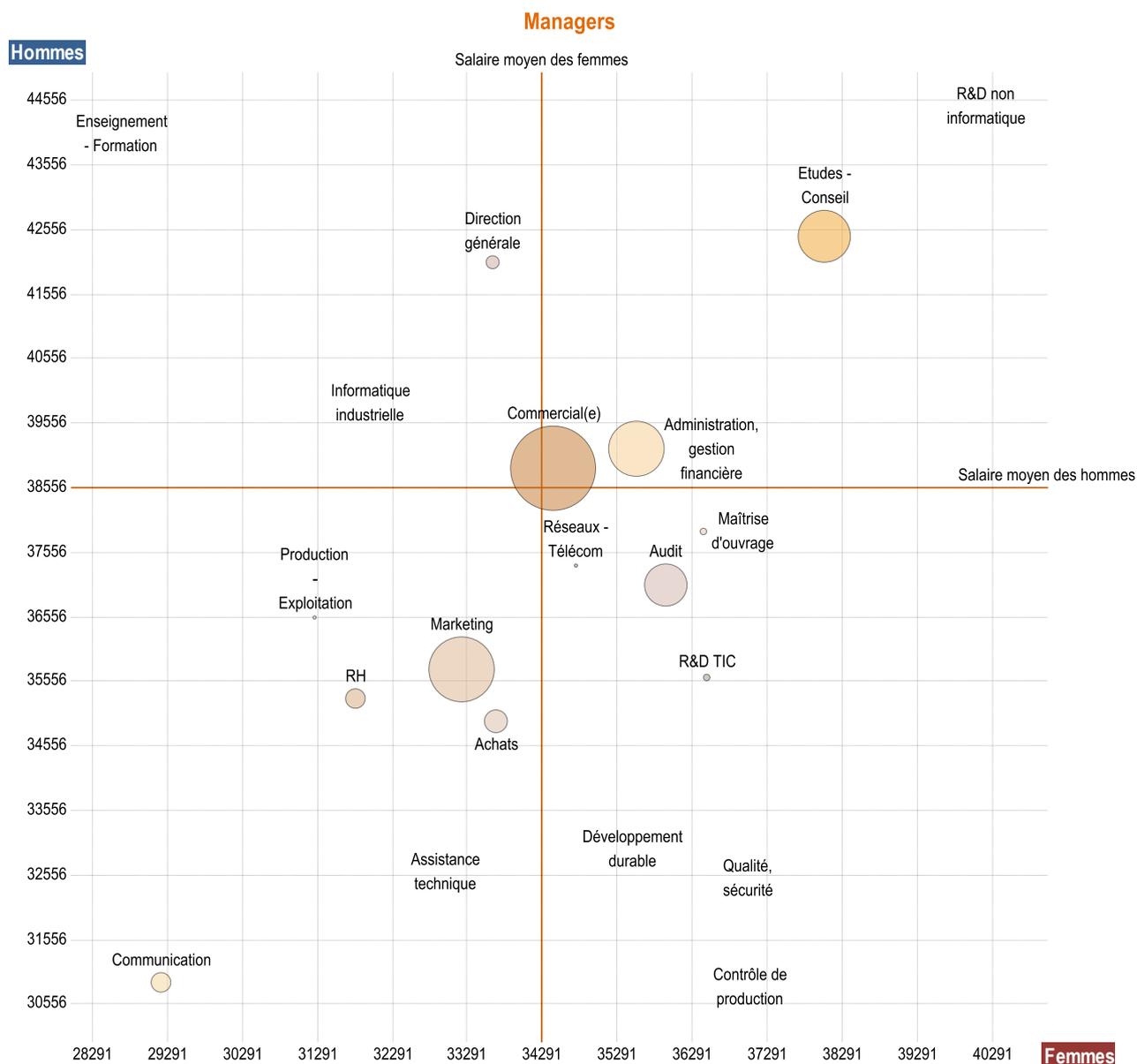
Promotion 2013 enquêtée en 2014

Promotion 2013	Hommes	Femmes	Ensemble	% Femmes
Commercial(e) (dont ingénieur(e) d'affaire)	38 859 €	34 427 €	36 960 €	43,5%
Marketing	35 748 €	33 209 €	34 026 €	66,7%
Administration, gestion, finance, comptabilité	39 173 €	35 536 €	37 797 €	39,1%
Etudes - Conseil et expertise	42 441 €	38 060 €	40 543 €	42,9%
Audit	37 041 €	35 933 €	36 487 €	47,4%
Achats, approvisionnements, logistique	34 949 €	33 676 €	34 211 €	53,8%
Ressources humaines	35 291 €	31 806 €	32 366 €	75,7%
Communication	30 898 €	29 216 €	29 637 €	74,1%
Direction générale	42 056 €	33 639 €	39 703 €	30,3%
...
Ensemble	38 556 €	34 291 €	36 345 €	50,1%

Les trois services/départements dont les rémunérations se positionnent nettement au-dessus des autres, administration-finance-comptabilité, direction générale et études-conseil sont à dominante masculine. Les différences de rémunérations dépassent 4 000 € en défaveur des femmes. Dans les services d'études-conseil, services les plus rémunérateurs en moyenne, les femmes représentent 43 % des emplois et la différence de rémunération subsiste.

Les services/départements où la présence des femmes est la plus forte sont ceux où les rémunérations sont les plus faibles.

Salaire annuel moyen avec primes selon le sexe et les services / départements - Lieu de travail en France



Les axes se coupent à la moyenne des rémunérations totales perçues en France par les managers, soit 34 291 € pour les femmes et 38 556 € pour les hommes.

Les commerciaux regroupent le plus grand nombre de jeunes managers. Leur rémunération est proche de la moyenne, avec cependant un écart de salaire hommes-femmes de 11 %. Les études/conseil offrent les meilleures rémunérations : 42 000 € pour les hommes et 38 000 € pour les femmes.

Par ailleurs, les services où les femmes-managers sont majoritaires (marketing, communication, ressources humaines, achats) versent les salaires en moyenne les moins élevés.

Diplômés en recherche d'emploi



Caractéristiques des diplômés en recherche d'emploi

Proportion de diplômés par promotion en recherche d'emploi

Promotions 2013 et 2012 enquêtées en 2014

En recherche d'emploi	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Promotion 2013	14,7%	18,4%	15,9%	14,4%	17,7%	16,1%	14,7%	18,1%	16,0%
Promotion 2012	4,7%	6,7%	5,3%	7,2%	7,9%	7,6%	5,1%	7,3%	5,9%

La proportion de managers en recherche d'emploi est un peu plus élevée que celle des ingénieurs dans les deux dernières promotions.

L'écart entre hommes et femmes est un peu plus important chez les ingénieurs.

Proportion de diplômés en recherche d'emploi depuis la sortie de l'école

(parmi les diplômés des promotions 2013 et 2012 qui recherchent un emploi lors de l'enquête 2014)

En recherche depuis la sortie de l'école	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Promotion 2013	70,5%	69,7%	70,2%	72,5%	66,4%	69,1%	71,1%	68,2%	69,8%
Promotion 2012	22,8%	25,5%	23,9%	28,8%	26,8%	27,8%	24,3%	26,0%	25,1%

70 % des diplômés de 2013 en recherche d'emploi cherchent un emploi depuis la sortie de l'école ; c'est le cas pour un quart des diplômés de la promotion 2012. Les diplômés de l'avant-dernière promotion ont pu vivre diverses situations depuis la sortie de l'école : ils ont pu avoir un emploi, avoir arrêté des études post diplôme ...

Ces derniers représentent en fait 1,5 % de l'ensemble des diplômés de l'avant-dernière promotion.

Difficultés dans la recherche d'emploi

Difficultés rencontrées dans la recherche d'emploi selon le type d'école et le sexe

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Promotion 2013 enquêtée en 2014	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Manque d'expérience professionnelle	77,0%	83,2%	79,0%	57,3%	69,4%	64,1%	71,9%	76,7%	73,9%
Difficultés à trouver des offres d'emploi	56,4%	62,7%	58,5%	56,3%	62,7%	59,9%	56,6%	63,2%	59,3%
Difficulté à mettre en valeur mes compétences	23,4%	27,9%	24,9%	18,0%	17,3%	17,6%	21,9%	23,0%	22,4%
Mobilité géographique difficile	19,3%	17,8%	18,8%	6,9%	11,7%	9,6%	16,0%	14,7%	15,5%
Salaire proposé insuffisant	11,4%	6,4%	9,7%	19,0%	22,1%	20,7%	13,7%	14,0%	13,8%
Autre difficulté non mentionnée dans la liste (précisez)	14,3%	12,1%	13,6%	14,6%	12,4%	13,4%	14,3%	12,3%	13,5%
Formation mal, ou pas, reconnue par les employeurs	10,1%	9,9%	10,1%	17,0%	10,7%	13,5%	11,8%	10,5%	11,3%
Formation inadaptée au marché de l'emploi	9,7%	11,3%	10,2%	12,1%	10,9%	11,4%	10,5%	11,0%	10,7%
Méconnaissance des débouchés possibles pour ma formation	8,7%	8,8%	8,7%	8,1%	5,3%	6,5%	8,4%	7,2%	7,9%
Mauvaise maîtrise des techniques de recherche d'emploi (lettre de motivation, CV, entretien d'embauche...)	9,2%	5,4%	8,0%	5,5%	4,4%	4,9%	8,3%	4,9%	6,9%
Part des diplômés en recherche d'emploi ayant répondu à cette question	85,2%	70,3%	79,6%	81,1%	82,6%	82,0%	84,3%	76,2%	80,8%

Les principales difficultés rencontrées par ceux qui recherchent un emploi sont en premier lieu l'absence d'expérience professionnelle suivie de la difficulté à trouver des offres d'emploi. Le niveau de salaire proposé jugé insuffisant est la troisième difficulté citée par les managers. Vient ensuite la difficulté à mettre en valeur les compétences. Les autres motifs invoqués concernent la mobilité géographique difficile. Les difficultés rencontrées sont classées dans le même ordre pour les diplômés de l'avant-dernière promotion.

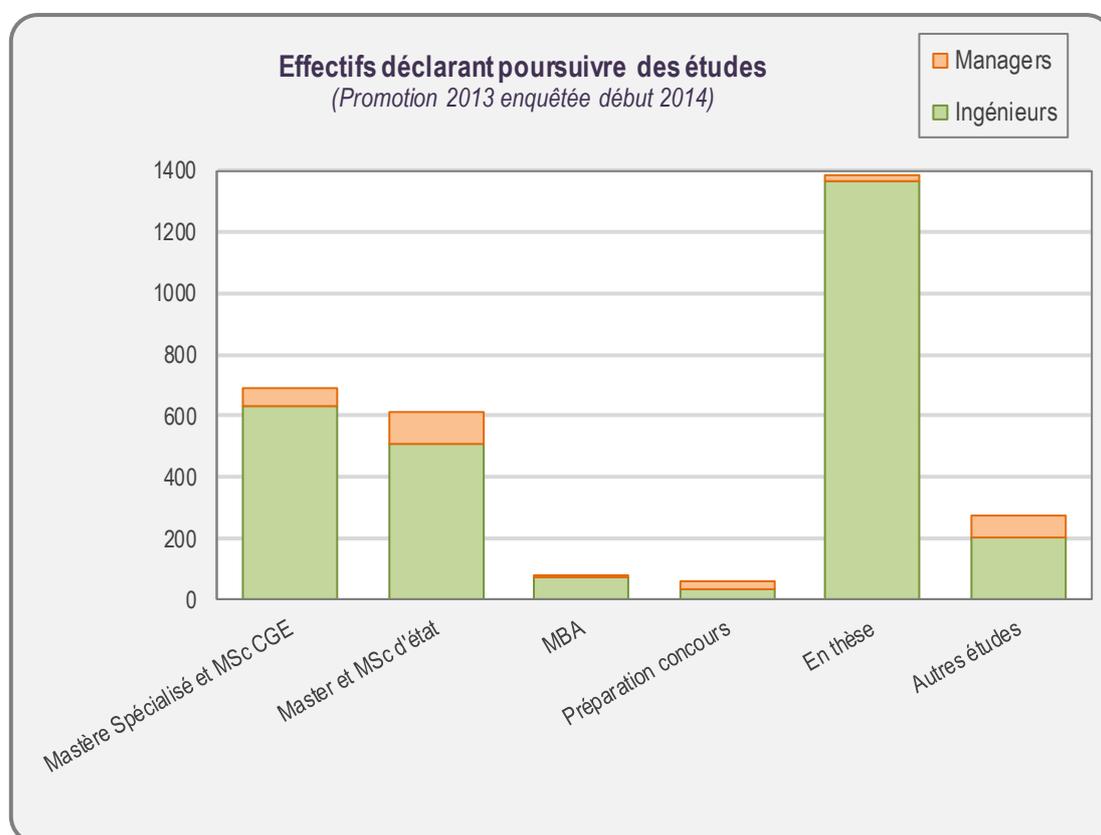
Poursuite d'études et thèses



Poursuite d'études

La poursuite d'études après l'obtention d'un diplôme délivré par une grande école concerne principalement les ingénieurs. En incluant les thèses, 16 % des ingénieurs sortis en 2013 contre seulement 5 % des diplômés des écoles de management ont poursuivi des études.

Les managers représentent 10 % des jeunes diplômés de 2013 qui poursuivent des études.



La part des thèses est très élevée : elle représente plus de 40 % des études poursuivies et ne concerne pratiquement que des ingénieurs. La moitié des ingénieurs qui poursuivent des études sont en thèse, 22 % en mastère spécialisé et 18 % en master, les résultats variant peu selon le sexe.

Les managers se tournent plus vers un mastère spécialisé ou un master. Les femmes-managers poursuivent plus fréquemment des masters d'État alors que les managers-hommes s'inscrivent un peu plus souvent dans les mastères spécialisés accrédités par la CGE.

Promotion 2013	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Mastère Spécialisé et MSc CGE	22,8%	21,6%	22,4%	30,3%	11,0%	20,7%	23,4%	20,2%	22,2%
Master et MSc d'Etat	17,0%	19,8%	18,0%	35,9%	37,9%	36,9%	18,5%	22,5%	20,0%
MBA	2,5%	2,6%	2,5%	1,4%	1,4%	1,4%	2,4%	2,6%	2,5%
Préparation concours	0,8%	2,0%	1,2%	9,0%	10,3%	9,7%	1,4%	3,1%	2,0%
En thèse	50,2%	45,7%	48,7%	6,2%	5,5%	5,9%	46,9%	40,0%	44,4%
Autres études	6,7%	8,2%	7,2%	17,2%	33,8%	25,5%	7,5%	11,6%	9,0%
Ensemble	100,0%								

Les doctorants

Les diplômés des grandes écoles préparant une thèse sont en très grande majorité des ingénieurs (97 % des thèses de doctorat).

Un doctorant sur trois est une femme (proportion équivalente à la part des femmes dans les écoles d'ingénieurs).

Les laboratoires d'accueil des doctorants sont situés en France pour la plupart (96 %).

Types de thèse des diplômés ayant répondu

(Enquête 2014 - Promotion 2013)

Promotion 2013	Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total
Thèse Cifre	24,9%	20,4%	23,4%
Thèse académique	57,0%	64,9%	59,6%
Autre thèse	18,1%	14,7%	17,0%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%

Rémunération selon le type de thèse préparée

		Cifre	Académique	Autre
Rémunération brute annuelle (ou annualisée) hors primes, avantages en nature et gratifications	Moyenne	27 940 €	22 814 €	25 437 €
	Médiane	28 206 €	21 356 €	24 516 €
	Ecart-type	4 098 €	6 033 €	6 812 €
	Min	13 744 €	10 000 €	10 000 €
	Max	39 269 €	70 000 €	62 000 €

Les thèses Cifre bénéficient en moyenne de meilleures conditions de rémunération. Les écarts de rémunération entre types de thèse, mais surtout au sein de chaque type de thèse, sont relativement importants.

Les rémunérations n'ont pas évolué depuis l'enquête 2013.

Volontariat



Caractéristiques du volontariat

Le volontariat représente un peu plus de 4 % des activités des diplômés de la dernière promotion. Les managers y ont relativement plus recours, les managers-hommes principalement.

Volontariat selon le type d'école

(Enquête 2014 - Promotion 2013)

% sur promotion	Hommes	Femmes	Ensemble	Répartition
Ingénieurs	4,0%	3,0%	3,6%	55,0%
Managers	7,1%	5,2%	6,1%	44,3%
Ensemble	4,7%	3,9%	4,4%	100,0%

La durée des contrats de volontariat des managers est sensiblement plus longue que pour les ingénieurs.

Durée du contrat de volontariat

Promotion 2013 enquêtée en 2014

Durée du contrat	Ingénieurs	Managers	Ensemble
12 mois	47,9%	39,5%	44,5%
18 mois	15,8%	22,5%	18,6%
24 mois	27,1%	30,9%	28,6%
Autres	9,2%	7,2%	8,3%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%

Plus de 90% des volontariats sont des volontariats internationaux en entreprise

Le volontariat international en administration regroupe à peine 3 % des ingénieurs volontaires.

Le volontariat civil attire un peu plus les femmes ingénieurs.

On retrouve pratiquement tous les managers en VIE.

Type de volontariat

(Enquête 2014 - Promotion 2013)

Promotion 2013	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Volontariat Civil	3,1%	10,5%	5,0%	-	0,9%	0,4%	1,9%	5,3%	3,0%
Volontariat International en Entreprise	91,1%	76,2%	87,2%	98,3%	94,1%	96,5%	93,9%	85,7%	91,1%
Volontariat International en Administration	2,7%	4,7%	3,2%	1,3%	1,8%	1,5%	2,2%	3,5%	2,6%
Volontariat de Solidarité Internationale	1,9%	5,2%	2,7%	-	1,4%	0,6%	1,1%	3,0%	1,8%
Autre	1,2%	3,5%	1,8%	0,3%	1,8%	1,0%	0,9%	2,5%	1,4%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Indemnités forfaitaires

Les indemnités légales des volontaires internationaux en entreprise sont comprises entre 17 400 € et 46 000 €. Les allocations auxquelles peuvent prétendre les volontaires internationaux en administration s'étendent de 14 400 € à 33 600 € suivant le pays d'affectation.

Allocations perçues par les volontaires

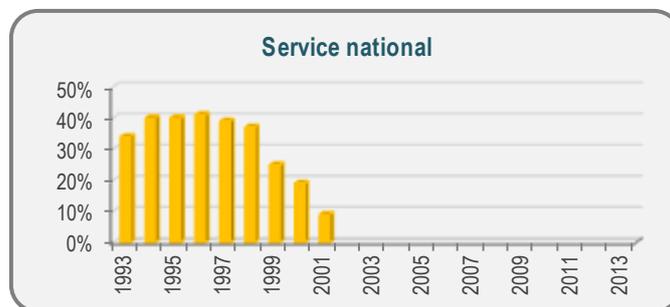
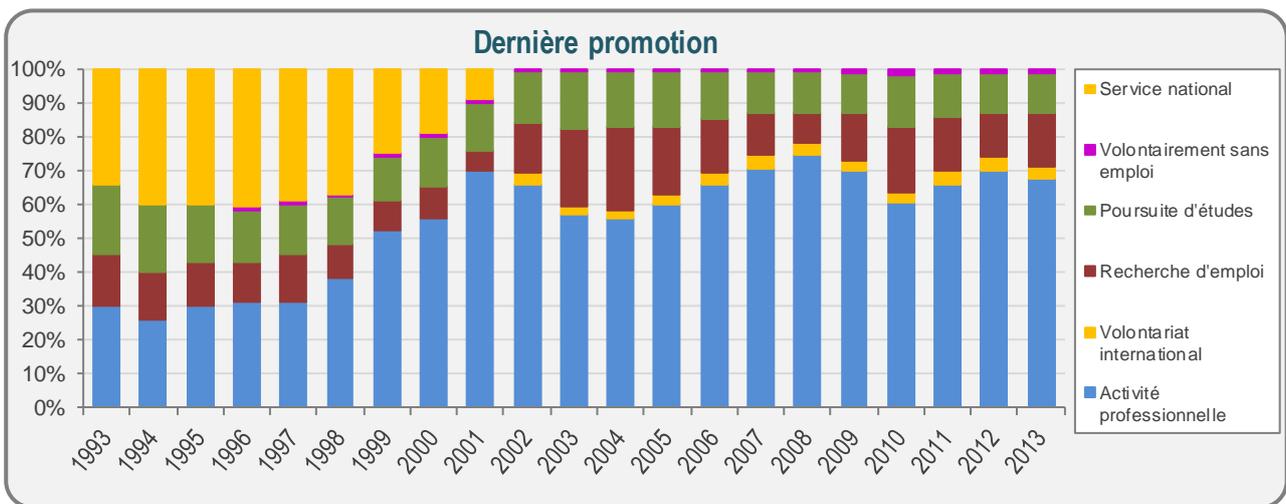
(Enquête 2014 - Promotion 2013)

Allocations annuelles Hors Primes	Hommes	Femmes	Ensemble
Ingénieurs	27 854 €	25 603 €	27 343 €
Managers	29 330 €	27 948 €	28 730 €
Ensemble	28 342 €	26 927 €	27 898 €

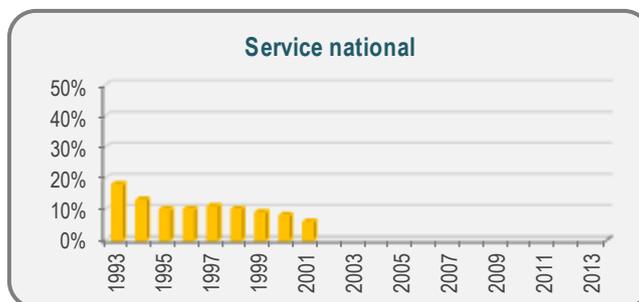
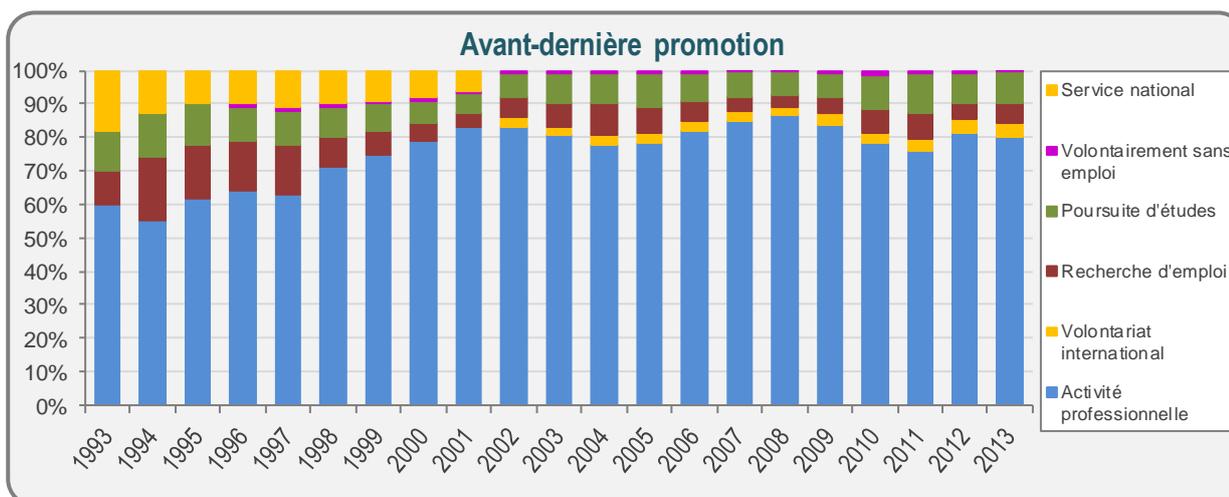
Annexes



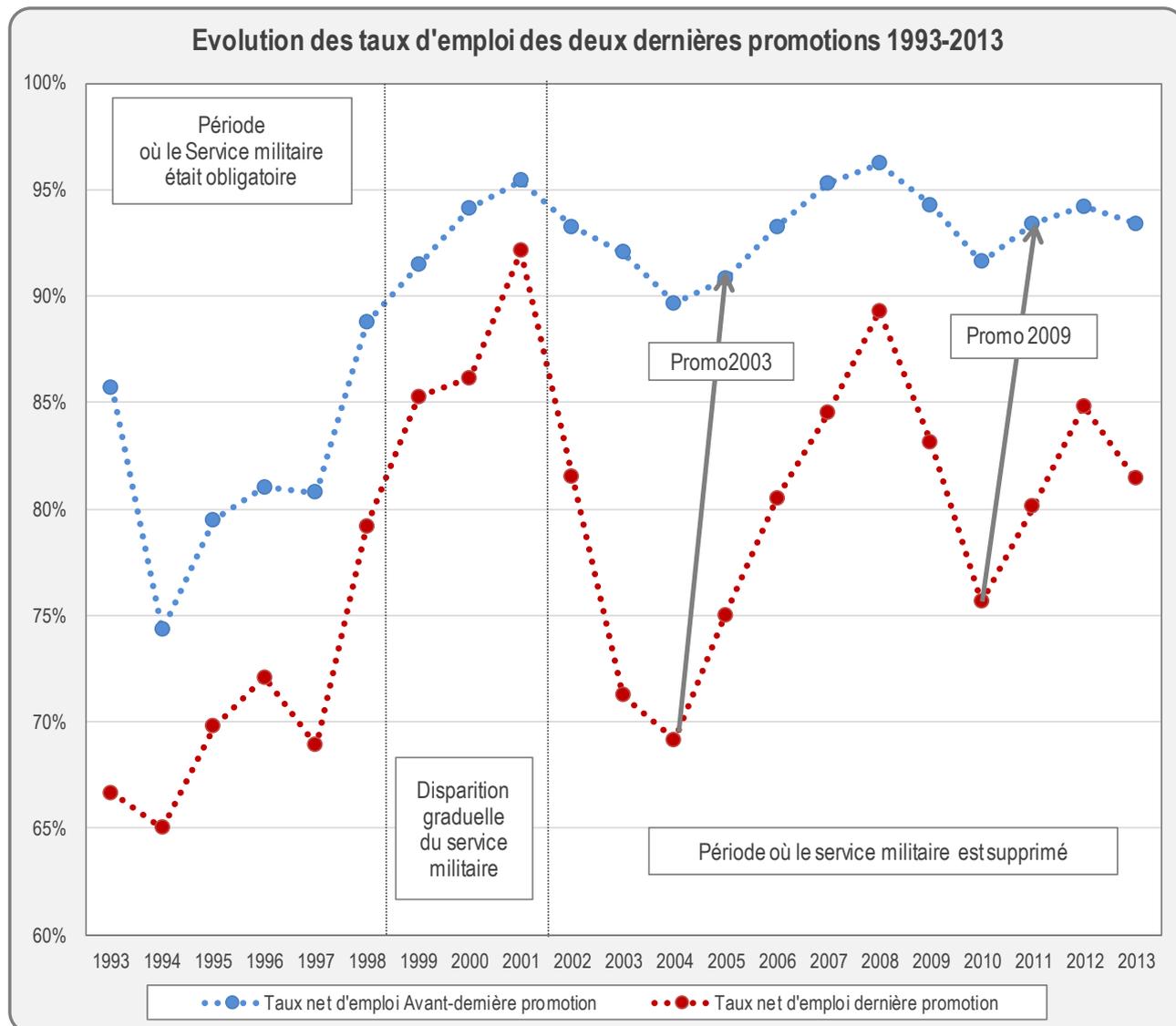
1. Historique de la situation de la dernière promotion – Enquêtes 1993 – 2013



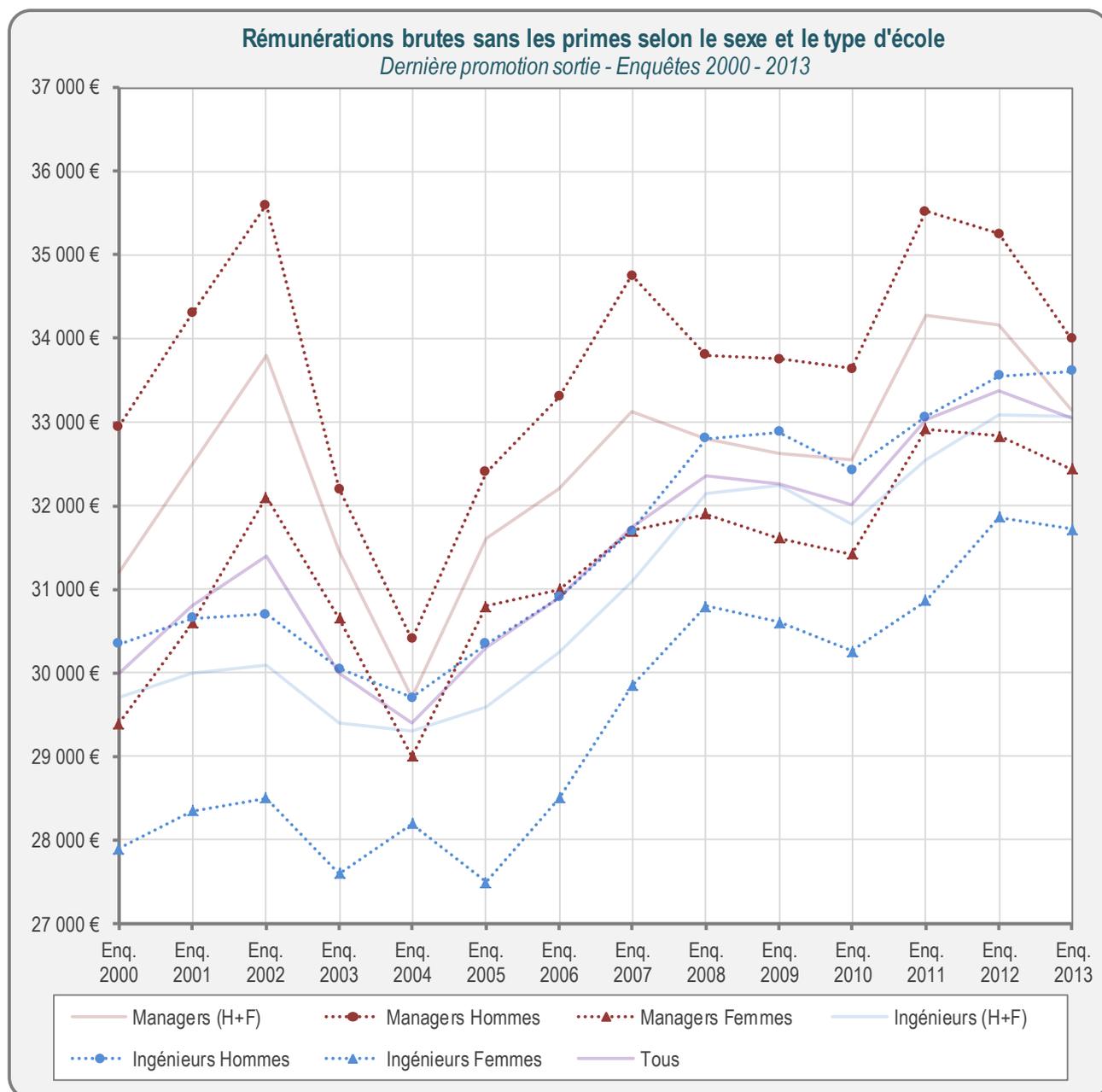
2. Historique de la situation de l'avant-dernière promotion – Enquêtes 1993-2013



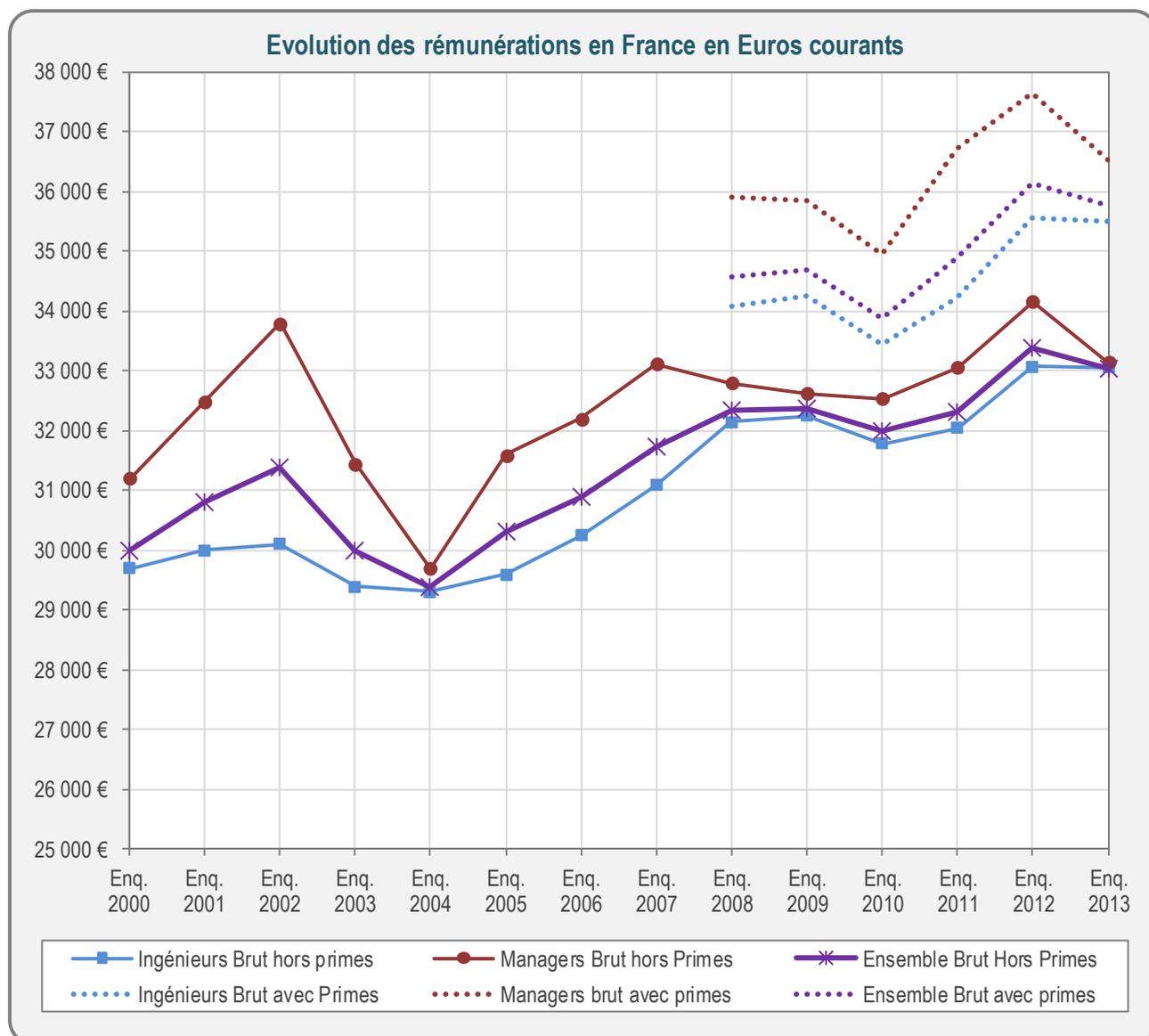
3. Taux net d'emploi des deux dernières promotions – Enquêtes 1993-2013



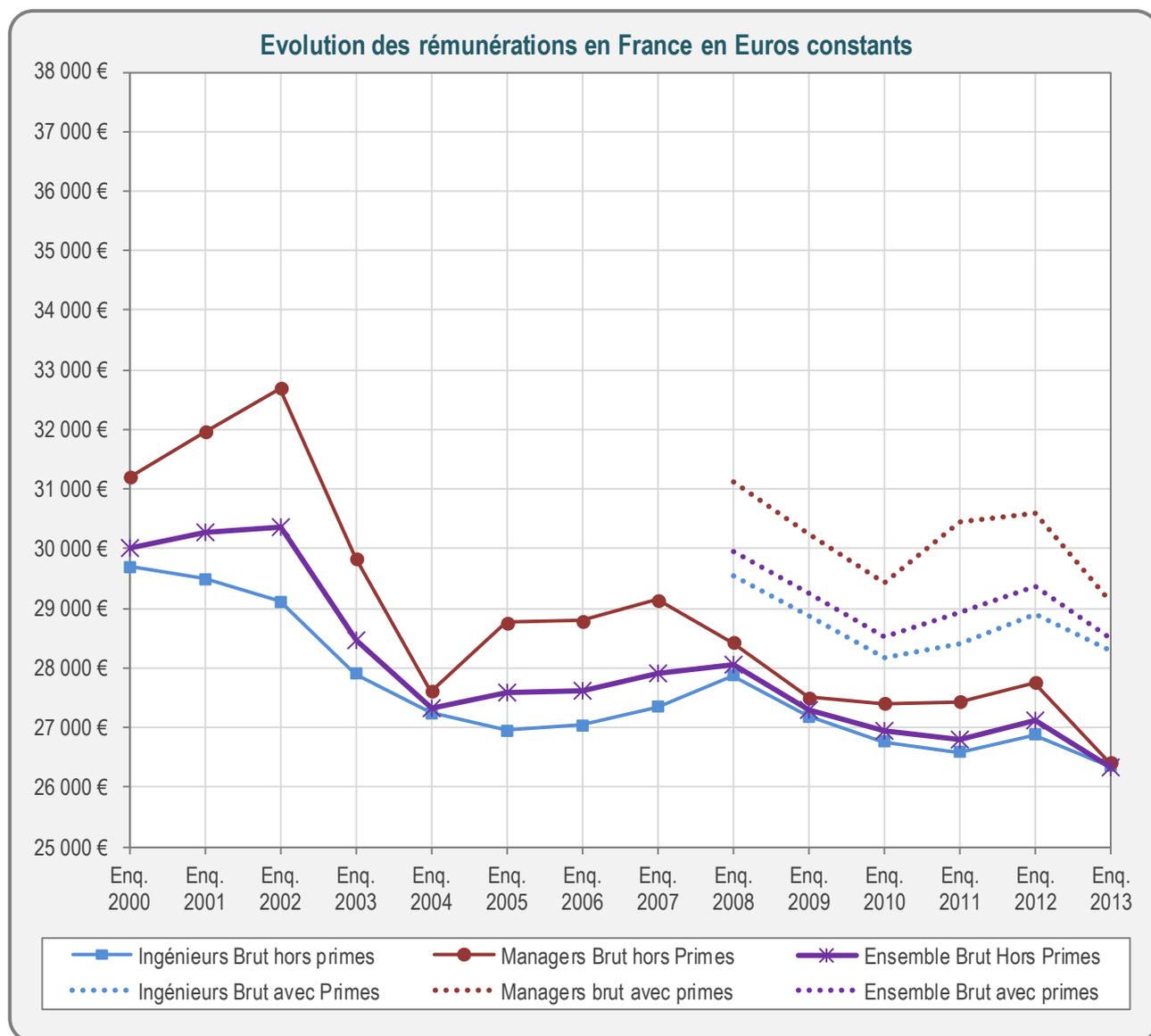
4. Rémunérations selon le sexe et type d'école – Enquêtes 2000 - 2013



5. Rémunérations perçues en France en euros courants – Enquêtes 2000 - 2013



6. Rémunérations perçues en France en euros constants – Enquêtes 2000 - 2013



7. Liste des écoles ayant participé à l'enquête jeunes diplômés 2014

Liste des écoles ayant participé à l'enquête insertion des jeunes diplômés 2014	Site Web de l'établissement
Agrocampus Ouest - Institut supérieur des sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage	http://www.agrocampus-ouest.fr
AgroParisTech - Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement	http://www.agroparistech.fr
AgroSup Dijon - Institut National Supérieur des Sciences Agronomiques, de l'Alimentation et de l'Environnement	http://www.agrosupdijon.fr
AUDENCIA Nantes - École de management de Nantes	http://www.audencia.com
Bordeaux Sciences Agro - École Nationale Supérieure des Sciences Agronomiques de Bordeaux Aquitaine	http://www.agro-bordeaux.fr
CELSA Paris - Sorbonne - École des hautes études en sciences de l'information et de la communication	http://www.celsa.fr
Chimie ParisTech - École nationale supérieure de chimie de Paris	http://www.enscp.fr
CPE Lyon - École supérieure de chimie physique électronique de Lyon	http://www.cpe.fr
EBI - École de biologie industrielle	http://www.ebi-edu.com/
EC Lille - École centrale de Lille	http://www.ec-lille.fr
EC Lyon - École centrale de Lyon	http://www.ec-lyon.fr
EC Marseille - École centrale de Marseille	http://www.centrale-marseille.fr
EC Nantes - École centrale de Nantes	http://www.ec-nantes.fr
EC Paris - École centrale Paris	http://www.ecp.fr
ECAM Lyon	https://www.ecam.fr/fr/ecam-lyon
ECAM Rennes	http://www.ecam-rennes.fr
ECE - École centrale d'électronique	http://www.ece.fr
Ecole des ponts ParisTech - École nationale des ponts et chaussées	http://www.enpc.fr
ECPM - École européenne de chimie polymères et matériaux de Strasbourg	http://www.ecpm.unistra.fr
EDC - École des Dirigeants et Créateurs d'Entreprises	http://www.edcparis.edu/
EDHEC Business School	http://www.edhec.com
EDNA - École de design Nantes Atlantique	http://www.lecolededesign.com
EEIGM - École européenne d'ingénieurs en génie des matériaux **	http://eeigm.univ-lorraine.fr/
EFREI - École française d'électronique et d'informatique	http://www.efrei.fr
EI.CESI - École d'ingénieurs du cesi	http://www.eicesi.fr
EIGSI - École d'ingénieurs en génie des systèmes industriels	http://www.eigsi.fr
EIVP - École des ingénieurs de la ville de Paris	http://www.eivp-paris.fr

Liste des écoles ayant participé à l'enquête insertion des jeunes diplômés 2014	Site Web de l'établissement
EM Lyon Business School - École de management de Lyon	http://www.em-lyon.com
EM Nantes - École des mines de Nantes	http://www.mines-nantes.fr
EM Normandie - École de management de Normandie	http://www.ecole-management-normandie.fr
EM Strasbourg - École de management Strasbourg	http://www.em-strasbourg.eu
EMA - École des mines d'Alès	http://www.mines-ales.fr
EMAC - École des mines d'Albi Carmaux	http://www.enstimac.fr
EMD - École des mines de Douai	http://www2.mines-douai.fr
EME - École des Métiers de l'Environnement	http://www.ecole-eme.fr
ENAC - École nationale de l'aviation civile	http://www.enac.fr
ENGEES - École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg	http://engees.unistra.fr
ENIB - École nationale d'ingénieurs de Brest	http://www.enib.fr
ENIM - École nationale d'ingénieurs de Metz	http://www.enim.fr
ENISE - École Nationale d'ingénieurs de Saint Etienne	http://www.enise.fr
ENSAE ParisTech - École nationale de la statistique et de l'administration économique	http://www.ensae.fr
ENSAI - École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information	http://www.ensai.fr
ENSAIA - École nationale supérieure d'agronomie et des industries alimentaires	http://www.ensaia.inpl-nancy.fr
ENSAIT - École Nationale Supérieure des Arts et Industries Textiles	http://www.ensait.fr/
ENSAM - Arts et Métiers ParisTech	http://www.ensam.eu
ENSC Clermont Ferrand - École nationale supérieure de chimie de Clermont-Ferrand	http://www.ensccf.fr
ENSC Lille - École nationale supérieure de chimie de Lille	http://www.ensc-lille.fr
ENSC Montpellier - École nationale supérieure de chimie de Montpellier	http://www.enscm.fr
ENSC Mulhouse - École nationale supérieure de chimie de Mulhouse	http://www.enscmu.uha.fr
ENSC Rennes - École nationale supérieure de chimie de Rennes	http://www.ensc-rennes.fr
ENSCBP Bordeaux - École nationale supérieure de chimie, de biologie et de physique de Bordeaux	http://www.enscbp.fr/
ENSCI - École nationale supérieure de céramique industrielle	http://www.ensci.fr
ENSEA - École nationale supérieure de l'électronique et de ses applications	http://www.ensea.fr
ENSEIRB-MATMECA - École nationale supérieure d'électronique, informatique et de radiocommunications de Bordeaux	http://www.enseirb-matmeca.fr

Liste des écoles ayant participé à l'enquête insertion des jeunes diplômés 2014	Site Web de l'établissement
ENSEM - École nationale supérieure d'électricité et de mécanique	http://www.fly2ensem.com
ENSG - Géologie - École nationale supérieure de géologie	http://www.ensg.inpl-nancy.fr
ENSGSI - École nationale supérieure en génie des systèmes industriels	http://www.ensgsi.univ-lorraine.fr
ENSGTI - École Nationale Supérieure en Génie des Technologies Industrielles	http://ensgti.univ-pau.fr/
ENSIAME - École nationale supérieure d'ingénieurs en informatique automatique mécanique énergétique électronique	http://www.univ-valenciennes.fr/ensiame
ENSIC - École nationale supérieure des industries chimiques de Nancy	http://www.ensic.inpl-nancy.fr/
ENSICAEN - École nationale supérieure d'ingénieurs de Caen & Centre de recherche	http://www.ensicaen.fr
ENSIIE - École nationale supérieure d'informatique pour l'industrie et l'entreprise	http://www.ensiie.fr/
ENSISA - École nationale supérieure d'ingénieurs Sud Alsace	http://www.ensisa.uha.fr/
ENSM Nancy - École nationale supérieure des mines de Nancy	http://www.mines-nancy.univ-lorraine.fr
ENSM Saint Etienne - École nationale supérieure des mines de Saint-Etienne	http://www.emse.fr http://www.mines-stetienne.fr
ENSMM - École nationale supérieure de mécanique et des microtechniques	http://www.ens2m.fr
ENSP Strasbourg - École nationale supérieure de physique de Strasbourg	http://www.telecom-physique.fr/
ENSSAT - École nationale supérieure des sciences appliquées et de technologie	http://www.enssat.fr
ENSTA Bretagne - École Nationale Supérieure de Techniques Avancées Bretagne	http://www.ensta-bretagne.fr/
ENSTA ParisTech - École nationale supérieure de techniques avancées ParisTech	http://www.ensta.fr
ENSTIB - École nationale supérieure des technologies et industries du bois	http://www.enstib.uhp-nancy.fr
ENTPE - École nationale des travaux publics de l'Etat	http://www.entpe.fr
EPF - École d'ingénieurs	http://www.epf.fr
ESA - École supérieure d'agriculture d'Angers	http://www.groupe-esa.com
ESA Paris - École Spéciale d'Architecture	http://www.esa-paris.fr/
ESB - École supérieure du bois	http://www.ecoledubois.fr
ESC Dijon Bourgogne - École supérieure de commerce de Dijon	http://www.escdijon.eu
ESC La Rochelle - École supérieure de commerce de La Rochelle	http://www.esc-larochelle.fr
ESC Pau - École supérieure de commerce de Pau	http://www.esc-pau.fr
ESC Saint-Etienne - École supérieure de commerce de Saint-Etienne	http://www.esc-saint-etienne.fr
TBS - Toulouse business school	http://www.tbs-education.fr/

Liste des écoles ayant participé à l'enquête insertion des jeunes diplômés 2014	Site Web de l'établissement
ESC Troyes - École supérieure de commerce de Troyes	http://www.groupe-esc-troyes.com
ESCE - École Supérieure du Commerce Extérieur	http://www.esce.fr
ESCOM - École supérieure de chimie organique et minérale	http://www.escom.fr
ESCP Europe	http://www.escpeurope.eu
ESDES - École supérieure de commerce et de management	http://www.esdes.fr
ESEO - Grande École d'Ingénieurs généralistes	http://www.eseo.fr
ESG Management School - École Supérieure de Gestion	http://www.esg.fr
ESIEA - École supérieure d'informatique électronique automatique	http://www.esiea.fr
ESIEE Amiens - École supérieure d'ingénieurs en électrotechnique et électronique	http://www.esiee-amiens.fr
ESIEE Engineering - Paris	http://www.esiee.fr
ESIEE Management	http://www.esiee-management.fr
ESIGELEC - École supérieure d'ingénieurs en génie électrique	http://www.esigelec.fr
ESITC Caen - École supérieure des travaux de la construction de Caen	http://www.esitc-caen.fr
ESITPA - École d'ingénieurs en agriculture	http://www.esitpa.org
ESME Sudria - École d'ingénieurs	http://www.esme.fr
ESSEC Business School - École supérieure des sciences économiques et commerciales	http://www.essec.fr
ESSTIN - École Supérieure des Sciences et Technologies de l'Ingénieur de Nancy	https://www.esstin.univ-lorraine.fr/
ESTACA - École supérieure des techniques aéronautiques et de construction Automobile	http://www.estaca.fr
ESTIA - École supérieure des technologies industrielles avancées	http://www.estia.fr
ESTP - École spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie	http://www.estp.fr
Grenoble Ecole de management	http://www.grenoble-em.com
Grenoble INP-ENSE3 - École nationale supérieure de l'énergie, l'eau et l'environnement	http://ense3.grenoble-inp.fr/
Grenoble INP-ENSIMAG - École nationale supérieure d'informatique et de mathématiques appliquées	http://ensimag.grenoble-inp.fr
Grenoble INP-ESISAR - École d'ingénieurs en systèmes embarqués (électronique, automatique et informatique)*	http://esisar.grenoble-inp.fr/
Grenoble INP-Génie industriel - École nationale supérieure de génie industriel	http://genie-industriel.grenoble-inp.fr/
Grenoble INP-PAGORA - École internationale du papier, de la communication imprimée et des biomatériaux	http://pagora.grenoble-inp.fr
Grenoble INP-PHELMA - École nationale supérieure de Physique, Electronique, Matériaux de Grenoble	http://phelma.grenoble-inp.fr

Liste des écoles ayant participé à l'enquête insertion des jeunes diplômés 2014	Site Web de l'établissement
Groupe ISA Lille	http://www.isa-lille.fr
HEC Paris - Groupe HEC	http://www.hec.fr
HEI - École des hautes études d'ingénieur	http://www.hei.fr
ICAM Lille - Institut catholique d'arts et métiers	http://www.icam.fr
ICAM Nantes - Institut catholique d'arts et métiers	http://www.icam.fr
ICAM Toulouse - Institut catholique d'arts et métiers de Toulouse	http://www.icam.fr
ICN Business School	http://www.icn-groupe.fr
IESEG - School of management	http://www.iese.fr
IFMA - Institut français de mécanique avancée	http://www.ifma.fr
IFP School - Institut français du Pétrole	http://www.ifp-school.com
INP-EI PURPAN - École d'ingénieurs de PURPAN	http://www.purpan.fr
INP-ENIT - École nationale d'ingénieurs de Tarbes	http://www.enit.fr
INP-ENSAT - École nationale supérieure agronomique de Toulouse	http://www.ensat.fr
INP-ENSEEIH - École nationale supérieure d'électrotechnique, d'électronique, d'informatique, d'hydraulique et des télécommunications	http://www.enseeiht.fr
INP-ENSIACET - École nationale supérieure des ingénieurs en arts chimiques et technologiques	http://www.ensiacet.fr
INSA CVL - Institut national des sciences appliquées Centre Val de Loire	http://www.insa-centrevaldeloire.fr/
INSA Lyon - Institut national des sciences appliquées de Lyon	http://www.insa-lyon.fr
INSA Strasbourg - Institut national des sciences appliquées de Strasbourg	http://www.insa-strasbourg.fr
INSA Toulouse - Institut national des sciences appliquées de Toulouse	http://www.insa-toulouse.fr/
Institut d'Optique - Graduate School	http://www.institutoptique.fr
ISAE - Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace (ENSICA, ENSMA, SUPAERO)	http://www.isae.fr
ISARA Lyon - Institut supérieur d'agriculture et d'agroalimentaire Rhône-Alpes	http://www.isara.fr
ISC Paris - Institut supérieur du commerce, Paris	http://www.iscparis.fr
ISEN Brest - Institut supérieur de l'électronique et du numérique	http://www.isen.fr/brest.asp
ISEN Lille - Institut supérieur de l'électronique et du numérique de Lille	http://www.isen.fr/lille.asp
ISEN Toulon - Institut supérieur de l'électronique et du numérique de Toulon	http://www.isen.fr/toulon/
ISEP - Institut supérieur d'électronique de Paris	http://www.isep.fr

Liste des écoles ayant participé à l'enquête insertion des jeunes diplômés 2014	Site Web de l'établissement
ISIT - Institut de management et de communication interculturels	http://www.isit-paris.fr/
ITECH Lyon - Institut textile et chimique de Lyon	http://www.itech.fr
KEDGE Business School	http://www.kedgebs.com/fr
LaSalle Beauvais - Institut polytechnique LaSalle Beauvais	http://www.lasalle-beauvais.fr
Mines ParisTech - École des mines de Paris	http://www.mines-paristech.fr
Montpellier SupAgro - Centre international d'études supérieures en sciences agronomiques	http://www.supagro.fr
NEOMA Business School	http://www.neoma-bs.fr/
Novancia	http://www.novancia.fr
ONIRIS - École Nationale Vétérinaire, Agroalimentaire et de l'Alimentation Nantes-Atlantique (voir ENV Nantes et ENITIAA)	http://www.oniris-nantes.fr
Polytech'Clermont-Ferrand - Centre universitaire des sciences et techniques	http://polytech.univ-bpclermont.fr/
Polytech'Grenoble - École polytechnique universitaire de Grenoble	http://www.polytech-grenoble.fr/
Polytech'Lille - École polytechnique universitaire de Lille	http://www.polytech-lille.fr
Polytech'Marseille - ESIL - École Supérieure d'Ingénieurs de Luminy	http://www.polytech-marseille.fr/
Polytech'Montpellier - École polytechnique universitaire de Montpellier	http://www.polytech.univ-montp2.fr
Polytech'Nantes - École polytechnique de l'université de Nantes	http://www.polytech.univ-nantes.fr
Polytech'Orléans - École polytechnique de l'université d'Orléans	http://www.univ-orleans.fr/polytech
Polytech'Tours - École polytechnique de l'université de Tours	http://polytech.univ-tours.fr
SKEMA Business school	http://www.skema.edu http://www.skema-bs.fr
SUPELEC	http://www.supelec.fr
SUPMECA - Institut Supérieur de Mécanique de Paris	http://www.supmeca.fr
TELECOM Bretagne	http://www.telecom-bretagne.eu
TELECOM EM - Télécom École de Management	http://www.telecom-em.eu/
TELECOM Lille	http://www.telecom-lille.fr/
TELECOM ParisTech	http://www.telecom-paristech.fr
TELECOM SudParis	http://www.telecom-sudparis.eu/
UTT - Université de technologie de Troyes	http://www.utt.fr