

# L'INSERTION DES DIPLÔMÉS DES GRANDES ÉCOLES

*Juin 2019*



## Résultats de l'enquête 2019

*Réalisée entre janvier et mars  
par 186 Grandes écoles membres de la CGE*

---

## Sommaire

---

Sommaire	4
Avant-propos	6
L'Ensaï, membre et partenaire de la CGE	7
<b>Enquête 2019 sur l'insertion des diplômés</b>	<b>9</b>
1. 27 ans d'enquête sur l'insertion des diplômés des Grandes écoles	11
2. Taux de réponse et couverture de l'enquête 2019	12
3. Évolution de la participation à l'enquête	14
4. Caractéristiques de la population interrogée	15
<b>Situation des diplômés et principaux indicateurs d'insertion</b>	<b>17</b>
1. Situation des diplômés	18
2. Principaux indicateurs	22
Note sur les principaux indicateurs	28
<b>Accès à l'emploi</b>	<b>29</b>
1. Durée de la recherche du premier emploi	31
2. Cheminement vers l'emploi	32
3. Critères de choix de l'emploi	33
4. Adéquation de la formation à l'emploi	34
5. Satisfaction dans l'emploi	34
6. Recherche d'un autre emploi	36
<b>Caractéristiques des emplois</b>	<b>37</b>
1. Statut de l'entreprise	39
2. Contrats de travail	40
3. Rémunérations	42
4. Cadres parmi les salariés en France	46
5. Lieu de travail	47
6. Taille des entreprises	50
7. Secteur d'activité	51
8. Service / département d'emploi	56
9. Responsabilités exercées	58
10. Place de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)	58

<b>Autres situations</b>	<b>59</b>
1. <i>En volontariat</i>	60
2. <i>En recherche d'emploi</i>	61
3. <i>En poursuite d'études</i>	62
4. <i>En thèse</i>	63
<b>Zoom sur les diplômés inscrits en dernière année sous contrat d'apprentissage</b>	<b>65</b>
1. <i>Situation des diplômés issus de l'apprentissage</i>	67
2. <i>Cheminement vers l'emploi</i>	68
3. <i>Contrats de travail</i>	68
4. <i>Cadres parmi les salariés en France</i>	69
5. <i>Lieu de travail en France</i>	69
6. <i>Taille des entreprises</i>	70
7. <i>Secteurs d'activité</i>	70
<b>Annexes</b>	<b>73</b>
1. <i>Secteur d'activité des ingénieurs</i>	74
2. <i>Secteur d'activité des managers</i>	75
3. <i>Historique des principaux indicateurs</i>	76
<b>Écoles membres de la CGE ayant participé à l'enquête</b>	<b>77</b>

---

## Avant-propos

---

L'enquête annuelle de la Conférence des grandes écoles relative à l'insertion des jeunes diplômés analyse la valorisation sur le marché du travail des formations dispensées par les Grandes écoles françaises. Elle est un outil clé qui reflète l'évolution des défis rencontrés par nos établissements et permet d'analyser, année après année, les tendances récurrentes ou émergentes. De manière globale, cette vingt-septième édition confirme les tendances positives observées ces dernières années.

Rappelons que cette enquête concerne un nombre considérable de près de 58.000 diplômés 2018 au sein de 190 écoles de la CGE<sup>1</sup>. Cette année encore, les Grandes écoles ont massivement participé à l'enquête d'insertion de la CGE : 186 d'entre elles sur les 190 concernées, soit 97,9 %.

Le taux de réponse des nouveaux diplômés atteint 66,1 %. C'est deux points de plus que l'an dernier. Les 38 000 réponses exploitables de la promotion 2018 permettent d'atteindre un taux de couverture de 65,1 % (un point de plus que l'an dernier). C'est le meilleur taux de couverture obtenu depuis plusieurs années. Cette implication massive permet de garantir la fiabilité et la représentativité des résultats obtenus. Nous tenions donc à tous vous remercier pour votre implication et pour votre constance au fil des années.

La conjoncture reste très favorable au recrutement de nouveaux diplômés. Les entreprises n'ont jamais été aussi nombreuses à recruter des cadres. Les secteurs d'activité en lien avec la transformation numérique de l'économie sont tout particulièrement concernés.

Ce contexte, qui permet d'afficher le meilleur taux net d'emploi à six mois depuis la crise financière de 2008, soit 89,5%, semble entraîner mécaniquement la stabilisation de la part des créateurs ou repreneurs d'entreprise à 3%. Le taux de poursuite d'études reste stable et semble peu sensible à la conjoncture immédiate.

Ces conditions nationales très favorables à l'emploi des cadres ont pour effet d'accroître la part d'emploi à durée indéterminée qui se situe au-dessus des 80%, tant pour les managers que pour les ingénieurs, et de maintenir à 10% le nombre de diplômés français qui s'expatrient. Nos diplômés étrangers sont quant à eux 30% à prendre un emploi hors de l'Hexagone, notamment dans leur pays d'origine.

La confiance des employeurs dans les compétences de nos jeunes diplômés s'illustre aussi par une hausse du salaire moyen d'embauche, tant pour les ingénieurs (+ 2,2 %) que pour les managers (+ 2,6 %). Pour l'ensemble des nouveaux diplômés, il s'établit à 34 920 € hors primes et à 39 103 € primes incluses.

Tous ces excellents chiffres sont évidemment corrélés à une conjoncture économique favorable, mais ils sont aussi le reflet de la performance de l'écosystème des Grandes écoles, une réussite largement due aux relations solides qui unissent écoles, entreprises, réseaux d'alumni et acteurs de la vie économique en général.

Seule ombre au tableau, encore cette année, nous déplorons un différentiel femmes-hommes en défaveur des femmes<sup>2</sup>. Taux net d'emploi, nature des contrats, salaire, statut de cadre : tous les indicateurs sont moins favorables aux femmes et présentent des écarts comparables à ceux observés les années précédentes.

Pour la promotion entrant dans la vie active, le taux net d'emploi accuse un écart de l'ordre de quatre points entre les hommes et les femmes. La part des emplois en CDI présente un écart de 11 points entre les hommes et les femmes, et la part de cadres chez les femmes reste largement en retrait par rapport à celle des hommes, avec 11 points d'écart. Enfin, l'écart de salaire observé entre hommes et femmes est de 6,08 %, de l'ordre de 2 000 à 3 000 € par an selon le type d'école.

---

<sup>1</sup> Sur les 225 écoles membres de la CGE, ne sont pas concernées par l'enquête les écoles ayant diplômé des fonctionnaires (22 écoles) et les écoles étrangères (13).

<sup>2</sup> Sur les trois dernières années, la part des femmes dans les jeunes diplômés qui ont répondu à l'enquête s'établit à 40% (52.3% en école de management, 31.3% en école d'ingénieurs).

Les causes d'inégalités sont multifactorielles et les résultats de cette enquête ont vocation à mieux les cerner pour mieux les combattre. Notre enquête a permis de déterminer les principaux facteurs différenciants : statut de cadre, durée du contrat, lieu de travail, taille de l'entreprise et secteur d'activité. Les résultats détaillés de notre enquête devraient permettre de renforcer, au sein de nos écoles et auprès de nos partenaires employeurs, l'information sur ces questions, la préparation à la négociation et l'accompagnement lors de l'orientation professionnelle, ou toute autre mesure qui paraîtrait pertinente afin de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes lors de leur insertion sur le marché du travail.

Nos directions académiques, nos services carrières ou encore nos associations étudiantes et nos alumni ont un rôle à jouer pour offrir à nos étudiantes les clés de l'égalité le plus tôt possible au cours de la formation.



**Anne-Lucie Wack**  
Présidente de la Conférence des Grandes Écoles



**Peter Todd**  
Président de la Commission Aval  
Directeur général de HEC Paris

---

## L'Ensai, membre et partenaire de la CGE

---

Implantée sur le campus de Ker Lann, près de Rennes, l'Ensai est aujourd'hui la seule Grande école spécialisée en ingénierie statistique et en data science pour 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 très recherchées et unanimement reconnues par les entreprises et les organisations publiques.

Modélisation statistique, *Big Data* et *Machine Learning* sont au cœur des enseignements de l'Ensai qui, grâce à ses filières de spécialisation, permet à ses diplômés d'évoluer dans des secteurs d'activité aussi variés que la banque-assurance, la santé, l'économie numérique, les télécommunications, le commerce ou l'industrie de pointe. L'Ensai forme également des statisticiens publics ayant le grade d'attaché, recrutés par l'Insee ou les services statistiques ministériels.

Membre de la CGE, l'Ensai met ses compétences au service de l'enquête insertion des diplômés des Grandes écoles depuis plus de 10 ans. Ce partenariat garantit l'utilisation des méthodes 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.

Sans une mobilisation forte de chacune des Grandes 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(e) enquête insertion, et un grand merci à Nicole Allain et Élisabeth Bouyer pour le travail de pilotage et de coordination réalisé.



**Olivier Biau**  
Directeur de l'Ensai

# Enquête 2019 sur l'insertion des diplômés



---

## 1. 27 ans d'enquête sur l'insertion des diplômés des Grandes écoles

---

### 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.

### Champ de l'enquête

Le champ de l'enquête couvre l'ensemble des diplômés des trois dernières promotions de niveau master (bac + 5) des Grandes écoles de France métropolitaine membres de la CGE, à l'exception des diplômés qui ont suivi ce cursus en tant que fonctionnaire.

Chaque école est libre de participer ou non à l'enquête, elle dispose de ses propres données et résultats, individualisés.

Le recueil 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.

### 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.

Nous utilisons dans ce rapport la comparaison temporelle, la comparaison par type d'école (de management et d'ingénieurs), par genre ...

Pour la dernière promotion, l'insertion est mesurée « au moment de l'enquête », c'est-à-dire entre janvier et fin mars<sup>3</sup>, 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, la plupart 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.

Pour les promotions précédentes, une date de référence a été définie à partir de l'enquête 2016 : l'insertion est mesurée au 1<sup>er</sup> décembre n-1, permettant d'obtenir des indicateurs à 12-15 mois ou à 24-27 mois après la sortie de l'école. Les indicateurs ainsi calculés sont comparables à ceux publiés par les universités.

Depuis l'application de la loi sur l'Enseignement supérieur et la Recherche du 22 juillet 2013, nous publions des indicateurs sur l'antépénultième promotion, sur le marché du travail depuis un peu plus de deux ans.

### Mode de collecte

L'Ensaï fournit aux écoles les questionnaires leur permettant de réaliser leur enquête en ligne, d'accéder à des tableaux standards et d'utiliser des outils de traitement sur un serveur d'enquête sécurisé (SphinxOnline) que la CGE met à la disposition de chaque école gratuitement.

### Convention de langage

Le terme « ingénieurs » désigne les diplômés des écoles d'ingénieur.

Le terme « managers » désigne les diplômés des écoles de management.

Le terme « écoles autres » regroupe des écoles de type : instituts d'études politiques, architecture, journalisme, communication, design.

---

<sup>3</sup> Les indicateurs fondés sur une date de sortie de l'école présentent une pseudo 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 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. Taux de réponse et couverture de l'enquête 2019

Promotion 2018	Écoles d'ingénieur	Écoles de management	Écoles « autres »	Ensemble
Nombre d'écoles concernées	139	37	14	190
Estimation du nombre de diplômés des écoles concernées par l'enquête [T]	32 362	21 026	5 015	58 403
<b>Nombre d'écoles ayant participé</b>	137	37	12	186
<i>Proportion d'écoles participant à l'enquête</i>	98,6%	100,0%	85,7%	97,9%
<b>Effectif des diplômés des écoles participantes [E]</b>	31 950	21 026	4 580	57 556
<b>Nombre de questionnaires exploitables [R]</b>	23 551	11 845	2 650	38 046
<b>Taux de réponse (diplômés des écoles participantes) (R/E)</b>	73,7%	56,3%	57,9%	66,1%
<i>Taux de couverture (Réponses exploitables / Ensemble des Diplômés) (R / T)</i>	72,8%	56,3%	52,8%	65,1%

Promotion 2017	Écoles d'ingénieur	Écoles de management	Écoles « autres »	Ensemble
Nombre d'écoles concernées	139	37	14	190
Estimation du nombre de diplômés des écoles concernées par l'enquête [T]	31 729	21 025	4 961	57 715
<b>Nombre d'écoles ayant participé</b>	136	36	12	184
<i>Proportion d'écoles participant à l'enquête</i>	97,8%	97,3%	85,7%	96,8%
<b>Effectif des diplômés des écoles participantes [E]</b>	31 320	20 501	4 526	56 347
<b>Nombre de questionnaires exploitables [R]</b>	16 950	7 418	2 500	26 868
<b>Taux de réponse (diplômés des écoles participantes) (R/E)</b>	54,1%	36,2%	55,2%	47,7%
<i>Taux de couverture (Réponses exploitables / Ensemble des Diplômés) (R / T)</i>	53,4%	35,3%	50,4%	46,6%

Promotion 2016	Écoles d'ingénieur	Écoles de management	Écoles « autres »	Ensemble
Nombre d'écoles concernées	139	37	14	190
Estimation du nombre de diplômés des écoles concernées par l'enquête [T]	30 234	19 114	4 544	53 892
<b>Nombre d'écoles ayant participé</b>	132	35	10	177
<i>Proportion d'écoles participant à l'enquête</i>	95,0%	94,6%	71,4%	93,2%
<b>Effectif des diplômés des écoles participantes [E]</b>	28 839	18 453	1 847	49 139
<b>Nombre de questionnaires exploitables [R]</b>	13 646	5 815	827	20 288
<b>Taux de réponse (diplômés des écoles participantes) (R/E)</b>	47,3%	31,5%	44,8%	41,3%
<i>Taux de couverture (Réponses exploitables / Ensemble des Diplômés) (R / T)</i>	45,1%	30,4%	18,2%	37,6%

Lecture des taux de réponse et des taux de couverture : pour la promotion 2018, la proportion de questionnaires exploitables recueillis par les écoles d'ingénieur ayant réalisé l'enquête est de 73,7 %, soit 72,8 % de l'ensemble des ingénieurs diplômés en 2018 des écoles membres de la CGE.

Enquête 2019	Ingénieurs		Managers		Autres		Ensemble	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Promotion 2018	71,7%	78,6%	54,7%	57,9%	55,3%	59,4%	65,8%	66,6%
Promotion 2017	51,4%	60,8%	37,3%	35,1%	52,2%	57,2%	47,3%	48,2%
Promotion 2016	44,6%	53,8%	31,9%	31,2%	40,8%	47,2%	40,7%	42,2%

Cette année encore, les Grandes écoles ont massivement participé à l'enquête d'insertion de la CGE : 186 d'entre elles, soit 97,9 % des écoles concernées par l'enquête, ont sollicité leurs diplômés au cours du premier trimestre 2019. Toutes promotions confondues – 2018, 2017 et 2016 – près de 164 000 diplômés ont été interrogés. Cette large adhésion des établissements est à souligner : elle permet d'obtenir des résultats plus fiables, les écoles étant très différentes les unes des autres.

***Dernière promotion (2018) interrogée sur sa situation au moment de l'enquête : deux diplômés sur trois ont répondu à l'enquête***

---

Le taux de réponse des nouveaux diplômés atteint 66,1 %, ce sont 2 points de plus que l'an dernier. Les 38 000 réponses exploitables sur la promotion 2018 permettent d'atteindre un taux de couverture de 65,1 %, (un point de plus que l'an dernier). C'est le meilleur taux de couverture obtenu depuis plusieurs années. Le taux de réponse reste plus élevé chez les ingénieurs que dans les autres types d'écoles.

***Avant-dernière promotion (2017) interrogée sur sa situation au 1<sup>er</sup> décembre 2018 : plus de 47 % des diplômés ont répondu à l'enquête***

---

D'année en année, l'enquête auprès de l'avant-dernière promotion est de plus en plus systématique chez les écoles participantes, soit 96,8 % d'entre elles. Néanmoins, les diplômés de l'avant-dernière promotion se sont montrés moins enclins à répondre à l'enquête : le taux de réponse descend cette année en dessous des 50 %. Avec près de 27 000 réponses, il est de 47,7 %. Grâce au grand nombre d'écoles représentées, et 2 000 réponses de plus que l'an dernier, le taux de couverture de l'enquête atteint 46,6 % (un point de plus que l'an dernier). Il reste tout à fait convenable pour publier des indicateurs d'insertion à 12-15 mois.

***Antépénultième promotion (2016) interrogée sur sa situation au 1<sup>er</sup> décembre 2018 : un taux de réponse de 41 %***

---

Cette année, l'enquête auprès des trois dernières promotions a été menée par 93,2 % des écoles participantes : seulement 11 n'ont pas interrogé la promotion 2016. Avec plus de 20 000 réponses (comme l'an dernier), le taux de réponse reste le plus faible des trois promotions : il atteint 41,3 %, ce qui est un peu moins bon que l'an dernier (3 points de moins). Le taux de couverture se situe à 37,6 % (1,5 point de moins que l'an dernier). Cela reste suffisant pour publier quelques indicateurs d'insertion à 24-27 mois et les comparer à ceux obtenus l'an dernier.

***Les trois promotions confondues : un taux de réponse de 52 %***

---

Dans un contexte de forte sollicitation des diplômés, par de nombreuses enquêtes, le taux de réponse marque un léger fléchissement si on considère globalement les trois promotions interrogées. Il est comparable à celui de l'an dernier : à 52,3 %, avec plus de 85 000 répondants.

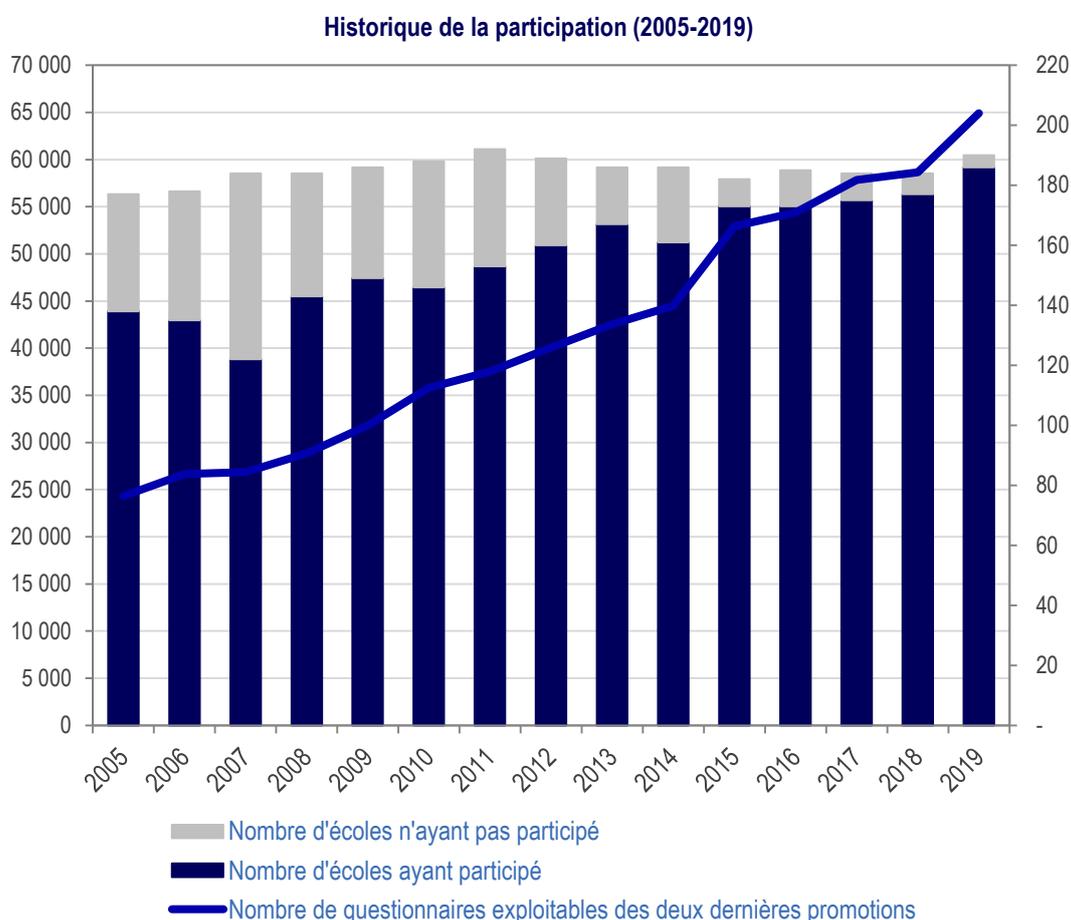
*Les données de la promotion 2018, qui présentent un meilleur taux de réponse, sont privilégiées dans la suite du rapport.*

### 3. Évolution de la participation à l'enquête

Les dernières années se caractérisent par une forte participation des écoles à l'enquête, de l'ordre de 95 % des Grandes écoles concernées. Cela permet une meilleure prise en compte de la grande diversité des profils dans les réponses et une meilleure « photographie » de la situation professionnelle des diplômés.

Si on considère le nombre de répondants appartenant **aux deux dernières promotions\***, on voit qu'il ne cesse de croître depuis 2005, dans un contexte d'augmentation du nombre de diplômés des Grandes écoles. Sur la période 2011-2019, le taux de réponse oscille entre 54 % et 64 %. Pour les deux dernières promotions de l'enquête 2019, il atteint 57 % et permet d'atteindre un taux de couverture à 56 % (en progression de 4 points comparé à l'an dernier) avec près de 65 000 réponses exploitables.

*\*Sur la période 2005-2019, on analyse seulement la participation sur les deux dernières promotions, car l'interrogation systématique de trois promotions dans l'enquête est très récente (elle date de l'enquête 2017).*



## 4. Caractéristiques de la population interrogée

Parmi les **diplômés interrogés** dans l'enquête, 56 % sont des ingénieurs, 36 % des diplômés des écoles de management et 8 % des diplômés des autres écoles, pour la promotion 2018. La répartition est semblable pour la promotion 2017, sauf pour les écoles « autres » qui ne représentent que 4 % des diplômés interrogés.

La proportion de femmes parmi les ingénieurs interrogés reste stable à 29 % de la promotion 2018, avec une grande variabilité selon les écoles. Sur 137 écoles d'ingénieur participant à l'enquête, 18 dépassent la proportion de 60 % de femmes. À l'opposé, 38 écoles ont un taux de féminisation inférieur à 20 %.

Dans les écoles de management, les femmes représentent la moitié des diplômés interrogés. La part des femmes varie entre 41 % et 60 % selon les écoles.

Les écoles « autres », moins nombreuses, sont les plus féminisées avec plus de 60 % de femmes parmi les diplômés interrogés. La part des femmes varie entre 57 % et 90 % selon les écoles.

### Répartition des réponses à l'enquête

Dans les réponses à l'enquête, on retrouve la répartition entre les femmes et les hommes telle qu'elle existe par type d'école. Tous types d'écoles confondus, les ingénieurs sont un peu surreprésentés, du fait des taux de réponse plus élevés parmi les ingénieurs (voir le tableau au bas de la page 12). Les femmes dans les réponses sont également surreprésentées pour la même raison.

Promotion	Ingénieurs	Managers	« Autres »	Ensemble
2018	61,9%	31,1%	7,0%	100,0%
Hommes	68,7%	47,7%	36,4%	59,9%
Femmes	31,3%	52,3%	63,6%	40,1%
2017	63,1%	27,6%	9,3%	100,0%
Hommes	67,4%	50,2%	37,1%	59,9%
Femmes	32,6%	49,8%	62,9%	40,1%
2016	67,3%	28,7%	4,1%	100,0%
Hommes	66,7%	49,4%	34,8%	60,4%
Femmes	33,3%	50,6%	65,2%	39,6%

### Les diplômés de nationalité étrangère

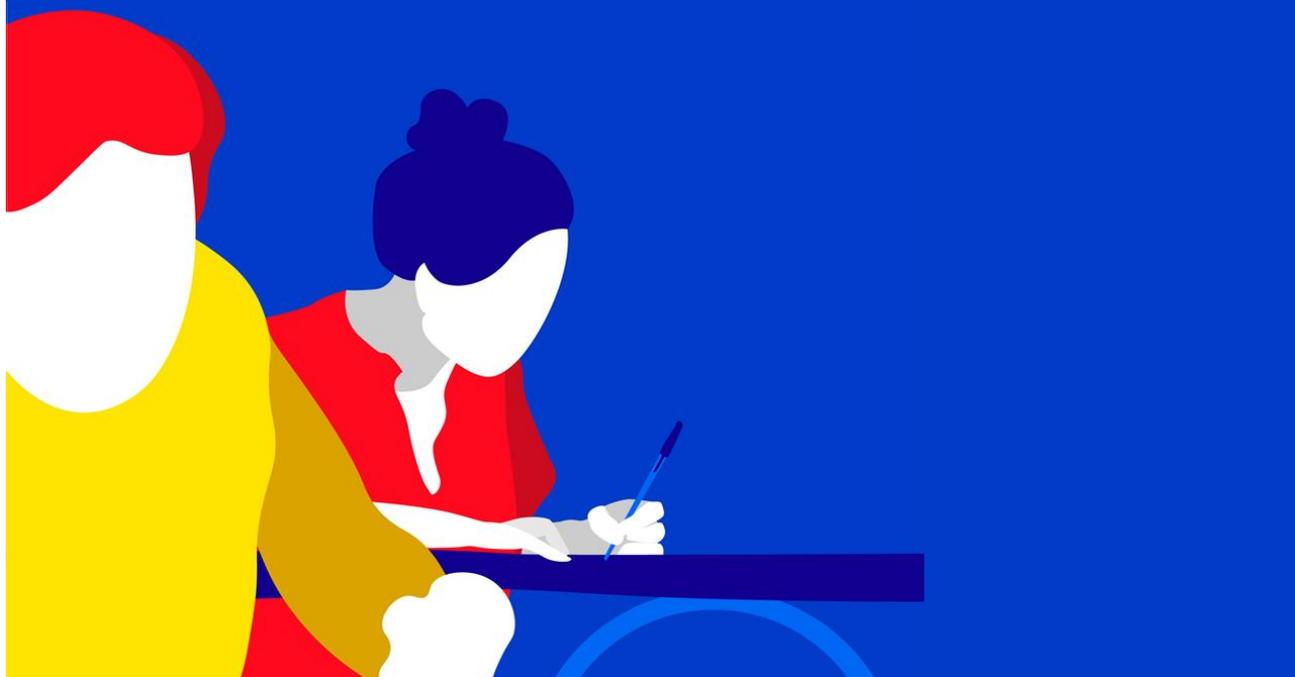
Parmi les diplômés 2018 de nationalité étrangère ayant répondu à l'enquête, un sur cinq est ressortissant de l'Union européenne, principalement des pays frontaliers de la France. Lors de l'enquête de 2018, cette proportion s'élevait à un sur six. Quatre diplômés étrangers sur cinq sont de nationalité extra-communautaire, principalement marocains, chinois et tunisiens (5 sur 6 en 2018).

Nationalité	Ingénieurs	Managers	Ensemble
Étranger UE	11,0%	26,4%	20,2%
<b>Dont :</b>			
Italie	1,7%	11,3%	5,7%
Allemagne	0,8%	5,8%	3,9%
Espagne	4,1%	2,4%	3,4%
Belgique	0,9%	1,6%	1,3%

Nationalité	Ingénieurs	Managers	Ensemble
Étranger hors UE	89,0%	73,6%	79,8%
<b>Dont :</b>			
Maroc	31,3%	23,1%	25,5%
Chine*	13,6%	20,4%	15,1%
Tunisie	7,5%	1,6%	4,7%
Brésil	5,3%	0,4%	3,2%
Cameroun	3,8%	2,8%	3,1%
Sénégal	3,9%	1,3%	2,6%
Liban	3,4%	0,9%	2,3%
Inde	0,6%	4,1%	2,2%
Viêt Nam	2,2%	1,0%	1,6%
États-Unis	0,1%	1,3%	1,5%
Côte d'Ivoire	1,1%	2,5%	1,5%
Colombie	1,9%	0,8%	1,5%
Algérie	1,3%	1,6%	1,4%

\* Chine y compris Hong Kong et Macao

# Situation des diplômés et principaux indicateurs d'insertion



## 1. Situation des diplômés

Le contexte reste très favorable sur le marché de l'emploi des cadres. Selon l'APEC (note de conjoncture du 2<sup>e</sup> trimestre 2019), les entreprises n'ont jamais été aussi nombreuses à recruter des cadres au 1<sup>er</sup> trimestre 2019 : près de 6 sur 10. L'expérience est recherchée, mais la forte demande de cadres favorise également le recrutement des nouveaux diplômés : les prévisions de recrutement de jeunes diplômés sont orientées à la hausse. Dans les activités informatiques et l'ingénierie R&D, les besoins sont particulièrement élevés en lien avec la transformation numérique de l'économie.

### Évolution entre les enquêtes 2018 et 2019

Année d'enquête	Ingénieurs		Managers		Autres		Ensemble	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
<b>Dernière promotion</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
En activité professionnelle	71,9%	<b>72,8%</b>	77,9%	<b>77,7%</b>	-	<b>57,0%</b>	73,7%	<b>73,2%</b>
Volontariat	3,2%	<b>3,4%</b>	4,9%	<b>4,4%</b>	-	<b>3,6%</b>	3,8%	<b>3,7%</b>
En recherche d'emploi	8,3%	<b>7,4%</b>	10,6%	<b>11,3%</b>	-	<b>13,7%</b>	9,2%	<b>9,0%</b>
En poursuite d'études (hors thèse)	8,0%	<b>7,7%</b>	4,7%	<b>4,3%</b>	-	<b>18,3%</b>	7,1%	<b>7,4%</b>
En thèse	6,5%	<b>6,5%</b>	0,2%	<b>0,2%</b>	-	<b>1,6%</b>	4,3%	<b>4,2%</b>
Volontairement sans activité	2,1%	<b>2,2%</b>	1,7%	<b>2,1%</b>	-	<b>5,7%</b>	2,0%	<b>2,4%</b>
<i>Ensemble</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	-	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>
<b>Avant-dernière promotion</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
En activité professionnelle	78,2%	<b>79,4%</b>	86,2%	<b>87,6%</b>	-	<b>71,0%</b>	79,6%	<b>80,9%</b>
Volontariat	4,0%	<b>3,8%</b>	5,0%	<b>4,7%</b>	-	<b>4,6%</b>	4,1%	<b>4,1%</b>
En recherche d'emploi	4,4%	<b>3,3%</b>	4,7%	<b>4,0%</b>	-	<b>8,4%</b>	4,9%	<b>3,9%</b>
En poursuite d'études (hors thèse)	3,5%	<b>3,4%</b>	2,4%	<b>2,3%</b>	-	<b>9,3%</b>	4,1%	<b>3,6%</b>
En thèse	8,4%	<b>8,5%</b>	0,4%	<b>0,3%</b>	-	<b>2,9%</b>	5,5%	<b>5,7%</b>
Volontairement sans activité	1,5%	<b>1,6%</b>	1,3%	<b>1,1%</b>	-	<b>3,9%</b>	1,7%	<b>1,6%</b>
<i>Ensemble</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	-	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>
<b>Antépénultième promotion</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
En activité professionnelle	83,0%	<b>83,0%</b>	90,6%	<b>92,5%</b>	-	*	85,1%	<b>85,7%</b>
Volontariat	2,7%	<b>2,5%</b>	3,6%	<b>2,4%</b>	-	*	3,0%	<b>2,5%</b>
En recherche d'emploi	2,5%	<b>2,3%</b>	3,4%	<b>2,7%</b>	-	*	2,8%	<b>2,5%</b>
En poursuite d'études (hors thèse)	1,5%	<b>1,5%</b>	1,2%	<b>1,1%</b>	-	*	1,5%	<b>1,5%</b>
En thèse	9,0%	<b>9,3%</b>	0,2%	<b>0,3%</b>	-	*	6,4%	<b>6,4%</b>
Volontairement sans activité	1,2%	<b>1,5%</b>	1,0%	<b>1,1%</b>	-	*	1,2%	<b>1,4%</b>
<i>Ensemble</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	-	-	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

**Pour la dernière promotion**, la situation des diplômés est très proche de celle observée l'an dernier. La part des diplômés en activité professionnelle se maintient au-dessus de 73 % : passant de 73,7 % en 2018 à 73,2 % en 2019. La proportion de diplômés sortant des Grandes écoles sans emploi au moment de l'enquête est à 9,0 % en 2019, un niveau des plus bas.

Si la proportion de **managers** en activité reste la plus forte comparée aux ingénieurs et diplômés des écoles « autres », cela ne signifie pas que leur accès à l'emploi est plus aisé. La proportion d'**ingénieurs** en recherche d'emploi est d'ailleurs inférieure à celle des managers. Une plus grande proportion d'ingénieurs poursuit des études ou continue vers une thèse et retarde de ce fait son entrée sur le marché du travail : 6,5 % des ingénieurs s'inscrivent en thèse, 7,7 % poursuivent d'autres études, alors que les managers se retrouvent plus rapidement sur le marché du travail.

L'entrée sur le marché du travail est plus difficile pour les **diplômés des écoles « autres »** : 13,7 % sont en recherche d'emploi. Ils sont également nettement plus nombreux à poursuivre des études, 18,3 %. Au final seulement 57 % d'entre eux sont en activité professionnelle.

**Pour les deux promotions précédentes**, l'insertion des diplômés des Grandes écoles est très satisfaisante également. Seulement 3,9 % des diplômés de la promotion 2017 sont en recherche d'emploi 12-15 mois après l'obtention de leur diplôme, ce qui représente un point de moins que dans la dernière enquête. Ingénieurs et managers se rapprochent à respectivement 3,3 % et 4 %. Pour les diplômés des écoles « autres » ce taux est de 8,4 %. Pour la promotion 2016, il ne reste que 2,5 % des diplômés en recherche d'emploi 24-27 mois après l'obtention de leur diplôme.

### Selon le genre et le type d'école

Enquête 2019	Ingénieurs		Managers		Autres		Ensemble	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Promotion 2018</b>								
En activité professionnelle	74,0%	70,1%	79,0%	76,5%	55,6%	57,8%	74,5%	71,3%
Volontariat	3,4%	3,4%	4,5%	4,3%	3,5%	3,7%	3,7%	3,8%
En recherche d'emploi	6,6%	9,2%	9,8%	12,6%	11,6%	14,9%	7,6%	11,2%
En poursuite d'études (hors thèse)	7,5%	8,1%	4,5%	4,2%	21,3%	16,7%	7,3%	7,5%
En thèse	6,4%	6,7%	0,3%	0,1%	2,3%	1,2%	4,7%	3,4%
Sans activité volontairement	2,1%	2,5%	1,9%	2,3%	5,7%	5,7%	2,2%	2,8%
<i>Ensemble</i>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Promotion 2017</b>								
En activité professionnelle	80,3%	77,6%	88,1%	87,2%	70,7%	71,2%	81,6%	79,9%
Volontariat	3,7%	4,1%	4,8%	4,6%	4,3%	4,8%	4,0%	4,3%
En recherche d'emploi	2,7%	4,4%	3,7%	4,3%	7,8%	8,7%	3,2%	5,0%
En poursuite d'études (hors thèse)	3,2%	3,9%	2,2%	2,4%	10,2%	8,7%	3,3%	4,1%
En thèse	8,5%	8,5%	0,2%	0,4%	2,9%	2,9%	6,3%	4,9%
Sans activité volontairement	1,5%	1,6%	1,0%	1,2%	4,1%	3,8%	1,6%	1,8%
<i>Ensemble</i>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<b>Promotion 2016</b>								
En activité professionnelle	83,8%	81,3%	93,2%	91,8%	*	*	86,0%	85,4%
Volontariat	2,4%	2,6%	2,4%	2,3%	*	*	2,4%	2,6%
En recherche d'emploi	2,0%	2,8%	2,0%	3,3%	*	*	2,1%	3,2%
En poursuite d'études (hors thèse)	1,4%	1,6%	1,2%	1,0%	*	*	1,5%	1,5%
En thèse	9,0%	9,9%	0,3%	0,3%	*	*	6,8%	5,8%
Sans activité volontairement	1,3%	1,9%	0,9%	1,2%	*	*	1,2%	1,6%
<i>Ensemble</i>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	-	-	100,0%	100,0%

Déclinés par genre, ces indicateurs montrent que, chez les ingénieurs et les managers, la part des femmes en activité professionnelle est systématiquement moins élevée que celle des hommes. Cela est particulièrement vrai pour la dernière promotion, avec 3 points de moins. Chez les femmes ingénieurs, on observe un différentiel de presque 4 points en moins par rapport aux hommes ingénieurs. Elles sont plus nombreuses en recherche d'emploi ainsi qu'en poursuite d'études.

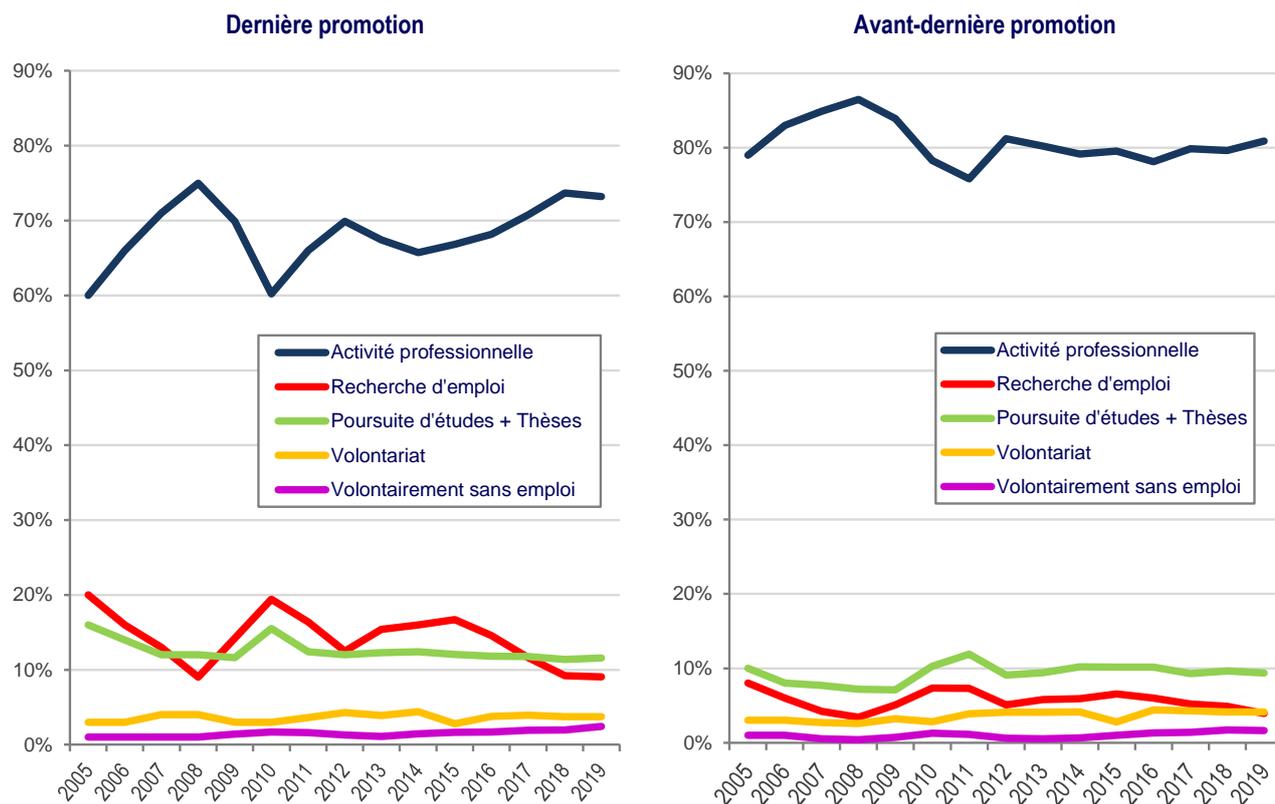
Chez les femmes managers, l'écart est moindre sur l'activité professionnelle (2,5 points). En recherche d'emploi, l'écart est plus élevé : 12,6 % contre 9,8 % pour les hommes managers.

Chez les diplômés des écoles « autres », les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à poursuivre leurs études, avec un écart de 4,6 points. La part de celles qui sont en activité professionnelle est 2 points au-dessus de celle des hommes, mais elles sont également 14,9 % en recherche d'emploi, contre 11,6 % pour les hommes.

Après 12-15 mois sur le marché du travail (promotion 2017), les écarts se réduisent entre les hommes et les femmes. Chez les ingénieurs, l'écart pour la recherche d'emploi est de 1,7 point en moins pour les femmes, de 1,6 point pour les femmes managers et de 0,9 point pour les diplômées des écoles « autres ».

Après 24-27 mois (promotion 2016), la part des diplômés en recherche d'emploi descend à un taux bas, de l'ordre de 3 % pour toutes les catégories. Un léger écart subsiste entre hommes et femmes sur la part en activité professionnelle.

## Historique des enquêtes de 2005 à 2019



Précision : à partir de 2016, afin d'obtenir des indicateurs d'insertion à 12 mois environ après la sortie de l'école, la situation du diplômé est mesurée au 1<sup>er</sup> décembre n-1, soit 12-15 mois après la sortie (auparavant, le diplômé décrivait sa situation au moment de l'enquête, soit près de 18 mois après la sortie de l'école).

En 2008, avant le début de la crise financière, l'activité professionnelle marque un sommet pour les **diplômés de la dernière promotion**. Le creux de l'activité professionnelle en 2010 correspond à une augmentation de la recherche d'emploi : 3 à 6 mois après sa sortie de l'école, un nouveau diplômé sur cinq est à la recherche d'un emploi en 2010, soit le double par rapport à l'année 2008.

Durant les années 2013 à 2016, l'insertion professionnelle des diplômés se maintient dans un contexte économique moins favorable. Depuis 2016, la part de diplômés en activité professionnelle repart à la hausse, pour atteindre 73,7 % en 2018. En 2019, le niveau se maintient à 73,2 %, parmi les points hauts sur les quinze années d'observation.

La part des diplômés de la promotion sortante en recherche d'emploi varie fortement, entre 9 et 20 % sur la période 2015-2019. Cela montre l'influence de la conjoncture économique immédiate sur le recrutement des diplômés des Grandes écoles. Avec le contexte favorable de la période actuelle, la part en recherche d'emploi se situe en 2019 au plus bas niveau observé depuis 2005, sous les 10 %.

Les poursuites d'études et les thèses restent stables. La poursuite d'études, hors thèses, est avant tout pour les diplômés l'occasion d'élargir leurs compétences avant l'entrée dans la vie active.

La part des **diplômés de l'avant-dernière promotion** en activité professionnelle se stabilise autour de 80 % depuis 2013. Leur taux d'activité est moins influencé par la conjoncture immédiate, sauf répercussion de crise majeure comme celle de 2008. Le taux de recherche d'emploi 12-15 mois après la sortie de l'école est relativement stable sur les années récentes.

## Situation de handicap

### Diplômés disposant d'un aménagement lié au handicap lors de leurs études

Sur la promotion 2018, 1,1 % des diplômés ont disposé d'un aménagement lié au handicap lors de leurs études. Leur situation à la sortie de l'école diffère de celle de l'ensemble des diplômés : 63 % sont en activité professionnelle ou en volontariat et près de 17 % sont en recherche d'emploi, ce qui les caractérise avec un taux net d'emploi à 79 % (dix points en dessous de l'ensemble). Ils sont proportionnellement plus nombreux à poursuivre vers d'autres études ou une thèse.

Enquête 2019 - Promo 2018	Oui	Ensemble
% Diplômés disposant d'un aménagement lié au handicap lors de leurs études	1,1%	-
En activité professionnelle	58,9%	73,2%
Volontariat	4,1%	3,7%
En recherche d'emploi	16,8%	9,0%
En poursuite d'études (hors thèse)	8,9%	7,4%
En thèse	7,0%	4,2%
Sans activité volontairement	4,4%	2,4%
Taux net d'emploi	79,0%	89,5%

Taux net d'emploi = (En activité professionnelle + En volontariat) / (En activité professionnelle + En volontariat + En recherche d'emploi)

*Avertissement : La situation de handicap est abordée, pour la seconde année dans l'enquête insertion, au travers de deux questions. Le faible nombre de diplômés concernés entraîne une grande variabilité des résultats d'une enquête à l'autre.*

### Diplômés en activité professionnelle disposant d'une RQTH

Seuls les diplômés en activité professionnelle ont été interrogés sur la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) : moins de 1 % en bénéficie dans leur emploi.

Leur faible nombre ne permet pas d'obtenir des indicateurs fiables sur les emplois occupés. Aménagement lié au handicap lors des études et RQTH dans l'emploi occupé ne sont pas systématiquement liés : 40 % des bénéficiaires d'une RQTH ont aussi eu un aménagement lié au handicap lors des études.

## Création ou reprise d'une entreprise

Promotion 2018 Enquête 2019	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Diplômés en création d'entreprise</b>	2,7%	1,1%	2,2%	7,0%	2,9%	4,9%	3,8%	2,1%	3,1%
En cours de création / reprise	54,7%	52,4%	54,4%	41,3%	57,2%	46,3%	47,4%	51,8%	48,6%
Création d'une entreprise en activité	30,7%	31,7%	30,9%	46,3%	31,7%	41,8%	38,1%	33,9%	37,0%
Reprise d'une entreprise en activité	3,7%	3,7%	3,7%	4,8%	1,7%	3,8%	4,0%	1,9%	3,5%
Création ou reprise non précisée	10,9%	12,2%	11,1%	7,6%	9,4%	8,1%	10,5%	12,5%	11,0%

Parmi l'ensemble des diplômés de 2018, 3,1 % sont créateurs ou repreneurs d'entreprise (comparé aux 3,3 % de l'enquête précédente). Pour près de la moitié (48,6 %), la création est en cours ; pour l'autre moitié, l'entreprise a démarré son activité et, dans ce cas, il s'agit en majorité d'une création plutôt que d'une reprise.

La part de création d'entreprise est plus forte chez les managers, en particulier les hommes : 7 % d'entre eux sont concernés. Chez les ingénieurs, les projets de création sont largement majoritaires par rapport aux activités réellement démarrées : la création est en cours pour 54,4 % des ingénieurs et pour 46,3 % des managers.

Les ingénieurs créent principalement leur entreprise dans les technologies de l'information et de la communication ou dans le conseil. Les managers privilégient le secteur du commerce.

---

## 2. Principaux indicateurs

---

### Évolution entre les enquêtes 2018 et 2019

#### Dernière promotion : les indicateurs restent très favorables

Les indicateurs d'insertion de la dernière promotion, interrogée quelques mois après la sortie de l'école, sont stables. Ils demeurent à des niveaux très favorables après deux années de progression.

##### Taux net d'emploi, part d'emplois en CDI : à la hausse

Le taux net d'emploi reste élevé pour l'ensemble des diplômés : il passe même au-delà de 90 % pour les ingénieurs. Pour les managers, il recule d'un demi-point mais reste à près de 88 % Il se situe à près de 82 % pour les diplômés des écoles « autres ». Comme l'an passé, plus de 8 diplômés en emploi sur 10 ont été recrutés soit avant leur sortie, soit moins de 2 mois après la sortie de l'école.

La part d'emplois à durée indéterminée continue d'augmenter pour les ingénieurs et managers au-dessus des 80 %. Elle est très inférieure pour les diplômés des écoles « autres » à 53 %.

La part d'emplois de cadres est stable, traditionnellement plus élevée chez les ingénieurs.

##### Près de 13 % des diplômés tentent leur chance à l'étranger

La part des emplois à l'étranger diminue légèrement pour les managers (16,7 % des emplois), plus enclins à occuper un emploi à l'étranger que les ingénieurs. Traditionnellement, la moitié des emplois d'ingénieurs se situe en province, laquelle attire moins les managers et les autres diplômés dont plus des trois quarts travaillent en Île-de-France.

##### Salaires hors primes en progression

Le salaire moyen d'embauche, hors primes en France, est en progression tant pour les ingénieurs (+ 2,2 %) que pour les managers (+ 2,6 %). Pour l'ensemble des nouveaux diplômés, il s'établit à 34 920 € et à 39 103 € avec les primes. Les managers perçoivent des salaires plus élevés de 1 200 € en moyenne hors primes par rapport aux ingénieurs ; avec les primes l'écart est plus important (+ 3 200 € en faveur des managers). Pour les diplômés des écoles « autres », l'écart est plus défavorable (- 5 100 € avec primes).

#### Avant-dernière promotion : la situation continue de s'améliorer

Tous les indicateurs d'insertion des diplômés de l'avant-dernière promotion (après 12-15 mois sur le marché du travail) restent à des niveaux élevés. Globalement le taux net d'emploi dépasse 95 % et 88,4 % des diplômés en activité sont en CDI. Les managers ont en proportion moins souvent le statut de cadre que les ingénieurs, mais leur salaire est sensiblement plus élevé et ils occupent plus fréquemment un emploi à durée indéterminée.

#### Antépénultième promotion : une situation confortable après 2 ans de vie active

Les indicateurs calculés pour la promotion 2016 restent très favorables aux diplômés des Grandes écoles : un taux net d'emploi de plus de 97 %, neuf emplois sur dix en CDI et un salaire brut annuel moyen hors primes (en France) approchant 37 000 €. Eux aussi bénéficient du contexte d'emploi favorable.

#### Très bonnes perspectives de salaires pour les diplômés des écoles de management

Pour les diplômés des écoles de management, les perspectives de salaires à 2 ans sont très favorables : ils peuvent envisager 3 100 € de plus en 2 ans. Hors primes, le salaire moyen d'un manager qui travaille en France augmente d'environ 1 300 € la première année et 1 800 € la seconde année : 38 874 € à la sortie de l'école, 37 198 € avec un peu plus d'un an d'ancienneté, 38 969 € un peu plus de deux ans après l'obtention de son diplôme.

Les perspectives d'évolution de salaires pour les ingénieurs sont également bonnes : ils peuvent envisager 1 900 € de plus après 2 ans d'expérience professionnelle : + 600 € la première année et + 1 300 € la deuxième année.

Année d'enquête	Ingénieurs		Managers		Autres		Ensemble		
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	
<b>Dernière promotion</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	
Taux net d'emploi *	90,0%	<b>91,2%</b>	88,6%	<b>87,9%</b>	-	<b>81,6%</b>	89,4%	<b>89,5%</b>	
% CDI / Diplômés en emploi en France	81,5%	<b>83,2%</b>	82,9%	<b>84,4%</b>	-	<b>53,6%</b>	81,1%	<b>82,2%</b>	
% Emplois en moins de 2 mois / En emploi	84,3%	<b>87,0%</b>	84,5%	<b>84,4%</b>	-	<b>79,3%</b>	84,1%	<b>86,0%</b>	
% Cadre (emplois en France)	90,6%	<b>91,0%</b>	80,3%	<b>81,0%</b>	-	<b>54,4%</b>	86,6%	<b>87,0%</b>	
% Emplois à l'étranger	9,9%	<b>10,0%</b>	18,6%	<b>16,7%</b>	-	<b>21,0%</b>	12,9%	<b>12,8%</b>	
% Emplois en province **	57,1%	<b>58,0%</b>	22,6%	<b>23,1%</b>	-	<b>20,2%</b>	46,1%	<b>45,7%</b>	
% Emplois en Île-de-France **	42,9%	<b>42,0%</b>	77,4%	<b>76,9%</b>	-	<b>79,8%</b>	53,9%	<b>54,3%</b>	
<b>Salaire brut annuel moyen ***</b>									
France	Hors primes	33 908 €	<b>34 661 €</b>	34 947 €	<b>35 874 €</b>	-	<b>32 401 €</b>	34 122 €	<b>34 920 €</b>
	Avec primes	37 431 €	<b>38 281 €</b>	40 598 €	<b>41 336 €</b>	-	<b>36 229 €</b>	38 225 €	<b>39 103 €</b>
Ensemble	Hors primes	34 617 €	<b>35 609 €</b>	35 934 €	<b>36 988 €</b>	-	<b>33 849 €</b>	34 918 €	<b>35 948 €</b>
	Avec primes	38 328 €	<b>39 418 €</b>	41 791 €	<b>42 924 €</b>	-	<b>38 030 €</b>	39 246 €	<b>40 441 €</b>
<b>Avant-dernière promotion</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	
Taux net d'emploi *	94,9%	<b>96,2%</b>	95,1%	<b>95,8%</b>	-	<b>90,0%</b>	94,5%	<b>95,6%</b>	
% CDI / Diplômés en emploi en France	87,0%	<b>88,8%</b>	90,1%	<b>92,0%</b>	-	<b>71,0%</b>	86,5%	<b>88,4%</b>	
% Cadre (emplois en France)	89,8%	<b>90,6%</b>	82,4%	<b>82,3%</b>	-	<b>55,6%</b>	86,9%	<b>87,2%</b>	
% Emplois à l'étranger	10,6%	<b>10,3%</b>	19,1%	<b>20,2%</b>	-	<b>22,2%</b>	14,2%	<b>14,2%</b>	
% Emplois en province **	57,6%	<b>59,1%</b>	24,8%	<b>24,7%</b>	-	<b>20,7%</b>	46,7%	<b>47,9%</b>	
% Emplois en Île-de-France **	42,4%	<b>40,9%</b>	75,2%	<b>75,3%</b>	-	<b>79,3%</b>	53,3%	<b>52,1%</b>	
<b>Salaire brut annuel moyen ***</b>									
France	Hors primes	34 289 €	<b>35 281 €</b>	36 164 €	<b>37 198 €</b>	-	<b>34 712 €</b>	34 785 €	<b>35 702 €</b>
	Avec primes	38 122 €	<b>39 217 €</b>	42 594 €	<b>43 610 €</b>	-	<b>38 808 €</b>	39 305 €	<b>40 248 €</b>
Ensemble	Hors primes	35 459 €	<b>36 418 €</b>	37 911 €	<b>38 872 €</b>	-	<b>35 954 €</b>	36 102 €	<b>37 006 €</b>
	Avec primes	39 610 €	<b>40 755 €</b>	44 920 €	<b>45 781 €</b>	-	<b>40 338 €</b>	41 069 €	<b>42 002 €</b>
<b>Antépénultième promotion</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	
Taux net d'emploi *	97,1%	<b>97,4%</b>	96,6%	<b>97,3%</b>	-	****	96,9%	<b>97,2%</b>	
% CDI / Diplômés en emploi en France	92,4%	<b>92,6%</b>	94,3%	<b>95,0%</b>	-	****	92,3%	<b>92,5%</b>	
% Cadre (emplois en France)	90,8%	<b>91,0%</b>	82,8%	<b>85,1%</b>	-	****	88,1%	<b>88,3%</b>	
% Emplois à l'étranger	12,8%	<b>12,8%</b>	23,8%	<b>22,1%</b>	-	****	16,1%	<b>15,8%</b>	
% Emplois en province **	57,5%	<b>58,6%</b>	29,0%	<b>28,6%</b>	-	****	50,2%	<b>50,5%</b>	
% Emplois en Île-de-France **	42,5%	<b>41,4%</b>	71,0%	<b>71,4%</b>	-	****	49,8%	<b>49,5%</b>	
<b>Salaire brut annuel moyen ***</b>									
France	Hors primes	35 855 €	<b>36 568 €</b>	37 496 €	<b>38 969 €</b>	-	****	36 156 €	<b>36 972 €</b>
	Avec primes	40 262 €	<b>40 840 €</b>	44 898 €	<b>45 876 €</b>	-	****	41 227 €	<b>41 835 €</b>
Ensemble	Hors primes	37 450 €	<b>38 501 €</b>	39 598 €	<b>41 389 €</b>	-	****	37 900 €	<b>39 043 €</b>
	Avec primes	42 329 €	<b>43 246 €</b>	47 599 €	<b>49 126 €</b>	-	****	43 527 €	<b>44 514 €</b>

\* Taux net d'emploi = (En activité professionnelle + En volontariat) / (En activité professionnelle + En volontariat + En recherche d'emploi)

\*\* Parmi les emplois en France dont la région est renseignée

\*\*\* Seuls les salaires des personnes à temps complet ont été pris en compte

\*\*\*\* Le faible nombre de réponses ne permet pas de calculer des indicateurs fiables, comparables aux deux autres promotions

Voir page 28 la note sur les principaux indicateurs.

## Selon le genre et le type d'école

Enquête 2019	Ingénieurs		Managers		Autres		Ensemble	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes

### Promotion 2018

Taux net d'emploi *	92,2%	88,9%	89,5%	86,5%	83,6%	80,5%	91,2%	87,0%	
% CDI / Diplômés en emploi	86,8%	75,1%	88,7%	80,7%	57,4%	51,7%	86,5%	75,6%	
% Emplois en moins de 2 mois / En emploi	87,3%	86,4%	84,8%	84,1%	78,3%	79,7%	86,5%	85,1%	
% Cadre (emplois en France)	93,7%	84,9%	85,7%	76,9%	58,1%	52,8%	91,4%	80,0%	
% Emplois à l'étranger	10,4%	9,0%	18,3%	15,3%	22,4%	20,3%	12,8%	12,7%	
% Emplois en province **	56,7%	60,9%	23,2%	22,9%	19,7%	20,5%	48,0%	42,0%	
% Emplois en Île-de-France **	43,3%	39,1%	76,8%	77,1%	80,3%	79,5%	52,0%	58,0%	
<b>Salaire brut annuel moyen ***</b>									
France	Hors primes	35 258 €	33 298 €	37 348 €	34 588 €	34 534 €	31 267 €	35 718 €	33 671 €
	Avec primes	39 012 €	36 615 €	43 705 €	39 269 €	39 588 €	34 443 €	40 102 €	37 538 €
Ensemble	Hors primes	36 321 €	33 951 €	38 765 €	35 361 €	36 687 €	32 293 €	36 928 €	34 401 €
	Avec primes	40 306 €	37 350 €	45 715 €	40 370 €	42 168 €	35 761 €	41 680 €	38 483 €

### Promotion 2017

Taux net d'emploi *	96,9%	94,9%	96,1%	95,5%	90,6%	89,7%	96,3%	94,4%	
% CDI / Diplômés en emploi	92,1%	81,9%	93,7%	90,3%	76,8%	67,6%	91,8%	83,2%	
% Cadre (emplois en France)	93,8%	84,0%	87,4%	77,8%	58,5%	54,1%	91,8%	80,0%	
% Emplois à l'étranger	11,0%	8,7%	22,4%	18,0%	21,8%	22,5%	14,4%	13,9%	
% Emplois en province **	57,6%	62,3%	24,3%	25,1%	18,8%	21,8%	49,5%	45,5%	
% Emplois en Île-de-France **	42,4%	37,7%	75,7%	74,9%	81,2%	78,2%	50,5%	54,5%	
<b>Salaire brut annuel moyen ***</b>									
France	Hors primes	36 102 €	33 559 €	38 947 €	35 584 €	38 066 €	32 802 €	36 731 €	34 116 €
	Avec primes	40 346 €	36 850 €	46 638 €	40 817 €	43 568 €	36 096 €	41 688 €	38 027 €
Ensemble	Hors primes	37 437 €	34 219 €	41 035 €	36 753 €	39 326 €	34 038 €	38 274 €	35 029 €
	Avec primes	42 197 €	37 641 €	49 459 €	42 177 €	45 178 €	37 587 €	43 846 €	39 128 €

### Promotion 2016

Taux net d'emploi *	97,7%	96,8%	97,9%	96,6%	****	****	97,7%	96,5%	
% CDI / Diplômés en emploi	94,6%	88,9%	95,8%	94,4%	****	****	94,4%	89,7%	
% Cadre (emplois en France)	94,1%	84,8%	88,5%	82,1%	****	****	92,4%	82,1%	
% Emplois à l'étranger	13,7%	10,9%	23,9%	20,4%	****	****	16,3%	15,0%	
% Emplois en province **	56,7%	62,3%	27,4%	29,8%	****	****	50,6%	50,5%	
% Emplois en Île-de-France **	43,3%	37,7%	72,6%	70,2%	****	****	49,4%	49,5%	
<b>Salaire brut annuel moyen ***</b>									
France	Hors primes	37 536 €	34 626 €	41 116 €	37 009 €	****	****	38 115 €	35 194 €
	Avec primes	41 990 €	38 535 €	49 387 €	42 672 €	****	****	43 286 €	39 579 €
Ensemble	Hors primes	39 784 €	35 837 €	44 550 €	38 336 €	****	****	40 646 €	36 498 €
	Avec primes	44 873 €	39 868 €	53 994 €	44 425 €	****	****	46 629 €	41 154 €

\* Taux net d'emploi = (En activité professionnelle + En volontariat) / (En activité professionnelle + En volontariat + En recherche d'emploi)

\*\* Parmi les emplois en France dont la région est renseignée

\*\*\* Seuls les salaires des personnes à temps complet ont été pris en compte

\*\*\*\* Le faible nombre de réponses ne permet pas de calculer des indicateurs fiables, comparables aux deux autres promotions

Voir page 28 la note sur les principaux indicateurs.

## Des écarts de salaire hommes-femmes qui perdurent

Taux net d'emploi, emploi à durée indéterminée, salaire, statut de cadre : tous les indicateurs sont moins favorables aux femmes et présentent des écarts comparables à ceux observés les années précédentes-

**Pour la promotion entrant dans la vie active**, le taux net d'emploi accuse un écart de l'ordre de 4 points entre les hommes et les femmes. Pour les femmes, les difficultés d'accès à l'emploi ont tendance à se résorber avec le temps : le taux net d'emploi des femmes de la promotion 2017 a presque rattrapé celui des hommes et l'écart s'est réduit à 1,9 point.

La part des emplois en CDI présente un écart de 11 points entre les hommes et les femmes, un peu plus faible pour les managers et les diplômés des autres écoles.

La part de cadres chez les femmes reste largement en retrait par rapport à celle des hommes, avec 11,4 points d'écart.

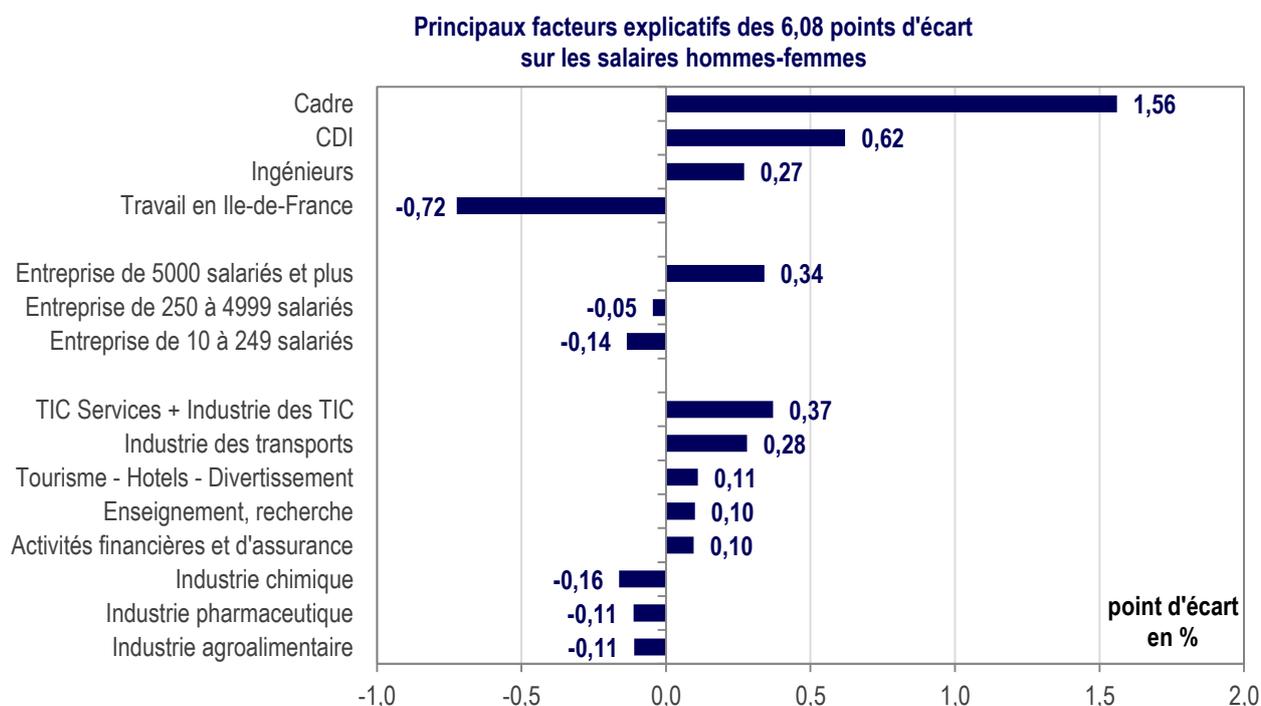
Les inégalités salariales entre les diplômés hommes et femmes sont, selon le type d'école, de l'ordre de 2 à 3 000 € pour la promotion 2018 travaillant en France. Avec les primes, l'écart s'amplifie, notamment chez les managers et les diplômés des écoles « autres ».

## Quels facteurs expliquent l'écart de salaire hommes-femmes ?

**Pour la promotion 2018, l'écart de salaire observé entre hommes et femmes est de 6,08 %.**

Cet écart est relativement faible, si on le compare à ceux observés sur d'autres groupes d'actifs. Les nouveaux diplômés des grandes écoles forment un groupe plutôt homogène. De plus, à leur niveau de qualification, c'est à plus long terme que les écarts de rémunération s'accroissent entre les hommes et les femmes. Ainsi, chez les cadres du secteur privé, selon l'INSEE, il est de 20 % en 2015 (*Source : Insee, DADS - Salaires mensuels nets moyens en EQTP dans le secteur privé selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2015*).

À l'embauche, on peut toutefois expliquer une partie de cet écart de salaire par des caractéristiques différentes observées dans l'enquête. En appliquant la méthode d'Oaxaca-Blinder (voir encadré page 26), près de la moitié de l'écart de salaire, 47 %, (2,86 points sur 6,08) est due à une structure de répartition différente entre hommes et femmes sur les caractéristiques observées.



Parmi les caractéristiques observées, le facteur le plus déterminant est le statut cadre : 1,56 point dans l'écart de salaire hommes-femmes s'explique par une proportion moindre des femmes ayant le statut cadre. La proportion moindre des femmes en CDI augmente l'écart de 0,62 point.

Être issu d'une école d'ingénieur contribue pour 0,27 point à l'écart de salaire. Les secteurs qui recrutent le plus d'ingénieurs sont en effet ceux qui offrent les salaires les plus élevés, être ingénieur contribue à augmenter l'écart de salaire hommes-femmes.

Le lieu de travail contribue à réduire l'écart de 0,72 point car les femmes sont plus nombreuses en proportion à travailler en Île-de-France où les salaires sont plus élevés.

Travailler dans une grande entreprise contribue pour 0,34 point à l'écart car la proportion de femmes est moindre dans les grandes entreprises. À l'inverse, elles sont plus nombreuses dans les autres types d'entreprises ce qui réduit l'écart.

La structure par secteur d'activité explique globalement 0,97 point d'écart. Les secteurs d'activité qui contribuent le plus à expliquer l'écart sont l'informatique et l'industrie des transports, où les salaires sont plutôt hauts et les femmes moins nombreuses.

### Encadré méthodologique

Pour analyser l'écart de salaire hommes-femmes, on fait l'hypothèse que le niveau de salaire est déterminé par diverses caractéristiques, dont certaines sont observées dans l'enquête et d'autres qui ne le sont pas.

Les caractéristiques observées retenues dans l'analyse sont les suivantes :

- Le secteur d'activité de l'entreprise (en 29 modalités)
- La taille de l'entreprise (en 4 modalités)
- Le type d'école (ingénieur/autre)
- Le statut dans l'entreprise (Cadre/ Non cadre)
- Le type de contrat (CDI/autre)
- Le lieu de travail (Île-de-France/Province)

Ces caractéristiques ont un « rendement » dans la détermination du salaire : le rendement sera différent pour les hommes et pour les femmes.

On estime le « rendement » de chaque caractéristique sur le groupe des hommes à partir d'une régression linéaire où la variable expliquée est le logarithme du salaire et les variables explicatives sont les indicatrices (valeur 1/0 = oui/non) sur l'ensemble des caractéristiques observées.

Par cette modélisation – la décomposition d'Oaxaca-Blinder – chacune des caractéristiques observées prises indépendamment contribuera (positivement ou négativement) à l'écart de salaire hommes-femmes.

Ainsi, l'écart peut être décomposé en deux parties :

- Une partie expliquée par les différences de structure sur les caractéristiques observées

Dans notre cas, l'écart de salaire hommes-femmes expliqué par chaque caractéristique est calculé de la façon suivante :

Rendement Hommes X (Proportion Hommes – Proportion Femmes)

*C'est la part due à la seule différence des structures.*

*Le rendement homme = le coefficient estimé dans la régression linéaire ;*

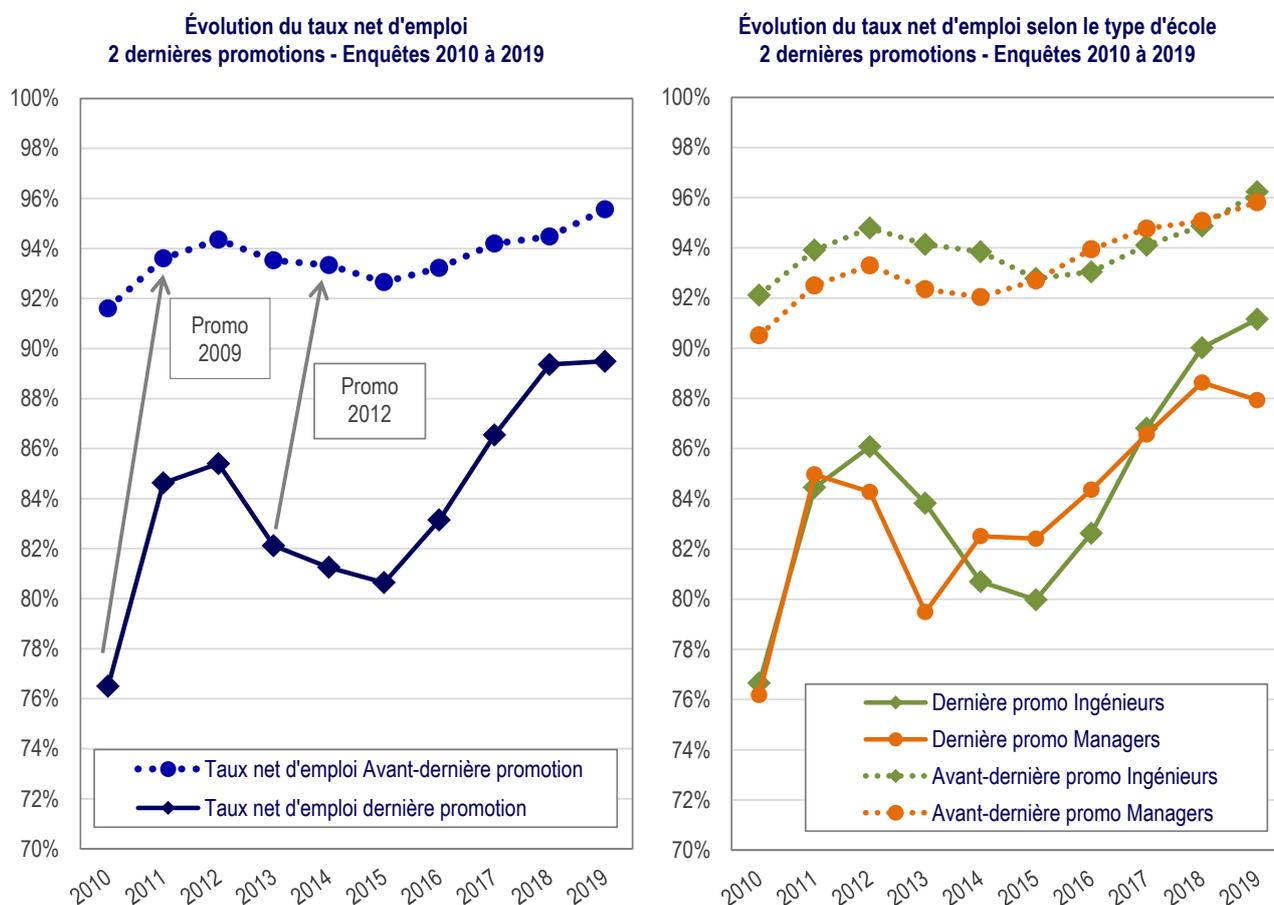
*La proportion d'hommes = observée dans l'enquête ;*

*La proportion de femmes = observée dans l'enquête.*

- Le reste, dit « inexpliqué », qui inclut la différence de rendement des caractéristiques observées mais également tout ce qui n'est pas observé.

## Évolution des taux nets d'emploi des deux dernières promotions

### Un taux d'emploi très satisfaisant après un peu plus d'un an sur le marché du travail



Entre 2010 et 2019, les taux nets d'emploi de l'avant-dernière promotion évoluent dans un intervalle de 92 à 95,6 %. Les taux d'emploi des promotions sortantes, de 76 à 89 % selon les années, varient plus amplement, ce qui montre l'exposition plus forte de la promotion sortante à la conjoncture immédiate.

On peut suivre une promotion dans le temps : la promotion 2009 interrogée début 2010, puis début 2011, a connu une entrée plus difficile dans la vie active (taux net d'emploi de 77 %), mais au bout d'un an sa situation est comparable à celle des autres promotions (taux net d'emploi de 93 %).

### 2019 : La reprise confirmée

Le taux net d'emploi de l'année 2019 est à son niveau le plus haut sur la période 2010-2019 : il reste au-dessus de 89 % pour la dernière promotion sortie et dépasse 95 % pour l'avant-dernière promotion. Les jeunes diplômés bénéficient d'un marché de l'emploi toujours très porteur, début 2019, pour les cadres.

L'évolution des taux d'emploi par type d'école indique un fléchissement sensible du taux net d'emploi des nouveaux ingénieurs entre 2012 et 2016, tandis que, chez les managers, seule l'année 2013 passe en-dessous du seuil de 80 %. En 2019, le taux net d'emploi des ingénieurs continue de progresser (+1 point). Il demeure au-dessus de celui des managers qui reste à près de 88 %.

Pour l'avant-dernière promotion, les courbes (en pointillés) des taux nets d'emploi des deux types d'écoles sont parallèles ; elles se confondent depuis deux années.

### 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.

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

Depuis l'enquête 2016, le calcul du taux net d'emploi a changé : il correspond à la proportion d'actifs en activité professionnelle en y incluant les personnes en volontariat, rapportée à cette même population à laquelle on ajoute les personnes à la recherche d'un emploi. Dans un souci de cohérence, les indicateurs des enquêtes précédentes ont été recalculés en conséquence.

Dans le calcul du taux net d'emploi, les diplômés qui continuent vers une thèse ou des études sont exclus.

**La part des diplômés en activité professionnelle** se rapporte à l'ensemble de la promotion.

Traditionnellement, la poursuite d'études ou l'inscription en thèse sont plus fréquentes parmi les ingénieurs que parmi les managers. Cela réduit donc mécaniquement la part en activité professionnelle pour les ingénieurs (calculée sur l'ensemble des diplômés), sans traduire pour autant une difficulté plus grande à s'insérer sur le marché du travail

Le taux net d'emploi, calculé hors thèse et poursuite d'études, neutralise ce phénomène et favorise la comparaison entre diplômés des écoles d'ingénieur et de management. Cependant, il occulte de fait que la poursuite d'études pourrait être une solution d'attente, notamment en période de crise.

### Les rémunérations

Dans l'enquête, les diplômés indiquent leur rémunération brute annuelle hors primes et le montant annuel de leurs primes.

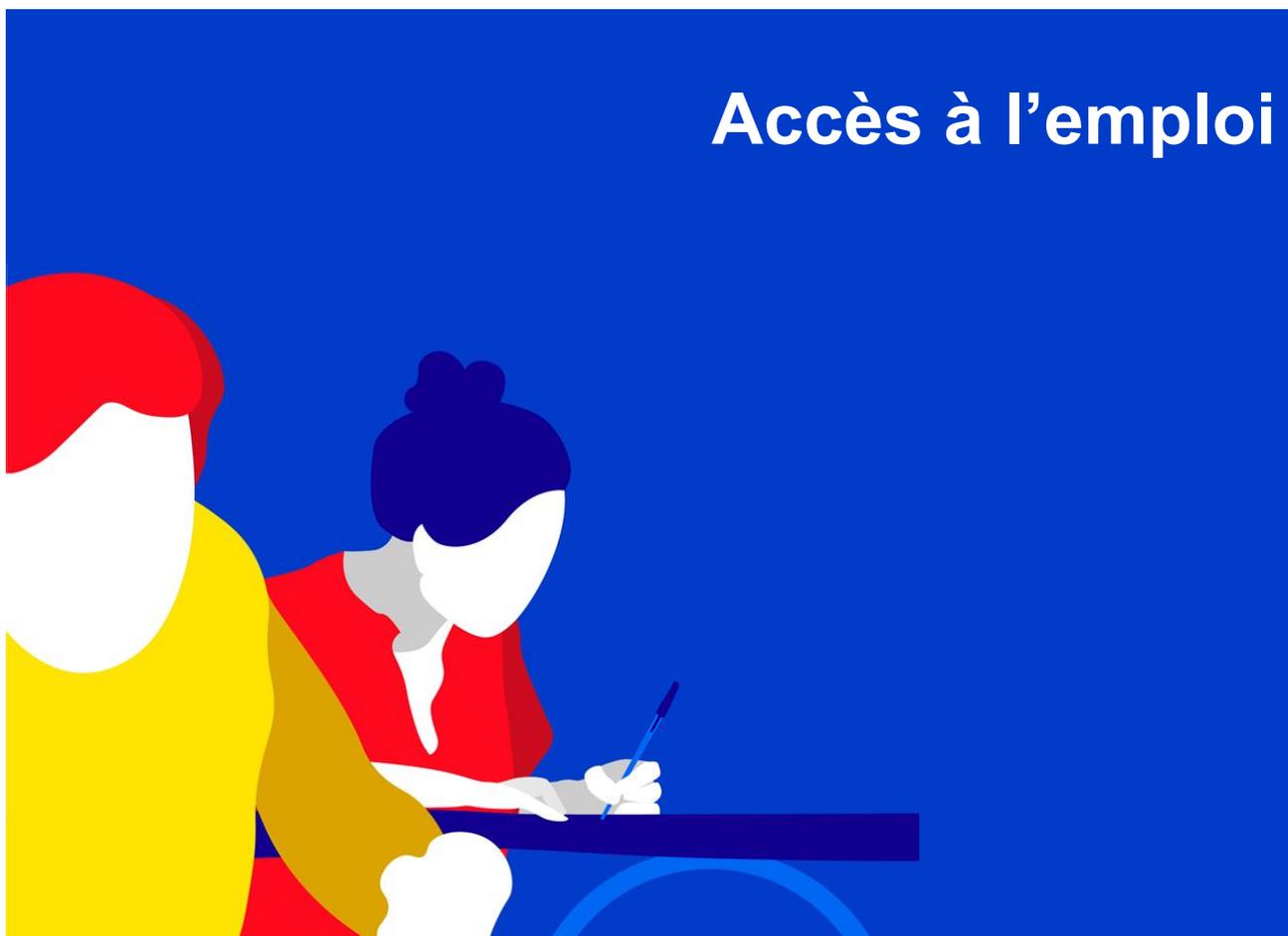
Le montant des primes est plus une estimation surtout quelques mois seulement après l'embauche. Cependant les primes sont importantes, notamment chez les managers et il est indispensable de les intégrer dans l'analyse.

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

Les indicateurs de rémunération sont calculés sur les salariés travaillant à temps complet.

Les rémunérations font l'objet d'un traitement spécifique pour corriger les déclarations en k€ ou bien mensuelles au lieu d'annuelles. Les rémunérations fantaisistes ou manifestement exagérées sont exclues des données. Cela n'affecte pas les valeurs médianes et permet d'obtenir des moyennes plus proches des médianes.

## Accès à l'emploi

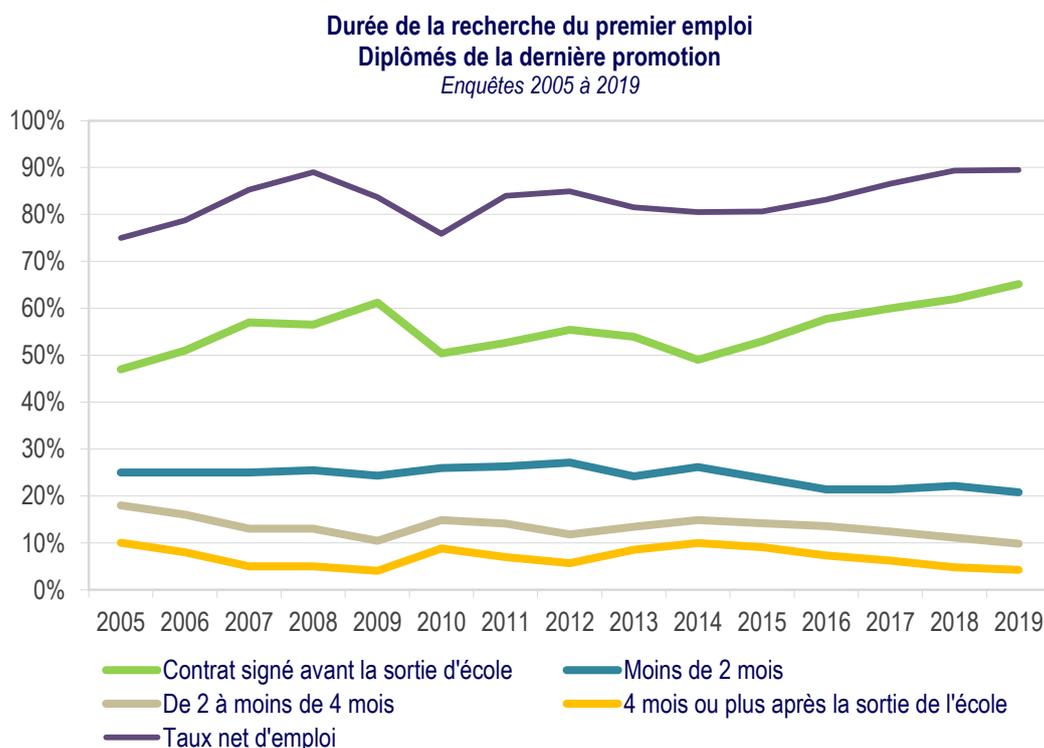


## 1. Durée de la recherche du premier emploi

Globalement, depuis quelques années, **parmi les diplômés en activité professionnelle** au moment de l'enquête, le délai pour trouver le premier emploi est très court : 8 emplois sur 10 ont été trouvés en moins de 2 mois après la fin des études. Pour une grande part, le contrat était signé avant l'obtention du diplôme.

Promotion 2018	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Contrat avant l'obtention du diplôme	67,9%	65,1%	67,1%	64,6%	60,8%	62,6%	66,9%	62,4%	65,2%
Moins de 2 mois	19,3%	21,3%	19,9%	20,2%	23,3%	21,8%	19,6%	22,6%	20,8%
De 2 à moins de 4 mois	9,1%	10,2%	9,4%	9,9%	10,5%	10,2%	9,4%	10,5%	9,8%
4 mois ou plus	3,7%	3,4%	3,6%	5,3%	5,4%	5,4%	4,1%	4,5%	4,3%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En 2019, la part des diplômés ayant trouvé leur premier emploi avant la sortie de l'école est à son niveau le plus haut de la décennie, avec 65,2 % soit 3 points de plus que la promotion sortante dans l'enquête de l'an dernier.



*NB:* Cet indicateur que l'on retrouve dans la plupart des classements d'écoles, se limite ici à la durée de la recherche fructueuse d'un emploi. Il ne tient pas compte de ceux qui sont toujours en quête d'un emploi depuis la fin de leurs études. De plus, il 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. 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.

## 2. Cheminement vers l'emploi

### Enquêtes 2018 et 2019

Cheminement vers l'emploi Année d'enquête	Ingénieurs		Managers		Ensemble	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Dernière promotion	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Stage de fin d'études	33,2%	<b>33,6%</b>	19,4%	<b>20,8%</b>	28,5%	<b>29,4%</b>
Site Internet spécialisé dans l'emploi (APEC, ...)	13,2%	<b>11,3%</b>	10,0%	<b>9,3%</b>	12,0%	<b>10,7%</b>
Réseaux sociaux professionnels	6,3%	<b>8,9%</b>	8,7%	<b>9,9%</b>	7,0%	<b>9,0%</b>
Relations personnelles	7,7%	<b>6,7%</b>	11,1%	<b>9,5%</b>	9,0%	<b>7,9%</b>
Apprentissage (embauche dans l'entreprise d'accueil du contrat)	6,4%	<b>7,0%</b>	7,8%	<b>7,8%</b>	6,9%	<b>7,2%</b>
Sites internet d'entreprises	6,4%	<b>6,0%</b>	9,1%	<b>9,0%</b>	7,2%	<b>6,7%</b>
Candidature spontanée	7,0%	<b>6,4%</b>	6,7%	<b>6,5%</b>	7,1%	<b>6,6%</b>
Démarché(e) par un "chasseur de têtes"	5,7%	<b>5,5%</b>	5,2%	<b>5,0%</b>	5,4%	<b>5,1%</b>
Stage année césure, année professionnalisante	2,0%	<b>2,4%</b>	7,7%	<b>6,0%</b>	3,9%	<b>3,6%</b>
Réseau des anciens élèves	3,7%	<b>3,3%</b>	3,3%	<b>3,2%</b>	3,6%	<b>3,3%</b>
Forum de votre école	1,9%	<b>2,1%</b>	3,2%	<b>3,2%</b>	2,3%	<b>2,5%</b>
Service Emploi de votre Ecole	1,6%	<b>1,5%</b>	2,8%	<b>3,9%</b>	2,0%	<b>2,3%</b>
J'ai créé / repris une entreprise	1,1%	<b>1,0%</b>	2,7%	<b>2,6%</b>	1,7%	<b>1,5%</b>
Concours	0,7%	<b>0,7%</b>	0,5%	<b>0,3%</b>	0,7%	<b>0,8%</b>
Autre	3,1%	<b>3,4%</b>	1,8%	<b>2,9%</b>	2,7%	<b>3,3%</b>

Les résultats des enquêtes 2018 et 2019 restent proches : les principaux moyens ayant abouti à une embauche sont en premier lieu le stage de fin d'études, devant la recherche sur les sites spécialisés dans l'emploi. Cependant, l'utilisation des réseaux sociaux professionnels dans la recherche d'un emploi arrive dans le top 3. Ce moyen continue sa progression : + 2 points entre 2018 et 2019. Il dépasse désormais les relations personnelles.

Le stage de fin d'études est la principale porte d'entrée vers l'emploi, particulièrement pour les ingénieurs : un tiers d'entre eux a décroché son emploi par ce moyen.

Les stages effectués durant leur année de césure ou leur année professionnalisante ont permis à 6 % des managers d'obtenir leur premier emploi ; ce moyen reste marginal pour les ingénieurs (2,4 %).

Par ailleurs, 7 % des nouveaux ingénieurs et près de 7,8 % des nouveaux managers ont été embauchés à l'issue de leur apprentissage. L'addition de ces trois moyens, liés à la scolarité, concourt à 40 % des recrutements.

Le second moyen utilisé par les diplômés pour trouver leur emploi est la recherche sur les sites internet spécialisés dans l'emploi, auxquels on peut ajouter les sites internet d'entreprises. 10,7 % des recrutements y trouvent leur origine. Les candidatures spontanées, souvent faites à la suite de la consultation des sites internet d'entreprises, peuvent également y être associées (6,6 %).

Les relations personnelles, qui englobent les relations familiales et professionnelles, interviennent dans 7,9 % des embauches, plus fréquemment chez les managers.

## Selon le genre et le type d'école

Cheminement vers l'emploi Promotion 2018 - Enquête 2019	Ingénieurs		Managers		Ensemble	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Stage de fin d'études	32,2%	37,0%	20,6%	21,1%	29,2%	29,7%
Site Internet spécialisé dans l'emploi (APEC, ...)	10,4%	13,4%	7,4%	11,1%	9,7%	12,3%
Réseaux sociaux professionnels (LinkedIn, ...)	9,3%	8,1%	9,3%	10,4%	9,1%	8,8%
Relations personnelles	7,4%	5,2%	10,3%	8,8%	8,4%	7,2%
Apprentissage (embauche dans l'entreprise d'accueil du contrat)	7,6%	5,8%	7,4%	8,2%	7,4%	6,9%
Sites Internet d'entreprises	5,7%	6,7%	9,1%	9,0%	6,4%	7,3%
Candidature spontanée	6,7%	5,8%	6,7%	6,3%	6,8%	6,3%
Démarché(e) par un "chasseur de têtes"	6,3%	3,8%	5,7%	4,3%	6,0%	3,8%
Stage année césure, année professionnalisante	2,6%	2,1%	5,9%	6,2%	3,4%	3,8%
Réseau des anciens élèves	3,4%	3,3%	3,5%	3,0%	3,4%	3,2%
Forum de votre école	2,1%	2,0%	3,1%	3,3%	2,4%	2,7%
Service Emploi de votre Ecole	1,3%	1,7%	4,1%	3,6%	2,1%	2,7%
J'ai créé / repris une entreprise	1,3%	0,3%	4,1%	1,2%	2,0%	0,8%
Concours	0,8%	0,6%	0,4%	0,3%	0,8%	0,8%
Autre	3,1%	4,1%	2,7%	3,1%	3,1%	3,7%

Le cheminement vers l'emploi des hommes et des femmes est sensiblement le même : le stage est prédominant.

### 3. Critères de choix de l'emploi

Principal critère de choix Promotion 2018 - Enquête 2019	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Le contenu de la mission/du poste proposé	34,3%	42,2%	36,5%	23,4%	34,0%	29,0%	31,4%	38,0%	33,9%
L'adéquation avec un projet professionnel	28,0%	24,3%	27,0%	28,7%	26,6%	27,6%	28,2%	25,5%	27,2%
Les perspectives d'évolution au sein de l'entreprise	9,4%	8,6%	9,2%	15,3%	11,6%	13,4%	10,9%	9,8%	10,5%
Le secteur d'activité de l'entreprise	9,8%	9,2%	9,6%	8,2%	8,3%	8,2%	9,4%	8,9%	9,2%
Le lieu géographique	6,2%	6,3%	6,2%	3,2%	4,1%	3,7%	5,4%	5,1%	5,3%
La notoriété de l'entreprise	3,2%	2,1%	2,9%	8,0%	6,1%	7,0%	4,5%	4,0%	4,3%
La politique globale de relations humaines dans l'entreprise	2,8%	3,0%	2,8%	1,9%	2,1%	2,0%	2,5%	2,6%	2,5%
Le montant du salaire proposé	2,4%	1,4%	2,1%	3,7%	2,4%	3,0%	2,7%	1,9%	2,4%
J'ai créé / repris mon entreprise	1,2%	0,3%	0,9%	3,7%	1,0%	2,3%	1,9%	0,7%	1,4%
L'absence d'alternative	1,3%	1,2%	1,3%	1,2%	1,4%	1,3%	1,3%	1,4%	1,4%
La politique de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE)	0,3%	0,3%	0,3%	0,6%	0,7%	0,7%	0,4%	0,5%	0,4%
Autre	1,1%	1,1%	1,1%	2,1%	1,7%	1,9%	1,4%	1,5%	1,4%
<i>Ensemble</i>	<i>100,0%</i>								

Le contenu du poste et l'adéquation avec un projet professionnel sont les principaux critères de choix du premier emploi pour une majorité des diplômés de la promotion 2018. Les femmes privilégient plus le contenu du poste et moins l'adéquation avec un projet professionnel.

En comparaison avec les managers, les ingénieurs mettent moins en avant les perspectives d'évolution dans l'entreprise et sont également moins sensibles à la notoriété de l'entreprise, mais ils privilégient plus le contenu du poste.

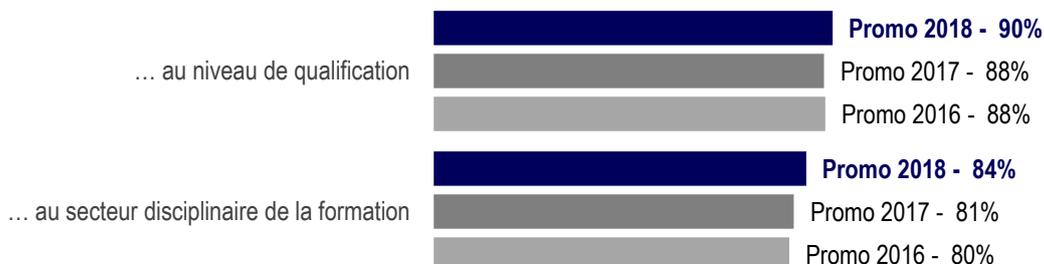
## 4. Adéquation de la formation à l'emploi

La quasi-totalité des diplômés de 2018 en activité occupent un emploi qui correspond, d'après leur ressenti, à leur niveau de qualification : 91,4 % pour les hommes, légèrement moins pour les femmes (88 %).

Leur emploi est également en très bonne adéquation avec le secteur disciplinaire de leur formation, pour 84,1 % des diplômés.

Avec un peu plus d'expérience, pour les promotions 2017 et 2016, l'adéquation formation/emploi reste très forte, même s'ils sont un peu plus nombreux à s'éloigner du secteur disciplinaire de leur formation.

### Emploi correspond ...



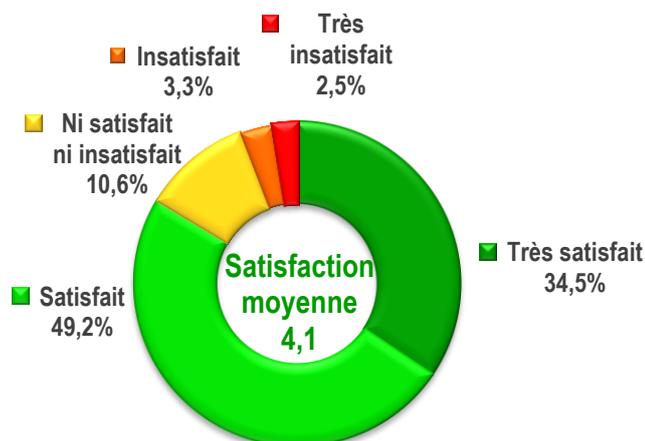
Enquête 2019 Emploi correspond ...	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Promotion 2018</b>									
... au niveau de qualification	91,9%	89,3%	91,1%	90,2%	87,0%	88,5%	91,4%	88,0%	90,0%
... au secteur disciplinaire de la formation	84,4%	83,6%	84,2%	82,8%	84,8%	83,8%	84,1%	84,1%	84,1%
<b>Promotion 2017</b>									
... au niveau de qualification	89,6%	86,7%	88,6%	89,6%	85,3%	87,4%	89,5%	85,9%	88,1%
... au secteur disciplinaire de la formation	81,2%	79,9%	80,7%	83,2%	82,1%	82,6%	81,6%	80,8%	81,3%
<b>Promotion 2016</b>									
... au niveau de qualification	90,4%	87,0%	89,3%	89,5%	84,5%	87,0%	90,1%	85,7%	88,4%
... au secteur disciplinaire de la formation	81,1%	78,1%	80,1%	81,0%	81,4%	81,2%	81,0%	79,1%	80,3%

## 5. Satisfaction dans l'emploi

### Satisfaction globale dans l'emploi des diplômés de 2018

La note de satisfaction donnée à leur emploi par les diplômés de 2018 qui sont en activité professionnelle reste à une moyenne plutôt haute : 4,1 sur une échelle de 1 à 5.

Plus de 83 % d'entre eux sont satisfaits ou très satisfaits de l'emploi qu'ils occupent.



## Satisfaction des différents aspects de l'emploi des diplômés de 2018

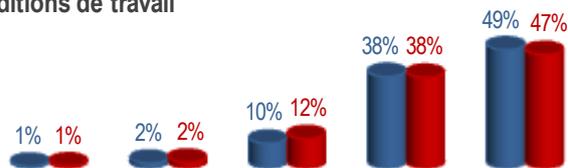
Enquête 2019 **Ingénieurs** **Managers** **Ensemble**

■ Hommes ■ Femmes

### Conditions de travail

Très satisfait	48,9%	48,5%	48,4%
Satisfait	38,5%	36,6%	37,9%
Ni satisfait ni insatisfait	10,2%	12,0%	11,0%
Insatisfait	1,8%	2,1%	2,1%
Très insatisfait	0,5%	0,8%	0,7%

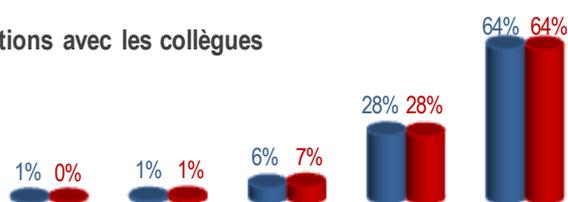
### Conditions de travail



### Relations avec les collègues

Très satisfait	64,2%	64,7%	63,9%
Satisfait	28,1%	27,4%	28,0%
Ni satisfait ni insatisfait	6,3%	6,2%	6,5%
Insatisfait	0,9%	1,3%	1,1%
Très insatisfait	0,4%	0,4%	0,5%

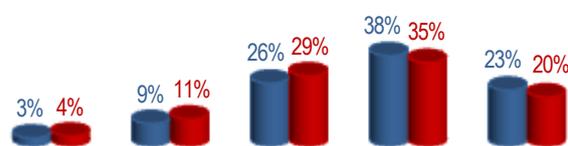
### Relations avec les collègues



### Niveau de rémunération

Très satisfait	23,0%	21,1%	22,2%
Satisfait	37,4%	36,1%	36,7%
Ni satisfait ni insatisfait	27,2%	28,3%	27,5%
Insatisfait	9,5%	10,3%	10,0%
Très insatisfait	2,9%	4,2%	3,5%

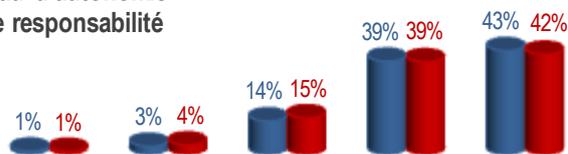
### Niveau de rémunération



### Niveau d'autonomie et de responsabilité

Très satisfait	41,0%	47,4%	42,6%
Satisfait	40,1%	35,6%	38,7%
Ni satisfait ni insatisfait	14,4%	13,1%	14,3%
Insatisfait	3,4%	2,9%	3,4%
Très insatisfait	1,0%	0,9%	1,1%

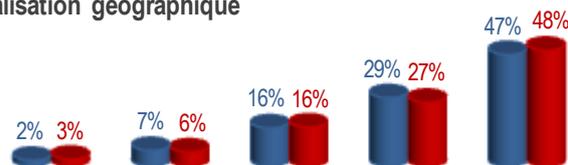
### Niveau d'autonomie et de responsabilité



### Localisation géographique

Très satisfait	44,4%	53,0%	47,2%
Satisfait	28,6%	25,9%	27,8%
Ni satisfait ni insatisfait	17,2%	14,2%	16,1%
Insatisfait	7,1%	4,7%	6,3%
Très insatisfait	2,8%	2,2%	2,6%

### Localisation géographique

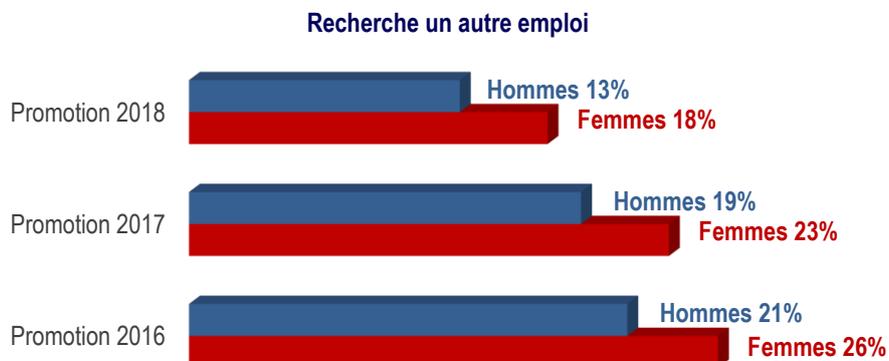


On retrouve le fort taux de satisfaction sur plusieurs aspects de l'emploi : les conditions de travail, les relations avec les collègues, le niveau d'autonomie et de responsabilité, tant chez les ingénieurs que chez les managers. La localisation géographique pose plus de problème, avec 8,9 % d'insatisfaits (très insatisfaits et insatisfaits). Si on rapproche cela des critères de choix de l'emploi (voir page 33), il apparaît que le lieu géographique n'est pas dans les premiers critères mis en avant dans le choix de l'emploi, à l'inverse du contenu du poste.

Le niveau de rémunération est satisfaisant (très satisfaits et satisfaits) pour seulement 58,9 % des diplômés en emploi. Il est assez normal pour un jeune entrant dans la vie active d'avoir la perspective de gagner plus. En revanche, on ne constate pas de fort écart entre l'avis des hommes et celui des femmes, malgré les écarts de salaire observés.

## 6. Recherche d'un autre emploi

Parmi les diplômés en activité, ceux de la promotion 2016 sont plus nombreux à déclarer chercher un autre emploi : de 15 % pour la promotion sortante de 2018, on arrive à 23 % pour la promotion 2016. Les femmes sont, quelle que soit la promotion, plus nombreuses à être à la recherche d'un autre emploi. C'est aussi le cas pour les managers comparés aux ingénieurs.



Enquête 2019 - En activité Cherche un autre emploi	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Promotion 2018	12,3%	15,6%	13,3%	15,7%	19,0%	17,5%	13,3%	17,5%	14,9%
Promotion 2017	19,1%	21,4%	19,8%	18,9%	25,6%	22,3%	19,2%	23,5%	20,8%
Promotion 2016	20,9%	23,3%	21,7%	23,1%	29,0%	26,2%	21,4%	25,9%	23,2%

# Caractéristiques des emplois



Dans cette partie, ne sont considérés que les diplômés ayant déclaré être en activité professionnelle ; les volontariats et les thèses en sont exclus.

Les diplômés en activité professionnelle peuvent être salariés ou non-salariés.  
Ils peuvent avoir été diplômés via un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Les indicateurs de rémunération concernent les salariés uniquement.

## 1. Statut de l'entreprise

### L'essentiel des emplois dans le secteur privé

Neuf diplômés sur dix sont salariés du secteur privé. Les femmes sont plus présentes en proportion dans la fonction publique.

Les hommes managers sont plus présents en non-salariés, catégorie où sont notamment classés les créateurs d'entreprise.

L'enquête exclut les diplômés ayant un statut d'élève fonctionnaire à l'entrée de l'école. Leur insertion professionnelle 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. En revanche, ceux qui accèdent après l'école, par concours ou sur titre, à des postes de fonctionnaires sont pris en compte.

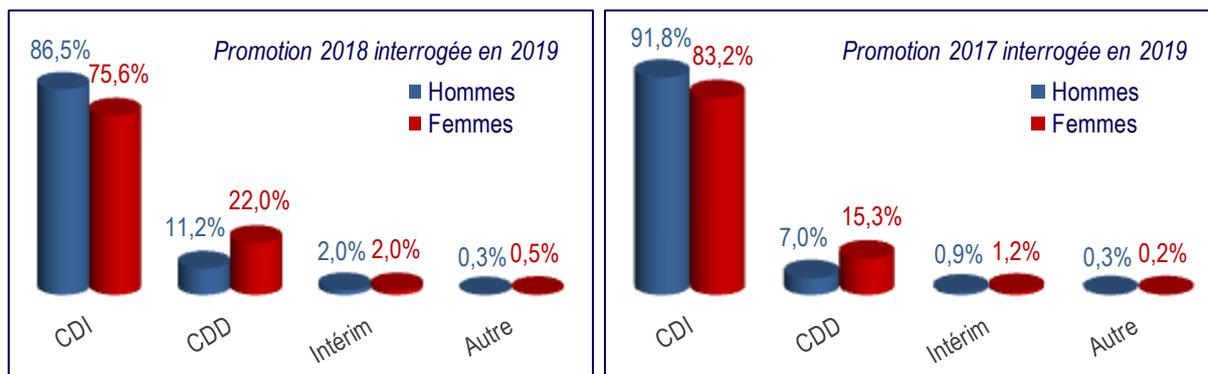
Enquête 2019 Promotion 2018	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Salarié du secteur privé	92,1%	91,0%	91,8%	91,6%	94,3%	93,0%	91,4%	91,1%	91,3%
Salarié du secteur public	6,1%	8,3%	6,8%	3,3%	3,4%	3,4%	5,7%	7,0%	6,2%
Non-salarié (Chef d'entreprise, Profession libérale, Travailleur indépendant)	1,8%	0,7%	1,5%	5,1%	2,3%	3,6%	2,8%	1,9%	2,5%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## 2. Contrats de travail

### Contrats de travail en France

Nous considérons ici la répartition de l'ensemble des salariés selon le type de contrat.

Contrat de travail selon le genre parmi ceux qui sont salariés en France



Le graphique de gauche montre une difficulté plus grande pour les femmes nouvellement diplômées à décrocher un premier emploi en CDI : 75,6 % y parviennent, alors que les nouveaux diplômés hommes sont 86,5 % dans ce cas. Cet écart se réduit au fil du temps mais reste encore de 8,6 points pour la promotion 2017 diplômée depuis 12-15 mois.

#### Des contrats en CDD plus souvent pour les femmes ingénieurs

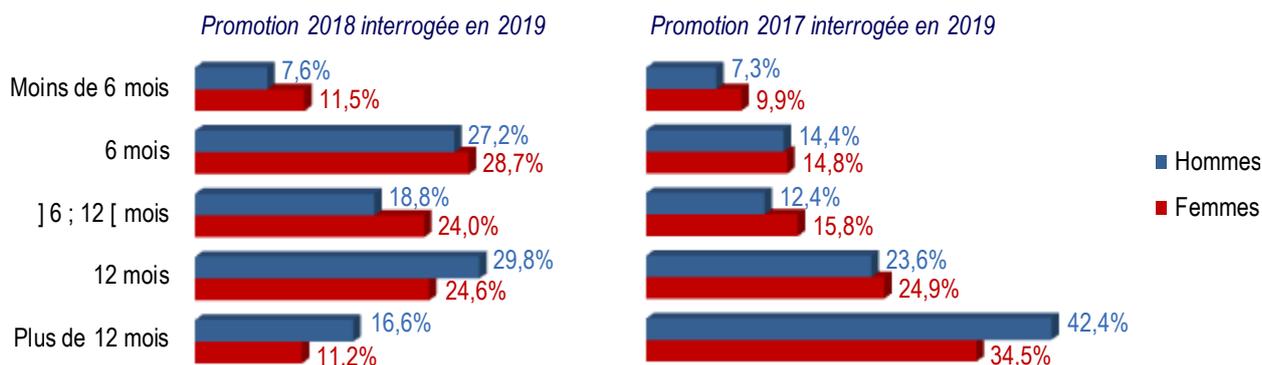
Décrocher un CDI est plus difficile pour les femmes, particulièrement les ingénieurs : 22,4 % d'entre elles sont en CDD pour leur premier emploi. Leurs consœurs managers obtiennent plus facilement un CDI, mais l'écart hommes-femmes est également marqué parmi les diplômés des écoles de management.

En cette période favorable à l'insertion de l'ensemble des nouveaux diplômés, il faut noter que 81,1 % sont en CDI dès leur sortie de l'école, une proportion élevée et en progression par rapport à l'enquête précédente (79 %).

Promotion 2018 Enquête 2019	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
CDI *	86,8%	75,1%	83,2%	88,7%	80,7%	84,4%	86,5%	75,6%	82,2%
CDD	10,7%	22,4%	14,3%	9,5%	17,2%	13,6%	11,2%	22,0%	15,4%
Mission d'intérim	2,3%	2,4%	2,3%	1,4%	1,7%	1,6%	2,0%	2,0%	2,0%
Autre	0,2%	0,2%	0,2%	0,4%	0,4%	0,4%	0,3%	0,5%	0,4%
Diplômés salariés	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

\* y compris CDIC (CDI de chantier)

#### Durée des CDD



Les CDD sont pour la plupart des CDD de 6 à 12 mois quand ils concernent les diplômés de la dernière promotion. Pour les promotions précédentes, il y a un glissement vers des CDD plus longs. Chez les ingénieurs, 70,1 % de la promotion 2017 ont un CDD d'au moins 12 mois, c'est même 77,3 % pour la promotion 2016.

Durée des CDD	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total

#### Promotion 2018

Moins de 6 mois	6,4%	9,8%	8,0%	8,9%	10,6%	10,1%	7,6%	11,5%	9,8%
6 mois	27,4%	28,4%	27,9%	26,6%	31,8%	30,1%	27,2%	28,7%	28,1%
] 6 ; 12 [ mois	18,3%	22,6%	20,3%	21,4%	25,8%	24,4%	18,8%	24,0%	21,7%
12 mois	29,8%	25,0%	27,5%	30,6%	25,3%	27,0%	29,8%	24,6%	26,9%
Plus de 12 mois	18,1%	14,3%	16,3%	12,5%	6,4%	8,3%	16,6%	11,2%	13,6%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

#### Promotion 2017

Moins de 6 mois	6,6%	8,3%	7,5%	5,0%	9,0%	7,5%	7,3%	9,9%	8,9%
6 mois	11,6%	13,8%	12,8%	22,8%	22,5%	22,6%	14,4%	14,8%	14,6%
] 6 ; 12 [ mois	11,8%	14,4%	13,2%	13,9%	19,1%	17,2%	12,4%	15,8%	14,4%
12 mois	24,5%	25,9%	25,3%	23,8%	26,4%	25,4%	23,6%	24,9%	24,4%
Plus de 12 mois	45,6%	37,6%	41,2%	34,7%	23,0%	27,2%	42,4%	34,5%	37,7%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

#### Promotion 2016

Moins de 6 mois	6,5%	6,6%	6,5%	3,2%	8,1%	6,2%	7,4%	9,3%	8,5%
6 mois	7,2%	9,1%	8,2%	16,1%	21,2%	19,3%	8,5%	12,7%	10,9%
] 6 ; 12 [ mois	9,0%	10,7%	9,9%	21,0%	17,2%	18,6%	12,4%	11,7%	12,0%
12 mois	29,5%	31,1%	30,4%	25,8%	25,3%	25,5%	28,8%	28,0%	28,4%
Plus de 12 mois	47,8%	42,5%	45,0%	33,9%	28,3%	30,4%	42,9%	38,2%	40,2%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Contrats de travail à l'étranger

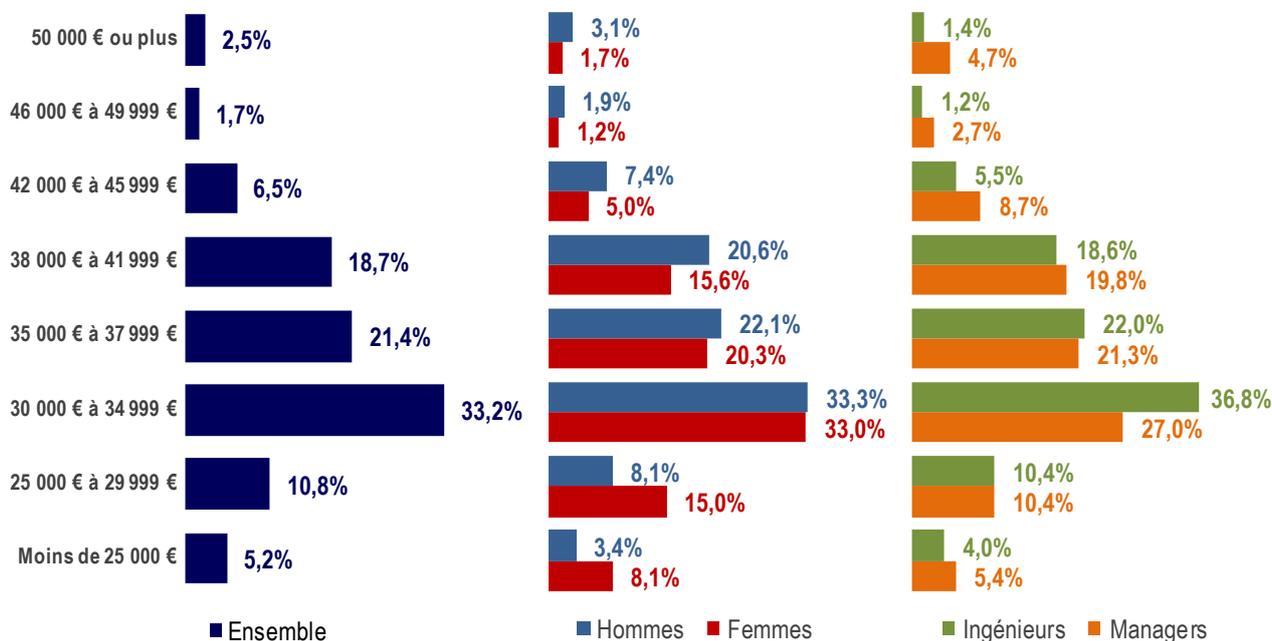
Les emplois à l'étranger font principalement l'objet de contrats locaux.

Promotion 2018 Enquête 2019	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Contrat local	91,0%	91,3%	91,1%	94,7%	93,0%	93,9%	92,2%	91,3%	91,9%
Contrat d'expatriation	6,5%	3,6%	5,7%	4,9%	4,4%	4,7%	5,9%	4,6%	5,4%
Autre	2,5%	5,1%	3,2%	0,4%	2,7%	1,5%	1,8%	4,1%	2,7%
Diplômés salariés	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### 3. Rémunérations

#### Rémunérations hors primes des salariés en France

Promotion 2018 interrogée en 2019



Les salaires hors primes de la promotion sortante sont assez concentrés : plus d'un diplômé sur deux qui travaille en France gagne entre 30 000 et 38 000 € par an hors primes. C'est vrai autant pour les hommes (55,4 %) que pour les femmes (53,3 %).

Des disparités entre les hommes et les femmes apparaissent cependant en dehors de ces valeurs centrales. Près du quart des femmes (23,1 %) perçoivent moins de 30 000 € ; c'est le cas seulement de 11,5 % des hommes. Du côté des salaires plus élevés, la situation s'inverse avec 33 % des hommes avec un salaire supérieur à 38 000 € et seulement 23,5 % des femmes dans ces tranches de salaire.

Le salaire de plus du tiers des ingénieurs (36,8 %) se situe entre 30 000 et 35 000 €. Pour les managers, cette tranche regroupe seulement 27 % des salaires. Les managers sont proportionnellement plus présents dans les tranches les plus hautes (42 000 € et plus).

**Le salaire annuel médian** des diplômés de 2018 est de 35 000 € hors primes quand ils sont salariés en France. C'est 1 000 euros de plus comparé à la promotion sortante dans l'enquête de l'an dernier. Pour les hommes managers, il est à 36 500 €.

Si on exclut les salaires aux deux extrémités (les 10 % les plus bas et les 10 % les plus hauts), entre le premier et le neuvième décile, on retrouve 80 % des salaires.

Les salaires des femmes ingénieurs sont à 80 % entre 25 920 et 40 000 €. Pour les hommes ingénieurs, la limite inférieure remonte nettement au-dessus de celle des femmes ingénieurs (+ 3 500 €). Ils perçoivent, pour 80 % d'entre eux, un salaire entre 29 400 et 41 036 €.

Pour les femmes managers, cet intervalle regroupant 80 % des salaires s'étend vers le haut jusqu'à 42 000 €, avec une limite inférieure de 26 143 €, comparable à celle des femmes ingénieurs. Pour les hommes managers, la fourchette de salaire est la plus large : ils perçoivent, pour 80 % d'entre eux, entre 28 800 et 46 000 €.

On constate que, pour la promotion 2017, les tranches de salaire hautes concernent un peu plus de diplômés. Mais les proportions dans les tranches basses changent peu.

Lieu de travail en France	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total

#### Promotion 2018

1er décile	29 400 €	25 920 €	28 000 €	28 800 €	26 143 €	27 000 €	29 000 €	25 200 €	27 600 €
Médiane	35 000 €	33 240 €	34 524 €	36 500 €	35 000 €	35 512 €	35 000 €	34 000 €	35 000 €
9ème décile	41 036 €	40 000 €	41 000 €	46 000 €	42 000 €	44 351 €	42 000 €	40 500 €	42 000 €
Moyenne	35 258 €	33 298 €	34 661 €	37 348 €	34 588 €	35 874 €	35 718 €	33 671 €	34 920 €
Moins de 25 000 €	2,7%	7,1%	4,0%	3,9%	6,8%	5,4%	3,4%	8,1%	5,2%
25 000 € à 29 999 €	8,2%	15,6%	10,4%	7,7%	12,8%	10,4%	8,1%	15,0%	10,8%
30 000 € à 34 999 €	36,8%	36,7%	36,8%	23,1%	30,4%	27,0%	33,3%	33,0%	33,2%
35 000 € à 37 999 €	22,7%	20,3%	22,0%	21,1%	21,5%	21,3%	22,1%	20,3%	21,4%
38 000 € à 41 999 €	20,2%	14,8%	18,6%	22,7%	17,3%	19,8%	20,6%	15,6%	18,7%
42 000 € à 45 999 €	6,3%	3,8%	5,5%	11,2%	6,6%	8,7%	7,4%	5,0%	6,5%
46 000 € à 49 999 €	1,4%	0,9%	1,2%	3,6%	1,8%	2,7%	1,9%	1,2%	1,7%
50 000 € ou plus	1,8%	0,6%	1,4%	6,7%	2,9%	4,7%	3,1%	1,7%	2,5%
Diplômés salariés	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

#### Promotion 2017

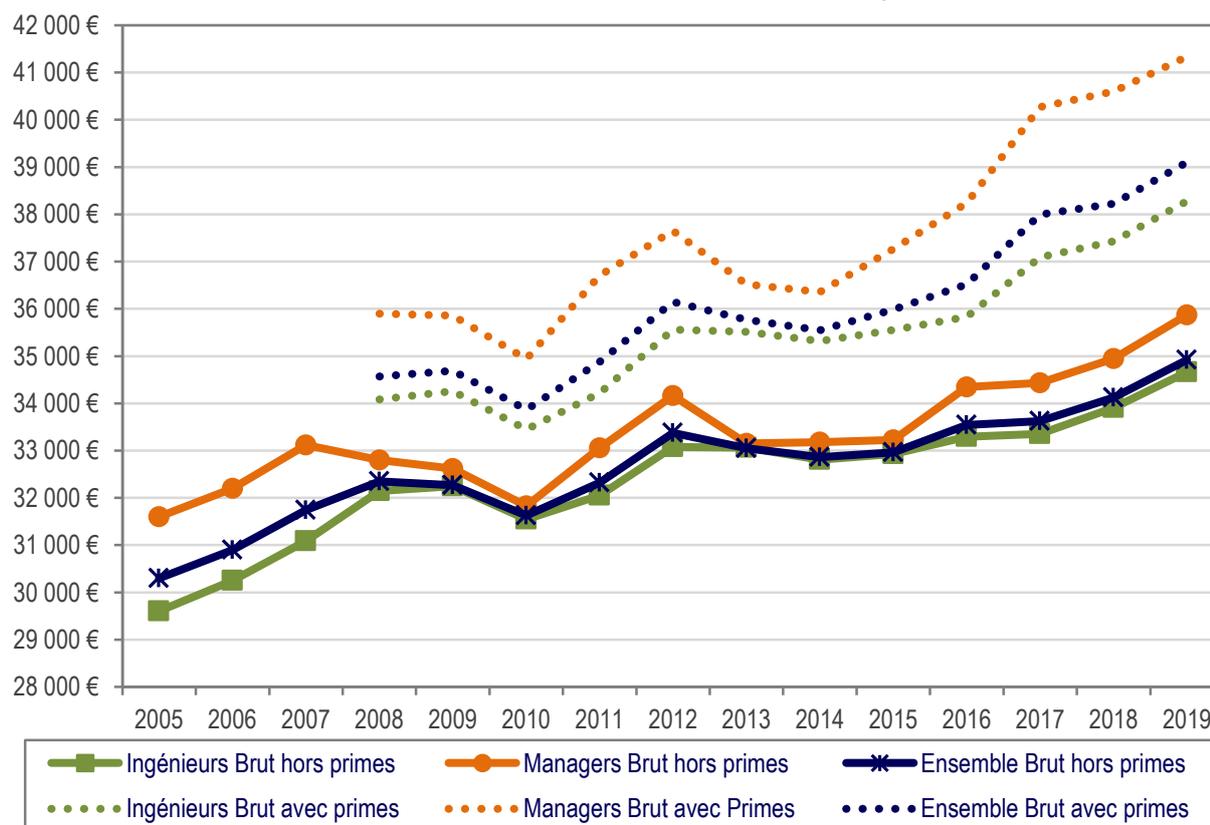
1er décile	29 538 €	25 000 €	28 000 €	29 000 €	26 500 €	27 691 €	29 070 €	25 166 €	27 600 €
Médiane	35 073 €	33 600 €	35 000 €	38 000 €	35 000 €	36 854 €	36 000 €	34 000 €	35 000 €
9ème décile	43 500 €	41 000 €	42 800 €	49 000 €	44 000 €	46 000 €	45 000 €	42 000 €	44 000 €
Moyenne	36 102 €	33 559 €	35 281 €	38 947 €	35 584 €	37 198 €	36 731 €	34 116 €	35 702 €
Moins de 25 000 €	2,7%	9,2%	4,8%	3,6%	5,8%	4,7%	3,1%	8,9%	5,4%
25 000 € à 29 999 €	7,7%	14,6%	9,9%	7,4%	12,5%	10,1%	7,8%	14,4%	10,4%
30 000 € à 34 999 €	33,9%	34,6%	34,1%	17,4%	26,4%	22,1%	30,1%	31,2%	30,6%
35 000 € à 37 999 €	21,2%	17,0%	19,9%	18,3%	19,1%	18,7%	20,3%	17,3%	19,1%
38 000 € à 41 999 €	19,2%	16,7%	18,4%	21,3%	19,3%	20,3%	19,5%	17,0%	18,5%
42 000 € à 45 999 €	9,5%	5,6%	8,3%	16,6%	9,5%	12,9%	11,0%	6,8%	9,3%
46 000 € à 49 999 €	2,6%	1,3%	2,2%	5,6%	3,4%	4,5%	3,3%	2,0%	2,8%
50 000 € ou plus	3,2%	1,1%	2,5%	9,8%	4,0%	6,8%	4,8%	2,3%	3,8%
Diplômés salariés	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

#### Promotion 2016

Moins de 25 000 €	2,5%	7,7%	4,2%	3,2%	5,4%	4,4%	3,1%	7,8%	5,0%
25 000 € à 29 999 €	5,5%	14,0%	8,3%	6,3%	10,1%	8,3%	5,8%	13,4%	8,8%
30 000 € à 34 999 €	26,8%	29,9%	27,8%	15,6%	23,5%	19,7%	24,5%	27,3%	25,6%
35 000 € à 37 999 €	22,3%	19,8%	21,4%	12,5%	15,9%	14,3%	20,2%	18,0%	19,3%
38 000 € à 41 999 €	20,7%	15,7%	19,0%	18,0%	19,9%	19,0%	19,9%	16,7%	18,7%
42 000 € à 45 999 €	12,4%	7,2%	10,7%	20,2%	14,3%	17,2%	13,8%	9,6%	12,1%
46 000 € à 49 999 €	4,3%	3,0%	3,8%	9,1%	4,1%	6,5%	5,2%	3,3%	4,4%
50 000 € ou plus	5,6%	2,7%	4,7%	15,1%	6,7%	10,7%	7,4%	4,0%	6,1%
Diplômés salariés	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## Évolution des rémunérations perçues en France en euros courants

Rémunérations en France en euros courants - Dernière promotion



**Note :** les rémunérations d'ensemble incluent les écoles « autres », qui ne sont ni des écoles d'ingénieur ni des écoles de management. L'année correspond à l'année d'enquête.

Depuis 2017, les rémunérations perçues par la promotion sortante se redressent. En 2019, elles sont à leur niveau le plus élevé, tant pour les managers que pour les ingénieurs, avec ou sans les primes.

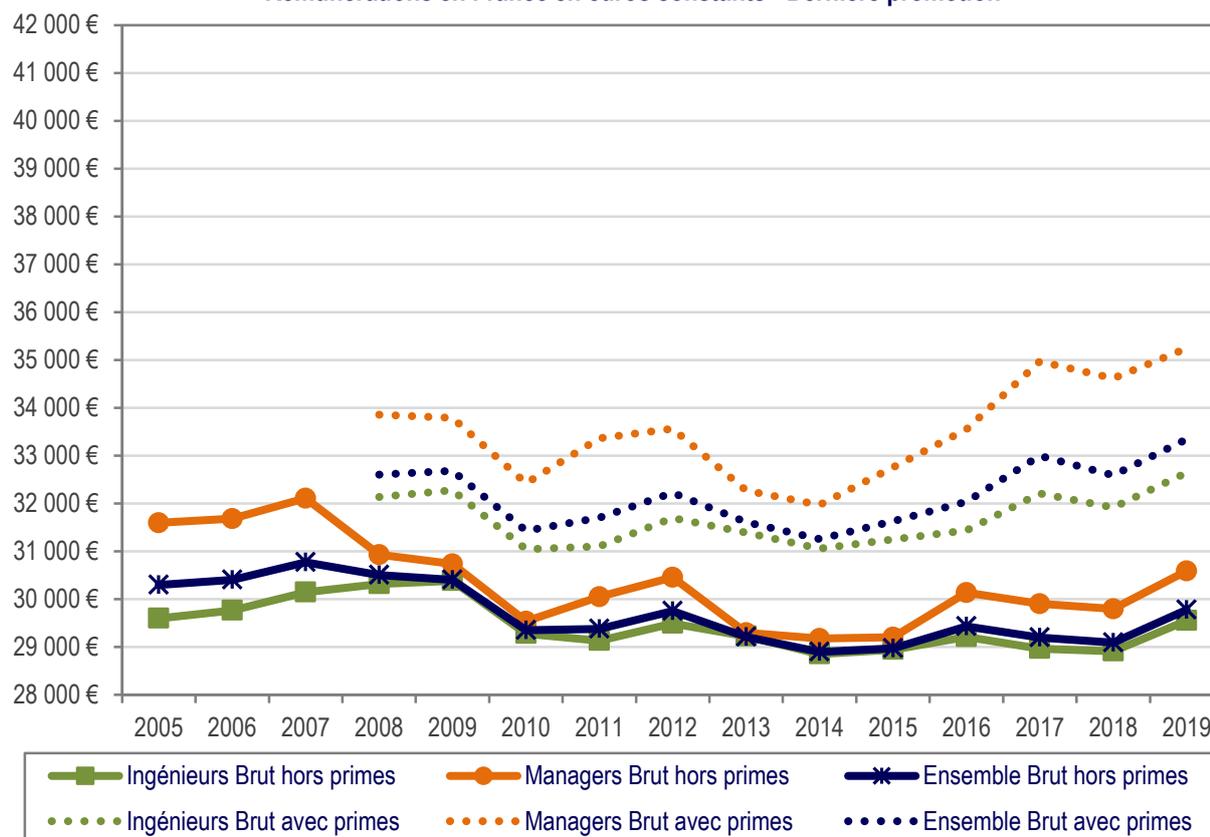
La conjoncture favorable, comme c'est le cas les années précédentes, bénéficie aux ingénieurs et aux managers débutants. Après le creux des années 2013 et 2014, on retrouve en 2017 le niveau de salaire d'embauche observé en 2012. En 2019, le salaire atteint 34 900 € hors primes en moyenne pour un diplômé travaillant en France : de 34 600 € pour les ingénieurs à 35 800 € pour les managers.

Les rémunérations des managers paraissent plus sensibles aux effets conjoncturels que celles des ingénieurs. La progression des rémunérations des managers est plus nette quand la conjoncture est favorable comme actuellement, et plus particulièrement avec les primes incluses. La remontée observée depuis 2017 amène la rémunération avec primes à 41 300 € pour les managers, à 38 300 € pour les ingénieurs.

Dans les périodes de conjoncture moins favorable, comme en 2010 et en 2013, l'écart de rémunération hors primes entre managers et ingénieurs est quasiment effacé. Les primes permettent aux managers de conserver l'avantage des rémunérations. Au niveau le plus bas, en 2010 l'écart de rémunération est de 1 500 €.

## Évolution des rémunérations perçues en France en euros constants

### Rémunérations en France en euros constants - Dernière promotion



**Note :** les rémunérations d'ensemble incluent les écoles « autres », qui ne sont ni des écoles d'ingénieur ni des écoles de management. L'année correspond à l'année d'enquête.

Les rémunérations en euros constants permettent de mesurer l'évolution hors inflation. L'indice des prix à la consommation de l'Insee est utilisé comme déflateur en prenant l'année 2005 comme base 100.

Exprimées en euros constants, les rémunérations moyennes **hors primes** des managers ont baissé de 2,5 % et celles des ingénieurs de 1,1 % sur 10 ans, entre 2008 et 2019.

La baisse est perceptible à partir de l'année 2008, de l'ordre de 3,7 % en un an pour les managers.

En 2010, pour les ingénieurs, le salaire en euros constants baisse : - 3,7 %, et les managers subissent une nouvelle année difficile : - 3,9 %.

L'embellie se présente dès 2011 pour les managers, ce qui leur permet de retrouver en 2012 le niveau de 2009. Pour les ingénieurs, le rattrapage ne se concrétise pas vraiment en 2012 (+ 1,2 %) ; leurs salaires réels stagnent. En 2013, ils subissent moins la baisse du salaire réel que les managers (- 3,8 %).

Si les salaires des managers fluctuent plus fortement à la baisse, ils remontent également plus vite : en 2016 la progression est de 3,2 %, beaucoup plus que pour les ingénieurs (+ 0,9 %). En 2017 et 2018, les tendances sont équivalentes pour les ingénieurs et les managers avec un effritement du salaire réel. En 2019, la tendance s'inverse : le pouvoir d'achat des jeunes diplômés a augmenté par rapport à 2018 (+ 2,2 % pour les ingénieurs, + 2,7 % pour les managers).

**Avec les primes**, le salaire réel remonte depuis 2014, plus nettement pour les managers, et en 2019 on dépasse le niveau de 2008. À chaque période de reprise, les salaires **avec primes** permettent aux managers de creuser l'écart avec les ingénieurs. Entre 2014 et 2019, quand les salaires avec primes des managers ont progressé de 10,2 %, ceux des ingénieurs ont augmenté de 5 %.

## 4. Cadres parmi les salariés en France

Salaire brut annuel moyen *hors* primes France et statut cadre

Enquête 2019	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Promotion 2018</b>									
Proportion de cadres	93,7%	84,9%	91,0%	85,7%	76,9%	81,0%	91,4%	80,0%	87,0%
Cadres	35 648 €	34 392 €	35 288 €	37 434 €	35 732 €	36 556 €	35 985 €	34 835 €	35 575 €
Non cadres	29 034 €	26 563 €	27 776 €	30 293 €	28 284 €	28 956 €	29 315 €	27 295 €	28 109 €
<b>Promotion 2017</b>									
Proportion de cadres	93,8%	84,0%	90,6%	87,4%	77,8%	82,3%	91,8%	80,0%	87,2%
Cadres	36 527 €	34 817 €	36 013 €	39 730 €	37 206 €	38 471 €	37 079 €	35 479 €	36 512 €
Non cadres	28 878 €	26 557 €	27 574 €	29 683 €	28 243 €	28 723 €	29 100 €	27 304 €	27 999 €
<b>Promotion 2016</b>									
Proportion de cadres	94,1%	84,8%	91,0%	88,5%	82,1%	85,1%	92,4%	82,1%	88,3%
Cadres	37 977 €	35 912 €	37 335 €	42 206 €	38 421 €	40 270 €	38 663 €	36 603 €	37 910 €
Non cadres	29 256 €	27 032 €	27 974 €	30 010 €	28 830 €	29 255 €	29 317 €	27 641 €	28 291 €

La question relative au statut de cadre n'est posée qu'aux diplômés exerçant leur activité en France. Sur la promotion 2018, environ 13 % des diplômés n'ont pas le statut de cadre ; ceux-là ont peut-être accepté un emploi à la rémunération un peu inférieure aux prétentions salariales que leur diplôme leur permettait d'espérer.

La proportion de managers ayant le statut cadre est nettement inférieure à celle des ingénieurs, tout comme celle des femmes à celle des hommes. Les effets cumulés du genre et du type d'école indiquent, pour la promotion 2018, que 93,7 % des hommes ingénieurs ont un statut de cadre contre 85,7 % des hommes managers ; c'est le cas pour 84,9 % des femmes ingénieurs et 76,9 % des femmes managers.

Ce statut est l'un des plus discriminants pour les rémunérations observées dans l'enquête : la rémunération hors primes des ingénieurs non-cadres est inférieure de 27 % à celle des ingénieurs ayant le statut de cadre la première année d'insertion, pour les managers l'écart est de 26 %. Après deux ans dans la vie active, l'écart grandit à 33 % chez les ingénieurs et 38 % chez les managers.

## 5. Lieu de travail

Lieu de travail	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total

### Promotion 2018

Étranger	10,4%	9,0%	10,0%	18,3%	15,3%	16,7%	12,8%	12,7%	12,8%
France	89,6%	91,0%	90,0%	81,7%	84,7%	83,3%	87,2%	87,3%	87,2%
Province	56,7%	60,9%	58,0%	23,2%	22,9%	23,1%	48,0%	42,0%	45,7%
Île-de-France	43,3%	39,1%	42,0%	76,8%	77,1%	76,9%	52,0%	58,0%	54,3%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Promotion 2017

Étranger	11,0%	8,7%	10,3%	22,4%	18,0%	20,2%	14,4%	13,9%	14,2%
France	89,0%	91,3%	89,7%	77,6%	82,0%	79,8%	85,6%	86,1%	85,8%
Province	57,6%	62,3%	59,1%	24,3%	25,1%	24,7%	49,5%	45,5%	47,9%
Île-de-France	42,4%	37,7%	40,9%	75,7%	74,9%	75,3%	50,5%	54,5%	52,1%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Promotion 2016

Étranger	13,7%	10,9%	12,8%	23,9%	20,4%	22,1%	16,3%	15,0%	15,8%
France	86,3%	89,1%	87,2%	76,1%	79,6%	77,9%	83,7%	85,0%	84,2%
Province	56,7%	62,3%	58,6%	27,4%	29,8%	28,6%	50,6%	50,5%	50,5%
Île-de-France	43,3%	37,7%	41,4%	72,6%	70,2%	71,4%	49,4%	49,5%	49,5%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

Les managers commencent plus souvent leur carrière à l'étranger que les ingénieurs : dans la promotion 2018, ils sont 18,6 % à occuper leur premier poste à l'étranger, quand les ingénieurs ne sont que 9,9 %. Cette différence perdure pour les promotions antérieures. Deux ans après leur diplôme, 23,8 % des managers occupent un emploi à l'étranger.

Pour ceux qui démarrent leur carrière en France – une large majorité – là encore, ingénieurs et managers se différencient quant au lieu de leur emploi. La plupart des emplois de managers sont à Paris, où se concentrent les sièges sociaux. Les ingénieurs sont plus nombreux en province – plus d'un sur deux – là où se situent également plus souvent les établissements de production.

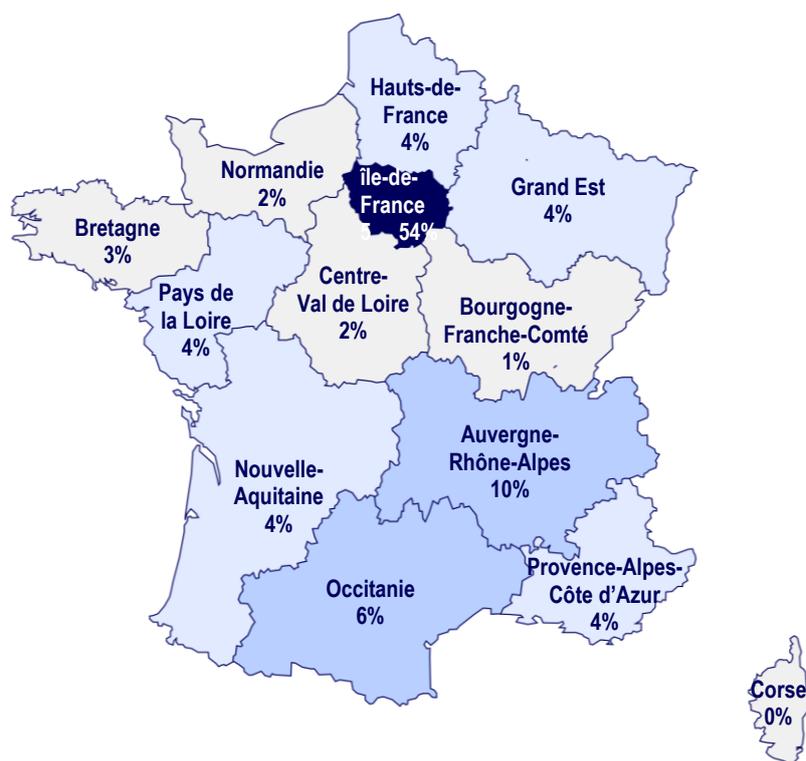
On ne constate pas de différence marquée entre le lieu de travail du premier emploi des hommes et des femmes.

### Nationalité et lieu de travail

Si on considère seulement les diplômés de nationalité française, ils sont 10,1 % à s'expatrier. En effet, les diplômés étrangers sont en proportion plus nombreux, après leurs études, à prendre un emploi hors de France (30,1 %), notamment dans leur pays d'origine.

Promotion 2018 Nationalité Lieu de travail	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	France	Étranger	Total	France	Étranger	Total	France	Étranger	Total
France	91,2%	83,6%	90,4%	87,6%	55,6%	83,2%	89,8%	69,9%	87,3%
UE	4,4%	5,9%	4,5%	7,9%	24,6%	10,2%	5,6%	14,9%	6,8%
Pays hors UE	4,4%	10,5%	5,1%	4,6%	19,7%	6,7%	4,5%	15,2%	5,9%
Diplômés salariés	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## Lieu de travail en France



54 % des emplois occupés par les nouveaux diplômés qui travaillent en France sont localisés en Île-de-France. Cette région arrive loin devant l’Auvergne-Rhône-Alpes (10 % des emplois) et l’Occitanie (6 % des emplois).

### Salaire brut annuel hors primes et avantages

Lieu de travail	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Promotion 2018</b>									
France	35 258 €	33 298 €	34 661 €	37 348 €	34 588 €	35 874 €	35 718 €	33 671 €	34 920 €
Province	32 889 €	31 171 €	32 337 €	32 558 €	29 878 €	31 091 €	32 795 €	30 693 €	32 038 €
Île-de-France	38 165 €	36 406 €	37 671 €	37 606 €	35 324 €	36 372 €	37 891 €	35 391 €	36 853 €
<b>Promotion 2017</b>									
France	36 102 €	33 559 €	35 281 €	38 947 €	35 584 €	37 198 €	36 731 €	34 116 €	35 702 €
Province	33 575 €	31 290 €	32 805 €	33 609 €	30 497 €	31 928 €	33 519 €	30 920 €	32 554 €
Île-de-France	39 525 €	37 182 €	38 819 €	40 062 €	36 908 €	38 421 €	39 687 €	36 557 €	38 393 €
<b>Promotion 2016</b>									
France	37 536 €	34 626 €	36 568 €	41 116 €	37 009 €	38 969 €	38 115 €	35 194 €	36 972 €
Province	34 798 €	32 106 €	33 848 €	34 719 €	31 810 €	33 108 €	34 668 €	31 816 €	33 556 €
Île-de-France	41 110 €	38 680 €	40 371 €	43 038 €	38 816 €	40 856 €	41 485 €	38 393 €	40 270 €

Les écarts de rémunération hors primes entre la province et l’Île-de-France sont de l’ordre de 5 000 € annuels pour la promotion 2018, tant pour les ingénieurs que pour les managers. Pour la promotion 2016, l’écart atteint 6 000 €. Hommes et femmes connaissent le même écart sur leur salaire hors primes.

Les différences de rémunération hors primes des diplômés de la promotion 2018 suivant le type 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 genre et la localisation de l’emploi, les ingénieurs perçoivent les meilleures rémunérations : à genre et lieu de travail donnés, les ingénieurs ont des rémunérations supérieures.

## Lieu de travail à l'étranger

L'Union européenne demeure la première destination internationale des nouveaux diplômés managers, avec 60,4 % des postes à l'étranger. Dans le top 5, on trouve le Royaume-Uni, le Luxembourg, l'Allemagne, la Chine et la Suisse.

Pour les ingénieurs, c'est plus partagé entre l'Union européenne et le reste du monde. Le top 5 est un peu différent avec la Suisse, le Royaume-Uni, l'Allemagne, le Canada et les États-Unis.

Promotion 2018 Pays de travail	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Étranger UE</b>	<b>46,7%</b>	<b>45,6%</b>	<b>46,4%</b>	<b>63,4%</b>	<b>57,1%</b>	<b>60,4%</b>	<b>53,6%</b>	<b>52,3%</b>	<b>53,1%</b>
Royaume-Uni	11,3%	10,0%	10,9%	16,2%	15,0%	15,6%	13,7%	12,7%	13,3%
Allemagne	8,0%	10,2%	8,6%	10,3%	10,0%	10,2%	9,0%	10,2%	9,5%
Luxembourg	6,2%	4,7%	5,8%	14,2%	10,2%	12,3%	9,0%	7,4%	8,4%
Belgique	6,6%	6,4%	6,6%	3,2%	3,5%	3,4%	5,6%	5,2%	5,5%
Espagne	4,5%	2,4%	3,9%	4,1%	4,2%	4,2%	4,1%	3,5%	3,9%
Italie	0,8%	0,9%	0,8%	5,7%	4,2%	5,0%	2,7%	2,7%	2,7%
Pays-Bas	2,6%	4,0%	3,0%	2,2%	2,7%	2,4%	2,6%	2,8%	2,7%
Irlande	1,7%	1,1%	1,6%	3,9%	3,1%	3,5%	2,4%	2,2%	2,4%
Autres pays UE	4,9%	5,8%	5,1%	3,6%	4,2%	3,9%	4,5%	5,4%	4,8%
<b>Étranger hors UE</b>	<b>53,3%</b>	<b>54,4%</b>	<b>53,6%</b>	<b>36,6%</b>	<b>42,9%</b>	<b>39,6%</b>	<b>46,4%</b>	<b>47,7%</b>	<b>46,9%</b>
Suisse	13,1%	13,6%	13,2%	8,1%	8,3%	8,2%	10,8%	9,8%	10,4%
Chine *	6,5%	7,8%	6,8%	8,6%	11,9%	10,2%	7,0%	9,1%	7,8%
États-Unis	8,3%	5,6%	7,5%	3,5%	5,5%	4,4%	6,5%	5,7%	6,2%
Canada	7,5%	9,3%	8,0%	0,9%	2,9%	1,8%	4,6%	5,1%	4,8%
Brésil	3,1%	2,2%	2,9%	0,1%	0,1%	0,1%	1,8%	0,9%	1,5%
Autres pays hors UE	14,8%	16,0%	15,1%	15,4%	14,2%	14,8%	15,6%	17,2%	16,2%
<b>Ensemble</b>	<b>100,0%</b>								

\* Chine y compris Hong Kong et Macao

Le pays d'accueil peut concerner des diplômés français qui s'expatrient ou des diplômés ressortissants du pays qui y reviennent après leurs études en France.

## Rémunérations

Promotion 2018 Pays de travail	Salaire moyen brut annuel Hors primes		
	Ingénieurs	Managers	Ensemble
<b>Étranger UE</b>			
Royaume-Uni	45 762 €	49 824 €	47 230 €
Allemagne	47 496 €	49 625 €	47 814 €
Luxembourg	39 784 €	40 454 €	40 007 €
Belgique	35 278 €	35 185 €	34 486 €
Espagne	29 847 €	28 919 €	28 988 €

Promotion 2018 Pays de travail	Salaire moyen brut annuel Hors primes		
	Ingénieurs	Managers	Ensemble
<b>Étranger hors UE</b>			
Suisse	63 399 €	65 784 €	63 167 €
Chine *	28 958 €	31 509 €	30 308 €
États-Unis	72 911 €	52 800 €	66 489 €
Canada	38 478 €	32 000 €	37 023 €

\* Chine y compris Hong Kong et Macao

Les écarts de rémunération sont importants selon le pays. Ils dépendent des conditions économiques et du niveau de rémunération pratiqué dans le pays.

## 6. Taille des entreprises

Les diplômés de la promotion 2018 se répartissent à peu près de manière équivalente – environ 30 % – dans les grandes entreprises (5 000 salariés ou plus), les entreprises de taille intermédiaire (250 à moins de 5 000 salariés) et les PME hors micro-entreprises (10 à moins de 250 salariés). Les micro-entreprises (moins de 10 salariés) réussissent à capter 7,1 % des nouveaux diplômés.

Promotion 2018 Taille des entreprises	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Moins de 10 salariés	5,9%	5,7%	5,9%	8,4%	6,9%	7,6%	6,8%	7,6%	7,1%
De 10 à 19 salariés	4,2%	4,9%	4,4%	5,3%	5,0%	5,2%	4,7%	5,3%	4,9%
De 20 à 49 salariés	8,9%	10,4%	9,3%	8,0%	9,3%	8,7%	8,8%	10,1%	9,3%
De 50 à 249 salariés	17,6%	19,4%	18,1%	15,8%	17,6%	16,8%	17,2%	18,3%	17,6%
De 250 à 4 999 salariés	30,1%	30,9%	30,4%	28,7%	31,2%	30,0%	29,5%	30,2%	29,8%
5 000 salariés ou plus	33,2%	28,7%	31,9%	33,7%	30,0%	31,8%	33,0%	28,5%	31,2%
<i>Ensemble</i>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pour les hommes comme pour les femmes, pour les ingénieurs comme pour les managers, les rémunérations augmentent avec la taille de l'entreprise. Si l'écart sur le salaire moyen est de 2 000 € en défaveur des femmes sur l'ensemble des entreprises, les différences salariales entre hommes et femmes se resserrent à mesure que la taille des entreprises augmente : moins de 1 000 € dans les entreprises de 5 000 salariés ou plus, de 1 800 à 3 700 € dans les autres.

Chez les ingénieurs, au-delà de 250 salariés – où sont employés plus de 60 % des nouveaux diplômés ingénieurs – les écarts de salaire hommes-femmes sont les plus faibles (environ 1 500 € dans les 250-4999 et 1 500 € dans les + de 5000).

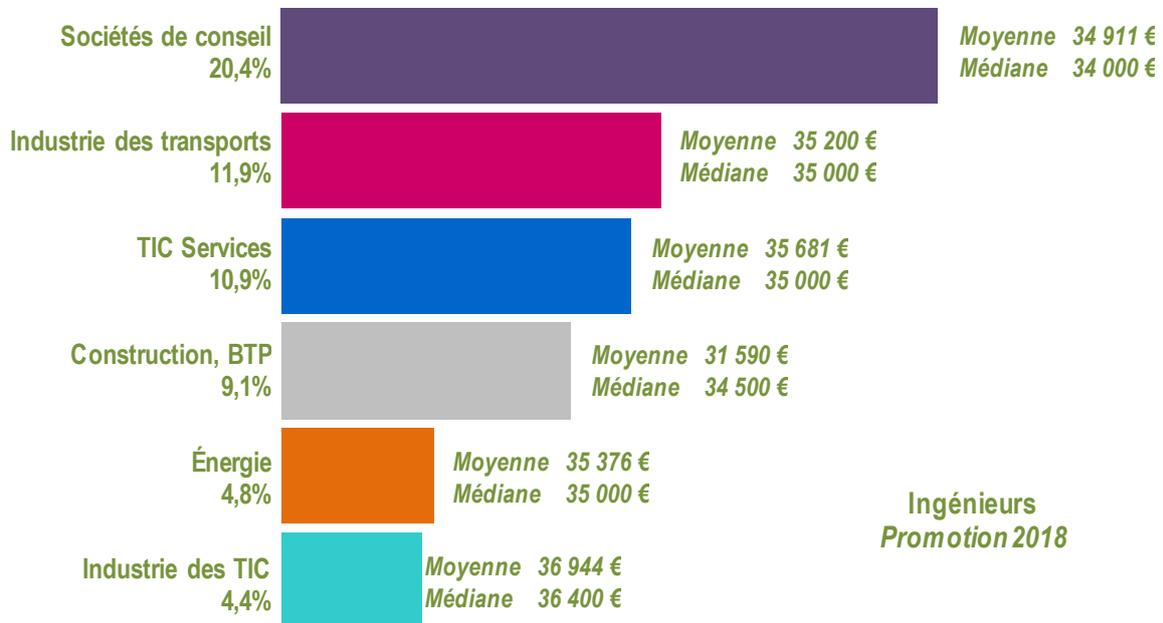
Pour les managers, l'écart de salaire se resserre seulement dans les plus grandes entreprises, où il se situe à environ 1 500 €.

### Salaire brut annuel moyen hors primes (France)

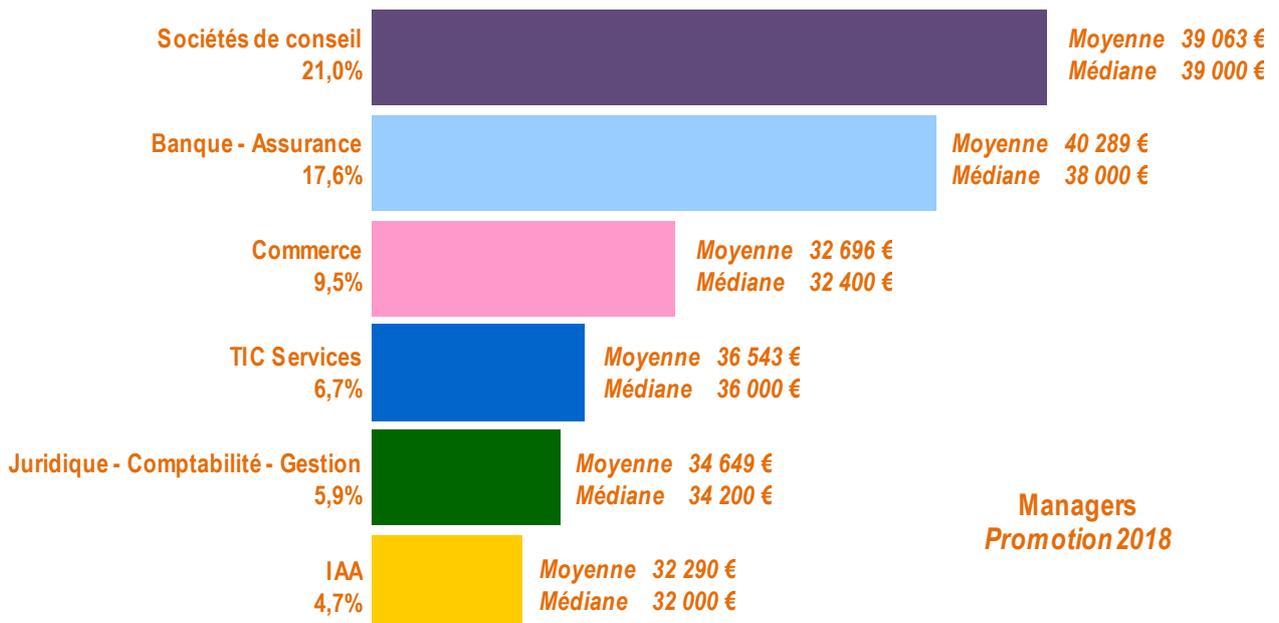
Promotion 2018 Taille des entreprises	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Moins de 10 salariés	32 714 €	29 357 €	31 623 €	33 475 €	30 482 €	31 794 €	32 636 €	29 472 €	31 205 €
De 10 à 19 salariés	34 465 €	30 684 €	33 176 €	34 963 €	31 211 €	33 025 €	34 529 €	30 766 €	32 955 €
De 20 à 49 salariés	34 628 €	31 990 €	33 728 €	35 804 €	32 287 €	33 793 €	34 885 €	31 839 €	33 587 €
De 50 à 249 salariés	34 742 €	32 324 €	33 980 €	35 454 €	33 344 €	34 285 €	34 808 €	32 625 €	33 943 €
De 250 à 4 999 salariés	35 250 €	33 743 €	34 790 €	37 298 €	34 294 €	35 622 €	35 745 €	33 942 €	35 035 €
5 000 salariés ou plus	36 152 €	35 109 €	35 867 €	37 968 €	36 404 €	37 186 €	36 582 €	35 591 €	36 233 €
<i>Ensemble</i>	35 270 €	33 333 €	34 684 €	36 810 €	34 238 €	35 428 €	35 592 €	33 537 €	34 795 €

## 7. Secteur d'activité

### Principaux secteurs d'activité des ingénieurs



### Principaux secteurs d'activité des managers



## Secteur d'activité des ingénieurs

Promotion 2018 interrogée en 2019	Répartition par secteur			Taux de féminisation	Salaire brut annuel hors primes (lieu de travail en France)			
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	Médiane
Sociétés de conseil, Bureaux d'études, Ingénierie	20,6%	20,1%	20,4%	29,3%	35 223 €	34 160 €	34 911 €	34 000 €
Industrie automobile, aéronautique, navale, ferroviaire	13,6%	7,7%	11,9%	19,4%	35 229 €	35 078 €	35 200 €	35 000 €
Activités informatiques et services d'information (TIC Services)	12,4%	7,5%	10,9%	20,4%	35 918 €	34 799 €	35 681 €	35 000 €
Construction, BTP	9,3%	8,4%	9,1%	27,8%	34 831 €	33 974 €	34 590 €	34 500 €
Énergie (Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné)	4,9%	4,4%	4,8%	27,6%	35 403 €	35 304 €	35 376 €	35 000 €
Industrie des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)	5,2%	2,5%	4,4%	16,7%	37 060 €	36 428 €	36 944 €	36 400 €
Industrie agroalimentaire	2,0%	8,9%	4,1%	65,3%	31 686 €	29 412 €	30 159 €	30 000 €
Autres industries (bois, imprimerie, fabrication, réparation et installation de machines et d'équipements, ...)	3,8%	2,9%	3,5%	24,6%	33 862 €	33 550 €	33 787 €	34 000 €
Activités financières et d'assurance	3,9%	2,5%	3,5%	21,3%	40 880 €	39 218 €	40 522 €	40 650 €
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	3,1%	2,0%	2,8%	21,5%	34 718 €	34 773 €	34 730 €	35 000 €
Industrie chimique	1,7%	4,3%	2,5%	51,2%	35 309 €	35 368 €	35 339 €	36 000 €
Recherche-développement scientifique	2,3%	2,6%	2,4%	32,5%	33 559 €	31 150 €	32 715 €	32 964 €
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	2,1%	2,5%	2,2%	33,4%	35 315 €	33 687 €	34 760 €	34 440 €
<b>Salaire brut annuel moyen hors primes des diplômés ingénieurs salariés</b>					<b>35 258 €</b>	<b>33 298 €</b>	<b>34 661 €</b>	<b>34 524 €</b>

Pour la répartition, il s'agit du pourcentage des salariés qui se sont positionnés sur un secteur (hors autre et non renseigné).

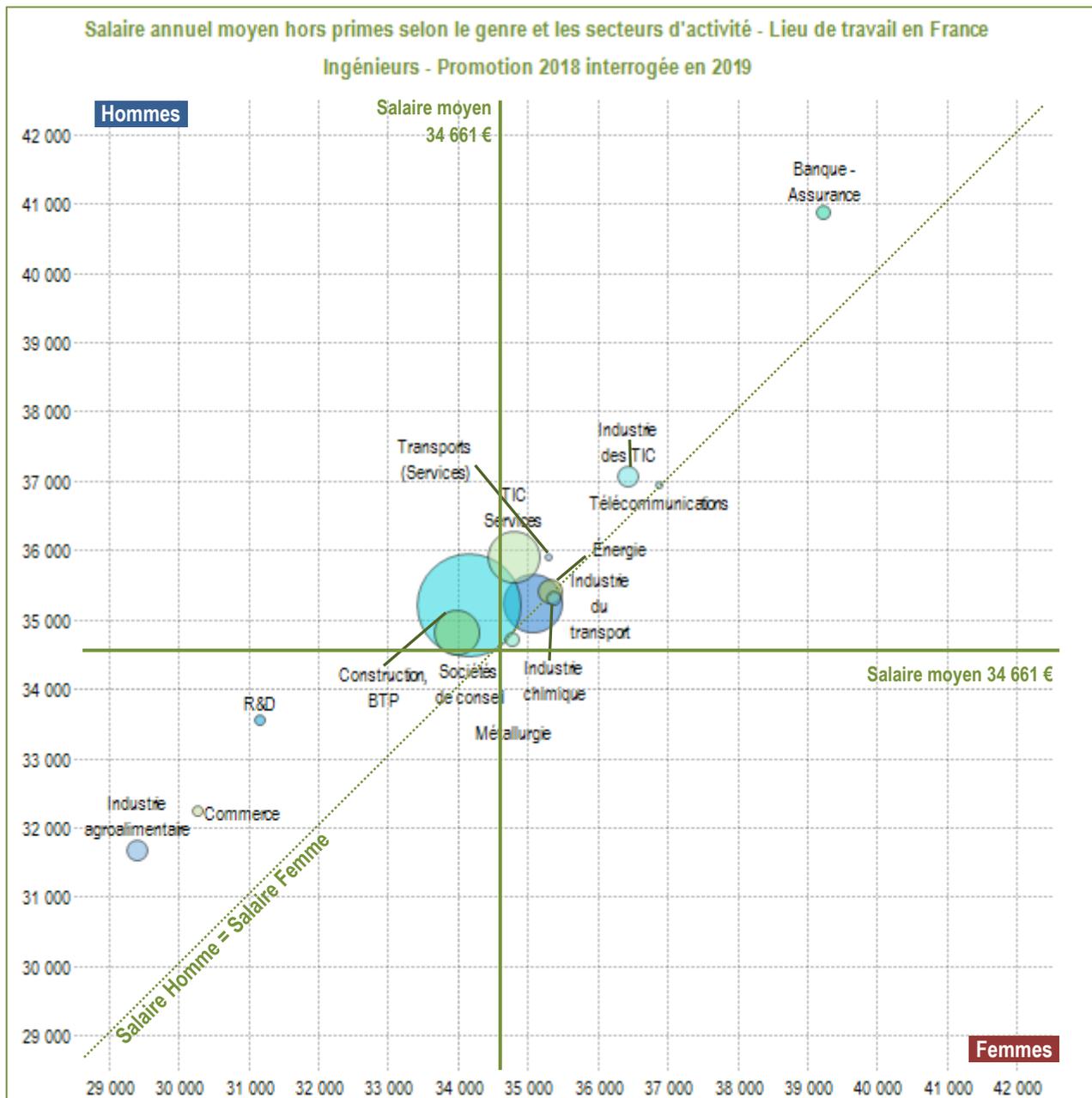
Les quatre principaux secteurs offrent environ la moitié des emplois aux nouveaux ingénieurs. En premier arrivent les sociétés de conseil, bureaux d'études, ingénierie. Viennent ensuite l'industrie des transports, les activités informatiques (TIC services) et la construction, BTP.

Les sociétés de conseil, bureaux d'études, ingénierie sont le premier secteur d'emploi des nouveaux ingénieurs en 2019. Tant pour les hommes que pour les femmes, il accueille 20 % des nouveaux ingénieurs, soit 4 points de plus que dans l'enquête précédente. Cela confirme l'externalisation de plus en plus fréquente de ce type d'activités. Un tiers des ingénieurs des sociétés de conseil a répondu ne pas avoir de secteur privilégié d'intervention, 20 % interviennent principalement dans l'industrie des transports, 9 % dans les activités informatiques, 7 % dans le secteur de l'énergie.

Le taux de féminisation de chaque service est à comparer à la proportion de femmes parmi l'ensemble des diplômés ingénieurs en activité professionnelle : cette part est proche de 30 % pour la promotion 2018.

Dans les sociétés de conseil, les femmes occupent une place conforme à la moyenne des ingénieurs. Parmi les autres secteurs qui recrutent le plus, les femmes sont beaucoup moins présentes dans les activités informatiques (TIC services et Industrie des TIC), dans l'industrie des transports, où à peine 20 % des emplois offerts le sont à des femmes. À l'inverse, les femmes sont surreprésentées dans l'industrie agroalimentaire où les deux tiers des emplois offerts aux nouveaux ingénieurs sont occupés par des femmes.

Le secteur de la banque-assurance offre les meilleurs salaires aux hommes comme aux femmes. Sociétés de conseil, TIC services, industrie des transports, énergie offrent également des niveaux de salaires supérieurs à la moyenne tous secteurs confondus. L'industrie agroalimentaire, parmi les secteurs les plus féminisés, offre les moins bons salaires, y compris pour les hommes.



Le salaire moyen des ingénieurs (34 661 €) est matérialisé sur chaque axe par une ligne de couleur verte. Chaque secteur est représenté par un disque dont l'aire est proportionnelle aux effectifs du secteur. Les coordonnées du centre du disque correspondent au salaire moyen des femmes ingénieurs du secteur et à celui des hommes ingénieurs du secteur (ex : pour l'industrie agroalimentaire, 29 412 € et 31 686 €).

Les secteurs proches du centre du graphique offrent des rémunérations proches de la moyenne des ingénieurs. On y retrouve les principaux secteurs employeurs des ingénieurs : sociétés de conseil, industrie des transports, TIC services, construction BTP.

Parmi ces secteurs, seule l'industrie du transport se situe sur la ligne « Salaire Homme = Salaire Femme ». Les trois autres secteurs se situent au-dessus de cette ligne : les femmes y sont un peu moins rémunérées que les hommes (1 000 € d'écart environ).

Quand on s'éloigne du centre du graphique, dans le quart inférieur gauche, on retrouve les secteurs les moins rémunérateurs. On observe que le salaire moyen des hommes y est toujours supérieur à celui des femmes, comme par exemple dans les industries agroalimentaires.

A l'opposé, dans le quart supérieur droit, on trouve les secteurs où les salaires sont plus élevés en moyenne : l'industrie des TIC, les télécommunications, la banque-assurance offrent des salaires moyens supérieurs à la moyenne de l'ensemble des ingénieurs. Dans la banque-assurance, les salaires perçus sont les plus élevés, pour les hommes et les femmes, mais avec un écart en faveur des hommes.

## Secteur d'activité des managers

Promotion 2018 interrogée en 2019	Répartition par secteur			Taux de féminisation	Salaire brut annuel hors primes (lieu de travail en France)			
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	Médiane
<b>Principaux secteurs d'activité</b>								
Sociétés de conseil, Bureaux d'études, Ingénierie	22,1%	20,0%	21,0%	48,6%	39 848 €	38 290 €	39 063 €	39 000 €
Activités financières et d'assurance	21,7%	13,7%	17,6%	39,8%	41 596 €	38 458 €	40 289 €	38 000 €
Commerce	7,8%	11,1%	9,5%	59,9%	34 791 €	31 432 €	32 696 €	32 400 €
Activités informatiques et services d'information (TIC Services)	7,9%	5,4%	6,7%	41,8%	37 258 €	35 607 €	36 543 €	36 000 €
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, de contrôle et d'analyses techniques	6,7%	5,1%	5,9%	44,2%	35 223 €	33 926 €	34 649 €	34 200 €
Industrie agroalimentaire	3,1%	6,3%	4,7%	68,4%	32 821 €	32 054 €	32 290 €	32 000 €
Industrie des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)	4,4%	3,5%	4,0%	45,6%	37 520 €	35 270 €	36 517 €	36 000 €
Édition, audiovisuel et diffusion	2,8%	3,7%	3,2%	58,1%	32 279 €	31 294 €	31 689 €	31 500 €
Industrie automobile, aéronautique, navale, ferroviaire	2,7%	2,7%	2,7%	50,7%	35 058 €	34 689 €	34 872 €	36 000 €
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	1,1%	3,6%	2,4%	76,5%	32 943 €	32 283 €	32 418 €	33 000 €
Activités immobilières	2,4%	1,7%	2,1%	42,0%	39 195 €	34 638 €	37 170 €	38 000 €
Industrie chimique	1,0%	3,1%	2,1%	76,3%	37 223 €	35 628 €	35 983 €	37 000 €
<b>Salaire brut annuel moyen hors primes des diplômés managers salariés</b>					<b>37 348 €</b>	<b>34 588 €</b>	<b>35 874 €</b>	<b>35 512 €</b>

Pour la répartition, il s'agit du pourcentage des salariés qui se sont positionnés sur un secteur (hors autre et non renseigné).

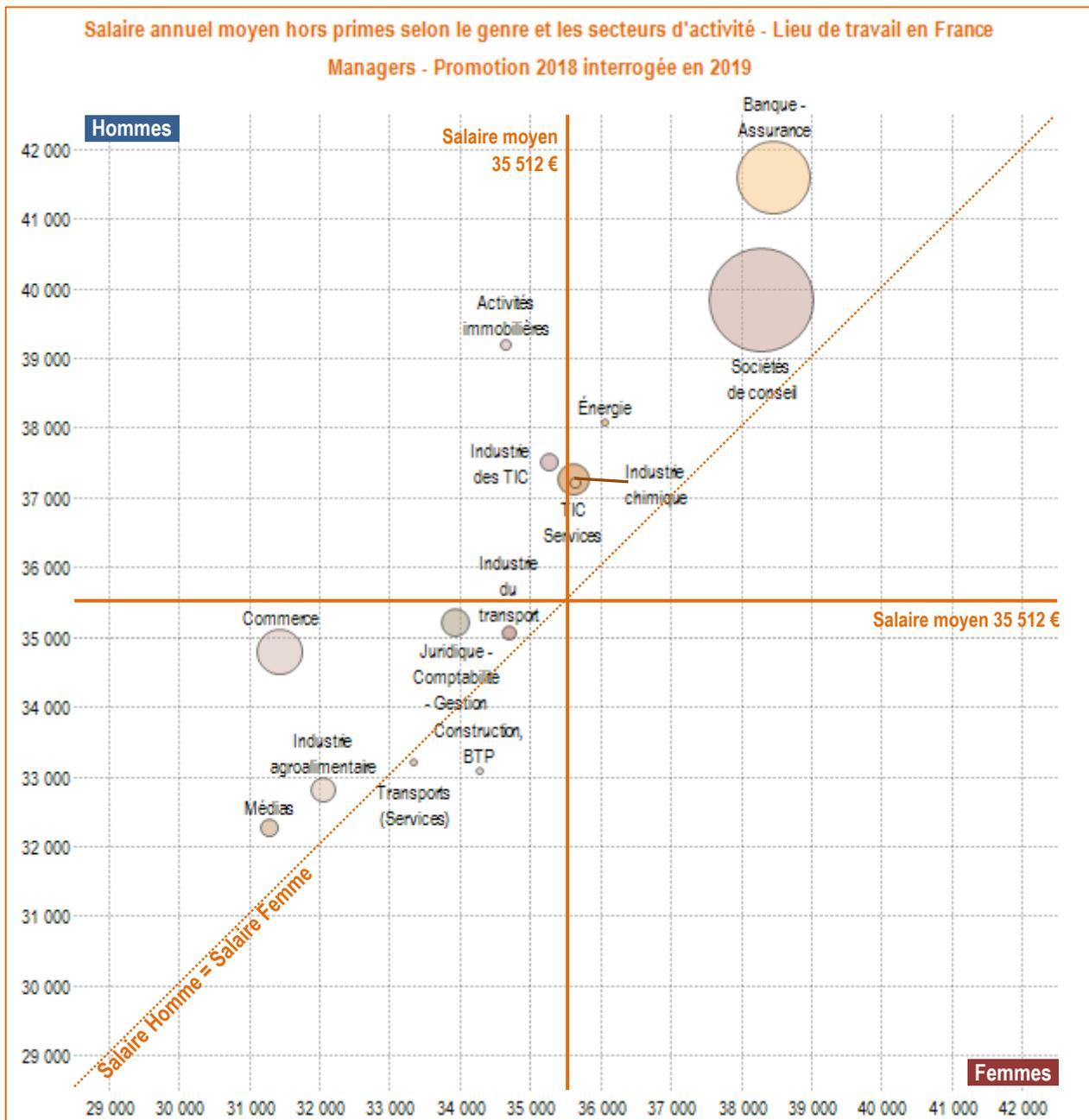
Les sociétés de conseil sont le principal secteur de recrutement des managers, devant le secteur de la banque-assurance. Plus de 38 % des diplômés sont recrutés dans ces deux secteurs.

Plus de 40 % des diplômés recrutés par les sociétés de conseil ont répondu ne pas avoir de secteur privilégié d'intervention, 15 % interviennent principalement dans la banque-assurance, 14 % dans les activités informatiques.

La banque-assurance recrute plus souvent des hommes : parmi les nouveaux recrutés, seulement 39,8 % sont des femmes. On est nettement en-dessous de la part moyenne des femmes parmi les managers en activité (51 %). D'autres secteurs sont également à dominante masculine : les activités informatiques et l'immobilier.

A l'inverse, les femmes sont surreprésentées dans le commerce où elles occupent 59,9 % des nouveaux emplois. C'est le troisième secteur de recrutement des femmes managers. Le taux de féminisation est encore plus haut dans des secteurs industriels, mais moins recruteurs, comme l'industrie agroalimentaire, l'industrie textile ou l'industrie chimique.

Les sociétés de conseil et la banque-assurance offrent les meilleurs salaires. Pour les femmes, les salaires y sont aussi les plus élevés mais en deçà de ceux de leurs collègues masculins, avec un écart qui atteint 8 % pour la banque-assurance. Plusieurs secteurs sont très en-dessous du salaire moyen des managers à 35 800 €.



Le salaire moyen des managers (35 512 €) est matérialisé sur chaque axe par une ligne de couleur orange. Chaque secteur est représenté par un disque dont l'aire est proportionnelle aux effectifs du secteur. Les coordonnées du centre du disque correspondent au salaire moyen des femmes managers du secteur et à celui des hommes managers du secteur (ex : pour le commerce, 31 432 € et 34 791 €).

A l'inverse des ingénieurs, les secteurs qui recrutent le plus de nouveaux diplômés managers sont éloignés du centre du graphique. Les rémunérations qu'ils offrent sont éloignées de la moyenne de l'ensemble des managers. Les écarts de salaire entre les plus rémunérateurs (banque-assurance et sociétés de conseil) et les moins rémunérateurs (commerce, industrie agroalimentaire, médias) sont au-delà de 5 000 € par an. (Le côté du carré sur le graphique représente 1 000 €). Les secteurs Industrie du transport, TIC services offrent des salaires moyens hors primes plus proches de la moyenne.

Peu de secteurs se situent proches de la ligne « Salaire Homme = Salaire Femme ». Le commerce et la banque-assurance présentent les écarts de rémunération entre hommes et femmes les plus importants, de l'ordre de 3 000 €. Pour les sociétés de conseil, l'écart est de 1 500 €.

## 8. Service / département d'emploi

### Service / département d'emploi des ingénieurs

Promotion 2018 interrogée en 2019	Répartition			Taux de féminisation	Salaire brut annuel hors primes (lieu de travail en France)		
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total
<b>Principaux services</b>							
Recherche-développement, études scientifiques et techniques (autre qu'informatique)	19,0%	21,3%	19,7%	32,4%	34 751 €	32 826 €	34 134 €
Études - Conseil et expertise	17,6%	21,4%	18,7%	34,3%	35 519 €	32 866 €	34 616 €
Production - Exploitation	12,0%	11,0%	11,7%	28,2%	34 499 €	33 378 €	34 183 €
Études et développement en systèmes d'information	11,1%	6,0%	9,6%	18,7%	36 479 €	35 022 €	36 204 €
Informatique industrielle et technique	9,2%	4,5%	7,8%	17,3%	35 844 €	36 472 €	35 955 €
Méthodes, contrôle de production, maintenance	5,6%	4,2%	5,2%	24,2%	34 084 €	33 835 €	34 024 €
Qualité, hygiène, sécurité, environnement, normalisation, certification	2,9%	8,7%	4,6%	56,2%	33 211 €	31 014 €	31 980 €
Commercial(e) (dont ingénieur(e) d'affaire)	4,3%	4,3%	4,3%	29,7%	33 549 €	31 921 €	33 066 €
Maîtrise d'ouvrage	2,9%	2,7%	2,9%	28,5%	36 719 €	34 588 €	36 070 €
Achats, approvisionnements, logistique	2,2%	3,7%	2,6%	42,4%	34 899 €	34 373 €	34 678 €
Réseaux, intranet, internet, télécommunications	2,5%	1,5%	2,2%	20,4%	36 966 €	37 032 €	36 980 €
Assistance technique	2,3%	1,3%	2,0%	19,9%	34 075 €	32 359 €	33 719 €
<b>Salaire brut annuel moyen hors primes des diplômés ingénieurs salariés</b>					<b>35 258 €</b>	<b>33 298 €</b>	<b>34 661 €</b>

Pour la répartition, il s'agit du pourcentage des salariés qui se sont positionnés sur un service (hors autre et non renseigné).

La R&D non informatique et les études-conseil sont les principaux services où travaillent les nouveaux ingénieurs (près de 40 % de la promotion 2018). On retrouve les caractéristiques observées lors des enquêtes récentes.

Le taux de féminisation de chaque service est à comparer à la proportion de femmes parmi l'ensemble des diplômés ingénieurs en activité professionnelle : cette part est à 30 % pour la promotion 2018. Dans les deux principaux services qui recrutent les nouveaux ingénieurs, les femmes sont légèrement surreprésentées.

Dans les services qui hébergent les métiers de l'informatique - informatique technique et industrielle, développement des systèmes d'information, réseaux-télécommunications - les femmes sont à peine 20 % à occuper les emplois offerts aux nouveaux ingénieurs. Ces secteurs beaucoup moins féminisés sont néanmoins ceux où les écarts de salaire hommes-femmes sont les plus faibles. La demande forte en ingénieurs à compétences informatiques permet aux femmes d'y percevoir des salaires équivalents à ceux des hommes. Les salaires moyens y sont également parmi les plus élevés.

En revanche, les femmes sont surreprésentées dans les services qualité où le niveau de rémunération déjà faible présente également un écart de salaire très défavorable par rapport à celui des hommes.

## Service / département d'emploi des managers

Promotion 2018 interrogée en 2019	Répartition			Taux de féminisation	Salaire brut annuel hors primes (lieu de travail en France)		
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total
<b>Principaux services</b>							
Commercial(e) (dont ingénieur(e) d'affaire)	20,9%	15,8%	18,3%	45,1%	33 819 €	32 142 €	33 062 €
Études - Conseil et expertise	19,1%	14,6%	16,8%	45,4%	40 222 €	38 939 €	39 622 €
Administration, gestion, finance, comptabilité	18,4%	13,3%	15,8%	44,0%	38 991 €	36 674 €	37 960 €
Marketing	9,0%	21,6%	15,5%	72,3%	33 732 €	32 844 €	33 082 €
Audit	9,2%	6,6%	7,8%	43,9%	36 462 €	35 351 €	35 959 €
Achats, approvisionnements, logistique	4,5%	6,8%	5,7%	62,0%	34 645 €	33 226 €	33 757 €
Ressources humaines	2,2%	6,7%	4,5%	77,0%	32 274 €	31 458 €	31 637 €
Direction générale	6,1%	2,3%	4,1%	29,3%	39 294 €	36 111 €	37 891 €
Communication	2,1%	5,8%	4,0%	75,3%	32 891 €	29 529 €	30 311 €
Maîtrise d'ouvrage	2,2%	1,5%	1,9%	42,7%	37 210 €	37 319 €	37 260 €
<b>Salaire brut annuel moyen hors primes des diplômés managers salariés</b>					<b>37 348 €</b>	<b>34 588 €</b>	<b>35 874 €</b>

Pour la répartition, il s'agit du pourcentage des salariés qui se sont positionnés sur un service (hors autre et non renseigné).

Les services commerciaux, les études-conseil et expertise, l'administration-gestion-finance et le marketing hébergent les deux tiers des nouveaux managers dans la promotion 2018. Les études-conseil sont le secteur où le salaire moyen est le plus élevé, pour les hommes et pour les femmes.

Le taux de féminisation de chaque service est à comparer à la proportion de femmes parmi l'ensemble des diplômés managers en activité professionnelle : cette part est de 51 % pour la promotion 2018.

Parmi les services qui offrent le plus d'emplois, le marketing est le plus féminisé dans son recrutement. Dans les études-conseil et expertise, les femmes sont sous-représentées avec des écarts de salaire femmes-hommes de 2 000 €.

Les femmes sont également surreprésentées (plus de 75 % de femmes dans les nouveaux recrutés) dans la communication et dans les ressources humaines. Ces deux services qui représentent moins de 8 % des emplois offerts, sont parmi ceux où le salaire moyen est le plus bas avec de surcroît un écart défavorable aux femmes.

## 9. Responsabilités exercées

Près de 20 % des diplômés de la promotion 2018 ont déclaré avoir la responsabilité d'une équipe dès leur premier poste à la sortie de l'école. Plus des deux tiers a la responsabilité de projet, ce qui est cohérent vu leur niveau de qualification. La responsabilité d'un budget est plus présente sur les postes des managers.

Responsabilités exercées	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total

### Promotion 2018

Responsabilités hiérarchiques	28,8%	22,4%	27,1%	41,7%	36,1%	38,8%	32,3%	29,3%	31,2%
Responsabilités d'un budget	25,8%	23,7%	25,2%	36,2%	39,0%	37,7%	28,3%	30,5%	29,2%
Responsabilités d'une équipe	21,1%	16,5%	19,8%	23,7%	17,0%	20,2%	21,7%	16,3%	19,7%
Responsabilités d'un projet	62,3%	66,1%	63,3%	69,3%	71,5%	70,5%	64,3%	68,7%	66,0%

### Promotion 2017

Responsabilités hiérarchiques	30,4%	24,6%	28,5%	45,8%	39,6%	42,6%	34,0%	30,7%	32,7%
Responsabilités d'un budget	29,1%	26,0%	28,1%	39,8%	39,8%	39,8%	31,1%	30,9%	31,1%
Responsabilités d'une équipe	25,9%	20,1%	24,2%	30,4%	22,1%	26,2%	26,8%	20,3%	24,4%
Responsabilités d'un projet	65,5%	67,0%	66,0%	70,7%	73,1%	71,9%	66,8%	70,1%	68,1%

### Promotion 2016

Responsabilités hiérarchiques	33,7%	25,5%	31,0%	51,7%	42,0%	46,8%	37,5%	31,4%	35,1%
Responsabilités d'un budget	33,3%	32,4%	33,0%	45,7%	46,5%	46,1%	35,7%	37,0%	36,2%
Responsabilités d'une équipe	29,9%	24,3%	28,3%	39,3%	26,8%	32,9%	31,9%	25,1%	29,4%
Responsabilités d'un projet	66,9%	71,4%	68,4%	76,3%	75,8%	76,1%	68,9%	73,0%	70,5%

## 10. Place de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

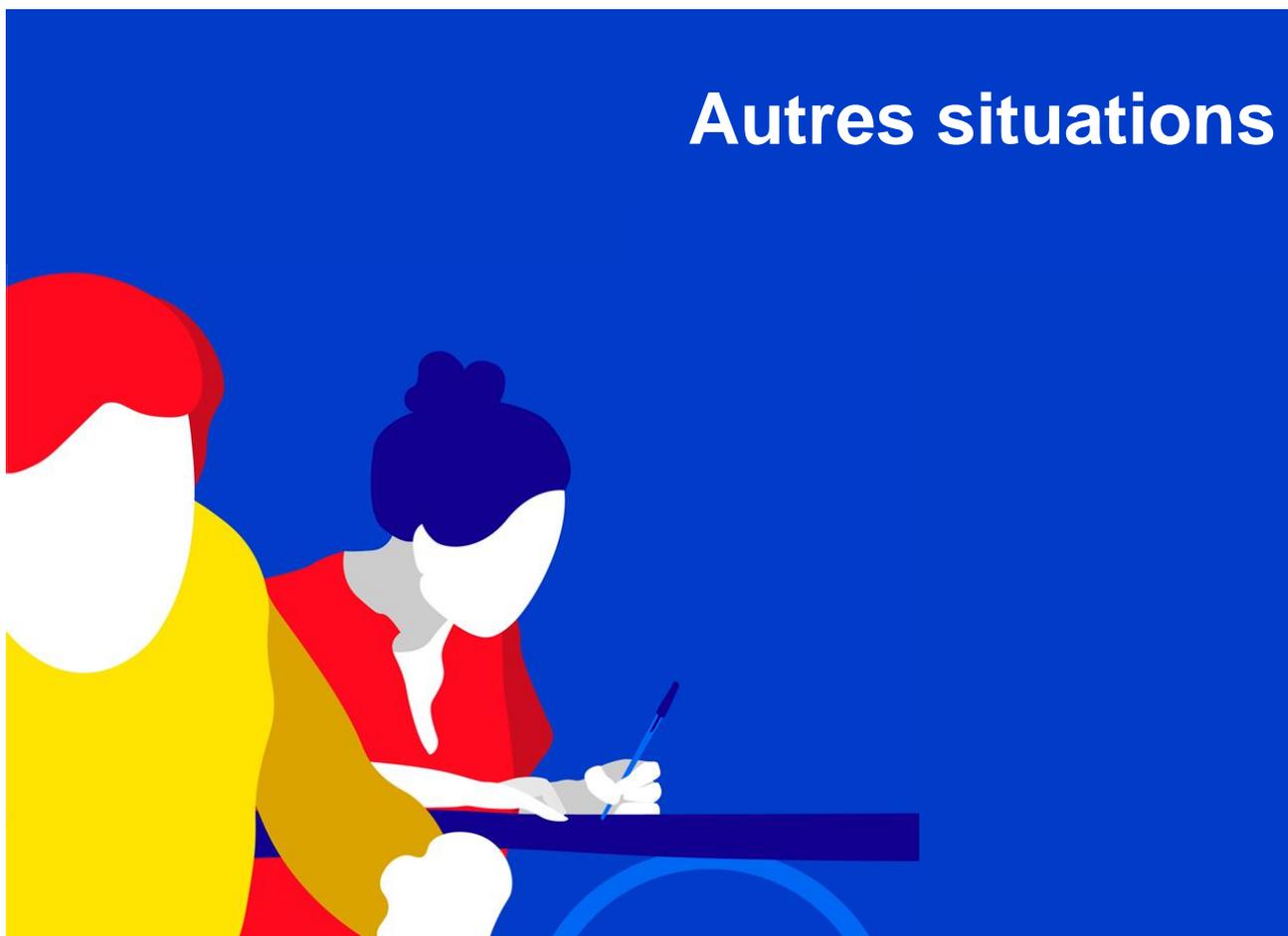
La dimension RSE s'intègre de plus en plus dans les pratiques des entreprises, dans le but de respecter les principes du développement durable (social, environnemental et économique). Environ 10 % des ingénieurs, toutes promotions, et plus de 20 % des managers ont cette dimension dans leur mission. La RSE est présente plus souvent via les pratiques liées au développement durable.

Enquête 2019 RSE	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Promotion 2018	10,9%	9,6%	10,5%	24,0%	23,3%	23,7%	14,6%	16,5%	15,3%
Promotion 2017	11,2%	9,3%	10,7%	20,3%	18,0%	19,1%	13,2%	13,0%	13,1%
Promotion 2016	10,7%	10,3%	10,6%	20,8%	19,9%	20,4%	13,0%	14,4%	13,5%

Promotion 2018 interrogée en 2019	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
RSE fait partie de la mission	10,9%	9,6%	10,5%	24,0%	23,3%	23,7%	14,6%	16,5%	15,3%
Le développement durable	69,9%	72,7%	70,6%	65,2%	67,5%	66,4%	68,1%	69,3%	68,5%
L'éthique	60,9%	49,3%	57,9%	63,3%	52,5%	57,6%	61,7%	51,2%	57,5%
L'ouverture sociale	35,6%	32,8%	34,9%	38,3%	34,5%	36,3%	36,6%	34,8%	35,9%
L'égalité Homme-Femme	32,1%	29,9%	31,5%	36,7%	36,8%	36,7%	34,2%	35,2%	34,6%
Le handicap	21,6%	17,6%	20,6%	23,0%	24,4%	23,7%	22,3%	22,4%	22,3%

Dans le tableau ci-dessus, les enjeux de la RSE ont été classés par fréquence de citation, un diplômé ayant la possibilité de choisir plusieurs réponses.

## Autres situations



## 1. En volontariat

Les volontaires représentent 3,7 % de l'ensemble des diplômés de la dernière promotion.

Le volontariat est un peu plus fréquent chez les managers (4,4 % des diplômés de 2018) que chez les ingénieurs (3,4 %) et les diplômés des écoles « autres » (3,6 %).

Cependant, compte tenu de la proportion d'ingénieurs parmi les diplômés, plus d'un volontaire sur deux est un ingénieur : ils représentent 55,7 % des volontaires.

### Selon le type d'école

% sur promotion 2018	Hommes	Femmes	Total
<b>Ingénieurs</b>	3,4%	3,4%	<b>3,4%</b>
<b>Managers</b>	4,5%	4,3%	<b>4,4%</b>
<b>Autres</b>	3,5%	3,7%	<b>3,6%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>3,7%</b>	<b>3,8%</b>	<b>3,7%</b>

### Type de volontariat

Le volontariat international en entreprise est prépondérant avec 80,9 % des volontaires, et encore plus parmi les managers. Chez les femmes ingénieurs, le service civique attire un quart des volontaires.

Enquête 2018 Promotion 2017	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Volontariat International en Entreprise (VIE)	86,5%	67,7%	80,5%	93,6%	86,2%	89,8%	86,7%	72,8%	80,9%
Le service civique	8,2%	25,9%	13,9%	1,2%	5,8%	3,5%	6,4%	17,3%	10,9%
Volontariat International en Administration (VIA)	1,5%	2,4%	1,8%	3,2%	3,5%	3,3%	3,2%	4,4%	3,7%
Volontariat de Solidarité Internationale (VSI)	1,5%	2,8%	1,9%	0,4%	1,5%	1,0%	1,3%	2,4%	1,8%
Autre	2,2%	1,2%	1,9%	1,6%	3,1%	2,3%	2,4%	3,1%	2,7%
<i>Ensemble</i>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Durée du contrat

La durée des contrats de volontariat des managers est sensiblement plus longue que pour les ingénieurs : près de 30 % d'entre eux ont signé un contrat de 2 ans.

Promotion 2018	Ingénieurs	Managers	Ensemble
12 mois	51,1%	44,5%	<b>48,3%</b>
18 mois	13,8%	21,5%	<b>16,0%</b>
24 mois	23,2%	29,2%	<b>25,3%</b>
Autres	11,9%	4,8%	<b>10,4%</b>
<i>Ensemble</i>	100,0%	100,0%	<b>100,0%</b>

*Il est difficile de donner un indicateur fiable des indemnités perçues, car une partie de l'indemnité dépend du pays dans lequel le volontariat est exercé.*

## 2. En recherche d'emploi

Moins d'un nouveau diplômé sur dix (9 %) est à la recherche d'un emploi au moment de l'enquête 2019, au même niveau que l'an dernier (9,2 %). Cette moyenne sur l'ensemble des diplômés est le reflet de situations plus diverses selon le type d'école : variant entre 7,4 % pour les ingénieurs et 13,7 % pour les diplômés des écoles « autres ». Pour la promotion 2018, la recherche d'emploi est plus fréquente chez les femmes (2 à 3 points au-dessus). Pour les promotions précédentes, l'écart se résorbe presque complètement.

Après 12-15 mois sur le marché du travail (promotion 2017), 3,9 % des diplômés sont en recherche d'emploi : il peut s'agir d'une période transitoire entre deux emplois, pour d'autres une première recherche après des études post-diplôme, et d'autres cherchent effectivement un emploi depuis la sortie de l'école.

Enquête 2019	Ingénieurs			Managers			Autres			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total

### Diplômés en recherche d'emploi

Promotion 2018	6,6%	9,2%	7,4%	9,8%	12,6%	11,3%	11,6%	14,9%	13,7%	7,6%	11,2%	9,0%
Promotion 2017	2,7%	4,4%	3,3%	3,7%	4,3%	4,0%	7,8%	8,7%	8,4%	3,2%	5,0%	3,9%
Promotion 2016	2,0%	2,8%	2,3%	2,0%	3,3%	2,7%	*	*	*	2,1%	3,2%	2,5%

### Diplômés en recherche d'emploi depuis la sortie de l'école

Promotion 2018	58,2%	61,0%	59,3%	67,6%	64,4%	65,7%	70,3%	69,2%	69,6%	61,9%	63,8%	62,9%
Promotion 2017	27,4%	19,9%	24,1%	34,8%	21,4%	27,2%	31,9%	25,4%	27,6%	29,8%	21,8%	25,7%
Promotion 2016	8,7%	9,1%	8,8%	18,0%	13,2%	14,9%	*	*	*	10,0%	12,0%	11,0%

\* Le faible nombre de réponses ne permet pas de calculer des indicateurs fiables, comparables aux deux autres promotions

62,9 % des diplômés de 2018 en recherche d'emploi le sont depuis la sortie de l'école, ce qui est un légèrement inférieur au résultat de l'enquête précédente (64,8 %). Ils représentent 5,7 % de l'ensemble de la promotion. Pour la promotion 2016, les diplômés ayant déclaré être en recherche d'emploi depuis la sortie de l'école ne représentent plus que 0,3 % de la promotion.

### Difficultés dans la recherche d'emploi

La principale difficulté rencontrée par les diplômés en quête d'un emploi est l'absence d'expérience professionnelle, citée six fois sur dix, devant le peu d'offres d'emploi. La mobilité géographique est beaucoup moins souvent citée, surtout par les managers qui citent plus souvent l'insuffisance du niveau de salaire proposé. Les ingénieurs rencontrent plus souvent une difficulté de mise en valeur de leurs compétences.

Promotion 2018 interrogée en 2019	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Manque d'expérience professionnelle	57,3%	66,5%	60,9%	49,6%	55,6%	53,1%	54,8%	61,5%	58,1%
Peu d'offres d'emploi	28,9%	33,5%	30,8%	34,1%	45,6%	40,9%	31,6%	41,3%	36,4%
Mobilité géographique limitée	24,5%	27,6%	25,7%	13,4%	14,8%	14,2%	20,5%	20,2%	20,4%
Salaire proposé insuffisant	14,0%	10,0%	12,4%	27,3%	28,9%	28,2%	18,3%	20,0%	19,1%
Difficulté à mettre en valeur mes compétences	17,0%	18,2%	17,4%	14,1%	14,8%	14,5%	16,0%	16,3%	16,1%
Méconnaissance des débouchés possibles pour ma formation	9,6%	6,6%	8,4%	9,9%	8,2%	8,9%	9,8%	7,5%	8,6%
Formation mal, ou pas, reconnue par les employeurs	6,2%	4,4%	5,5%	12,1%	6,5%	8,8%	8,2%	6,1%	7,2%
Formation inadaptée au marché de l'emploi	4,8%	5,2%	5,0%	8,4%	8,0%	8,2%	6,8%	6,9%	6,8%
Démarches administratives	6,0%	4,2%	5,3%	8,8%	4,5%	6,3%	6,8%	4,3%	5,5%
Mauvaise maîtrise des techniques de recherche d'emploi	5,5%	4,2%	5,0%	5,5%	6,0%	5,8%	5,6%	5,1%	5,3%
Autre	19,4%	10,0%	15,7%	17,6%	15,9%	16,6%	18,4%	12,5%	15,5%

Dans le tableau ci-dessus, les difficultés rencontrées ont été classées par fréquence de citation, un diplômé ayant la possibilité de choisir plusieurs réponses.

### 3. En poursuite d'études

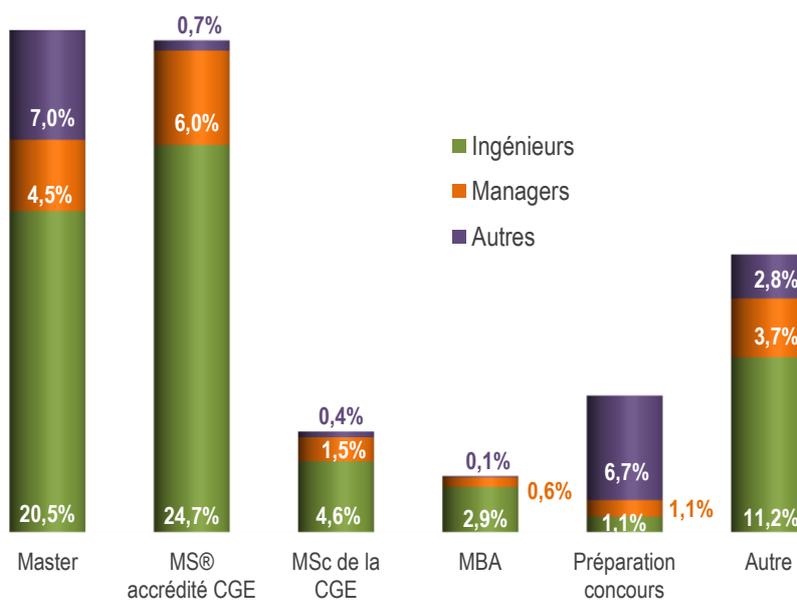
La poursuite d'études après l'obtention d'un diplôme délivré par une Grande école est moins fréquente parmi les diplômés des écoles de management (seulement 4,3 %) que chez les ingénieurs (7,7 %) et surtout les diplômés « autres » (18,3 %).

% sur promotion 2018	Hommes	Femmes	Total
<b>Ingénieurs</b>	7,5%	8,1%	<b>7,7%</b>
<b>Managers</b>	4,5%	4,2%	<b>4,3%</b>
<b>Autres</b>	21,3%	16,7%	<b>18,3%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>7,3%</b>	<b>7,5%</b>	<b>7,4%</b>

Pour les ingénieurs, la poursuite d'études est d'abord l'occasion d'acquérir une compétence complémentaire (56 % des cas), 33 % souhaitent acquérir une spécialisation dans le cadre de leur projet professionnel. Les managers voient la poursuite d'études comme un moyen d'acquérir une spécialisation (47 % des cas), 38 % pour acquérir une compétence complémentaire.

Le Mastère Spécialisé® accrédité par la CGE et le master sont les types de formation les plus souvent choisis, dans les deux tiers des cas.

**Répartition des diplômés selon les études poursuivies**  
(Promotion 2018 interrogée en 2019)



Enquête 2019	Ingénieurs	Managers	Autres	Ensemble
Master	31,5%	26,0%	39,8%	<b>32,0%</b>
MS@ accrédité CGE	38,0%	34,3%	3,7%	<b>31,4%</b>
MSc de la CGE	7,0%	8,7%	2,1%	<b>6,5%</b>
MBA	4,5%	3,5%	0,4%	<b>3,6%</b>
Préparation concours	1,6%	6,0%	38,0%	<b>8,8%</b>
Autre	17,2%	21,4%	16,0%	<b>17,7%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

## 4. En thèse

Thèse : 4,2 % des diplômés de la promotion 2018 concernés

Les diplômés des Grandes écoles préparant une thèse sont en très grande majorité des ingénieurs : pour la promotion 2018, les ingénieurs représentent plus de 95 % des inscrits en thèse à la suite de leur diplôme de Grande école.

Un doctorant sur trois est une femme (proportion équivalente à la part des femmes dans les écoles d'ingénieur). Les laboratoires d'accueil des doctorants sont situés en France pour la plupart (82 %).

Les thèses académiques sont le cas le plus fréquent (près des deux tiers des thèses). Les thèses CIFRE, dans un laboratoire de recherche d'une entreprise, représentent plus du quart des thèses. Leurs doctorants y bénéficient de meilleures conditions de rémunération.

### Types de thèse

Enquête 2019 Promotion 2018	Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total
Thèse Cifre	27,4%	24,2%	26,3%
Thèse académique	62,7%	62,4%	62,6%
Autre thèse	9,9%	13,5%	11,1%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%

**Note :** l'appellation « Autre thèse » regroupe les thèses réalisées sous des dispositifs particuliers, parmi lesquels on trouve notamment les thèses financées par le CEA, des thèses industrielles hors statut CIFRE, des thèses à l'étranger en entreprise.

### Rémunération

Enquête 2019 - Promotion 2018		Cifre	Académique	Autre	Ensemble
Rémunération brute annuelle hors primes	Moyenne	30 664 €	23 496 €	24 146 €	25 474 €
	Médiane	30 000 €	21 584 €	24 480 €	24 000 €

## **Zoom sur les diplômés inscrits en dernière année sous contrat d'apprentissage**



## 1. Situation des diplômés issus de l'apprentissage

Promotion 2018 Enquête 2019	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Taux d'apprentis</b>	15,1%	9,6%	13,4%	18,7%	20,4%	19,6%	15,9%	14,7%	15,5%
En activité professionnelle	77,8%	74,7%	77,1%	76,4%	74,1%	75,2%	77,2%	73,7%	75,9%
Volontariat	4,0%	3,1%	3,8%	6,1%	6,4%	6,2%	4,6%	5,1%	4,8%
En recherche d'emploi	6,0%	7,8%	6,4%	11,0%	11,7%	11,4%	7,6%	10,6%	8,7%
En poursuite d'études	7,3%	9,0%	7,7%	3,9%	3,8%	3,9%	6,5%	6,0%	6,3%
En thèse	1,2%	0,9%	1,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,9%	0,4%	0,7%
Sans activité volontairement	3,6%	4,4%	3,8%	2,4%	3,8%	3,1%	3,3%	4,1%	3,6%
Taux net d'emploi	93,1%	90,9%	92,6%	88,2%	87,3%	87,7%	91,5%	88,1%	90,3%
Salaire annuel brut hors primes (Travail en France)	34 700 €	33 308 €	34 394 €	36 620 €	33 916 €	35 115 €	35 176 €	33 520 €	34 570 €

Comparaison avec l'ensemble des diplômés : voir les tableaux pages 18, 19, 23 et 24.

Taux net d'emploi = (En activité professionnelle + Volontariat) / (En activité professionnelle + Volontariat + En recherche d'emploi)

Parmi les répondants de la promotion 2018, 15,5 % ont effectué leurs études en contrat d'apprentissage. Ce statut de scolarité est plus fréquent dans les écoles de management, avec une part de 19,6 % de leurs diplômés, contre 13,4 % dans les écoles d'ingénieur. Chez ces derniers, le taux d'apprentis est nettement plus faible chez les femmes.

Les diplômés issus de l'apprentissage sont un peu plus souvent en activité professionnelle que l'ensemble des diplômés (respectivement 75,9 % contre 73,2 %) ou en volontariat (4,8 % contre 3,7 %). En même temps, ils sont légèrement moins souvent en recherche d'emploi (8,7 % contre 9 %).

Moins de 6 mois après l'obtention du diplôme, le taux net d'emploi des apprentis atteint 90,3 % (89,5 % pour l'ensemble des diplômés de la promotion 2018). Leur présence en entreprise facilite leur insertion professionnelle.

Le **salaire à l'embauche** des apprentis s'établit en moyenne à 34 570 €. C'est légèrement inférieur à la moyenne de l'ensemble des diplômés, qui est à 34 920 €, ce qui peut être la contrepartie d'une embauche facilitée dans l'entreprise d'accueil de l'apprenti.

## 2. Cheminement vers l'emploi

Plus du tiers des apprentis (36,1 %) est embauché dans son entreprise d'accueil. En comparaison, quand on considère l'ensemble des diplômés en activité, c'est le stage de fin d'études qui mène le plus souvent à l'embauche (29,7 %).

Pour les apprentis qui ne restent pas travailler dans l'entreprise d'accueil, les moyens pour trouver un emploi sont les mêmes que pour l'ensemble des diplômés : sites internet spécialisés dans l'emploi, réseaux sociaux professionnels.

Promotion 2018 Enquête 2019	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Apprentissage (embauche dans l'entreprise d'accueil du contrat)	41,2%	40,4%	41,1%	27,9%	28,0%	28,0%	37,6%	33,5%	36,1%
Site Internet spécialisé dans l'emploi (APEC, ...)	10,2%	15,3%	11,4%	8,3%	11,9%	10,3%	9,6%	12,9%	10,8%
Réseaux sociaux professionnels (LinkedIn, ...)	10,1%	10,8%	10,3%	11,2%	12,4%	11,9%	10,3%	11,4%	10,7%
Relations personnelles	8,8%	5,6%	8,1%	8,7%	9,1%	8,9%	8,7%	7,8%	8,4%
Démarché(e) par un "chasseur de têtes"	8,2%	5,6%	7,6%	6,2%	5,6%	5,9%	7,7%	5,7%	6,9%
Candidature spontanée	6,3%	5,2%	6,1%	5,9%	6,1%	6,0%	6,2%	5,7%	6,0%
Sites Internet d'entreprises	4,1%	4,7%	4,2%	8,4%	7,8%	8,1%	5,2%	6,6%	5,7%
Réseau des anciens élèves	1,8%	1,3%	1,7%	3,7%	3,3%	3,5%	2,5%	2,6%	2,5%
Stage année césure, année professionnalisante	0,8%	0,9%	0,9%	4,4%	4,1%	4,2%	1,9%	2,8%	2,2%
Forum de votre école	0,8%	2,4%	1,1%	3,4%	3,5%	3,4%	1,5%	2,8%	2,0%
Stage de fin d'études	1,8%	1,7%	1,8%	3,0%	1,4%	2,1%	2,2%	1,4%	1,9%
Service Emploi de votre Ecole	1,5%	1,9%	1,6%	1,7%	2,2%	2,0%	1,5%	2,1%	1,7%
J'ai créé / repris une entreprise	1,3%	0,4%	1,1%	3,3%	1,0%	2,0%	1,9%	0,8%	1,5%
Concours	0,1%	0,0%	0,1%	0,8%	0,3%	0,5%	0,3%	0,3%	0,3%
Autre	2,9%	3,9%	3,1%	3,0%	3,3%	3,2%	2,9%	3,6%	3,2%
<b>Ensemble</b>	<b>100,0%</b>								

Comparaison avec l'ensemble des diplômés : voir le tableau pages 32 et 33.

## 3. Contrats de travail

La quasi-totalité des apprentis travaille en France à la sortie de l'école, avec, pour huit apprentis sur dix, un CDI. Seulement 6,9 % d'entre eux partent à l'étranger, le plus souvent en contrat local.

Promotion 2018 Enquête 2019	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Lieu de travail en France</b>	<b>93,5%</b>	<b>94,8%</b>	<b>93,8%</b>	<b>90,7%</b>	<b>93,2%</b>	<b>92,0%</b>	<b>92,7%</b>	<b>93,9%</b>	<b>93,1%</b>
CDI *	87,6%	83,6%	86,7%	87,9%	80,9%	84,0%	87,3%	79,6%	84,4%
CDD	9,2%	14,7%	10,4%	9,7%	16,7%	13,6%	9,7%	17,7%	12,6%
Mission d'intérim	2,9%	1,8%	2,6%	2,4%	2,3%	2,3%	2,7%	2,1%	2,5%
Autre	0,3%	-	0,2%	-	0,1%	0,1%	0,3%	0,7%	0,4%
<b>Lieu de travail à l'étranger</b>	<b>6,5%</b>	<b>5,2%</b>	<b>6,2%</b>	<b>9,3%</b>	<b>6,8%</b>	<b>8,0%</b>	<b>7,3%</b>	<b>6,1%</b>	<b>6,9%</b>
Contrat local	88,5%	83,3%	87,5%	96,4%	97,9%	97,1%	91,6%	92,0%	91,7%
Contrat d'expatriation	6,3%	4,2%	5,8%	3,6%	2,1%	2,9%	5,2%	2,7%	4,4%
Autre	5,2%	12,5%	6,7%	-	-	-	3,2%	5,3%	3,9%

\* y compris CDIC (CDI de chantier)

Comparaison avec l'ensemble des diplômés : voir les tableaux pages 40 et 41.

## 4. Cadres parmi les salariés en France

La part de cadres parmi les apprentis atteint 87,1 % à la sortie de l'école, du même niveau que pour l'ensemble des diplômés.

Côté rémunération, un diplômé issu de l'apprentissage retire un bénéfice de son statut de cadre équivalent à celui observé dans l'ensemble des diplômés (+ 7 200 € de plus par rapport à un non cadre).

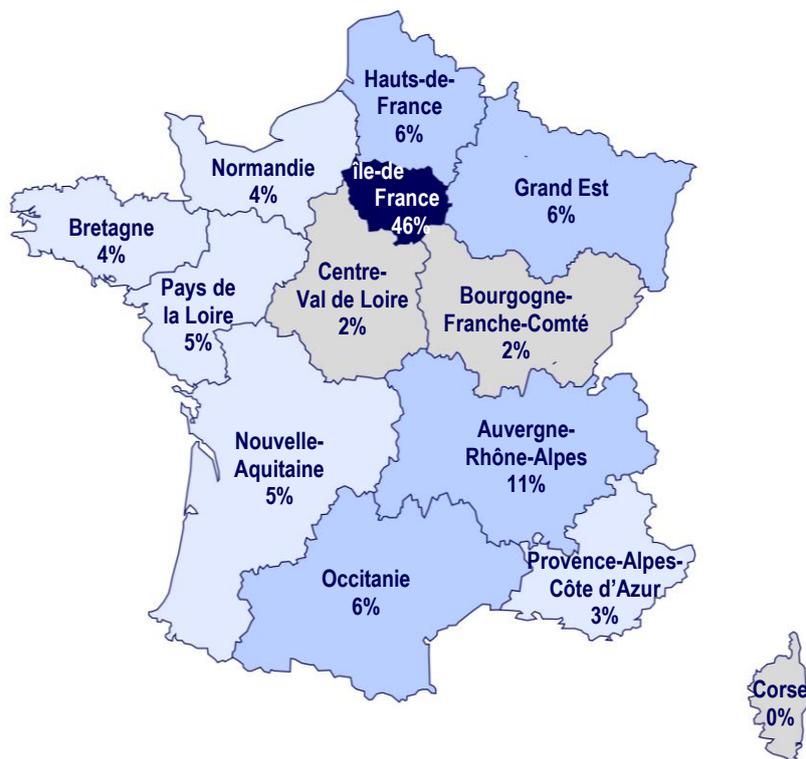
Comparé à l'ensemble des diplômés, l'apprenti, s'il occupe un poste de cadre, a le même niveau de rémunération : 35 370 € en moyenne contre 35 575 € en moyenne pour un cadre tous types de formation.

Rémunérations brutes annuelles *hors* primes France et statut cadre

Promotion 2018 Enquête 2019	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Proportion de cadres	92,8%	86,2%	91,3%	87,8%	77,2%	81,8%	91,2%	79,9%	87,1%
Cadres	35 085 €	34 226 €	34 908 €	37 340 €	35 467 €	36 348 €	35 634 €	34 850 €	35 370 €
Non cadres	28 806 €	27 115 €	28 188 €	30 091 €	27 617 €	28 353 €	29 196 €	27 297 €	28 107 €

Comparaison avec l'ensemble des diplômés : voir le tableau page 46.

## 5. Lieu de travail en France



Comparaison avec l'ensemble des diplômés : voir la carte page 48.

Près de la moitié (46 %) des apprentis en activité travaille en Île-de-France. C'est un peu moins que pour l'ensemble des diplômés (54 %).

En province, parmi les régions qui arrivent dans les premières positions, on retrouve, comme pour l'ensemble des diplômés, l'Auvergne-Rhône-Alpes (11 %) puis à 6 %, l'Occitanie, les Hauts-de-France et le Grand Est.

## 6. Taille des entreprises

Promotion 2018 Taille des entreprises	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Moins de 10 salariés	5,1%	4,9%	5,1%	6,7%	5,1%	5,8%	5,7%	5,6%	5,6%
De 10 à 19 salariés	2,6%	3,0%	2,7%	3,3%	4,6%	4,0%	2,9%	4,2%	3,4%
De 20 à 49 salariés	9,0%	7,8%	8,7%	5,9%	6,9%	6,4%	8,1%	7,9%	8,0%
De 50 à 249 salariés	19,8%	18,6%	19,6%	12,4%	16,4%	14,6%	17,9%	17,1%	17,6%
De 250 à 4 999 salariés	32,4%	36,9%	33,3%	27,9%	35,5%	32,0%	31,0%	35,0%	32,4%
5 000 salariés ou plus	31,1%	28,8%	30,6%	44,0%	31,5%	37,1%	34,5%	30,1%	32,9%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Comparaison avec l'ensemble des diplômés : voir le tableau page 50.

Les diplômés apprentis de la promotion 2018 qui sont en emploi se répartissent à peu près de manière équivalente – environ 30 % – dans les grandes entreprises (5 000 salariés ou plus), les entreprises de taille intermédiaires (250 à moins de 5 000 salariés) et les PME hors micro-entreprises (10 à moins de 250 salariés).

Quelques différences sont à noter en comparaison avec l'ensemble des diplômés. Les grandes entreprises prennent la tête chez les managers, avec 37,1 % des diplômés apprentis (31,8 % pour l'ensemble des diplômés). Les micros-entreprises (moins de 10 salariés) ne réussissent à capter que 5,6 % des nouveaux diplômés issus de l'apprentissage (7,1 % pour l'ensemble des diplômés).

## 7. Secteurs d'activité

### Secteur d'activité des ingénieurs issus de l'apprentissage

Promotion 2018 interrogée en 2019	Répartition par secteur			Taux de féminisation	Salaires brut annuel hors primes (lieu de travail en France)			
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	Médiane
<b>Ingénieurs - Principaux secteurs d'activité</b>								
Industrie automobile, aéronautique, navale, ferroviaire	17,0%	12,0%	15,9%	16,4%	35 454 €	35 650 €	35 486 €	35 500 €
Construction, BTP	13,4%	10,3%	12,7%	17,7%	34 822 €	33 989 €	34 672 €	34 800 €
Sociétés de conseil, Bureaux d'études, Ingénierie	12,7%	10,7%	12,3%	19,0%	33 796 €	32 154 €	33 472 €	33 000 €
Activités informatiques et services d'information (TIC Services)	8,9%	5,5%	8,2%	14,6%	34 873 €	36 379 €	35 104 €	34 000 €
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	6,5%	4,6%	6,1%	16,5%	33 899 €	32 797 €	33 735 €	34 000 €
Énergie	5,9%	5,9%	5,9%	21,9%	34 510 €	35 513 €	34 709 €	34 512 €
Autres industries	5,0%	5,3%	5,1%	22,5%	33 679 €	33 752 €	33 695 €	34 700 €
<b>Salaires brut annuel moyen hors primes des diplômés ingénieurs salariés (Apprentis)</b>					<b>34 700 €</b>	<b>33 308 €</b>	<b>34 394 €</b>	<b>34 400 €</b>

Comparaison avec l'ensemble des ingénieurs : voir le tableau page 52.

Les secteurs d'activité qui recrutent le plus les ingénieurs issus de l'apprentissage sont la construction-BTP et l'industrie des transports. Ces deux secteurs représentent 28,6 % des recrutements. C'est un peu plus que pour l'ensemble des diplômés ingénieurs de la promotion 2018, où ces deux secteurs représentent 21 %. Les secteurs phares du recrutement des ingénieurs – sociétés de conseil et TIC services avec 32,3 % à eux deux sur l'ensemble – sont un peu en retrait chez les ingénieurs-apprentis à 20,5 %.

Parmi les ingénieurs-apprentis, 77 % sont des hommes et 23 % des femmes. Les femmes sont sous-représentées dans les recrutements des principaux secteurs, notamment les activités informatiques, et un peu moins dans le conseil-ingénierie.

Sur l'ensemble des ingénieurs-apprentis, la moyenne des salaires est à 34 394 €, très proche de celle de l'ensemble des ingénieurs (34 661 €). En revanche, l'écart hommes-femmes est moindre : 1 400 € pour les apprentis contre presque 2 000 € pour l'ensemble.

Les salaires des apprentis dans la construction-BTP et l'industrie des transports sont très proches de ceux de l'ensemble des ingénieurs, y compris par genre. Dans le conseil-ingénierie, en revanche, les apprentis sont à 33 472 € en moyenne, alors que sur l'ensemble des diplômés la moyenne y est à 34 911 €.

### Secteur d'activité des managers issus de l'apprentissage

Promotion 2018 interrogée en 2019	Répartition par secteur			Taux de féminisation	Salaire brut annuel hors primes (lieu de travail en France)			
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	Médiane
<b>Managers - Principaux secteurs d'activité</b>								
Sociétés de conseil, Bureaux d'études, Ingénierie	18,9%	17,7%	18,2%	52,5%	38 223 €	37 006 €	37 573 €	38 000 €
Activités financières et d'assurance	18,6%	13,4%	15,8%	45,9%	39 071 €	35 644 €	37 433 €	37 000 €
Commerce	9,8%	11,0%	10,4%	57,1%	35 223 €	31 107 €	32 813 €	32 000 €
Activités informatiques et services d'information (TIC Services)	5,7%	6,2%	6,0%	56,0%	35 169 €	34 710 €	34 908 €	35 000 €
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, de contrôle et d'analyses techniques	6,8%	5,0%	5,8%	46,3%	37 137 €	34 952 €	36 113 €	36 000 €
Industrie agroalimentaire	3,1%	7,2%	5,3%	73,3%	32 404 €	33 012 €	32 834 €	32 100 €
<b>Salaire brut annuel moyen hors primes des diplômés managers salariés (Apprentis)</b>					<b>36 620 €</b>	<b>33 916 €</b>	<b>35 115 €</b>	<b>35 000 €</b>

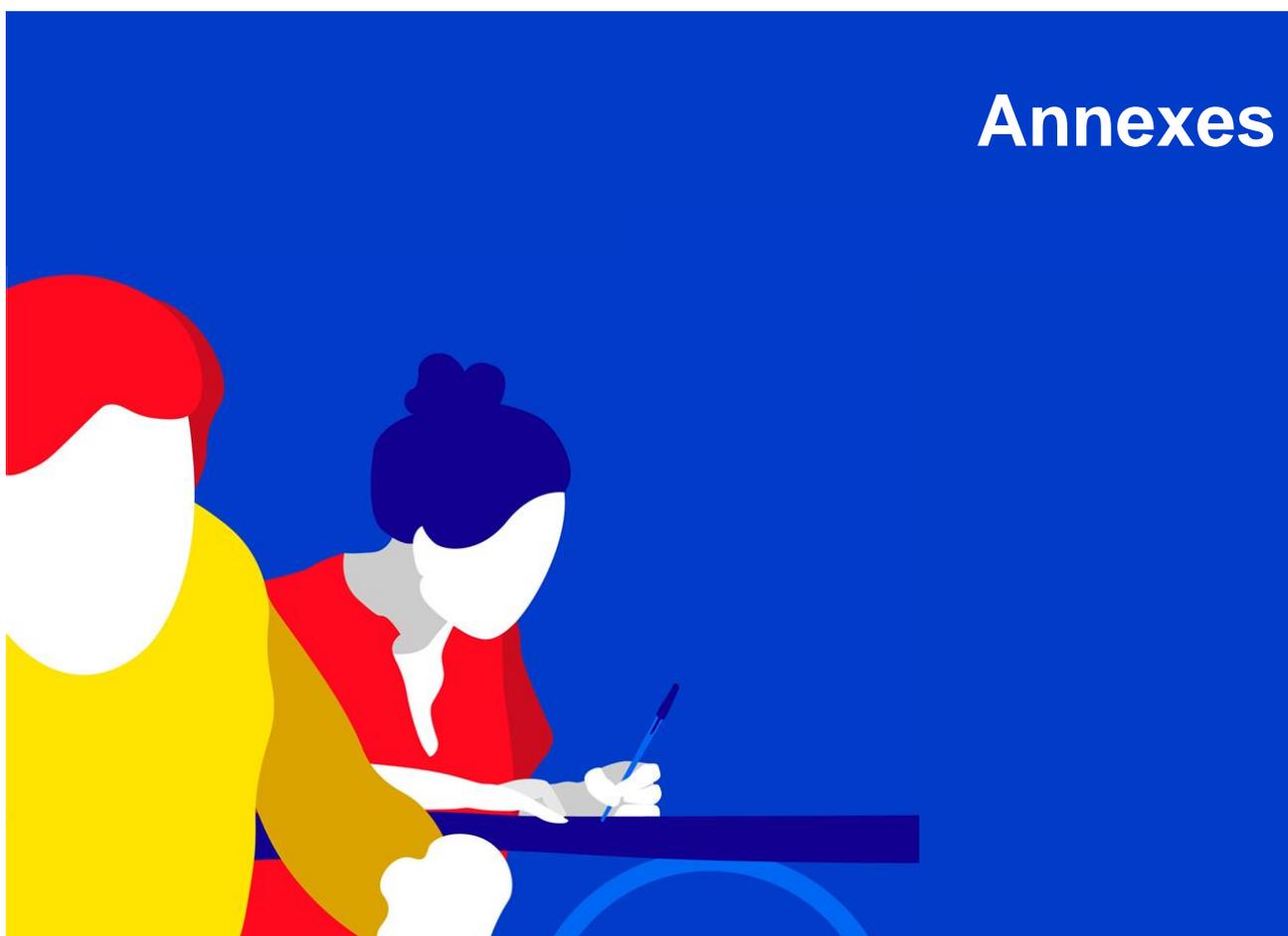
Comparaison avec l'ensemble des managers : voir le tableau page 54.

Les secteurs d'activité qui recrutent le plus les managers-apprentis sont les sociétés de conseil et la banque-assurance. Ces deux secteurs représentent 34 % des recrutements ; c'est similaire à l'ensemble des diplômés managers de la promotion 2018 où ils représentent 38,6 %.

Parmi les managers-apprentis, 45 % sont des hommes et 55 % des femmes. Parmi les principaux secteurs qui recrutent, les femmes sont sous-représentées dans la banque-assurance à 45,9 % des recrutements du secteur. En revanche, dans le conseil, contrairement à la situation de l'ensemble des diplômés managers de la promotion 2018, le taux de féminisation est conforme à la part des femmes parmi les managers-apprentis.

Sur l'ensemble des managers-apprentis, la moyenne des salaires est à 35 115 €, légèrement inférieure à la moyenne sur l'ensemble des managers (35 874 €). Les secteurs qui recrutent beaucoup les apprentis (banque-assurance et conseil), sont en moyenne à 2 000 € en-dessous, même s'ils offrent également les salaires les plus élevés chez les apprentis. Les hommes bénéficient de salaires en moyenne supérieurs dans les principaux secteurs.

# Annexes



## 1. Secteur d'activité des ingénieurs

Promotion 2018 interrogée en 2019	Répartition				Salaire brut annuel hors primes (lieu de travail en France)			
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes	Femmes	Total	Médiane
Sociétés de conseil, Bureaux d'études, Ingénierie	20,6%	20,1%	20,4%	29,3%	35 223 €	34 160 €	34 911 €	34 000 €
Industrie automobile, aéronautique, navale, ferroviaire	13,6%	7,7%	11,9%	19,4%	35 229 €	35 078 €	35 200 €	35 000 €
Activités informatiques et services d'information (TIC Services)	12,4%	7,5%	10,9%	20,4%	35 918 €	34 799 €	35 681 €	35 000 €
Construction, BTP	9,3%	8,4%	9,1%	27,8%	34 831 €	33 974 €	34 590 €	34 500 €
Énergie (Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné)	4,9%	4,4%	4,8%	27,6%	35 403 €	35 304 €	35 376 €	35 000 €
Industrie des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)	5,2%	2,5%	4,4%	16,7%	37 060 €	36 428 €	36 944 €	36 400 €
Industrie agroalimentaire	2,0%	8,9%	4,1%	65,3%	31 686 €	29 412 €	30 159 €	30 000 €
Autres industries (bois, imprimerie, fabrication, réparation et installation de machines et d'équipements, ...)	3,8%	2,9%	3,5%	24,6%	33 862 €	33 550 €	33 787 €	34 000 €
Activités financières et d'assurance	3,9%	2,5%	3,5%	21,3%	40 880 €	39 218 €	40 522 €	40 650 €
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	3,1%	2,0%	2,8%	21,5%	34 718 €	34 773 €	34 730 €	35 000 €
Industrie chimique	1,7%	4,3%	2,5%	51,2%	35 309 €	35 368 €	35 339 €	36 000 €
Recherche-développement scientifique	2,3%	2,6%	2,4%	32,5%	33 559 €	31 150 €	32 715 €	32 964 €
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	2,1%	2,5%	2,2%	33,4%	35 315 €	33 687 €	34 760 €	34 440 €
Commerce	1,6%	2,6%	1,9%	41,1%	32 246 €	30 273 €	31 385 €	31 200 €
Transports (Services)	1,9%	1,5%	1,8%	24,7%	35 909 €	35 278 €	35 751 €	35 000 €
Télécommunications	2,0%	1,3%	1,8%	21,3%	36 939 €	36 862 €	36 924 €	37 200 €
Industrie pharmaceutique	1,1%	3,1%	1,7%	54,7%	35 951 €	34 811 €	35 331 €	35 000 €
Administration d'État, Collectivités territoriales, Hospitalière	1,4%	1,7%	1,5%	34,3%	36 722 €	29 988 €	34 620 €	34 000 €
Agriculture, sylviculture et pêche	1,0%	2,1%	1,3%	48,4%	27 653 €	26 375 €	27 072 €	27 000 €
Enseignement, recherche	1,0%	2,0%	1,3%	46,3%	28 125 €	26 920 €	27 531 €	26 940 €
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, de contrôle et d'analyses techniques	0,7%	1,5%	0,9%	48,7%	33 580 €	28 800 €	31 298 €	31 000 €
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	0,4%	1,8%	0,8%	64,7%	34 448 €	31 682 €	32 646 €	32 400 €
Production et distribution d'eau assainissement, gestion des déchets et dépollution	0,6%	1,3%	0,8%	47,3%	32 956 €	31 365 €	32 212 €	32 250 €
Activités immobilières	0,7%	0,9%	0,8%	35,5%	38 099 €	36 702 €	37 617 €	37 630 €
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	0,7%	0,9%	0,8%	33,1%	35 280 €	32 911 €	34 473 €	34 900 €
Santé humaine et action sociale	0,5%	1,3%	0,8%	50,0%	35 558 €	30 920 €	33 289 €	33 500 €
Industries extractives	0,5%	0,5%	0,5%	29,7%	36 885 €	35 885 €	36 539 €	34 650 €
Édition, audiovisuel et diffusion	0,4%	0,3%	0,4%	22,6%	*	*	36 862 €	37 000 €
Arts, spectacles et activités récréatives	0,3%	0,5%	0,4%	42,4%	30 333 €	26 434 €	28 588 €	28 160 €
Hébergement et restauration	0,2%	0,5%	0,2%	57,5%	*	*	31 608 €	31 600 €
Tourisme	0,1%	0,1%	0,1%	33,3%	*	*	*	*
<b>Ensemble des salariés</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>29,8%</b>	<b>35 258 €</b>	<b>33 298 €</b>	<b>34 661 €</b>	<b>34 524 €</b>

\* Les données ne sont pas représentatives

### 3. Historique des principaux indicateurs

Année de l'enquête		2015	2016	2017	2018	2019
Dernière promotion		2014	2015	2016	2017	2018
Situation	Activité professionnelle	66,8%	68,2%	70,8%	73,7%	73,2%
	Volontariat	2,8%	3,8%	3,9%	3,8%	3,7%
	Recherche d'emploi	16,7%	14,6%	11,6%	9,2%	9,0%
	Poursuite d'études + Thèses	12,1%	11,8%	11,8%	11,4%	11,6%
	Volontairement sans emploi	1,6%	1,7%	1,9%	2,0%	2,4%
Taux net d'emploi	Ingénieurs	80,0%	82,6%	86,8%	90,0%	91,2%
	Managers	82,4%	84,4%	86,6%	88,6%	87,9%
	<b>Ensemble</b>	<b>80,6%</b>	<b>83,1%</b>	<b>86,5%</b>	<b>89,4%</b>	<b>89,5%</b>
Salaire brut annuel moyen <u>Hors</u> primes (France)	Ingénieurs - Hommes	33 484 €	33 857 €	33 994 €	34 466 €	35 258 €
	Ingénieurs - Femmes	31 666 €	32 022 €	31 900 €	32 626 €	33 298 €
	<b>Ingénieurs - Ensemble</b>	<b>32 928 €</b>	<b>33 291 €</b>	<b>33 353 €</b>	<b>33 908 €</b>	<b>34 661 €</b>
	Managers - Hommes	34 388 €	35 466 €	35 633 €	36 224 €	37 348 €
	Managers - Femmes	32 143 €	33 234 €	33 359 €	33 780 €	34 588 €
	<b>Managers - Ensemble</b>	<b>33 227 €</b>	<b>34 349 €</b>	<b>34 436 €</b>	<b>34 947 €</b>	<b>35 874 €</b>
	<b>Ensemble</b>	<b>32 962 €</b>	<b>33 542 €</b>	<b>33 625 €</b>	<b>34 122 €</b>	<b>34 920 €</b>
Avant-Dernière promotion		2013	2014	2015	2016	2017
Situation	Activité professionnelle	79,5%	78,1%	79,9%	79,6%	80,9%
	Volontariat	2,8%	4,4%	4,3%	4,1%	4,1%
	Recherche d'emploi	6,5%	6,0%	5,2%	4,9%	3,9%
	Poursuite d'études + Thèses	10,1%	10,2%	9,3%	9,6%	9,4%
	Volontairement sans emploi	1,0%	1,3%	1,4%	1,7%	1,6%
Taux net d'emploi	Ingénieurs	92,8%	93,0%	94,1%	94,9%	96,2%
	Managers	92,7%	93,9%	94,8%	95,1%	95,8%
	<b>Ensemble</b>	<b>92,7%</b>	<b>93,2%</b>	<b>94,2%</b>	<b>94,5%</b>	<b>95,6%</b>
Année de l'enquête		2010	2011	2012	2013	2014
Dernière promotion		2009	2010	2011	2012	2013
Situation	Activité professionnelle	60,2%	66,0%	69,9%	67,4%	65,7%
	Volontariat	3,0%	3,6%	4,3%	3,9%	4,4%
	Recherche d'emploi	19,4%	16,4%	12,5%	15,4%	16,0%
	Poursuite d'études + Thèses	15,5%	12,4%	12,0%	12,3%	12,4%
	Volontairement sans emploi	1,7%	1,6%	1,3%	1,1%	1,4%
Taux net d'emploi	Ingénieurs	76,7%	84,4%	86,1%	83,8%	80,7%
	Managers	76,2%	85,0%	84,3%	79,5%	82,5%
	<b>Ensemble</b>	<b>76,5%</b>	<b>84,6%</b>	<b>85,4%</b>	<b>82,1%</b>	<b>81,2%</b>
Salaire brut annuel moyen <u>Hors</u> primes (France)	Ingénieurs - Hommes	32 124 €	32 550 €	33 556 €	33 610 €	33 447 €
	Ingénieurs - Femmes	30 224 €	30 380 €	31 865 €	31 720 €	31 395 €
	<b>Ingénieurs - Ensemble</b>	<b>31 544 €</b>	<b>32 050 €</b>	<b>33 079 €</b>	<b>33 067 €</b>	<b>32 809 €</b>
	Managers - Hommes	32 631 €	34 040 €	35 249 €	33 990 €	34 433 €
	Managers - Femmes	31 067 €	32 120 €	32 830 €	32 441 €	32 021 €
	<b>Managers - Ensemble</b>	<b>31 830 €</b>	<b>33 060 €</b>	<b>34 164 €</b>	<b>33 152 €</b>	<b>33 182 €</b>
	<b>Ensemble</b>	<b>31 626 €</b>	<b>32 320 €</b>	<b>33 376 €</b>	<b>33 051 €</b>	<b>32 862 €</b>
Avant-Dernière promotion		2008	2009	2010	2011	2012
Situation	Activité professionnelle	78,3%	75,8%	81,2%	80,2%	79,1%
	Volontariat	2,8%	3,9%	4,1%	4,1%	4,1%
	Recherche d'emploi	7,4%	7,3%	5,1%	5,8%	5,9%
	Poursuite d'études + Thèses	10,3%	11,9%	9,1%	9,4%	10,2%
	Volontairement sans emploi	1,3%	1,1%	0,6%	0,5%	0,6%
Taux net d'emploi	Ingénieurs	92,1%	93,9%	94,8%	94,1%	93,8%
	Managers	90,5%	92,5%	93,3%	92,3%	92,0%
	<b>Ensemble</b>	<b>91,6%</b>	<b>93,6%</b>	<b>94,4%</b>	<b>93,5%</b>	<b>93,3%</b>

**Principaux indicateurs**

**Principaux indicateurs d'insertion par année de promotion**

	2018	2017	2016
Taux net d'emploi (y compris volontariat)	97,3 %	100,0 %	98,7 %
% des emplois en CDI parmi les contrats en France	93,5 %	97,9 %	94,2 %
% des cadres en France	95,1 %	95,8 %	98,0 %
% 1er emploi trouvé en moins de 2 mois	77,8 %	72,3 %	68,7 %
% des emplois à l'étranger	7,4 %	2,0 %	23,5 %
En activité professionnelle (France) - Salaire brut annuel hors primes	31 741,9 €	34 276,5 €	34 834,5 €
En activité professionnelle (France) - Salaire brut annuel avec primes	35 269,2 €	37 099,8 €	38 333,1 €
En activité professionnelle (Tous pays) - Salaire brut annuel hors primes	32 503,8 €	34 127,1 €	37 571,7 €
En activité professionnelle (Tous pays) - Salaire brut annuel avec primes	36 275,3 €	36 883,1 €	44 121,4 €

**Rémunération ou allocation**

		2018	2017	2016
En activité professionnelle (France) - Salaire brut annuel hors primes	Moyenne	31 742 €	34 277 €	34 835 €
	Médiane	30 000 €	33 500 €	34 650 €
	Effectif	53	41	48
En volontariat - Allocation annuelle	Moyenne	16 344	22 149	25 595
	Médiane	14 497	22 000	33 000
	Effectif	4	3	5
En thèse - Salaire brut annuel hors primes	Moyenne	28 772 €	24 081 €	24 000 €
	Médiane	28 772 €	25 162 €	24 000 €
	Effectif	2	4	1

**Principaux indicateurs**

**Activité selon la promotion**

	2018		2017		2016	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
En activité professionnelle	68	81,0%	49	81,7%	68	84,0%
En volontariat (VIA, VIE, ...)	5	6,0%	3	5,0%	7	8,6%
En recherche d'emploi	2	2,4%	0	0,0%	1	1,2%
En poursuite d'études (hors thèse)	6	7,1%	3	5,0%	2	2,5%
En thèse	3	3,6%	5	8,3%	1	1,2%
Sans activité volontairement	0	0,0%	0	0,0%	2	2,5%
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>100,0%</b>	<b>60</b>	<b>100,0%</b>	<b>81</b>	<b>100,0%</b>

**Emploi et recherche d'emploi**

	2018		2017		2016	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Taux net d'emploi (y compris volontariat)	73	97,3%	52	100,0%	75	98,7%
En recherche d'emploi	2	2,7%	0	0,0%	1	1,3%

*Les effectifs diffèrent des autres tableaux standards que nous publions.*

*Ici, et seulement dans le cadre de la définition commune du "taux net d'emploi", les volontaires sont inclus parmi les personnes en emploi.*

**Principaux indicateurs**

**Contrat de travail de l'emploi actuel**

*Lieu de travail en France*

	2018		2017		2016	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
CDI	58	93,5%	47	97,9%	49	94,2%
CDD	2	3,2%	0	0,0%	2	3,8%
Intérim et autres	2	3,2%	1	2,1%	1	1,9%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100,0%</b>	<b>48</b>	<b>100,0%</b>	<b>52</b>	<b>100,0%</b>

**Contrat de travail de l'emploi actuel**

*Lieu de travail à l'étranger*

	2018		2017		2016	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Contrat local	5	100,0%	1	100,0%	13	81,3%
Contrat d'expatriation	0	0,0%	0	0,0%	3	18,8%
Autre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100,0%</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>	<b>16</b>	<b>100,0%</b>

**Statut cadre de l'emploi actuel**

*Lieu de travail en France*

	2018		2017		2016	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Cadre	58	95,1%	46	95,8%	49	98,0%
Non cadre	3	4,9%	2	4,2%	1	2,0%
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0%</b>	<b>48</b>	<b>100,0%</b>	<b>50</b>	<b>100,0%</b>

**Principaux indicateurs**

**Lieu de travail de l'emploi actuel**

	2018		2017		2016	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Province (y compris DOM)	57	83,8%	44	89,8%	47	69,1%
Île de France	6	8,8%	4	8,2%	5	7,4%
Étranger	5	7,4%	1	2,0%	16	23,5%
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100,0%</b>	<b>49</b>	<b>100,0%</b>	<b>68</b>	<b>100,0%</b>

**Satisfaction de l'emploi actuel**

	2018		2017		2016	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Très satisfait(e)	17	30,9%	11	26,8%	20	33,9%
Satisfait(e)	31	56,4%	21	51,2%	28	47,5%
Ni satisfait(e) ni insatisfait(e)	5	9,1%	7	17,1%	8	13,6%
Insatisfait(e)	2	3,6%	1	2,4%	2	3,4%
Très insatisfait(e)	0	0,0%	1	2,4%	1	1,7%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100,0%</b>	<b>41</b>	<b>100,0%</b>	<b>59</b>	<b>100,0%</b>

*Satisfaction moyenne de l'emploi actuel (1 : insatisfait à 5 : très satisfait)*

		2018	2017	2016
		Satisfaction dans l'emploi (échelle de 1 à 5)	Moyenne	4,1
	Effectif	55	41	59

**Principaux indicateurs**

**Durée de recherche du premier emploi**

*Parmi les diplômés en activité professionnelle*

	2018		2017		2016	
	N	% cit.	N	% cit.	N	% cit.
Emploi trouvé avant l'obtention de votre diplôme	39	61,9%	26	55,3%	34	50,7%
Moins d'un mois	7	11,1%	5	10,6%	4	6,0%
De 1 à moins de 2 mois	3	4,8%	3	6,4%	8	11,9%
De 2 à moins de 3 mois	5	7,9%	4	8,5%	7	10,4%
De 3 à moins de 4 mois	3	4,8%	3	6,4%	1	1,5%
De 4 à moins de 5 mois	2	3,2%	2	4,3%	4	6,0%
De 5 à moins de 6 mois	2	3,2%	1	2,1%	4	6,0%
6 mois ou plus	2	3,2%	3	6,4%	5	7,5%
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>100,0%</b>	<b>47</b>	<b>100,0%</b>	<b>67</b>	<b>100,0%</b>

**Durée moyenne (en mois) de recherche du premier emploi des diplômés**

*Parmi les diplômés en activité professionnelle*

		2018	2017	2016
		Durée pour trouver le 1er emploi	Moyenne	<b>1,0 mois</b>
	Effectif	<b>63</b>	<b>47</b>	<b>66</b>