

L'INSERTION DES DIPLÔMÉS DES GRANDES ÉCOLES

Juin 2022



Résultats de l'enquête 2022

*Réalisée entre janvier et mars
par 194 Grandes écoles membres de la CGE*

Cette **30^{ème} enquête** sur l'insertion des diplômés des Grandes écoles a été réalisée au cours du premier trimestre 2022. Chaque école participante, membre de la CGE, a assuré la collecte des données pour son établissement.



Le logiciel Sphinx a permis la collecte de la grande majorité des données.

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

La coordination de la collecte des données et la réalisation de cette brochure ont été réalisées par Nicole Allain de l'ENSAI et Élisabeth Bouyer de la CGE. La relecture a été assurée par l'équipe permanente de la délégation de la CGE.

Sommaire

Sommaire	4
Avant-propos	6
L'ENSAI, membre et partenaire de la CGE	7
Enquête 2022 sur l'insertion des diplômés	9
1. 30 ans d'enquête sur l'insertion des diplômés des Grandes écoles	11
2. Taux de réponse et couverture de l'enquête 2022	12
3. Évolution de la participation à l'enquête	14
4. Caractéristiques de la population interrogée	15
Situation des diplômés et principaux indicateurs d'insertion	17
1. Situation des diplômés	18
2. Principaux indicateurs	22
Note sur les principaux indicateurs	29
Accès à l'emploi	31
1. Durée de la recherche du premier emploi	33
2. Cheminement vers l'emploi	34
3. Critères de choix de l'emploi	35
4. Adéquation de la formation à l'emploi	36
5. Satisfaction dans l'emploi	36
6. Recherche d'un autre emploi	38
Caractéristiques des emplois	39
1. Statut salarié / non-salarié	40
2. Télétravail	41
3. Contrats de travail	42
4. Salaires	44
5. Cadres parmi les salariés en France	48
6. Lieu de travail	49
7. Taille des entreprises	52
8. Secteur d'activité	53
9. Service / département d'emploi	58
10. Entreprises publiques ou privées	60
11. Responsabilités exercées	60
12. Place de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE)	61

Autres situations	63
1. <i>En volontariat</i>	64
2. <i>En recherche d'emploi</i>	65
3. <i>En thèse</i>	66
4. <i>En poursuite d'études</i>	67
Zoom sur les diplômés inscrits en dernière année sous contrat d'apprentissage	69
1. <i>Situation des diplômés issus de l'apprentissage</i>	71
2. <i>Cheminement vers l'emploi</i>	72
3. <i>Contrats de travail</i>	72
4. <i>Cadres parmi les salariés en France</i>	73
5. <i>Lieu de travail en France</i>	73
6. <i>Taille des entreprises</i>	74
7. <i>Secteurs d'activité</i>	74
Annexes	77
1. <i>Secteur d'activité des ingénieurs</i>	78
2. <i>Secteur d'activité des managers</i>	79
3. <i>Secteur d'activité des écoles « autres spécialités »</i>	80
4. <i>Historique des principaux indicateurs</i>	81
Écoles membres de la CGE ayant participé à l'enquête	83

L'enquête annuelle de la CGE analyse la valorisation sur le marché du travail des formations dispensées par les Grandes écoles françaises via l'insertion professionnelle de leurs diplômés. Il s'agit de la **30ème édition** de l'enquête.

Les résultats présentés dans ce rapport s'appuient sur une **collecte de données réalisée entre décembre 2021 et mars 2022. Comme tous les ans, les Grandes écoles ont massivement participé à l'enquête** : 194 établissements, sur les 197 concernés¹, ont sollicité leurs diplômés. Cette large mobilisation permet d'obtenir des résultats très fiables.

L'année 2022 marque une sortie de crise rapide pour l'insertion des nouveaux diplômés. La baisse du taux d'employabilité, due à la crise sanitaire, a été complètement compensée et les salaires sont repartis à la hausse. On constate en effet une très bonne insertion professionnelle pour les diplômés de la promotion 2021. Ils sont entrés dans la vie professionnelle au moment où le contexte économique est redevenu favorable ainsi que le marché de l'emploi pour les cadres. La part des diplômés en activité professionnelle dépasse les niveaux observés avant la crise sanitaire de 2020 : 73,3 % sont en activité professionnelle. C'est + 8,8 points par rapport à l'an dernier, **ce qui fait plus que compenser la perte de 7 points qui avait été constatée.** Ce net rebond concerne tous les types d'école.

Dans le détail, seulement 8,7 % des diplômés de la promotion 2021 sont en recherche d'emploi quelques mois après l'obtention de leur diplôme. On est loin du niveau record de l'an dernier (17,7 %) et même plus bas que celui observé avant la crise de 2020 (10,2 %). Le **taux net d'emploi gagne 10,7 points (89,8 %).** **Surtout, on observe de très bonnes conditions d'embauche (CDI, salaire élevé) et des diplômés satisfaits de leur emploi** (à 84 %). Plus précisément, la part d'emplois à durée indéterminée gagne 4 à 7 points pour tous les types d'écoles. Elle est à 85 % pour les managers et à 82,7 % pour les ingénieurs.

Le recrutement est rapide après l'obtention du diplôme : plus de huit diplômés en emploi sur dix (83,6 %) ont été recrutés en moins de deux mois. Pour une grande part, le contrat a été signé avant l'obtention du diplôme. Le recrutement rapide vaut pour tous les types d'école, autant pour les femmes que les hommes.

Les salaires hors primes dépassent leur niveau d'avant-crise. Chez les diplômés travaillant en France, le salaire brut annuel moyen hors primes s'établit à 36 551 € (+ 3,1 % sur un an). **Les diplômés de 2021, en emploi en France, sont en majorité embauchés en CDI : 81,8 % de l'ensemble des diplômés.** Après le recul observé l'an dernier (-5,1 points), on retrouve le niveau élevé d'avant-crise, observé il y a deux ans pour la promotion sortante (82,2 %). Sur la promotion 2021, **86,1 % des diplômés en poste en France ont le statut cadre.**

Enfin, la quasi-totalité des diplômés de 2021 en activité (90,1 %) occupent un emploi qui correspond à leur niveau de qualification. Le taux d'insatisfaits ou très insatisfaits est inférieur à 6 %. En outre, 29,2 % des diplômés de la promotion 2021 déclarent avoir eu des responsabilités hiérarchiques dès leur premier poste à la sortie de l'école.

Sans surprise, l'enquête 2022 permet de vérifier que le télétravail est désormais largement installé dans les pratiques, pour deux tiers des diplômés. Enfin, interrogés sur ce point pour la première fois dans l'enquête, 63,3 % des diplômés de 2021 ont jugé qu'ils avaient acquis les compétences pour répondre à la dimension environnementale de leur poste.

Autre enseignement fort de cette édition, pour les diplômés issus de l'apprentissage, la part en activité professionnelle est supérieure de 1,4 point comparée à l'ensemble des diplômés (respectivement 74,7 % contre 73,3 %). **Moins de 6 mois après l'obtention du diplôme, le taux net d'emploi des apprentis atteint 90 %, légèrement au-dessus de l'ensemble des diplômés (89,8 %).** Ces bons chiffres continuent de plaider pour le développement de l'apprentissage dans le supérieur. S'ils ont également été obtenus grâce au soutien des aides publiques et à la mobilisation des entreprises pendant la crise, il est essentiel de poursuivre cette dynamique et de ne pas remettre en question le cadre vertueux qui s'est instauré.

¹ 197 écoles de la CGE sont concernées par l'enquête sur les 231 établissements membres de la CGE. Ne sont en effet pas prises en compte par l'enquête les écoles diplômant uniquement des fonctionnaires ou n'ayant pas de programme Grande école (21) et les écoles étrangères (13).

Seule ombre au tableau, le taux net d'emploi et les salaires des diplômées reste inférieur à celui des diplômés. Ce constat malheureux reste vrai pour de nombreux secteurs et quel que soit le type d'école. Ainsi, la part des femmes en activité professionnelle continue d'être moins élevée que celle des hommes pour la dernière promotion, tous types d'écoles confondus : 71,7 % pour les femmes et 74,3 % pour les hommes. L'écart en défaveur des femmes est de 3 points chez les ingénieurs, de 1,1 point chez les managers. Les écoles d'autres spécialités se distinguent avec 0,7 point de plus en faveur des femmes. Nos écoles, et tous leurs partenaires, doivent continuer à travailler pour atteindre plus d'égalité à ce niveau.

L'enquête de 2021 avait démontré que le **diplôme des Grandes écoles joue un rôle protecteur fort, même en période de crise exceptionnelle**. Nous soulignons également que les Grandes écoles ont mis en œuvre de nombreuses mesures pour limiter les effets de la crise, par leur agilité, leurs liens étroits avec les entreprises, leurs réseaux de diplômés, la qualité des formations et l'excellence de leurs diplômés. **Nos diplômés récoltent aujourd'hui les fruits de cette réactivité**.

Plus que jamais les Grandes écoles restent mobilisées, avec les entreprises et tous les acteurs du monde socio-économique, pour former les talents acteurs des transitions dont les entreprises ont besoin.



Laurent Champaney

Président de la Conférence des grandes écoles
Directeur général d'Arts et Métiers



Nicolas Glady

Président de la Commission Aval
Directeur de Télécom Paris

L'ENSAI, membre et partenaire de la CGE

Implantée sur le campus de Ker Lann, près de Rennes, l'ENSAI (École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information) est une 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 recrutés par l'Insee ou les services statistiques ministériels.

Membre de la Conférence des grandes écoles, l'ENSAI met ses compétences au service de l'enquête insertion des diplômés des Grandes écoles depuis l'enquête 2000. 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 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 2022 sur l'insertion des diplômés



1. 30 ans d'enquête sur l'insertion des diplômés des Grandes écoles

Objectif

Cette enquête s'intéresse à la valorisation sur le marché du travail des formations dispensées par les Grandes écoles françaises au travers de l'insertion des diplômés. L'objectif est de mesurer l'employabilité des diplômés à la sortie de l'école. C'est pourquoi la collecte a lieu au cours du premier trimestre de chaque année, dans les mois qui suivent l'obtention du diplôme. Cela permet de disposer des résultats dès le mois de juin.

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.

Le recueil des données de chacune de ces écoles fournit une base de données nationale anonyme, à partir de laquelle sont obtenus les résultats présentés dans ce document.

Méthodologie

Le principe 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 (d'ingénieurs, de management ou d'autres spécialités), par sexe.

Pour la dernière promotion, l'insertion est mesurée « au moment de l'enquête », c'est-à-dire entre mi-décembre et fin mars, 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^{er} décembre de l'année 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

Le questionnaire est envoyé par e-mailing aux diplômés. En partenariat avec l'ENSAI, la CGE 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). Chaque école accède gratuitement à son compte personnalisé, choisissant sa période de collecte et procédant elle-même aux relances.

Convention de langage

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

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

Le terme « autres spécialités » regroupe des diplômés des écoles de type : Instituts d'Études Politiques, écoles d'architecture, de journalisme, de communication, de design ...

2. Taux de réponse et couverture de l'enquête 2022

Cette année encore, **les Grandes écoles ont massivement participé à l'enquête d'insertion de la CGE : 194 sur 197 écoles concernées par l'enquête² (soit 98,5 %) ont sollicité leurs diplômés au cours du premier trimestre 2022.** 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.

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

Toutes promotions confondues – 2021, 2020 et 2019 – **près de 187 000 diplômés ont été interrogés.** Dans un contexte de forte sollicitation des diplômés par de nombreuses enquêtes, le taux de réponse général se maintient. Il conserve son niveau de l'enquête précédente, et se situe à 52 % avec 97 171 répondants.

Dernière promotion (2021) interrogée sur sa situation au moment de l'enquête : près de deux diplômés sur trois ont répondu à l'enquête

Le taux de réponse des nouveaux diplômés atteint 64,4 %. Malgré 2 points de moins par rapport à l'an dernier, l'enquête 2022 reste très satisfaisante, car l'enquête 2021 avait été exceptionnelle de ce point de vue (66,4 % en 2021, 63,7 % en 2020). Les 44 345 réponses exploitables sur la promotion 2021 permettent d'atteindre un taux de couverture de 62,7 %, certes un peu moins bon que l'an dernier (- 1,8 point), mais le taux de couverture se maintient dans la moyenne des dernières années. Il reste plus élevé chez les ingénieurs que dans les autres types d'écoles.

À noter que parmi les 194 écoles participantes à l'enquête, une école n'a pas interrogé ses diplômés de 2021.

Avant-dernière promotion (2020) interrogée sur sa situation au 1^{er} décembre 2021 : près de la moitié des diplômés ont répondu à l'enquête

L'enquête auprès de l'avant-dernière promotion est quasi systématique chez les écoles participantes (187 écoles, soit 94,9 %). Les diplômés de cette promotion se montrent généralement moins enclins à répondre. Cependant, cette année encore, le taux de réponse s'améliore et il approche les 50 %. Avec 30 100 réponses, il est de 49,1 %, soit 0,5 point de plus que l'an dernier. Le taux de couverture de l'enquête, à 45,8 %, gagne 0,7 point (45,1 % l'an dernier). Il reste tout à fait convenable pour publier des indicateurs d'insertion à 12-15 mois.

Antépénultième promotion (2019) interrogée sur sa situation au 1^{er} décembre 2021 : un taux de réponse de 40,1 %

Cette année, l'enquête auprès de la promotion 2019 a été menée par 179 écoles (soit 90,9 %). Avec plus de 22 700 réponses, comme l'an dernier, le taux de réponse reste le plus faible des trois promotions : il atteint 40,1 %. Le taux de couverture se situe à 35,3 % (0,6 point de plus 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 données de la promotion 2021, qui présentent un meilleur taux de réponse, sont privilégiées dans la suite de la publication. Le meilleur taux de réponse s'explique en partie, par la meilleure qualité du fichier d'adresses mail dont disposent les écoles, mais également par le fait qu'elles concentrent leurs efforts de relance sur cette promotion.

² Pour rappel, 197 écoles de la CGE sont concernées par l'enquête sur les 231 établissements membres de la CGE. Ne sont en effet pas prises en compte par l'enquête les écoles diplômant uniquement des fonctionnaires ou n'ayant pas de programme Grande école (21) et les écoles étrangères (13).

Ensemble promotions 2021, 2020 et 2019	Écoles d'ingénieurs	Écoles de management	Écoles autres spécialités	Ensemble
Nombre d'écoles concernées	139	37	21	197
Estimation du nombre de diplômés des écoles concernées par l'enquête [T]	110 624	64 641	25 480	200 745
Nombre d'écoles ayant participé	138	37	19	194
<i>Proportion d'écoles participant à l'enquête</i>	99,3%	100,0%	90,5%	98,5%
Effectif des diplômés des écoles participantes [E]	104 979	60 683	21 205	186 867
Nombre de questionnaires exploitables [R]	58 293	27 985	10 893	97 171
Taux de réponse (diplômés des écoles participantes) (R/E)	55,5%	46,1%	51,4%	52,0%
<i>Taux de couverture (Réponses exploitables / Ensemble des diplômés) (R/T)</i>	52,7%	43,3%	42,8%	48,4%

Promotion 2021	Écoles d'ingénieurs	Écoles de management	Écoles autres spécialités	Ensemble
Nombre d'écoles concernées	139	37	21	197
Estimation du nombre de diplômés des écoles concernées par l'enquête [T]	38 703	23 265	8 758	70 726
Nombre d'écoles ayant participé	138	37	18	193
<i>Proportion d'écoles participant à l'enquête</i>	99,3%	100,0%	85,7%	98,0%
Effectif des diplômés des écoles participantes [E]	37 316	23 265	8 309	68 890
Nombre de questionnaires exploitables [R]	25 716	13 507	5 122	44 345
Taux de réponse (diplômés des écoles participantes) (R/E)	68,9%	58,1%	61,6%	64,4%
<i>Taux de couverture (Réponses exploitables / Ensemble des diplômés) (R/T)</i>	66,4%	58,1%	58,5%	62,7%

Promotion 2020	Écoles d'ingénieurs	Écoles de management	Écoles autres spécialités	Ensemble
Nombre d'écoles concernées	139	37	21	197
Estimation du nombre de diplômés des écoles concernées par l'enquête [T]	36 540	20 722	8 451	65 713
Nombre d'écoles ayant participé	134	34	19	187
<i>Proportion d'écoles participant à l'enquête</i>	96,4%	91,9%	90,5%	94,9%
Effectif des diplômés des écoles participantes [E]	34 905	18 232	8 110	61 247
Nombre de questionnaires exploitables [R]	18 144	7 862	4 094	30 100
Taux de réponse (diplômés des écoles participantes) (R/E)	52,0%	43,1%	50,5%	49,1%
<i>Taux de couverture (Réponses exploitables / Ensemble des diplômés) (R/T)</i>	49,7%	37,9%	48,4%	45,8%

Promotion 2019	Écoles d'ingénieurs	Écoles de management	Écoles autres spécialités	Ensemble
Nombre d'écoles concernées	139	37	21	197
Estimation du nombre de diplômés des écoles concernées par l'enquête [T]	35 381	20 654	8 271	64 306
Nombre d'écoles ayant participé	128	35	16	179
<i>Proportion d'écoles participant à l'enquête</i>	92,1%	94,6%	76,2%	90,9%
Effectif des diplômés des écoles participantes [E]	32 758	19 186	4 786	56 730
Nombre de questionnaires exploitables [R]	14 433	6 616	1 677	22 726
Taux de réponse (diplômés des écoles participantes) (R/E)	44,1%	34,5%	35,0%	40,1%
<i>Taux de couverture (Réponses exploitables / Ensemble des diplômés) (R/T)</i>	40,8%	32,0%	20,3%	35,3%

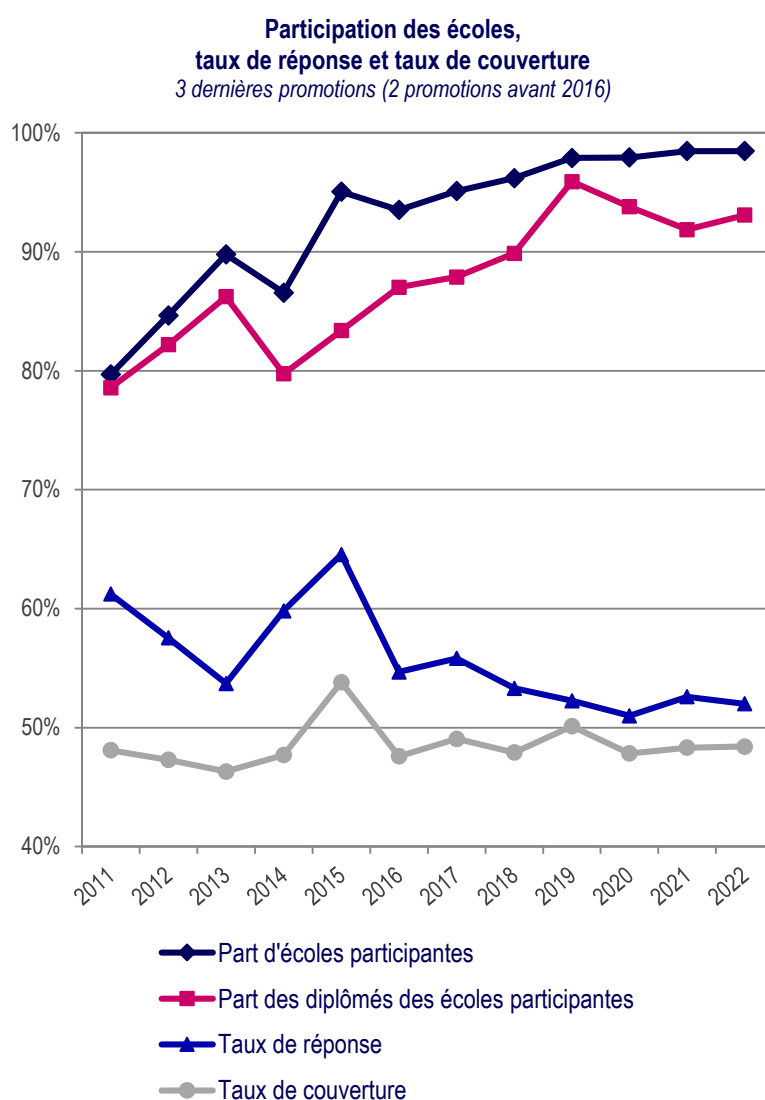
Lecture des taux de réponse et des taux de couverture : pour la promotion 2021 (2^{ème} tableau), la proportion de questionnaires exploitables recueillis par les écoles d'ingénieurs ayant réalisé l'enquête est de 68,9 % (taux de réponse), soit 66,4 % (taux de couverture) de l'ensemble des ingénieurs diplômés en 2021 dans les écoles membres de la CGE.

3. Évolution de la participation à l'enquête

Depuis 2019, l'enquête se caractérise par une forte participation des écoles, 98 % ou plus 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. En effet, plus de 90 % des diplômés sont interrogés chaque année dans l'enquête.

Sur la période 2011-2022, le taux de réponse global oscille entre 51 % et 64 %.

Sur le graphique ci-dessous, les données sont établies sur trois promotions à partir de 2016, car c'est seulement à partir de cette enquête que l'interrogation des trois promotions est devenue systématique. Avant cette date, les données sont calculées sur deux promotions. Cela explique en partie le niveau plus bas des taux de réponse sur la période 2016-2021 car il est traditionnellement plus bas pour la promotion n-2. Cependant, depuis 2016, ce taux se maintient au-dessus de 50 %. Le taux de couverture, quant à lui, reste stable sur une plus longue période : en général légèrement au-dessous de 50 %, à quelques rares exceptions depuis 2011.



4. Caractéristiques de la population interrogée

Pour les promotions 2021, 2020 et 2019, les diplômés des écoles participantes se répartissent ainsi : 56,2 % pour les écoles d'ingénieurs, 32,5 % pour les écoles de management et 11,3 % pour les écoles d'autres spécialités. Cela est très proche de la répartition réelle des diplômés de l'ensemble des écoles membres de la CGE : 55,1 % d'ingénieurs, 32,2 % de managers et 12,7 % de diplômés des écoles d'autres spécialités.

Les écoles de management et d'autres spécialités sont plus féminisées que les écoles d'ingénieurs.

Dans les écoles de management, les femmes représentent la moitié des diplômés : 50-51 % selon la promotion. La part des femmes varie entre 42 % et 60 % selon l'école sur la promotion 2021.

Parmi les diplômés des écoles d'autres spécialités, la proportion de femmes est, selon la promotion, de 58-60 %. Selon l'école, elle varie entre 43 % et 88 % sur la promotion 2021.

Dans les écoles d'ingénieurs, la proportion de femmes est, selon la promotion, de 28-29 %, avec de grandes différences selon les écoles. Parmi les 138 écoles d'ingénieurs de l'enquête, sur la promotion 2021, 15 écoles dépassent la proportion de 60 % de femmes, et 35 écoles ont un taux de féminisation inférieur à 20 %.

Répartition des réponses à l'enquête

Parmi les réponses, la répartition entre les femmes et les hommes est assez proche de la réalité, telle qu'elle existe par type d'école. Tous types d'écoles confondus, les ingénieurs sont légèrement surreprésentés, du fait des taux de réponse plus élevés parmi cette catégorie.

Promotion	Ingénieurs	Managers	Autres spécialités	Ensemble
2021	58,0%	30,5%	11,6%	100,0%
Hommes	67,7%	49,0%	37,9%	58,6%
Femmes	32,3%	51,0%	62,1%	41,4%
2020	60,3%	26,1%	13,6%	100,0%
Hommes	66,5%	50,8%	39,4%	58,7%
Femmes	33,5%	49,2%	60,6%	41,3%
2019	63,5%	29,1%	7,4%	100,0%
Hommes	65,4%	49,2%	40,2%	58,8%
Femmes	34,6%	50,8%	59,8%	41,2%

Les diplômés de nationalité étrangère

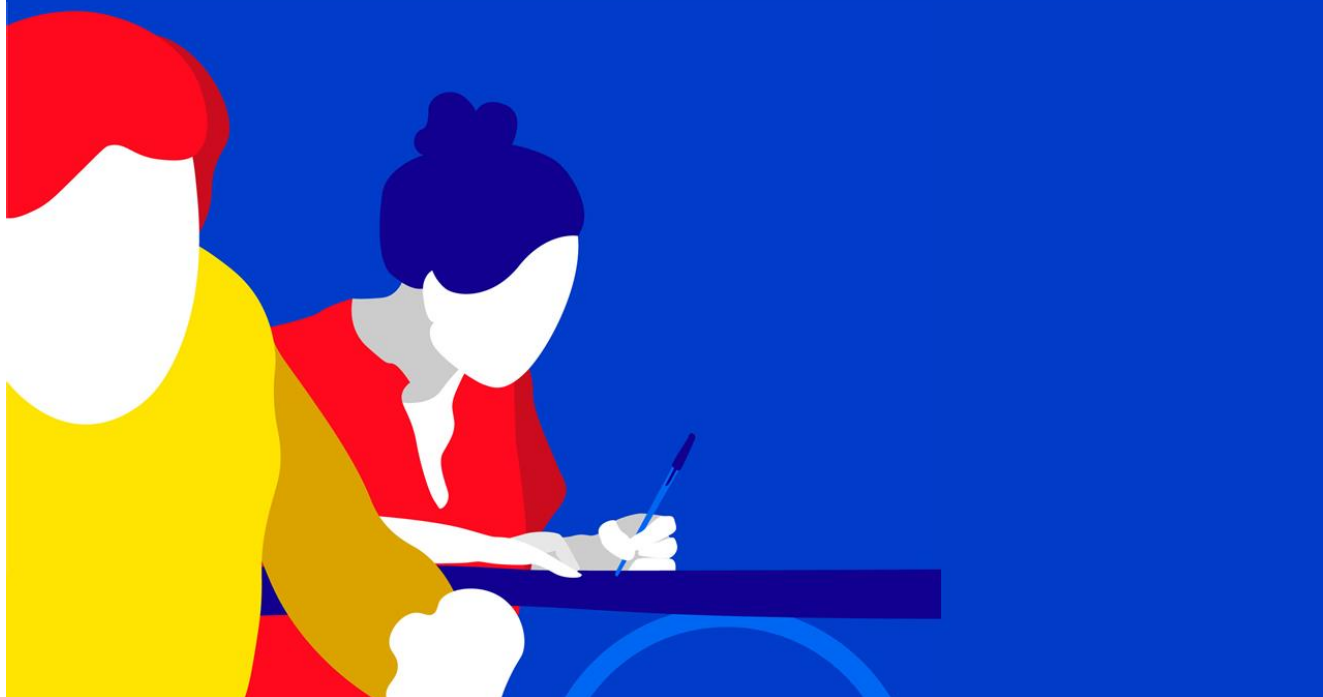
Parmi les diplômés 2021 ayant répondu à l'enquête, 12,9 % sont de nationalité étrangère : 15,5 % sont ressortissants de l'Union européenne et 84,5 % de nationalité extra-communautaire. La nationalité marocaine est la plus représentée (25,7 %), devant la nationalité chinoise (11,9 %). L'écart est important avec les pays suivants : Italie (6,3 %), Inde (5,8 %), Brésil (4,7 %), Tunisie (4,3 %).

Nationalité	Ingénieurs	Managers	Autres spécialités	Ensemble
Étrangère	11,2%	17,0%	10,3%	12,9%
Étrangère UE *	9,5%	22,6%	18,7%	15,5%
Dont :				
Italie	2,1%	11,8%	4,8%	6,3%
Espagne	3,2%	1,9%	3,3%	2,7%
Allemagne	0,6%	3,7%	3,9%	2,1%
Belgique	1,1%	1,0%	1,5%	1,1%
Portugal	0,7%	1,2%	1,5%	1,0%

* Étrangère UE : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et Suède

Nationalité	Ingénieurs	Managers	Autres spécialités	Ensemble
Étrangère hors UE	90,5%	77,4%	81,3%	84,5%
Dont :				
Maroc	28,8%	22,4%	21,4%	25,7%
Chine	9,2%	16,2%	6,0%	11,9%
Inde	1,7%	11,9%	0,0%	5,8%
Brésil	8,4%	0,6%	1,5%	4,7%
Tunisie	5,6%	2,3%	6,6%	4,3%
Cameroun	4,5%	2,7%	2,4%	3,6%
Liban	3,7%	1,8%	2,4%	2,9%
Sénégal	3,8%	0,9%	5,7%	2,7%
Algérie	1,9%	1,5%	7,8%	2,1%
Côte d'Ivoire	1,9%	2,3%	2,1%	2,1%
Viêt Nam	1,8%	1,1%	1,5%	1,5%
Colombie	2,0%	0,7%	1,8%	1,5%

Situation des diplômés et principaux indicateurs d'insertion



1. Situation des diplômés

En fin d'année 2021 et début 2022, le contexte économique est redevenu favorable ainsi que le marché de l'emploi pour les cadres, au moment où les nouveaux diplômés de 2021 entrent dans la vie professionnelle. Comme le souligne l'APEC dans son « Baromètre des intentions de recrutement et de mobilité des cadres - 1^{er} trimestre 2022 », publié en janvier 2022, l'offre d'emploi cadre s'est accélérée en fin d'année 2021. Pour les grandes entreprises en particulier, les intentions de recrutement sont en nette progression. Sur l'année 2021, le marché de l'emploi cadre a presque retrouvé son niveau de recrutement d'avant crise : + 18 % par rapport à 2020. Cette dynamique profite particulièrement aux jeunes diplômés : + 36 % pour le recrutement de jeunes diplômés de moins d'un an d'expérience et + 19 % pour les cadres de 1 à 5 ans d'expérience (source : APEC – « 2021, des recrutements de cadres proches du niveau record d'avant-crise », avril 2022).

Évolution entre les enquêtes 2021 et 2022

Année d'enquête	Ingénieurs		Managers		Autres spécialités		Ensemble	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Dernière promotion	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
En activité professionnelle	63,9%	73,4%	70,7%	78,5%	52,8%	59,0%	64,5%	73,3%
En volontariat	2,1%	2,3%	2,8%	2,7%	2,8%	3,1%	2,4%	2,5%
En recherche d'emploi	17,2%	7,4%	18,9%	10,5%	17,5%	10,2%	17,7%	8,7%
En thèse / PhD	6,3%	6,2%	0,3%	0,1%	1,8%	2,3%	4,0%	3,9%
En études / En formation	9,0%	8,9%	5,9%	5,9%	23,6%	16,8%	9,9%	8,9%
Autres situations	1,5%	1,9%	1,3%	2,4%	1,6%	8,5%	1,5%	2,8%
<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>	<i>100,0%</i>
Avant-dernière promotion	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
En activité professionnelle	78,4%	81,3%	85,0%	89,5%	71,4%	74,9%	79,1%	82,6%
En volontariat	2,5%	2,1%	3,8%	2,4%	3,9%	3,0%	3,1%	2,3%
En recherche d'emploi	6,4%	3,7%	7,8%	4,0%	9,0%	5,8%	7,2%	4,1%
En thèse / PhD	8,1%	8,3%	0,2%	0,3%	3,2%	2,8%	5,3%	5,5%
En études / En formation	3,6%	3,5%	2,6%	2,9%	11,5%	9,9%	4,4%	4,2%
Autres situations	0,9%	1,1%	0,7%	0,8%	0,9%	3,7%	0,8%	1,3%
<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>	<i>100,0%</i>
Antépénultième promotion	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
En activité professionnelle	83,0%	84,4%	91,8%	92,7%	84,3%	84,2%	85,5%	86,8%
En volontariat	1,7%	1,5%	1,7%	1,8%	2,4%	2,5%	1,8%	1,7%
En recherche d'emploi	4,0%	2,4%	4,1%	2,5%	5,9%	4,2%	4,2%	2,5%
En thèse / PhD	8,5%	9,1%	0,2%	0,2%	2,2%	2,7%	5,7%	6,0%
En études / En formation	1,9%	1,8%	1,3%	1,8%	3,9%	5,2%	1,9%	2,0%
Autres situations	0,9%	0,9%	0,9%	1,0%	1,3%	1,1%	0,9%	1,0%
<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>	<i>100,0%</i>

Note : Dans l'enquête 2022, la question sur la situation du diplômé a changé : la modalité de réponse « Sans activité volontairement » a été remplacée par la modalité « Autres situations », moins restrictive.

Pour la dernière promotion, la situation des diplômés montre que les diplômés bénéficient à nouveau de conditions favorables pour entrer dans la vie professionnelle. **La part des diplômés en activité professionnelle dépasse les niveaux observés avant la crise sanitaire de 2020 : 73,3 % sont en activité professionnelle. C'est + 8,8 points par rapport à l'an dernier, ce qui fait plus que compenser la perte de 7 points qui avait été constatée.** Ce net rebond concerne tous les types d'école : la proportion de managers en activité reste la plus forte (78,5 %, + 7,8 points), comparée aux ingénieurs (73,4 %, + 9,5 points) et aux diplômés des écoles d'autres spécialités (59 %, + 6,2 points).

Le départ en **volontariat** reste quasiment au niveau de l'an dernier pour tous les types d'écoles. Il concerne seulement 2,5 % des diplômés, contre 3,7 % il y a deux ans.

Seulement 8,7 % des diplômés de la promotion 2021 sont en recherche d'emploi quelques mois après l'obtention de leur diplôme. On est loin du niveau record de l'an dernier (17,7 %) et même plus bas que celui observé avant la crise de 2020 (10,2 % dans l'enquête 2020). Cela confirme la reprise de l'embauche des diplômés par les entreprises. Cette évolution très favorable se retrouve pour tous les types d'écoles. Chez les ingénieurs, 7,4 % sont en recherche d'emploi (- 9,8 points), 10,5 % chez les managers (- 8,4 points) et 10,2 % chez les diplômés d'autres spécialités (- 7,3 points).

La proportion de diplômés en **thèse** est stable et concerne principalement des ingénieurs : 6,2 % des ingénieurs ont fait ce choix.

La poursuite des études reste plus fréquente parmi les diplômés d'autres spécialités, à 16,8 %. Chez les ingénieurs elle est de 8,9 % et de 5,9 % chez les managers, dans les deux groupes à un niveau équivalent à celui de l'enquête précédente.

Le recul observé pour les diplômés d'autres spécialités (- 6,8 points) concerne essentiellement des diplômés se déclarant en stage après l'obtention de leur diplôme. Il s'agit pour eux de prolonger un statut étudiant mais sans suivre un nouveau cursus dans le but d'obtenir un nouveau diplôme. L'évolution observée est seulement l'effet d'un nouveau questionnement. Jusqu'à l'an dernier, ces diplômés étaient classés en « Poursuite d'études », à défaut de pouvoir être considérés « En Activité professionnelle » ou « Sans activité volontairement ». Désormais ils sont classés en « Autres situations », qui augmente en conséquence de 6,9 points.

Pour les deux promotions précédentes, la part des diplômés en recherche d'emploi se réduit. La dégradation observée l'an dernier sur les niveaux d'insertion à un an et à deux ans a été gommée et on retrouve des niveaux équivalents à l'enquête réalisée en 2020. La recherche d'un poste après une poursuite d'études et le changement de poste sont facilités par le climat favorable au recrutement en 2021. Pour la promotion 2020, 4,1 % des diplômés sont en recherche d'emploi un an après l'obtention de leur diplôme, et seulement 2,5 % pour la promotion 2019, deux ans après l'obtention de leur diplôme, ce qui correspond au niveau incompressible dû à la période de latence entre deux postes.

Selon le type d'école et le sexe

Enquête 2022	Ingénieurs		Managers		Autres spécialités		Ensemble	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Promotion 2021								
En activité professionnelle	74,3%	71,3%	79,0%	77,9%	58,6%	59,3%	74,3%	71,7%
En volontariat	2,2%	2,5%	2,7%	2,7%	2,5%	3,5%	2,4%	2,7%
En recherche d'emploi	7,1%	8,0%	9,2%	11,6%	9,8%	10,5%	7,8%	9,8%
En thèse / PhD	6,2%	6,2%	0,1%	0,2%	3,0%	1,9%	4,4%	3,2%
En études / En formation	8,3%	10,0%	6,0%	5,8%	18,4%	15,8%	8,5%	9,4%
Autres situations	1,9%	2,0%	2,9%	1,9%	7,7%	9,0%	2,6%	3,2%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Promotion 2020								
En activité professionnelle	81,8%	80,3%	90,5%	88,5%	74,6%	75,1%	83,1%	81,8%
En volontariat	2,1%	2,1%	2,4%	2,5%	3,3%	2,8%	2,3%	2,4%
En recherche d'emploi	3,3%	4,6%	3,5%	4,6%	5,5%	6,0%	3,5%	4,8%
En thèse / PhD	8,5%	7,9%	0,4%	0,3%	3,5%	2,4%	6,2%	4,4%
En études / En formation	3,2%	4,1%	2,6%	3,3%	9,6%	10,0%	3,7%	5,1%
Autres situations	1,1%	1,0%	0,8%	0,8%	3,6%	3,7%	1,2%	1,5%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Promotion 2019								
En activité professionnelle	85,1%	82,9%	93,0%	92,4%	83,8%	84,4%	87,0%	86,5%
En volontariat	1,6%	1,4%	1,5%	2,1%	2,8%	2,3%	1,6%	1,7%
En recherche d'emploi	2,0%	3,1%	2,6%	2,4%	4,0%	4,3%	2,2%	3,0%
En thèse / PhD	8,8%	9,8%	0,2%	0,1%	2,7%	2,8%	6,4%	5,6%
En études / En formation	1,6%	2,0%	1,6%	2,0%	5,3%	5,2%	1,8%	2,3%
Autres situations	0,9%	0,9%	1,0%	1,0%	1,3%	1,0%	1,0%	0,9%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Déclinés par sexe, ces indicateurs montrent que la part des femmes en activité professionnelle continue d'être moins élevée que celle des hommes pour la **dernière promotion**, tous types d'écoles confondus : 71,7 % pour les femmes et 74,3 % pour les hommes. L'écart en défaveur des femmes est de 3 points chez les ingénieurs, de 1,1 point chez les managers. Les écoles d'autres spécialités se distinguent avec 0,7 point de plus en faveur des femmes.

La part des femmes en recherche d'emploi reste significativement supérieure à celle des hommes chez les managers : à 11,6 %, c'est 2,4 points de plus que les managers hommes. Pour les écoles d'ingénieurs, la part des diplômés en recherche d'emploi est la plus faible, tant pour les hommes que pour les femmes et à des niveaux voisins : 7,1 % pour les hommes et 8,0 % pour les femmes.

Pour les diplômés des écoles d'autres spécialités, on observe également peu d'écart femmes-hommes, mais à des taux plus élevés : 9,8 % pour les hommes et 10,5 % pour les femmes.

Pour les promotions précédentes, les écarts d'activité se réduisent entre les femmes et les hommes.

12-15 mois après l'obtention du diplôme (promotion 2020), la part des femmes en recherche d'emploi se rapproche de celle des hommes. Chez les ingénieures et les femmes managers, elle est descendue à 4,6 % et se situe à un peu plus d'un point en leur défaveur. Pour les autres spécialités, il n'y a pas d'écart femmes-hommes, mais à un taux plus élevé.

24-27 mois après l'obtention du diplôme (promotion 2019), la part des diplômés en recherche d'emploi descend encore de quelques points, mais un écart subsiste en défaveur des femmes seulement chez les ingénieurs : 2,0 % chez les hommes et 3,1 % chez les femmes. Le taux demeure le plus élevé pour les autres spécialités, tant pour les femmes que les hommes.

Création ou reprise d'une entreprise

Promotion 2021 Enquête 2022	Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total
Diplômés en création d'entreprise	4,0%	2,6%	3,4%
En cours de création / reprise	45,4%	50,8%	47,0%
Création d'une entreprise en activité	48,6%	45,9%	47,8%
Reprise d'une entreprise en activité	3,2%	2,5%	3,0%
Création ou reprise non précisée	2,7%	0,8%	2,2%

Dans ce tableau, tous les diplômés sont pris en compte peu importe leur situation.

Parmi l'ensemble des diplômés de 2021, **3,4 % sont créateurs ou repreneurs d'entreprise** (- 0,1 point comparé aux 3,5 % de l'enquête précédente). Le projet est en cours pour 47 % des cas. Dans 47,8 % des cas, il s'agit d'une création pure et l'entreprise créée a démarré son activité. La reprise d'entreprise reste rare. La création d'entreprise concerne seulement 2,6 % des femmes diplômées.

La création d'entreprise est plus forte chez les managers, en particulier pour les hommes (7,7 %).

Chez les femmes ingénieures, seulement 1,5 % sont des créatrices d'entreprise, encore en projet pour 57,9 % d'entre elles.

Promotion 2021 Enquête 2022	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Diplômés en création d'entreprise	2,9%	1,5%	2,5%	7,7%	3,9%	5,7%	5,4%	3,7%	4,3%
En cours de création / reprise	46,1%	57,9%	48,4%	43,1%	51,4%	46,1%	51,5%	38,7%	44,7%
Création d'une entreprise en activité	50,4%	40,4%	48,4%	46,6%	43,4%	45,5%	45,5%	60,0%	53,2%
Reprise d'une entreprise en activité	2,4%	1,8%	2,3%	4,8%	3,5%	4,3%	1,5%	1,3%	1,4%
Création ou reprise non précisée	1,1%	0,0%	0,9%	5,4%	1,7%	4,1%	1,5%	0,0%	0,7%

Dans ce tableau, tous les diplômés sont pris en compte peu importe leur situation.

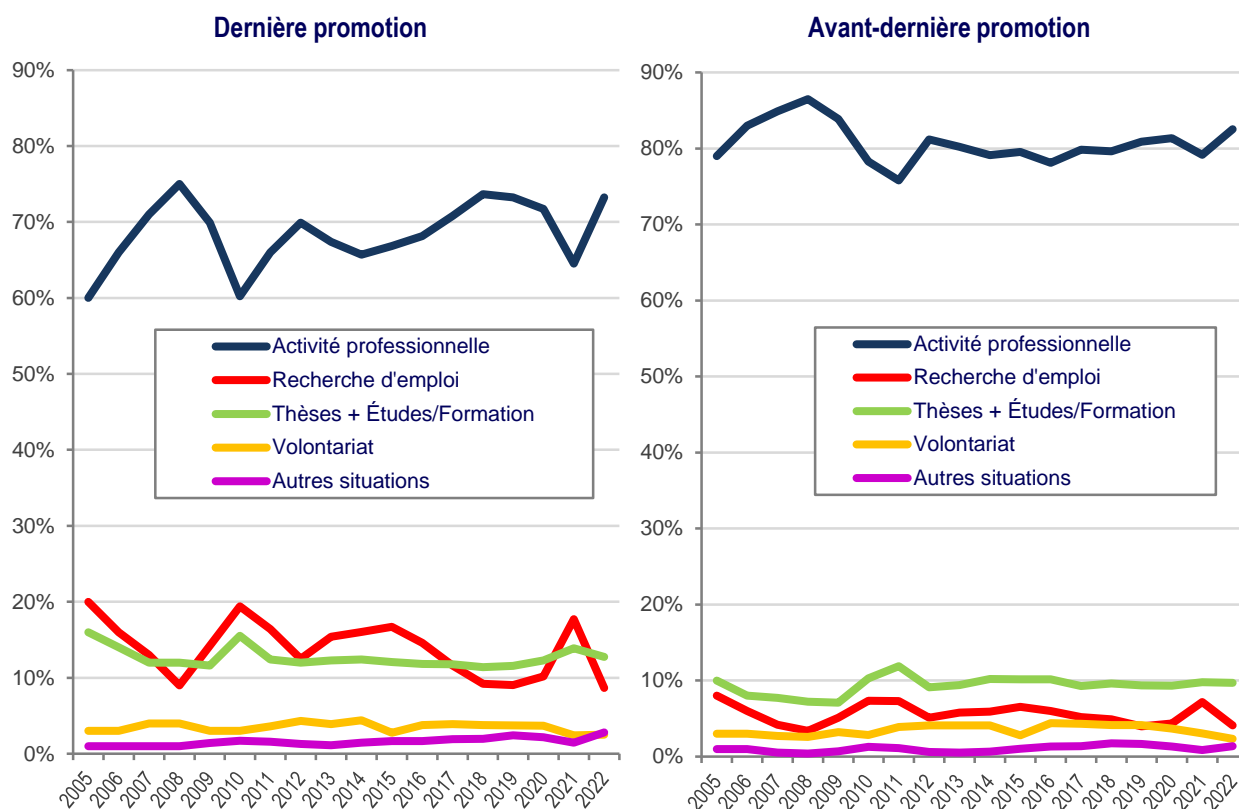
Historique des enquêtes de 2005 à 2022

En 2008, avant le début de la crise financière, **l'activité professionnelle** atteint 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 : trois à six 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.

De 2013 à 2016, l'insertion professionnelle des diplômés se maintient dans un contexte économique moins favorable. Après 2016, la part des diplômés en activité professionnelle repart à la hausse et demeure au-dessus de 70 % jusqu'en 2020, le premier confinement, survenu en mars 2020, n'ayant pas eu d'impact fort sur l'insertion des diplômés de 2019.

En 2021, les nouveaux diplômés font face à un recul des offres d'emploi sans précédent et la part des diplômés en activité professionnelle descend à 64,5 %. Cela reste toutefois au-dessus du niveau observé en 2010 au moment de la crise économique post crise financière de 2008 (60,2 %).

L'année 2022 marque une sortie de crise rapide pour l'insertion des nouveaux diplômés. Le grand nombre d'offres d'emploi leur permet d'atteindre une part en activité professionnelle de 73,3 %. Cela gomme complètement la première érosion engendrée par les confinements de 2020 et la chute provoquée sur les recrutements de 2021.



Note : 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^{er} 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).

La part des diplômés de la promotion sortante en recherche d'emploi varie fortement, entre 9 et 20 % sur la période 2005-2022. La baisse de ce taux, amorcée en 2016, s'est poursuivie dans un contexte économique favorable pour atteindre les niveaux les plus bas sur les années 2018 à 2020 (environ 10 %). En 2021, la crise a provoqué une forte dégradation de ce taux (17,7 %) qui rappelait celle de 2010. **En 2022, la reprise a été encore plus immédiate qu'après la crise de 2010. Le taux est descendu à 8,7 %, le niveau le plus bas depuis 2005.**

Les poursuites d'études et les thèses (regroupées ici car non distinguées dans les enquêtes plus anciennes) sont plutôt stables sur la période 2011-2022. En 2021, une légère hausse a eu lieu, due à la progression de la poursuite d'études. Le contexte difficile a conduit plus de diplômés vers ce choix.

La part des **diplômés de l'avant-dernière promotion** en activité professionnelle repasse nettement au-dessus des 80 % en 2022. La part de diplômés en recherche d'emploi redescend à 4,1 %. L'effet de la crise de 2021, qui avait eu moins de conséquences que pour la promotion sortante, a été complètement effacé.

2. Principaux indicateurs

Évolution entre les enquêtes 2021 et 2022

Année d'enquête	Ingénieurs		Managers		Autres spécialités		Ensemble		
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	
Dernière promotion	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	
Taux net d'emploi *	79,4%	91,1%	79,5%	88,6%	76,1%	85,9%	79,1%	89,8%	
% Emplois en moins de 2 mois /En emploi	79,1%	84,6%	74,8%	81,1%	78,0%	86,0%	77,7%	83,6%	
% CDI / Diplômés en emploi en France	78,2%	82,7%	81,2%	85,0%	57,2%	64,0%	77,1%	81,8%	
% Cadre (emplois en France)	87,2%	90,1%	75,6%	80,3%	67,1%	72,5%	82,4%	86,1%	
% Emplois à l'étranger	9,5%	8,7%	16,7%	15,8%	17,3%	16,1%	12,5%	11,7%	
% Emplois en province **	60,2%	61,9%	26,5%	23,8%	23,8%	23,7%	46,7%	46,8%	
% Emplois en Île-de-France **	39,8%	38,1%	73,5%	76,2%	76,2%	76,3%	53,3%	53,2%	
Salaire brut annuel *** (Lieu de travail en France)									
Moyenne	Hors primes	35 240 €	35 839 €	36 209 €	38 146 €	34 663 €	36 172 €	35 461 €	36 551 €
	Avec primes	37 606 €	38 248 €	40 766 €	43 151 €	37 234 €	39 009 €	38 462 €	39 767 €
Médiane	Hors primes	35 000 €	36 000 €	36 000 €	37 200 €	35 000 €	36 000 €	35 000 €	36 000 €
	Avec primes	37 000 €	37 600 €	39 000 €	40 300 €	36 000 €	37 568 €	37 500 €	38 300 €
Avant-dernière promotion	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	
Taux net d'emploi *	92,6%	95,7%	91,9%	95,8%	89,3%	93,1%	92,0%	95,4%	
% CDI / Diplômés en emploi en France	88,1%	88,0%	92,1%	91,5%	70,3%	69,0%	87,2%	86,8%	
% Cadre (emplois en France)	88,8%	89,6%	79,5%	79,0%	71,4%	70,5%	85,1%	85,6%	
% Emplois à l'étranger	10,0%	9,6%	16,3%	16,1%	19,0%	18,7%	12,8%	12,5%	
% Emplois en province **	60,8%	62,9%	24,2%	27,7%	21,3%	22,9%	46,4%	49,1%	
% Emplois en Île-de-France **	39,2%	37,1%	75,8%	72,3%	78,7%	77,1%	53,6%	50,9%	
Salaire brut annuel *** (Lieu de travail en France)									
Moyenne	Hors primes	36 093 €	36 475 €	37 138 €	39 023 €	36 501 €	36 843 €	36 380 €	37 116 €
	Avec primes	38 882 €	39 316 €	41 999 €	44 923 €	39 395 €	39 688 €	39 660 €	40 677 €
Médiane	Hors primes	36 000 €	36 000 €	37 000 €	38 000 €	36 000 €	36 000 €	36 000 €	36 000 €
	Avec primes	38 000 €	38 000 €	40 000 €	42 000 €	38 000 €	38 000 €	38 368 €	39 000 €
Antépénultième promotion	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	
Taux net d'emploi *	95,5%	97,3%	95,8%	97,4%	93,6%	95,4%	95,4%	97,2%	
% CDI / Diplômés en emploi en France	92,6%	92,5%	95,0%	95,3%	80,3%	77,6%	92,2%	92,2%	
% Cadre (emplois en France)	90,3%	90,7%	82,9%	84,2%	76,5%	75,3%	87,4%	88,0%	
% Emplois à l'étranger	10,8%	11,2%	18,8%	17,0%	12,7%	12,5%	13,3%	13,1%	
% Emplois en province **	60,2%	62,6%	25,5%	26,4%	25,0%	29,3%	47,7%	49,6%	
% Emplois en Île-de-France **	39,8%	37,4%	74,5%	73,6%	75,0%	70,7%	52,3%	50,4%	
Salaire brut annuel *** (Lieu de travail en France)									
Moyenne	Hors primes	37 857 €	38 258 €	39 771 €	41 401 €	38 553 €	38 076 €	38 366 €	39 059 €
	Avec primes	41 162 €	41 689 €	45 459 €	48 454 €	42 227 €	41 421 €	42 268 €	43 422 €
Médiane	Hors primes	37 406 €	38 000 €	39 000 €	40 000 €	38 000 €	37 000 €	38 000 €	38 000 €
	Avec primes	40 000 €	40 000 €	43 000 €	45 000 €	40 000 €	38 500 €	40 500 €	41 000 €

* 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 salariés à temps complet sont pris en compte

Voir page 29 la note sur les principaux indicateurs.

Dernière promotion : le taux net d'emploi se rétablit

Les indicateurs d'insertion de la dernière promotion, interrogée quelques mois après la sortie de l'école, sont à nouveau très bons. Le contexte de recrutement est à nouveau très favorable aux jeunes diplômés, comme avant la crise. Le décrochement observé l'an dernier a été complètement gommé.

Taux net d'emploi : + 10,7 points

Le taux net d'emploi atteint 89,8 % pour l'ensemble des diplômés. Il gagne 10,7 points et retrouve les niveaux élevés des années d'avant-crise. Le rebond est commun à tous les types d'écoles mais plus marqué chez les ingénieurs (+ 11,7 points). Le taux net d'emploi des ingénieurs, à 91,1 %, est le plus élevé ; il se situe à 88,6 % pour les managers et 85,9 % pour les diplômés des écoles d'autres spécialités.

Pour les diplômés en emploi, les conditions de recrutement sont très bonnes

Bien qu'elles ne se soient pas trop dégradées l'an dernier sous l'effet de la crise, elles s'améliorent à nouveau cette année.

La part d'emplois à durée indéterminée gagne 4 à 7 points pour tous les types d'écoles. Elle est à 85 % pour les managers. Elle est un peu inférieure pour les ingénieurs (82,7 %). Elle est beaucoup plus basse pour les diplômés des écoles d'autres spécialités à 64 %, comme déjà observé habituellement.

Le recrutement est rapide après l'obtention du diplôme pour tous les types d'écoles : plus de huit diplômés en emploi sur dix (83,6 %) ont été recrutés en moins de deux mois.

La part d'emplois de cadres regagne près de 4 points (86,1 %), elle dépasse même 90 % chez les ingénieurs.

Les salaires hors primes dépassent leur niveau d'avant crise

Chez les diplômés travaillant en France, le salaire brut annuel moyen hors primes s'établit à 36 551 €, soit + 3,1 % sur un an.

Selon le type d'école, la situation est plus contrastée. Les ingénieurs recrutés le sont à un niveau de salaire en moyenne 1,7 % au-dessus de l'an dernier. En revanche, pour les managers, la progression est de + 5,3 % (un peu plus de 1 900 €) et de + 4,4 % pour les diplômés des écoles d'autres spécialités, ce qui équivaut à environ 1 500 € de plus. Il est vrai que pour ces deux types d'écoles le recul avait été plus fort l'an dernier.

En 2022, un nouveau diplômé sur deux est embauché avec un salaire brut annuel hors primes supérieur à 36 000 € (**salaire médian**). Pour les ingénieurs et les managers, ce salaire médian, **qui avait stagné l'an dernier**, gagne 1 000 € : 36 000 € chez les ingénieurs et 37 200 € chez les managers. Pour les diplômés des écoles d'autres spécialités, le gain de 1 000 € permet de revenir au niveau de 2020, 36 000 €.

Des écarts de salaires en faveur des managers

Les managers perçoivent en moyenne, en salaire brut annuel hors primes, 2 300 € de plus que les ingénieurs et 2 000 € de plus que les diplômés des écoles d'autres spécialités. Cet écart s'est agrandi, comparé aux années précédentes (de l'ordre de 1 000 à 1 500 €).

La prise en compte des primes accroît encore cet écart : 4 000 € de plus que les diplômés des écoles d'autres spécialités et presque 5 000 € de plus que les ingénieurs.

Près de 12 % des diplômés exercent un emploi à l'étranger

La part des emplois à l'étranger recule pour tous les types d'écoles. Elle reste plus forte chez les managers et les diplômés des écoles d'autres spécialités (respectivement 15,8 % et 16,1 %), plus enclins à occuper un emploi à l'étranger que les ingénieurs (8,7 %).

La répartition des emplois en France est stable, avec une légère majorité en Île-de-France, surtout portée par les managers et les diplômés des écoles d'autres spécialités. L'Île-de-France accueille plus des trois quarts de leurs emplois localisés en France, alors que 61,9 % des emplois d'ingénieurs en France se situent en province.

Avant-dernière promotion : le taux net d'emploi dépasse 95 %

Les indicateurs d'insertion à 12-15 mois retrouvent les niveaux observés avant la crise. Les diplômés de la promotion 2020 avaient pourtant connu une entrée difficile dans la vie professionnelle à la sortie de l'école. Le taux net d'emploi actuel atteint 95,4 % : 93,1 % pour les diplômés des écoles d'autres spécialités, 95,7 % pour les ingénieurs et 95,8 % pour les managers, très semblables à ceux de l'enquête 2020 auprès de la promotion 2018.

Les indicateurs de salaire se redressent plus rapidement **pour les managers** et le creux observé sur l'enquête de 2020 a été largement compensé. Le salaire brut annuel moyen qui avait perdu environ 2 % l'an dernier (avec et sans primes) gagne cette année 5,1 % sans les primes et 7 % avec les primes.

Pour les ingénieurs, c'est une opération quasi blanche (avec et sans primes) : - 0,7 % l'an dernier, + 1,1 % cette année.

Pour les diplômés des écoles d'autres spécialités, le rattrapage n'est pas complet surtout pour le salaire brut annuel moyen avec les primes : - 3,3 % l'an dernier, + 0,7 % seulement cette année.

Cela contribue à amplifier l'écart de salaires avec les managers qui obtiennent toujours en moyenne des salaires plus élevés.

Antépénultième promotion : une situation confortable après deux ans de vie active

Les indicateurs calculés pour la promotion 2019 restent très favorables aux diplômés des Grandes écoles : selon le type d'école, on constate un taux net d'emploi entre 95,4 % et 97,4 %.

Les conditions d'emploi sont très bonnes chez les ingénieurs et les managers avec un fort taux de CDI et une large proportion de cadres.

Les salaires des managers restent largement au-dessus de ceux des autres diplômés, l'écart sur le salaire médian s'amplifie d'année en année. Un manager sur deux perçoit un salaire avec primes supérieur à 45 000 €.

Pour les ingénieurs, le salaire médian est à 40 000 € et à 38 500 € pour les autres spécialités.

Très bonnes perspectives de salaire à deux ans pour les managers

Pour les diplômés des écoles de management, les perspectives de salaire à deux ans sont très favorables : ils peuvent envisager 5 300 € de plus en deux ans. En effet, si l'on compare le salaire brut annuel moyen avec primes de la promotion 2021 à celui de la promotion 2019, on passe de 43 151 € à la sortie de l'école à 48 454 € deux ans après l'obtention du diplôme.

Sur le même mode de calcul, les perspectives d'évolution de salaire pour les ingénieurs sont également bonnes : ils peuvent envisager 3 400 € de plus après deux ans d'expérience professionnelle (de 38 248 € à 41 689 €).

Pour les diplômés des écoles d'autres spécialités, l'évolution potentielle du salaire sur deux ans est de 2 400 € (de 39 009 € à 41 421 €).

Compte tenu de l'entrée difficile dans la vie professionnelle pour la promotion 2020, il est délicat de considérer que les salaires actuels de cette promotion peuvent indiquer les perspectives de salaire de la promotion 2021 dans un an.

Selon le type d'école et le sexe

Enquête 2022	Ingénieurs		Managers		Autres spécialités		Ensemble	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes

Promotion 2021

Taux net d'emploi *	91,5%	90,2%	89,8%	87,4%	86,2%	85,7%	90,7%	88,4%	
% Emplois en moins de 2 mois /En emploi	84,6%	84,7%	81,1%	81,1%	85,2%	86,5%	83,7%	83,4%	
% CDI / Diplômés en emploi	86,0%	75,6%	88,6%	81,8%	71,8%	59,5%	85,9%	75,9%	
% Cadre (emplois en France)	92,9%	84,0%	84,1%	77,0%	78,4%	69,0%	90,3%	79,7%	
% Emplois à l'étranger	9,1%	7,9%	17,8%	13,9%	17,2%	15,5%	11,9%	11,4%	
% Emplois en province **	61,2%	63,3%	23,8%	23,8%	21,2%	25,1%	49,7%	42,5%	
% Emplois en Île-de-France **	38,8%	36,7%	76,2%	76,2%	78,8%	74,9%	50,3%	57,5%	
Salaire brut annuel *** (Lieu de travail en France)									
Moyenne	Hors primes	36 441 €	34 556 €	39 487 €	36 931 €	38 427 €	34 859 €	37 268 €	35 505 €
	Avec primes	39 122 €	36 389 €	45 947 €	40 620 €	42 552 €	36 944 €	40 921 €	38 083 €
Médiane	Hors primes	36 000 €	35 000 €	38 000 €	36 060 €	38 000 €	35 000 €	36 750 €	35 055 €
	Avec primes	38 000 €	36 000 €	42 175 €	39 000 €	40 000 €	36 000 €	39 000 €	37 050 €

Promotion 2020

Taux net d'emploi *	96,2%	94,7%	96,4%	95,2%	93,4%	92,9%	96,0%	94,6%	
% CDI / Diplômés en emploi	90,8%	82,5%	93,4%	89,5%	74,2%	65,9%	90,2%	81,9%	
% Cadre (emplois en France)	92,5%	84,0%	82,1%	75,9%	74,9%	67,8%	89,7%	79,5%	
% Emplois à l'étranger	10,1%	8,5%	16,9%	15,2%	20,1%	17,8%	12,6%	12,4%	
% Emplois en province **	61,9%	64,8%	28,3%	27,1%	22,9%	23,0%	51,4%	45,6%	
% Emplois en Île-de-France **	38,1%	35,2%	71,7%	72,9%	77,1%	77,0%	48,6%	54,4%	
Salaire brut annuel *** (Lieu de travail en France)									
Moyenne	Hors primes	37 280 €	34 881 €	40 674 €	37 343 €	39 234 €	35 372 €	38 097 €	35 674 €
	Avec primes	40 445 €	37 078 €	48 155 €	41 633 €	43 428 €	37 388 €	42 198 €	38 442 €
Médiane	Hors primes	36 579 €	35 000 €	39 000 €	37 000 €	38 000 €	35 000 €	37 000 €	35 000 €
	Avec primes	39 000 €	36 500 €	44 300 €	40 000 €	40 000 €	36 500 €	40 000 €	37 491 €

Promotion 2019

Taux net d'emploi *	97,8%	96,4%	97,4%	97,5%	95,6%	95,3%	97,5%	96,7%	
% CDI / Diplômés en emploi	94,2%	89,2%	96,0%	94,6%	77,4%	77,7%	93,8%	90,0%	
% Cadre (emplois en France)	93,8%	85,1%	87,3%	81,5%	79,1%	72,9%	91,8%	82,6%	
% Emplois à l'étranger	11,9%	9,8%	18,6%	15,5%	11,7%	13,1%	13,7%	12,3%	
% Emplois en province **	61,0%	65,5%	25,9%	26,9%	27,6%	30,5%	50,9%	47,7%	
% Emplois en Île-de-France **	39,0%	34,5%	74,1%	73,1%	72,4%	69,5%	49,1%	52,3%	
Salaire brut annuel *** (Lieu de travail en France)									
Moyenne	Hors primes	39 379 €	36 169 €	43 615 €	39 412 €	39 833 €	36 917 €	40 281 €	37 314 €
	Avec primes	43 202 €	38 868 €	52 928 €	44 435 €	44 297 €	39 524 €	45 276 €	40 774 €
Médiane	Hors primes	38 400 €	36 000 €	42 000 €	38 500 €	40 000 €	35 000 €	39 000 €	37 000 €
	Avec primes	41 080 €	38 000 €	48 000 €	42 030 €	41 000 €	37 000 €	42 000 €	39 409 €

* 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 salariés à temps complet sont pris en compte

Voir page 29 la note sur les principaux indicateurs.

De moins bonnes conditions d'emploi qui persistent pour les femmes

Pour la promotion 2021 entrant dans la vie active, les taux nets d'emploi des hommes (90,7 %) et des femmes (88,4 %) présentent un écart de 2,3 points, ce qui est comparable à l'an dernier, mais beaucoup moins qu'il y a deux ans (4 points d'écart). C'est pour les écoles des autres spécialités que l'écart est le plus faible (0,5 points).

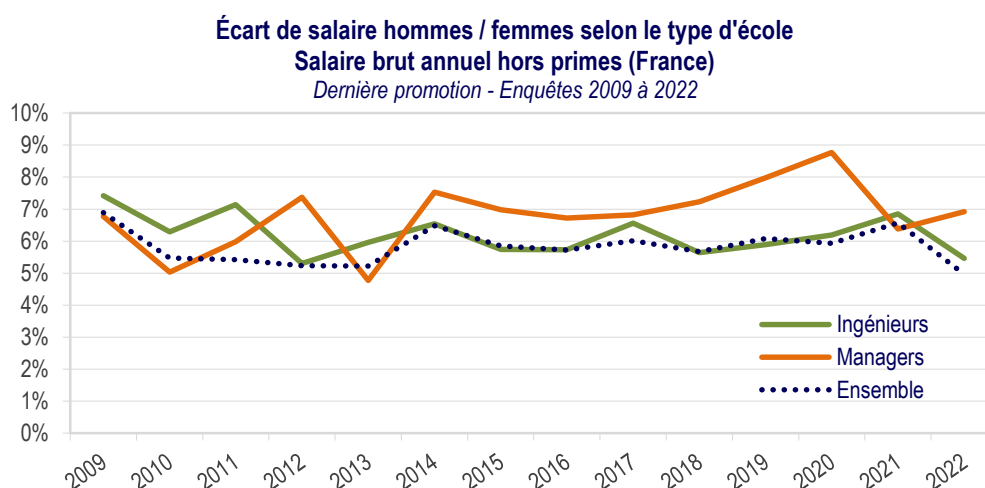
La rapidité de recrutement prévaut autant pour les femmes que pour les hommes : plus de huit sur dix, parmi celles et ceux en emploi, ont trouvé leur emploi moins de deux mois après l'obtention de leur diplôme.

En revanche, les caractéristiques des emplois occupés présentent des écarts en défaveur des femmes. Elles sont moins fréquemment en contrat à durée indéterminée (écart de 8 à 12 points selon le type d'école) et elles ont moins souvent le statut de cadre (écart de 7 à 9 points selon le type d'école). Les écarts constatés sont sensiblement les mêmes que l'an dernier.

Pour les promotions précédentes, certains écarts ont tendance à se résorber. Pour la promotion 2019, chez les managers et les autres spécialités, les taux nets d'emploi des femmes et des hommes sont identiques, de même que la part de CDI. Pour les ingénieurs, le rattrapage est plus difficile. Le taux net d'emploi présente toujours 1,4 point d'écart. La part des emplois en CDI garde encore un écart de 5 points entre les hommes et les femmes.

Néanmoins, la part de cadres chez les femmes reste inférieure à celle des hommes, avec 6 à 8 points d'écart selon le type d'école pour la promotion 2019. Cette différence nette en défaveur des femmes va contribuer grandement aux écarts de salaire.

Un écart de salaire de 5 % entre hommes et femmes de la promotion 2021



En 2022, les écarts de salaires entre les diplômés hommes et femmes de la promotion sortante travaillant en France sont moindres que ceux observés dans l'enquête précédente. Le salaire moyen hors primes des hommes est supérieur de 5 % à celui des femmes (hommes : 37 268 euros, femmes : 35 505 euros)³. L'écart était de 6,6 % l'an dernier.

Il varie peu sur la période 2009-2022, se situant entre 5 % et 7 %. Il reste relativement faible, car il est mesuré à l'entrée dans la vie professionnelle. C'est à plus long terme que les écarts de salaire s'accroissent généralement entre les hommes et les femmes. Ainsi, selon les données publiées par l'INSEE, le même indicateur montre qu'en 2019, chez l'ensemble des cadres et des professions intermédiaires supérieures, les hommes gagnaient en moyenne 19,6 % de plus que les femmes (une fois pris en compte l'effet du temps partiel)⁴.

³ Dans le calcul, l'écart est rapporté au salaire des femmes et indique ce que les hommes perçoivent en plus. Cela équivaut à combien il faudrait augmenter le salaire des femmes pour rattraper celui des hommes. Si l'écart est rapporté au salaire des hommes, le chiffre est différent et sera inférieur : il indique ce que les femmes perçoivent en moins.

⁴ Source : Les salaires bruts dans le secteur privé et les entreprises publiques en 2019 – Base Tous salariés - Insee Résultats – Octobre 2021 - Disponible sur [insee.fr](https://www.insee.fr/fr/statistiques/5429152?sommaire=5418718) : (Salaire brut annuel en EQTP Cadres et professions intellectuelles supérieures - femmes : 60 250 euros, hommes : 72 030 euros) <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5429152?sommaire=5418718>

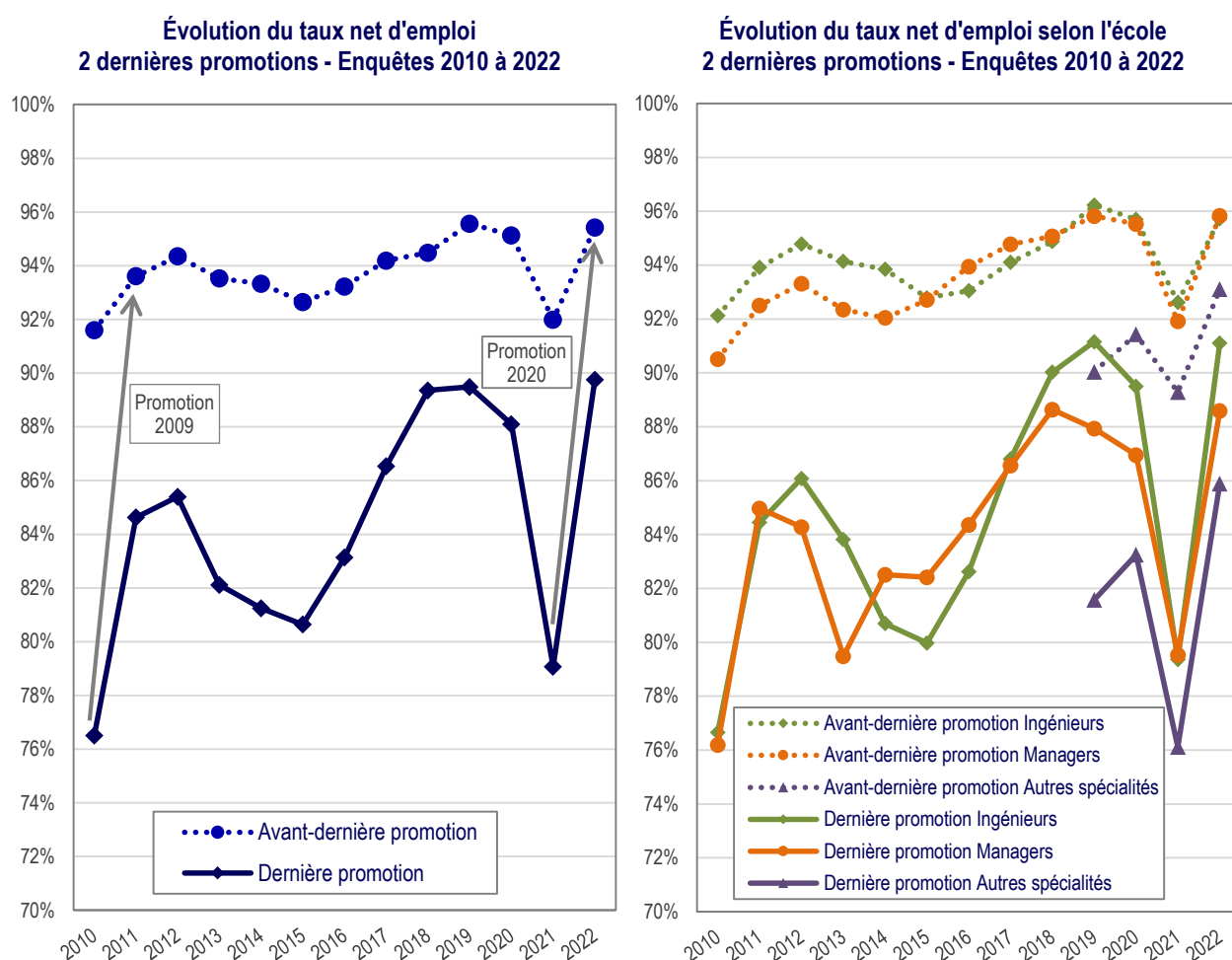
Chez les managers, le salaire moyen hors primes des hommes est supérieur de 6,9 % à celui des femmes (hommes : 39 487 euros, femmes : 36 931 euros).

Chez les ingénieurs, l'écart est de 5,5 % (hommes : 36 441 euros, femmes : 34 556 euros).

Pour les écoles d'autres spécialités, l'écart mesuré est plus fluctuant et difficilement comparable d'une année sur l'autre, car ce groupe s'étoffe avec de nouvelles écoles adhérentes à la CGE ces dernières années.

L'écart s'amplifie pour le salaire avec primes, surtout chez les managers : 13,1 % d'écart en 2021. Chez les ingénieurs, l'écart est de 7,5 %.

Évolution des taux nets d'emploi des deux dernières promotions



Note : 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 76,5 %) mais au bout d'un an sa situation est comparable à celle des autres promotions (taux net d'emploi de 93,6 %).

Depuis 2010, le taux net d'emploi se maintient chaque année à un niveau très satisfaisant pour les diplômés après plus d'un an sur le marché du travail. En effet, les taux nets d'emploi de l'**avant-dernière promotion** évoluent dans un intervalle de 92 à 96 % tous types d'écoles confondus (courbe en pointillés sur le graphique de gauche). Il reste à 92 % même les années de crise majeure, 2010 et 2021.

Les ingénieurs et les managers suivent des courbes d'évolution parallèles qui se confondent sur les années récentes et se maintiennent au-dessus de 90 %, avec le point le plus bas en 2010 : 92,1 % pour les ingénieurs, 90,5 % pour les managers. Pour les autres spécialités, où seulement les points récents sont disponibles, le taux net d'emploi se situe plus bas à 89 – 90 %.

Les taux nets d'emploi des **promotions sortantes** varient plus amplement, ce qui montre l'exposition plus forte de la promotion sortante à la conjoncture immédiate, quel que soit le type d'école. Ils se maintiennent néanmoins à un niveau satisfaisant, au-delà de 80 % en dehors des années de crise marquée : 76,5 % en 2010 (- 7 points en un an) et 79,1 % en 2021 (- 9 points en un an).

On observe un fléchissement sensible pour les nouveaux ingénieurs entre 2012 et 2015, tandis que, chez les managers, le taux net d'emploi remonte dès 2014. Après 2017, le taux net d'emploi diminue pour les managers alors qu'il continue de progresser chez les ingénieurs jusqu'en 2019. Les premiers effets de la crise sanitaire se font sentir en 2020, avant le choc subi en 2021, après les sommets atteints les années précédentes. Les gains accumulés après 2016, période durant laquelle les jeunes diplômés ont bénéficié d'un marché de l'emploi très favorable pour les cadres, ont été effacés.

2022 : niveau record du taux net d'emploi après la crise de 2021

Pour la dernière promotion, le taux net d'emploi de l'année 2022 se redresse plus vite qu'il avait chuté en 2021 : il gagne 10,7 points et s'établit à 89,8 %, niveau record depuis deux décennies. On observe cette évolution pour tous les types d'écoles. Les nouveaux diplômés bénéficient de la progression des offres d'emplois fin 2021 et début 2022.

Pour l'avant-dernière promotion, qui avait connu une entrée difficile dans la vie professionnelle (17,7 % étaient en recherche d'emploi au 1^{er} trimestre 2021), le taux net d'emploi est remonté également à un niveau très élevé, 95,4 %. À la crise de 2021, succède un début d'année 2022 très bénéfique.

La situation des diplômés

Dans l'enquête, seule la situation principale est demandée.

Dans l'enquête, la thèse et le volontariat sont traités à part de l'activité professionnelle. Ces situations ne sont pas prises en compte dans les caractéristiques des emplois (conditions de travail, rémunérations perçues).

Le taux net d'emploi

$$\text{Calcul} = \frac{\text{En activité professionnelle} + \text{En volontariat}}{\text{En activité professionnelle} + \text{En volontariat} + \text{En recherche d'emploi}}$$

Il est différent du taux d'activité qui serait calculé sur l'ensemble des diplômés.

La part des diplômés en activité professionnelle

Elle 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'ingénieurs 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 salaires

Dans l'enquête, les diplômés indiquent leur salaire brut annuel hors primes (assimilé à la part fixe de leur salaire) et le montant annuel de leurs primes (regroupant la part variable et les avantages en nature).

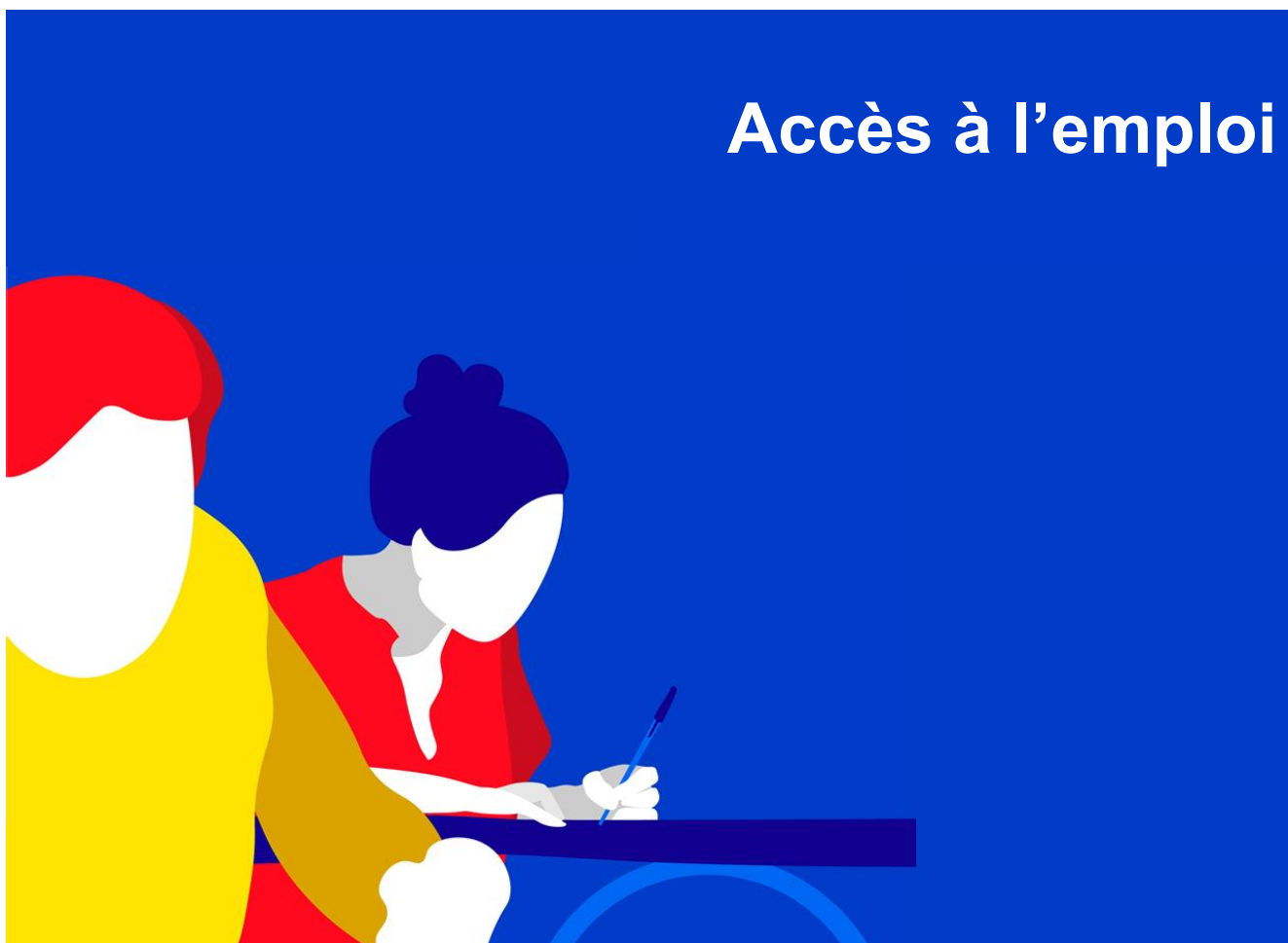
Le montant des primes est plus une estimation, surtout quelques mois seulement après l'embauche. Cependant, les primes sont importantes, notamment chez les managers, et il est indispensable de les intégrer dans l'analyse.

Les salaires perçus en France sont privilégiés, car les salaires à l'étranger présentent beaucoup trop d'hétérogénéité.

Les indicateurs de salaires sont calculés sur les salariés travaillant à temps plein.

Les salaires font l'objet d'un traitement spécifique pour corriger les déclarations en k€ ou bien mensuelles au lieu d'annuelles. Les valeurs 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

Promotion 2021	Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total
Contrat avant l'obtention du diplôme	64,6%	62,0%	63,6%
Moins de 2 mois	19,1%	21,4%	20,0%
De 2 à moins de 4 mois	10,9%	11,3%	11,1%
4 mois ou plus	5,4%	5,3%	5,3%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%

Cette année encore, parmi les diplômés en activité professionnelle au moment de l'enquête, **le délai pour trouver le premier emploi reste court : 83,6 % ont trouvé cet emploi moins de deux mois après la fin des études.**

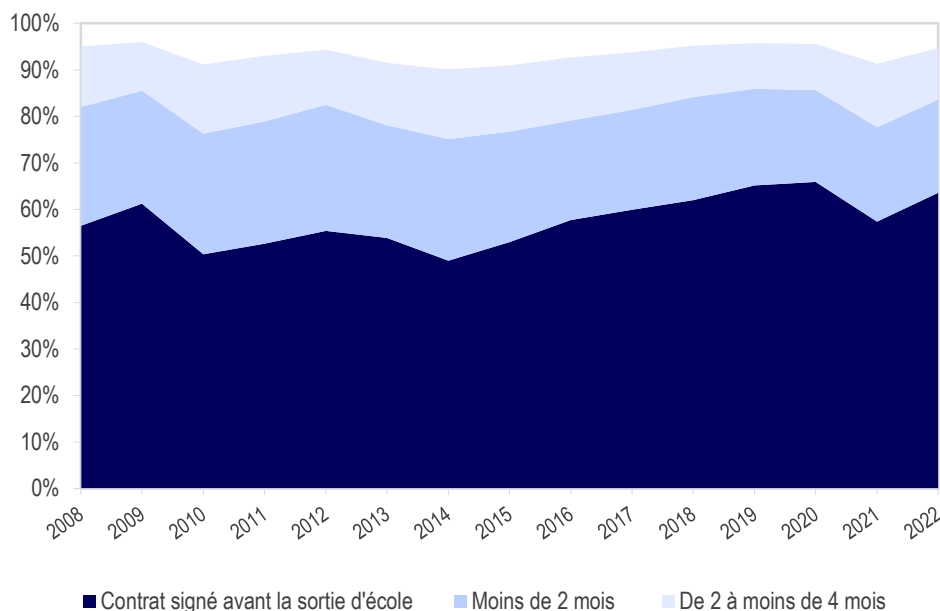
Pour une grande part, le contrat était signé avant l'obtention du diplôme : la part des diplômés ayant trouvé leur premier emploi avant la sortie de l'école (63,6 %) retrouve presque le niveau d'il y a deux ans (65,9 %, le niveau le plus haut de la décennie).

Le recrutement rapide vaut pour tous les types d'école, autant pour les femmes que les hommes.

Promotion 2021	Ingénieurs			Managers			Autres		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Contrat avant l'obtention du diplôme	66,4%	65,0%	66,0%	60,0%	58,4%	59,2%	64,3%	63,2%	63,6%
Moins de 2 mois	18,2%	19,7%	18,6%	21,1%	22,8%	22,0%	20,8%	23,3%	22,4%
De 2 à moins de 4 mois	10,8%	11,2%	11,0%	11,5%	11,9%	11,7%	9,3%	9,3%	9,3%
4 mois ou plus	4,6%	4,1%	4,4%	7,4%	6,9%	7,2%	5,6%	4,2%	4,7%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Durée de la recherche du premier emploi

Dernière promotion - Enquêtes 2008 à 2022



Note : Cet indicateur 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

Évolution entre les enquêtes 2021 et 2022

Cheminement vers l'emploi Année d'enquête	Ingénieurs		Managers		Autres spécialités		Ensemble	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Dernière promotion	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Stage de fin d'études	32,1%	32,8%	18,0%	15,6%	28,0%	23,7%	27,7%	27,2%
Réseaux sociaux professionnels	11,1%	12,3%	15,3%	17,1%	9,8%	11,9%	12,1%	13,7%
Apprentissage (embauche dans l'entreprise d'accueil du contrat)	8,6%	8,9%	12,8%	14,9%	7,7%	9,9%	9,7%	10,7%
Sites internet spécialisés dans l'emploi	10,9%	10,1%	9,5%	8,2%	8,0%	8,1%	10,2%	9,4%
Relations personnelles	7,9%	6,5%	10,1%	8,1%	12,0%	9,3%	9,0%	7,2%
Sites internet d'entreprises	5,9%	6,4%	7,8%	7,2%	5,8%	6,5%	6,4%	6,6%
Candidature spontanée	6,2%	5,7%	4,8%	5,7%	8,9%	8,0%	6,1%	5,9%
Démarché par un "chasseur de têtes"	3,8%	5,0%	3,5%	5,1%	1,7%	2,7%	3,5%	4,9%
Réseau des anciens élèves	3,0%	2,7%	2,4%	2,8%	2,4%	3,1%	2,8%	2,8%
Forum de votre école	1,7%	2,1%	2,4%	3,2%	1,5%	1,6%	1,9%	2,4%
Stage année césure, année professionnalisante	2,0%	1,3%	5,4%	3,9%	2,9%	3,2%	3,1%	2,2%
Service emploi de votre école	1,2%	1,2%	2,7%	3,1%	2,3%	1,2%	1,7%	1,8%
J'ai créé / repris une entreprise	1,3%	1,0%	2,4%	1,9%	1,5%	2,4%	1,6%	1,3%
Concours	0,6%	0,4%	0,3%	0,2%	3,2%	2,9%	0,8%	0,5%
Autre	3,6%	3,5%	2,5%	3,0%	4,3%	5,6%	3,4%	3,5%
<i>Ensemble</i>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Les résultats de l'enquête 2022 confirment les tendances observées par le passé. **Le principal moyen d'obtenir une embauche reste le stage de fin d'études.**

L'utilisation des réseaux sociaux professionnels dans la recherche d'un emploi continue de progresser : + 1,6 point en un an. Ils se placent en deuxième position devant l'entreprise d'apprentissage, la recherche sur les sites spécialisés dans l'emploi et les relations personnelles.

Les moyens mis en œuvre dans le cadre de la scolarité – stages, apprentissage – occupent une place prédominante. On peut aussi y ajouter les stages effectués durant une année de césure ou une année professionnalisante.

Ces trois moyens concourent à 40,1 % des recrutements des nouveaux diplômés : 43 % pour les ingénieurs, 34,4 % pour les managers et 36,8 % pour les autres spécialités.

Le stage de fin d'études est la principale porte d'entrée vers l'emploi pour les ingénieurs (32,8 %) et les diplômés des autres spécialités (23,7 %). Celui-ci est moins important (15,6 %) pour les managers dont 14,9 % des recrutements se sont concrétisés dans l'entreprise d'apprentissage.

La recherche d'emploi en ligne – réseaux sociaux professionnels, sites spécialisés dans l'emploi, sites internet d'entreprises – ont permis à 29,7 % des diplômés de décrocher leur emploi (+ 1 point en un an). Les candidatures spontanées, souvent faites à la suite de la consultation des sites internet d'entreprises, peuvent également y être associées (5,9 %). À noter que cette année, la sollicitation par un chasseur de têtes gagne 1,4 point (4,9 %).

Les relations personnelles, qui englobent les relations familiales et professionnelles, interviennent dans 7,2 % des embauches. Le recul est observé depuis plusieurs enquêtes (-1,8 point en un an). Les recrutements, grâce au réseau des anciens élèves ou les actions spécifiquement mises en place par l'école (service emploi, forum), ont concerné 7 % des embauches (6,4 % l'an dernier).

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

Selon le type d'école et le sexe

Cheminement vers l'emploi Promotion 2021 - Enquête 2022	Ingénieurs		Managers		Autres spécialités		Ensemble	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Stage de fin d'études	32,1%	34,3%	14,8%	16,3%	21,8%	24,9%	27,7%	26,5%
Réseaux sociaux professionnels	12,3%	12,4%	15,5%	18,5%	10,0%	13,1%	13,0%	14,8%
Apprentissage (embauche dans l'entreprise d'accueil)	9,3%	8,2%	13,7%	16,0%	8,6%	10,6%	10,3%	11,4%
Sites internet spécialisés dans l'emploi	9,8%	10,7%	6,9%	9,4%	6,8%	8,9%	9,0%	10,0%
Relations personnelles	7,1%	5,1%	9,4%	6,9%	11,8%	7,8%	7,9%	6,1%
Sites internet d'entreprises	6,1%	7,0%	7,0%	7,4%	5,9%	6,8%	6,3%	7,1%
Candidature spontanée	6,0%	5,2%	6,7%	4,6%	9,3%	7,2%	6,3%	5,2%
Démarché par un "chasseur de têtes"	5,4%	4,1%	5,9%	4,4%	4,1%	1,8%	5,4%	4,0%
Réseau des anciens élèves	2,7%	2,9%	3,3%	2,3%	4,1%	2,5%	2,9%	2,6%
Forum de votre école	2,2%	2,0%	3,1%	3,3%	2,0%	1,4%	2,4%	2,4%
Stage année césure, année professionnalisante	1,3%	1,3%	3,9%	4,0%	3,5%	3,1%	2,0%	2,5%
Service emploi de votre école	1,1%	1,5%	3,6%	2,5%	1,0%	1,4%	1,7%	1,9%
J'ai créé / repris une entreprise	1,2%	0,5%	2,8%	1,0%	3,4%	1,8%	1,7%	0,8%
Concours	0,3%	0,4%	0,3%	0,2%	3,1%	2,8%	0,5%	0,6%
Autre	3,0%	4,6%	2,9%	3,1%	4,8%	6,0%	3,0%	4,2%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3. Critères de choix de l'emploi

Promotion 2021 Critères de choix	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Contenu de la mission / du poste proposé	76,0%	81,0%	77,4%	61,6%	71,3%	66,7%	69,7%	80,0%	76,2%	73,1%	77,7%	74,8%
Adéquation avec un projet professionnel	54,6%	52,9%	54,1%	51,9%	46,3%	49,0%	61,7%	58,8%	59,9%	54,5%	51,5%	53,4%
Secteur d'activité de l'entreprise	44,2%	48,2%	45,4%	37,6%	37,0%	37,3%	35,3%	41,9%	39,5%	42,6%	43,6%	43,0%
Lieu géographique	45,9%	48,4%	46,7%	29,9%	32,9%	31,5%	33,4%	36,6%	35,4%	42,4%	41,6%	42,1%
Perspectives d'évolution au sein de l'entreprise	39,1%	36,5%	38,3%	46,5%	46,5%	46,5%	41,7%	35,8%	38,0%	40,6%	39,7%	40,2%
Montant du salaire proposé	40,7%	34,1%	38,8%	45,2%	41,7%	43,3%	43,1%	37,0%	39,3%	41,6%	37,0%	39,9%
Notoriété de l'entreprise	22,1%	17,0%	20,6%	36,3%	33,2%	34,7%	33,4%	25,5%	28,4%	25,2%	23,6%	24,6%
Politique des relations humaines dans l'entreprise	13,7%	17,8%	14,9%	9,8%	15,7%	12,9%	13,7%	16,2%	15,3%	13,0%	16,9%	14,5%
Politique de RSE	5,0%	8,2%	6,0%	4,0%	6,8%	5,4%	5,5%	9,3%	7,9%	4,9%	7,9%	6,0%
Absence d'alternative	3,9%	4,1%	4,0%	3,4%	4,1%	3,8%	5,6%	6,2%	6,0%	3,9%	4,4%	4,1%
J'ai créé / repris mon entreprise	1,3%	0,5%	1,1%	3,9%	1,6%	2,7%	3,1%	2,3%	2,6%	1,9%	1,1%	1,6%
Autre	2,4%	2,9%	2,5%	1,6%	1,8%	1,7%	3,0%	1,5%	2,0%	2,3%	2,3%	2,3%

Dans le tableau, les critères de choix sont classés par fréquence de citation, un diplômé ayant la possibilité de choisir plusieurs réponses.

Le contenu du poste est de loin le critère le plus souvent cité par les diplômés pour expliquer le choix de leur emploi, devant l'adéquation avec un projet professionnel. Ces critères sont fortement liés aux compétences acquises.

La suite du classement est différente selon le type d'école. Pour les ingénieurs, le secteur d'activité est important, leur formation les orientant vers des secteurs plus ciblés. Les managers, par les fonctions visées, y attachent moins d'importance. Ils privilégient les perspectives d'évolution au sein de l'entreprise, le niveau de salaire. Pour les diplômés des écoles d'autres spécialités, ces critères sont tous cités entre 35,4 % et 39,5 %.

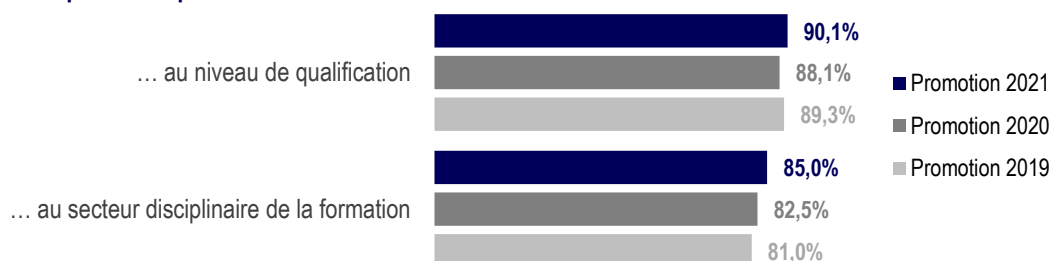
L'absence d'alternative est deux fois moins citée que l'an dernier (4,1 % contre 8,8 % il y a un an). Les offres d'emplois sont plus nombreuses pour les nouveaux diplômés.

4. Adéquation de la formation à l'emploi

La quasi-totalité des diplômés de 2021 en activité (90,1 %) occupent un emploi qui correspond, d'après leur ressenti, à leur niveau de qualification : 91,4 % pour les hommes, légèrement moins, 88,3 %, pour les femmes.

Pour 85 % des diplômés, leur emploi est également en très bonne adéquation avec le secteur disciplinaire de leur formation. Avec un peu plus d'expérience, l'éloignement du secteur disciplinaire de leur formation s'amorce : pour la promotion 2019, l'adéquation avec leur discipline perd 4 points comparé à la promotion 2021. Cependant le lien formation-emploi reste très fort.

L'emploi correspond ...



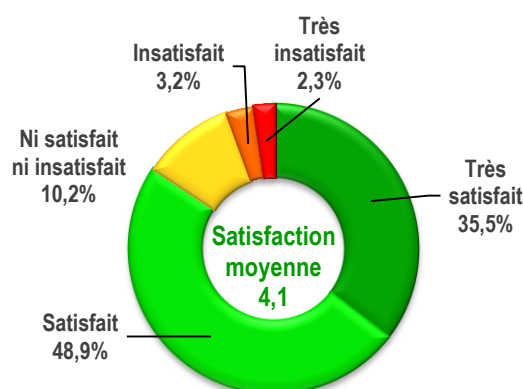
Enquête 2022 L'emploi correspond ...	Ingénieurs		Managers		Autres spécialités		Ensemble	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Promotion 2021								
... au niveau de qualification	92,0%	88,5%	89,3%	88,6%	89,9%	86,3%	91,4%	88,3%
... au secteur disciplinaire de la formation	85,4%	84,7%	83,9%	84,0%	89,1%	85,5%	85,2%	84,6%
Promotion 2020								
... au niveau de qualification	90,5%	86,5%	87,8%	82,6%	86,6%	86,6%	89,9%	85,5%
... au secteur disciplinaire de la formation	82,0%	81,7%	83,2%	83,4%	85,8%	84,9%	82,4%	82,6%
Promotion 2019								
... au niveau de qualification	91,4%	87,6%	88,4%	86,7%	88,7%	86,2%	90,7%	87,2%
... au secteur disciplinaire de la formation	81,5%	80,0%	81,1%	78,9%	83,3%	83,4%	81,5%	80,2%

5. Satisfaction dans l'emploi

Satisfaction globale dans l'emploi des diplômés de 2021

La note de satisfaction donnée à leur emploi par les diplômés de 2021 qui sont en activité professionnelle reste à une moyenne plutôt haute : 4,1 sur une échelle de 1 à 5.

Plus de 84 % d'entre eux sont satisfaits (48,9 %) ou très satisfaits (35,5 %) de l'emploi qu'ils occupent.



Satisfaction des différents aspects de l'emploi des diplômés de 2021

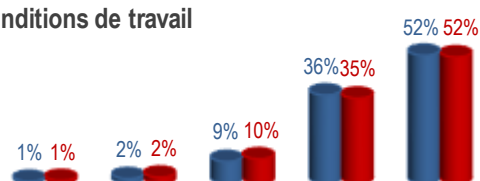
Enquête 2022	Ingénieurs	Managers	Autres spécialités	Ensemble
--------------	------------	----------	--------------------	----------

■ Hommes ■ Femmes

Conditions de travail

Très satisfait	52,1%	54,7%	47,5%	52,1%
Satisfait	36,6%	32,5%	36,0%	35,6%
Ni satisfait ni insatisfait	8,6%	10,0%	12,2%	9,3%
Insatisfait	2,1%	2,1%	1,9%	2,1%
Très insatisfait	0,7%	0,7%	2,4%	0,9%

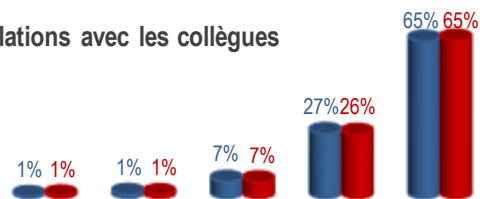
Conditions de travail



Relations avec les collègues

Très satisfait	65,0%	66,7%	59,9%	64,8%
Satisfait	26,4%	24,9%	29,2%	26,4%
Ni satisfait ni insatisfait	6,7%	6,3%	7,7%	6,8%
Insatisfait	1,3%	1,4%	1,8%	1,4%
Très insatisfait	0,5%	0,7%	1,3%	0,6%

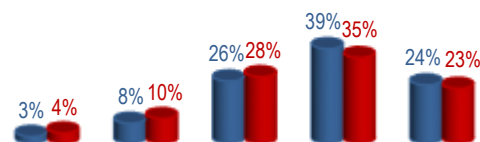
Relations avec les collègues



Niveau de salaire

Très satisfait	23,5%	24,1%	22,8%	23,6%
Satisfait	38,8%	36,3%	33,4%	37,6%
Ni satisfait ni insatisfait	26,2%	26,7%	27,5%	26,5%
Insatisfait	8,7%	9,8%	9,2%	9,0%
Très insatisfait	2,8%	3,2%	7,0%	3,3%

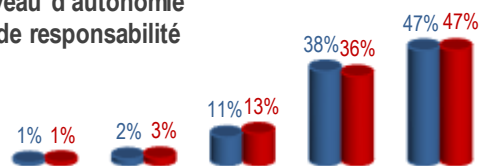
Niveau de rémunération



Niveau d'autonomie et de responsabilité

Très satisfait	45,9%	52,0%	44,0%	47,0%
Satisfait	38,8%	34,4%	36,3%	37,5%
Ni satisfait ni insatisfait	11,9%	10,8%	14,3%	11,9%
Insatisfait	2,6%	2,0%	3,2%	2,5%
Très insatisfait	0,9%	0,7%	2,2%	1,0%

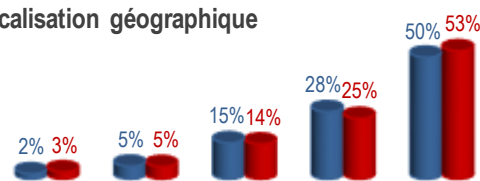
Niveau d'autonomie et de responsabilité



Localisation géographique

Très satisfait	48,8%	57,6%	51,6%	51,0%
Satisfait	27,4%	24,2%	26,0%	26,5%
Ni satisfait ni insatisfait	15,8%	11,8%	13,6%	14,7%
Insatisfait	5,7%	4,2%	4,8%	5,2%
Très insatisfait	2,3%	2,2%	4,0%	2,5%

Localisation géographique



On retrouve le fort taux de satisfaction sur plusieurs aspects de l'emploi.

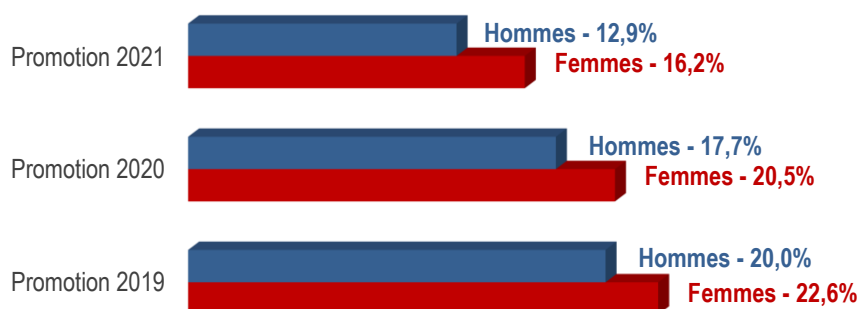
Le taux d'insatisfaits ou très insatisfaits est le plus souvent inférieur à 3 %.

Il dépasse 7 % pour la localisation géographique, ce qui reste faible.

Le fort taux d'insatisfaction concerne le niveau de salaire : 12,3 %. Il est assez normal pour un jeune entrant dans la vie active d'avoir la perspective de gagner plus. Sur ce critère, et lui seul, on constate une proportion d'insatisfaits un peu plus forte chez les femmes : 14 % pour 11 % pour les hommes, les écarts de salaires observés pouvant expliquer ce ressenti.

6. Recherche d'un autre emploi

Recherche un autre emploi



Parmi les diplômés en activité, ceux de la promotion 2019 sont plus nombreux à déclarer chercher un autre emploi : de 14,2 % pour la promotion sortante de 2021, on arrive à 21,1 % pour la promotion 2019.

Quelle que soit la promotion, les femmes sont plus nombreuses à rechercher un autre emploi.

Les ingénieurs se distinguent des autres diplômés par des taux plus bas.

Enquête 2022 Cherche autre emploi	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Promotion 2021	12,2%	14,1%	12,8%	14,7%	17,8%	16,4%	15,8%	20,3%	18,6%	12,9%	16,2%	14,2%
Promotion 2020	17,3%	18,8%	17,8%	18,8%	22,5%	20,7%	18,5%	23,5%	21,6%	17,7%	20,5%	18,8%
Promotion 2019	19,6%	21,4%	20,2%	20,5%	22,7%	21,6%	24,3%	27,9%	26,5%	20,0%	22,6%	21,1%

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 salaire concernent uniquement les salariés à temps plein.

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 % et d'être en CDI à leur sortie.

En revanche, ceux qui accèdent après l'école, par concours ou sur titre, à des postes de fonctionnaires sont interrogés dans l'enquête.

1. Statut salarié / non-salarié

Enquête 2022 Promotion 2021	Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total
Salarié	97,1%	98,0%	97,4%
Non-salarié	2,9%	2,0%	2,6%
Micro / Auto-entrepreneur	44,9%	55,3%	48,4%
Gérant ou chef d'entreprise	47,0%	28,4%	40,8%
Profession libérale	4,9%	8,4%	6,0%
Autre travailleur indépendant	3,3%	7,9%	4,8%

La quasi-totalité des diplômés de 2021 en activité professionnelle sont salariés (97,4 %).

Parmi les non-salariés, les plus nombreux sont micro / auto-entrepreneurs (48,4 %) ou gérants-chefs d'entreprise (40,8 %).

Les professions libérales représentent environ 7 % des non-salariés pour les managers et les diplômés des autres spécialités. Les femmes y sont plus présentes en proportion, comme dans les autres catégories de travailleurs indépendants.

Enquête 2022 Promotion 2021	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Salarié	98,3%	99,3%	98,6%	94,9%	97,5%	96,2%	93,6%	94,9%	94,4%
Non-salarié	1,7%	0,7%	1,4%	5,1%	2,5%	3,8%	6,4%	5,1%	5,6%
Micro / Auto-entrepreneur	46,9%	44,4%	46,5%	37,6%	50,6%	42,0%	56,2%	63,8%	60,5%
Gérant ou chef d'entreprise	48,4%	38,9%	46,9%	53,3%	35,3%	47,2%	28,8%	18,1%	22,8%
Profession libérale	3,1%	11,1%	4,4%	6,1%	8,2%	6,8%	6,8%	7,4%	7,2%
Autre travailleur indépendant	1,6%	5,6%	2,2%	3,0%	5,9%	4,0%	8,2%	10,6%	9,6%

2. Télétravail

Le télétravail était fortement recommandé du fait de la crise sanitaire, au moment de l'enquête 2021.

En 2022, les entreprises ont eu l'obligation d'appliquer le télétravail au minimum trois jours par semaine, quand il était possible, uniquement au mois de janvier.

L'enquête 2022 permet de vérifier que le télétravail est désormais largement installé dans les pratiques.

Il devient un choix pour le salarié qui souhaite changer ses conditions de travail, réduire ses déplacements mais aussi pour les entreprises qui l'intègrent dans leur organisation. Désormais, des offres d'emploi laissent même la possibilité du télétravail total.

Enquête 2022 Télétravail / semaine	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Promotion 2021												
Aucun jour	41,4%	41,8%	41,5%	27,8%	23,1%	25,3%	30,0%	27,0%	28,1%	38,3%	33,2%	36,3%
1 jour	10,3%	11,4%	10,6%	12,2%	11,6%	11,9%	11,8%	11,9%	11,9%	10,7%	11,5%	11,0%
2 jours	21,1%	21,4%	21,2%	27,7%	31,6%	29,7%	24,5%	27,6%	26,5%	22,4%	25,7%	23,7%
3 jours	16,8%	17,1%	16,9%	17,5%	20,1%	18,9%	19,6%	19,6%	19,6%	17,1%	18,5%	17,6%
4 jours	4,3%	3,6%	4,1%	4,7%	5,1%	4,9%	7,0%	6,3%	6,6%	4,5%	4,6%	4,6%
5 jours ou plus	6,2%	4,8%	5,8%	10,1%	8,5%	9,3%	7,1%	7,5%	7,4%	6,9%	6,5%	6,8%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Moyenne (jours)	1,5	1,4	1,5	1,9	2,0	2,0	1,8	1,9	1,9	1,6	1,7	1,6

Promotion 2020												
Aucun jour	38,7%	36,8%	38,1%	27,4%	23,3%	25,3%	28,4%	25,9%	26,9%	35,9%	30,9%	34,0%
1 jour	10,9%	13,2%	11,6%	11,6%	12,8%	12,2%	13,0%	12,0%	12,4%	11,2%	12,8%	11,8%
2 jours	20,7%	22,6%	21,3%	27,1%	28,2%	27,6%	23,9%	24,1%	24,0%	22,0%	24,3%	22,9%
3 jours	17,1%	16,6%	17,0%	17,2%	19,6%	18,4%	17,0%	20,2%	19,0%	17,1%	18,2%	17,6%
4 jours	5,0%	4,4%	4,8%	5,6%	5,7%	5,6%	7,4%	7,1%	7,2%	5,3%	5,4%	5,3%
5 jours ou plus	7,5%	6,4%	7,2%	11,2%	10,5%	10,8%	10,3%	10,8%	10,6%	8,3%	8,5%	8,4%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Moyenne (jours)	1,6	1,6	1,6	2,0	2,0	2,0	1,9	2,0	2,0	1,7	1,8	1,7

Promotion 2019												
Aucun jour	35,3%	33,7%	34,8%	22,7%	20,0%	21,3%	29,8%	28,6%	29,1%	32,9%	28,9%	31,4%
1 jour	12,1%	13,9%	12,7%	10,3%	11,3%	10,8%	10,8%	13,2%	12,3%	11,7%	13,0%	12,2%
2 jours	21,5%	24,4%	22,4%	29,0%	29,4%	29,2%	29,1%	23,6%	25,8%	23,2%	25,7%	24,2%
3 jours	16,8%	17,0%	16,9%	19,6%	20,8%	20,2%	16,9%	20,0%	18,8%	17,3%	18,6%	17,8%
4 jours	5,4%	4,4%	5,1%	6,2%	6,0%	6,1%	5,1%	5,5%	5,3%	5,5%	5,0%	5,3%
5 jours ou plus	8,8%	6,6%	8,2%	12,3%	12,5%	12,4%	8,2%	9,1%	8,7%	9,4%	8,7%	9,1%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Moyenne (jours)	1,7	1,6	1,7	2,1	2,2	2,2	1,8	1,9	1,9	1,8	1,8	1,8

On constate **qu'environ un tiers des diplômés n'a pas recours au télétravail** : 36,3 % pour la promotion 2021, 34 % pour la promotion 2020 et 31,4 % pour la promotion 2019. **Deux tiers des diplômés sont donc concernés par le télétravail.** Le plus souvent, le rythme hebdomadaire est de 1 à 3 jours de télétravail, avec une dominante pour 2 jours.

Toutefois, le télétravail au rythme de 5 jours ou plus, que l'on peut assimiler à un télétravail total, prévaut pour 6,8 % à 9,1 % des diplômés selon la promotion. Sur l'ensemble des diplômés, y compris ceux à « aucun jour de télétravail », la durée moyenne est de 1,6 à 1,8 jour selon les promotions. À titre de comparaison, l'an dernier, la durée moyenne atteignait au moins 2,5 jours.

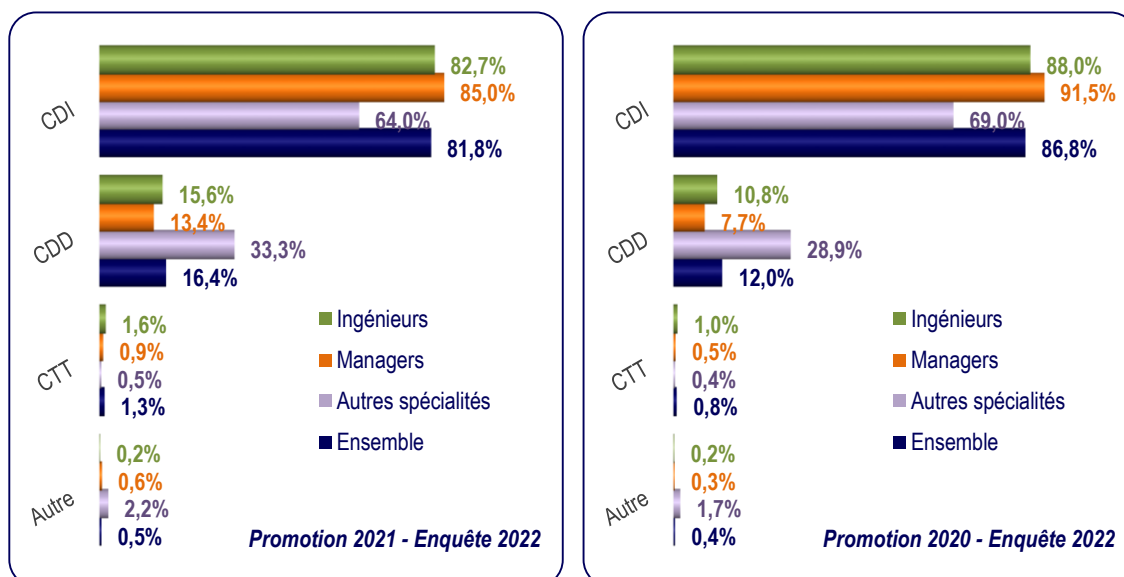
Le télétravail est moins fréquent chez les ingénieurs de la promotion 2021 : 41,5 % ont déclaré « aucun jour de télétravail ». Leur secteur d'activité n'est pas toujours compatible avec le télétravail, par exemple le secteur de l'industrie.

Le recours au télétravail est plus systématique pour les managers et les diplômés des autres spécialités, y compris pour les débutants. Les trois-quarts de la promotion 2021 des managers ont au moins un jour de télétravail par semaine, 71,9 % des autres spécialités.

3. Contrats de travail

Contrats de travail des salariés en France

La part des CDI retrouve un niveau élevé



CDI : Contrat à durée indéterminée, y compris CDI de chantier et titulaires de la fonction publique

CDD : Contrat à durée déterminée

CTT : Contrat de travail temporaire, mission d'intérim

Les diplômés de 2021, en emploi en France, sont en majorité embauchés en CDI : 81,8 % de l'ensemble des diplômés. Après le recul observé l'an dernier (- 5,1 points), **on retrouve le niveau élevé d'avant-crise observé il y a deux ans pour la promotion sortante (82,2 %).**

Cette part est nettement plus basse pour les diplômés des autres spécialités (64 %), alors qu'elle est à 82,7 % pour les ingénieurs et à 85 % pour les managers. Pour la promotion 2020, la part progresse de 5 à 6 points pour chaque type d'école. Elle reste plus basse pour les autres spécialités (69 %).

Des contrats en CDD plus souvent pour les femmes

Pour les femmes nouvellement diplômées, la difficulté est plus grande pour décrocher un premier emploi en CDI : sur la promotion 2021, 22,2 % sont en CDD, alors que pour les nouveaux diplômés hommes cette part est de 12,5 %.

Les années précédentes, l'écart femmes-hommes était le même, de l'ordre de 10 points.

Pour tous les types d'écoles, les femmes sont plus souvent en CDD : 37,6 % pour les femmes diplômées d'autres spécialités, 22,6 % pour les ingénieures, soit 10-11 points d'écart avec les hommes.

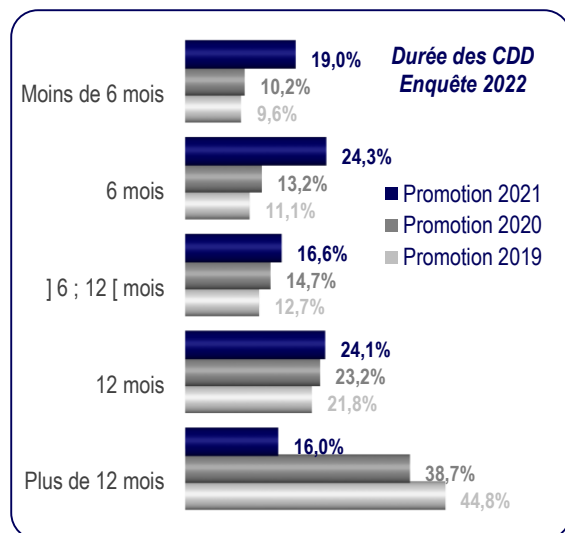
La part des femmes en CDD est plus faible pour les écoles de management (16,4 %) mais l'écart avec les hommes est tout de même de 6,3 points.

Enquête 2022 Promotion 2021	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
CDI *	86,0%	75,6%	82,7%	88,6%	81,8%	85,0%	71,8%	59,5%	64,0%	85,9%	75,9%	81,8%
CDD	12,3%	22,6%	15,6%	10,1%	16,4%	13,4%	26,0%	37,6%	33,3%	12,5%	22,2%	16,4%
CTT	1,5%	1,6%	1,6%	0,6%	1,2%	0,9%	0,2%	0,6%	0,5%	1,3%	1,3%	1,3%
Autre	0,2%	0,2%	0,2%	0,7%	0,6%	0,6%	1,9%	2,3%	2,2%	0,4%	0,6%	0,5%
Diplômés salariés	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* y compris CDI de chantier et titulaires de la fonction publique

Durée des CDD

CDD	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Promotion 2021	11,9	8,9	10,5	9,8	9,3	9,5	12,8	11,3	11,7	11,7	9,6	10,5
Promotion 2020	16,7	13,6	15,1	14,5	12,0	13,0	18,6	16,3	17,0	16,8	14,3	15,4
Promotion 2019	20,6	16,0	18,2	15,2	14,0	14,5	20,6	17,8	18,9	19,8	16,1	17,8

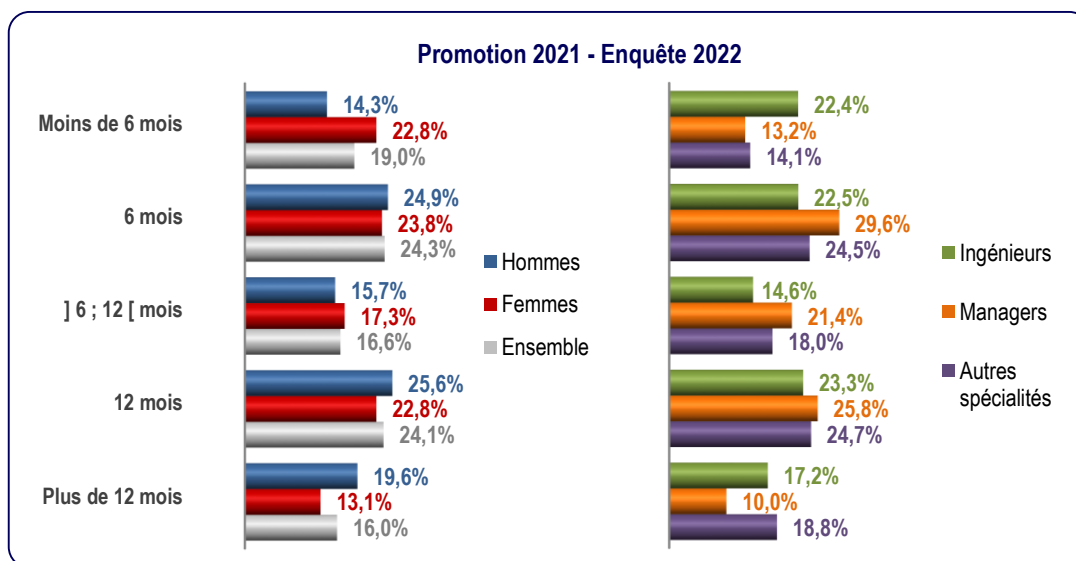


Pour la promotion sortante, la durée moyenne du CDD est de 10,5 mois, la plupart durant de 6 à 12 mois.

Tous types d'écoles confondus, seulement 16 % des CDD dépassent 12 mois. On descend à 10 % pour les managers. Chez les femmes, les CDD courts (moins de 6 mois) représentent 22,8 %, contre 14,3 % chez les hommes. La durée moyenne du CDD des femmes se situe à 9,6 mois alors qu'elle est de 11,7 mois pour les hommes.

Pour les promotions précédentes, la durée moyenne du CDD s'accroît (15,4 mois pour 2020 et 17,8 mois pour 2019), les managers ayant toujours la durée moyenne de CDD la plus faible.

Les CDD de plus de 12 mois sont plus nombreux : 38,7 % pour la promotion 2020, et 44,8 % pour la promotion 2019.



Contrats de travail des salariés à l'étranger

Les emplois à l'étranger font principalement l'objet de contrats locaux (86,4 %).

Le contrat d'expatriation vaut pour moins de 5 % des diplômés de la promotion 2021.

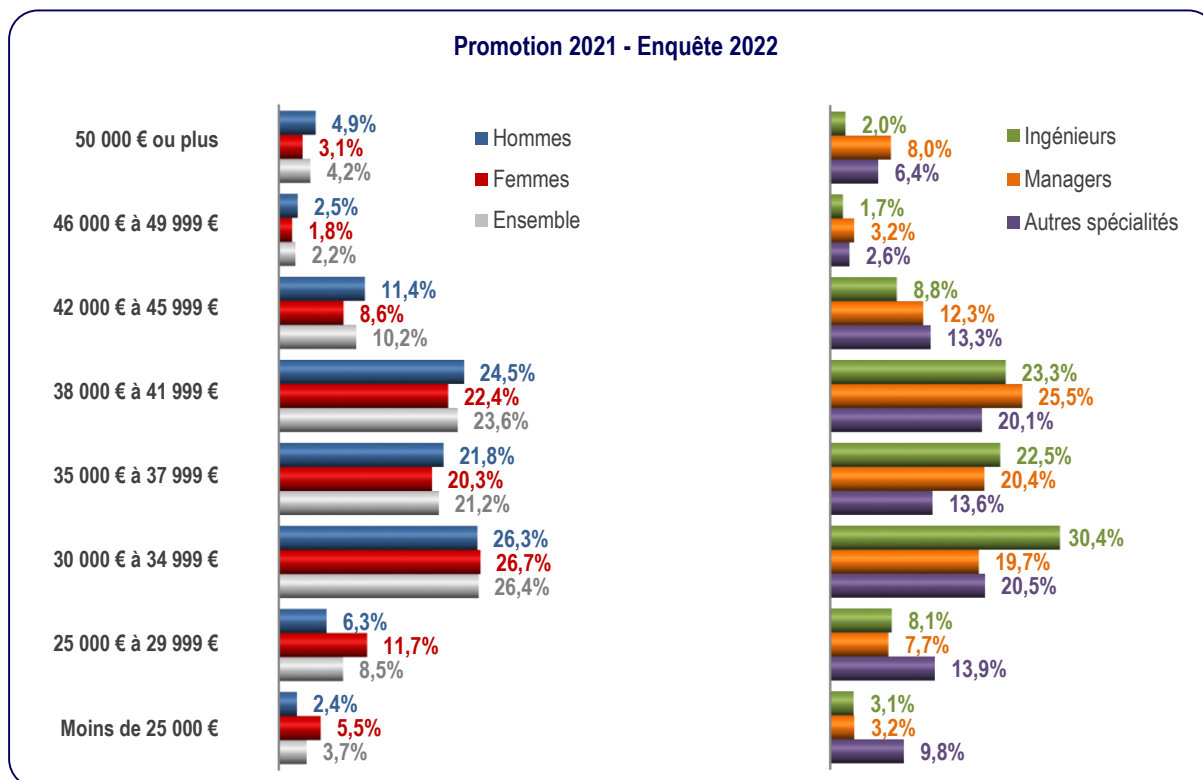
Le poids des contrats « Autre » est sans doute surestimé car on y retrouve les réponses de diplômés qui n'ont pu être reclassées en « local » faute d'information précise sur le contrat.

Enquête 2022	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Promotion 2021	92,8%	90,3%	92,1%	73,2%	83,3%	78,0%	84,2%	86,1%	85,3%	86,3%	86,6%	86,4%
Contrat local	92,8%	90,3%	92,1%	73,2%	83,3%	78,0%	84,2%	86,1%	85,3%	86,3%	86,6%	86,4%
Contrat d'expatriation	4,7%	5,7%	5,0%	4,3%	4,1%	4,2%	3,9%	8,7%	6,8%	4,5%	5,4%	4,8%
Autre	2,6%	4,0%	3,0%	22,5%	12,6%	17,8%	11,8%	5,2%	7,9%	9,2%	8,1%	8,8%
Diplômés salariés	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

4. Salaires

Salaire brut annuel hors primes des salariés en France

Promotion 2021 : moins de 6 mois après la sortie de l'école



Les salaires bruts annuels hors primes de la promotion 2021 sont assez concentrés : près de trois diplômés salariés en France sur quatre perçoivent entre 30 000 et 42 000 € par an. C'est autant vrai pour les femmes (69,4 %) que pour les hommes (72,6 %). Cependant, en-dehors de ces valeurs centrales, des disparités entre les femmes et les hommes apparaissent. Plus d'une femme sur six (17,2 %) perçoit moins de 30 000 € ; c'est deux fois moins pour les hommes (8,7 %).

Pour les montants de salaires plus élevés, la situation s'inverse avec seulement 13,5 % des femmes dans les tranches supérieures à 42 000 € et 18,8 % des hommes dans ces tranches de salaire.

Les salaires bruts annuels hors primes des ingénieurs sont plus concentrés que pour les autres diplômés : 76,2 % se situent entre 30 000 et 42 000 €. Près du tiers des ingénieurs perçoivent entre 30 000 et 35 000 € contre un sur cinq pour les managers et les diplômés des autres spécialités.

Les managers sont proportionnellement plus présents (23,5 %) dans les tranches supérieures à 42 000 €.

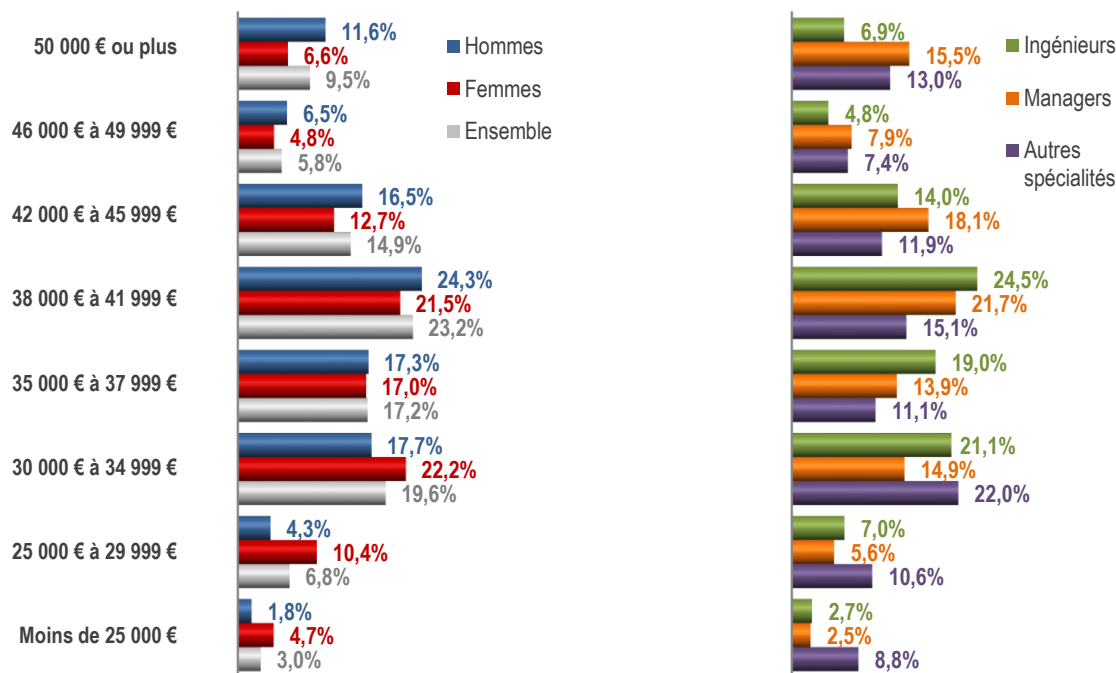
Les salaires des diplômés des écoles d'autres spécialités sont beaucoup plus dispersés. Ils sont à la fois plus présents dans les tranches les plus hautes comme les managers (22,3 % à 42 000 € et plus) et plus présents dans les tranches basses (23,7 % à moins de 30 000 €).

Promotion 2019 : deux ans après l'obtention du diplôme

Pour la promotion 2019, les tranches de salaire hautes concernent un peu plus de diplômés : 30,2 % des diplômés perçoivent un salaire brut hors primes de 42 000 € ou plus par an (seulement 16,6 % pour la promotion 2021). La présence des femmes reste plus rare dans ces tranches : 24,1 % d'entre elles, quand les hommes y sont 34,6 %. En dessous de 30 000 €, les femmes sont 15,1 % et les hommes 6,1 %.

Les ingénieurs sont 25,7 % à 42 000 € et plus, les managers 41,5 % et les diplômés des écoles d'autres spécialités 32,3 %. Ces derniers sont encore beaucoup plus présents (19,4 %) dans les tranches de moins de 30 000 €, comparé aux ingénieurs (9,7 %) et aux managers (8,1 %).

Promotion 2019 - Enquête 2022



Déciles et moyenne du salaire brut annuel hors primes

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

Promotion 2021

1er décile	30 000 €	26 500 €	29 000 €	30 000 €	28 000 €	29 000 €	26 400 €	24 079 €	25 000 €	30 000 €	27 000 €	28 500 €
Médiane	36 000 €	35 000 €	36 000 €	38 000 €	36 060 €	37 200 €	38 000 €	35 000 €	36 000 €	36 750 €	35 055 €	36 000 €
9ème décile	42 805 €	41 100 €	42 000 €	50 000 €	45 000 €	47 000 €	49 000 €	43 500 €	45 000 €	44 500 €	43 500 €	44 000 €
Moyenne	36 441 €	34 556 €	35 839 €	39 487 €	36 931 €	38 146 €	38 427 €	34 859 €	36 172 €	37 268 €	35 505 €	36 551 €

Promotion 2020

1er décile	30 000 €	26 400 €	28 800 €	30 000 €	28 000 €	28 800 €	26 850 €	24 000 €	25 000 €	30 000 €	26 400 €	28 109 €
Médiane	36 579 €	35 000 €	36 000 €	39 000 €	37 000 €	38 000 €	38 000 €	35 000 €	36 000 €	37 000 €	35 000 €	36 000 €
9ème décile	45 000 €	42 000 €	44 000 €	52 000 €	46 000 €	50 000 €	52 000 €	45 000 €	48 000 €	46 100 €	44 000 €	45 000 €
Moyenne	37 280 €	34 881 €	36 475 €	40 674 €	37 343 €	39 023 €	39 234 €	35 372 €	36 843 €	38 097 €	35 674 €	37 116 €

Promotion 2019

1er décile	31 479 €	27 000 €	30 000 €	31 000 €	29 914 €	30 000 €	26 734 €	25 000 €	25 200 €	31 000 €	27 600 €	30 000 €
Médiane	38 400 €	36 000 €	38 000 €	42 000 €	38 500 €	40 000 €	40 000 €	35 000 €	37 000 €	39 000 €	37 000 €	38 000 €
9ème décile	48 000 €	45 000 €	47 000 €	56 000 €	49 900 €	53 000 €	53 000 €	49 000 €	51 000 €	50 000 €	46 994 €	49 000 €
Moyenne	39 379 €	36 169 €	38 258 €	43 615 €	39 412 €	41 401 €	39 833 €	36 917 €	38 076 €	40 281 €	37 314 €	39 059 €

Le salaire brut annuel médian hors primes des diplômés 2021 est de 36 000 € quand ils sont salariés en France.

Pour les hommes managers et diplômés des écoles d'autres spécialités, ce salaire médian est le plus élevé : un sur deux perçoit plus de 38 000 €.

Selon le type d'école, le salaire médian des femmes se situe entre 1 000 € et 3 000 € en dessous de celui des hommes : l'écart femmes-hommes étant le plus faible chez les ingénieurs.

Le salaire médian le moins élevé est pour les diplômées ingénieurs et des écoles d'autres spécialités (35 000 €).

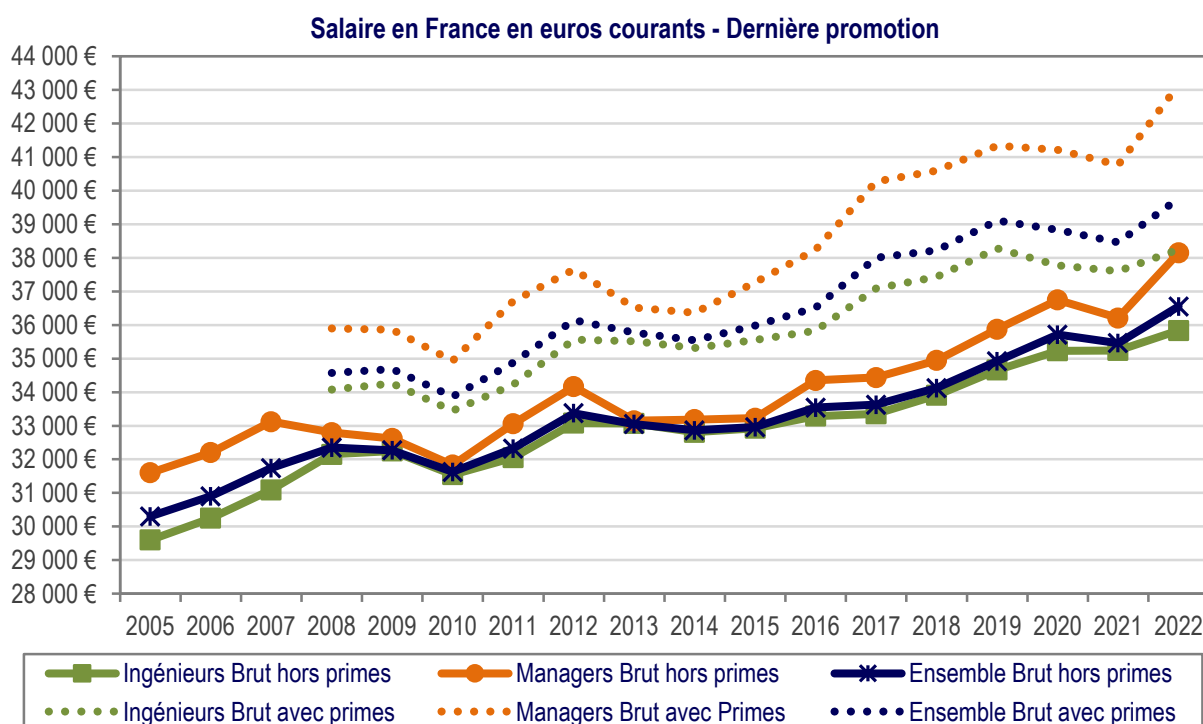
Si l'on exclut les salaires aux deux extrémités (les 10 % les plus bas et les 10 % les plus hauts), entre le premier et le neuvième décile, on retrouve 80 % des salaires. Plus cet intervalle est étendu, plus grande est la dispersion du salaire. Les écoles d'autres spécialités présentent la plus grande dispersion, avec des premiers déciles nettement plus bas : pour les femmes, 80 % des salaires bruts annuels hors primes se situent entre 24 079 et 43 500 €, et pour les hommes, la fourchette va de 26 400 à 49 000 €.

Les salaires bruts annuels hors primes des femmes ingénieures sont à 80 % entre 26 500 et 41 100 €. Pour les hommes ingénieurs, la limite inférieure remonte nettement au-dessus de celle des femmes ingénieures (+ 3 500 €). Ils perçoivent, pour 80 % d'entre eux, un salaire brut annuel hors primes entre 30 000 et 42 805 €.

Pour les managers, femmes ou hommes, la limite supérieure est plus haute, ce qui augmente la dispersion des salaires.

Pour les promotions suivantes, les premiers déciles ne remontent pas. En revanche, les neuvièmes déciles sont très supérieurs à ceux de la promotion 2021 (4000 à 6 000 € de plus).

Évolution du salaire brut annuel moyen en France en euros courants



Note : l'ensemble inclut les écoles d'autres spécialités, qui ne sont pas sur le graphique car les indicateurs disponibles depuis peu d'années ne permettent pas de disposer de séries longues. L'année correspond à l'année d'enquête.

L'enquête 2022 remet les salaires hors primes en France sur la tendance à la hausse observée depuis 2016, avant le creux de 2021 (recul de 0,7 % pour l'ensemble des diplômés). En 2022, la progression en un an est de 3,1 %, à un rythme supérieur à celui d'avant-crise (+ 2,3 % entre 2019 et 2020). Ce redressement rapide est porté par une offre d'emplois forte pour les cadres, y compris les jeunes diplômés.

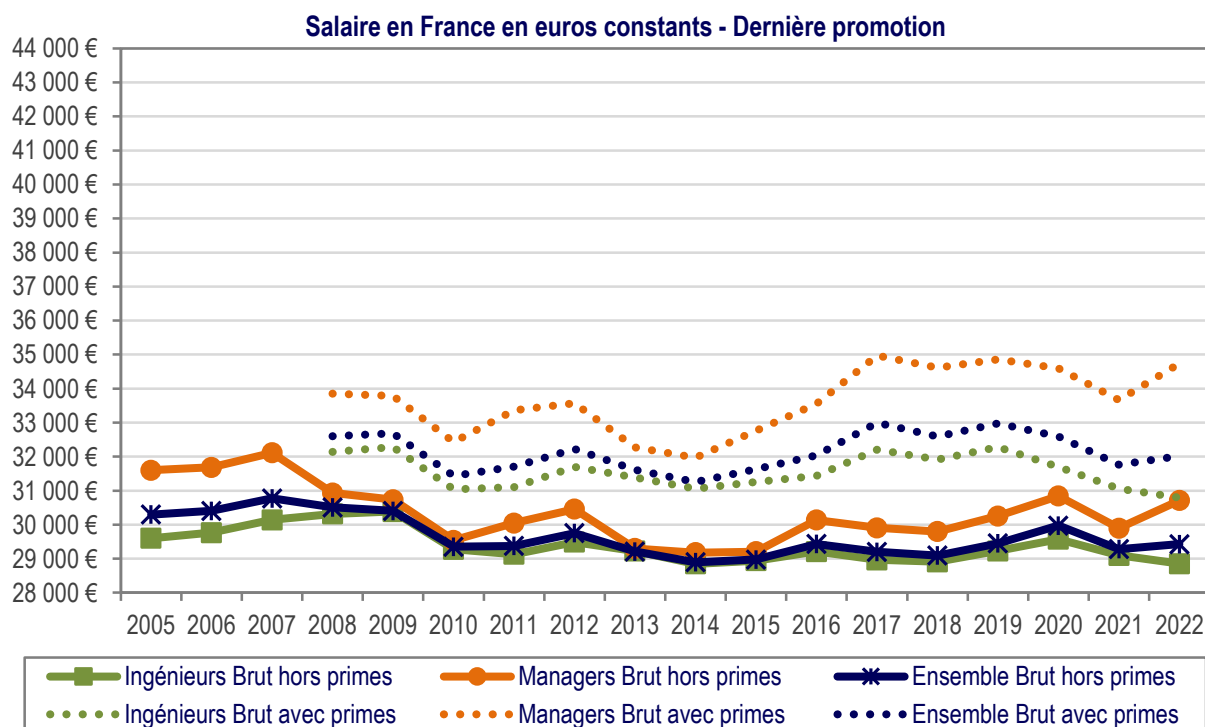
La forte croissance vaut surtout pour les managers (+ 5,3 %) comparés aux ingénieurs (+ 1,7 %). Avec 38 146 € hors primes en moyenne, ils se détachent nettement de la moyenne des ingénieurs (35 839 € hors primes). Comme lors des reprises précédentes, les salaires des managers repartent rapidement à la hausse. Ils paraissent plus sensibles aux effets conjoncturels que les salaires des ingénieurs.

En 2021, la baisse avait été aussi plus nette pour les managers (- 1,5 %), quand les salaires des ingénieurs étaient restés stables.

L'évolution du salaire brut annuel avec primes fait apparaître des rebonds forts pour les managers quand la conjoncture redevient favorable. Pour eux, le rattrapage à la sortie de crise fait plus que compenser la baisse subie. La remontée observée dès 2014 leur permet d'être au-dessus des ingénieurs.

En 2022, l'écart s'amplifie : leur salaire avec primes est à 43 151 € en moyenne comparé à 38 248 € pour les ingénieurs. Lors de la crise de 2021, l'écart est resté très nettement en faveur des managers, ce qui n'avait pas été le cas lors de celles de 2010 et 2013 : l'écart de salaire avec primes entre managers et ingénieurs s'était fortement réduit en ces périodes de conjonctures peu favorables aux jeunes diplômés.

Évolution du salaire brut annuel moyen en France en euros constants



Note : l'ensemble inclut les écoles d'autres spécialités, qui ne sont pas sur le graphique car les indicateurs disponibles depuis peu d'années ne permettent pas de disposer de séries longues. L'année correspond à l'année d'enquête.

Les salaires en euros constants permettent de mesurer l'évolution hors inflation et de refléter le pouvoir d'achat des rémunérations. Les salaires sont exprimés en euros constants aux prix de 2005. Le déflateur utilisé est la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation de l'Insee (Ensemble des ménages – France), en prenant l'année 2005 comme base 100. Pour l'année 2022, le déflateur est la moyenne des indices de janvier à mars, les seuls connus à la date de la publication.

La période récente (2021-2022) est marquée par une augmentation des prix (indice déflateur : 118,6 en 2019, 119,1 en 2020, 121,1 en 2021, 124,2 en 2022). Cependant, le salaire réel hors primes (brut annuel en euros constants) remonte en 2022 pour l'ensemble des diplômés car la forte évolution du salaire compense l'inflation (+ 2,6 % pour le déflateur, + 3,1 % pour le salaire).

Cette évolution est portée par les managers car, pour les ingénieurs, le salaire réel hors primes diminue depuis 2021 et il est à son niveau le plus bas en 2022. Pour les managers, il retrouve presque le niveau de 2020, parmi les plus hauts sur la période récente (le point maximum remonte à 2007).

Depuis 2010, les managers ont connu des embellies très marquées alors que les variations observées pour les ingénieurs le sont nettement moins.

L'embellie se présentait dès 2011 pour les managers, ce qui leur permettait de retrouver en 2012 le niveau de 2009. Pour les ingénieurs, le rattrapage ne se concrétisait pas vraiment en 2012 (+ 1,2 %) ; leurs salaires réels stagnaient. En 2013, ils subissaient 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 sur un an était de 3,2 %, beaucoup plus que pour les ingénieurs (+ 0,9 %). En 2017 et 2018, les tendances étaient équivalentes pour les ingénieurs et les managers avec un effritement du salaire réel. Il était compensé en 2019 et 2020, quand les jeunes diplômés bénéficiaient de conditions d'embauche très favorables. L'année 2021 a présenté une baisse plus forte pour les managers (- 3,1 %) que pour les ingénieurs (- 1,6 %).

Avec les primes, le salaire réel des managers remonte sur la période 2014 - 2017 (niveau le plus haut). L'écart avec les ingénieurs s'amplifie sur les années récentes.

Entre 2014 et 2019, quand les salaires réels avec primes des managers progressent de 9 %, ceux des ingénieurs augmentent de 3,9 %.

Depuis 2019, la tendance à la baisse s'installe pour les ingénieurs et elle se confirme en 2022.

Pour les managers, il n'y a eu que le creux de 2021, vite effacé en 2022.

5. Cadres parmi les salariés en France

Enquête 2022	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Promotion 2021												
Part des cadres	92,9%	84,0%	90,1%	84,1%	77,0%	80,3%	78,4%	69,0%	72,5%	90,3%	79,7%	86,1%
Salaire brut annuel moyen hors primes												
Cadres	36 923 €	35 733 €	36 566 €	39 510 €	37 677 €	38 571 €	40 053 €	36 817 €	38 086 €	37 565 €	36 536 €	37 181 €
Non-cadres	30 405 €	28 159 €	29 234 €	31 547 €	30 051 €	30 636 €	28 129 €	27 540 €	27 715 €	30 623 €	28 848 €	29 597 €
Promotion 2020												
Part des cadres	92,5%	84,0%	89,6%	82,1%	75,9%	79,0%	74,9%	67,8%	70,5%	89,7%	79,5%	85,6%
Salaire brut annuel moyen hors primes												
Cadres	37 816 €	36 119 €	37 279 €	40 687 €	38 436 €	39 604 €	40 555 €	37 444 €	38 691 €	38 412 €	36 876 €	37 845 €
Non-cadres	30 786 €	28 019 €	29 326 €	32 781 €	29 470 €	30 864 €	28 903 €	27 666 €	28 045 €	31 168 €	28 405 €	29 585 €
Promotion 2019												
Part des cadres	93,8%	85,1%	90,7%	87,3%	81,5%	84,2%	79,1%	72,9%	75,3%	91,8%	82,6%	88,0%
Salaire brut annuel moyen hors primes												
Cadres	39 925 €	37 580 €	39 153 €	43 707 €	40 373 €	41 998 €	41 999 €	39 148 €	40 334 €	40 726 €	38 599 €	39 901 €
Non-cadres	31 400 €	28 124 €	29 532 €	33 769 €	30 913 €	31 980 €	29 257 €	29 430 €	29 373 €	31 889 €	29 258 €	30 307 €

Note : La question relative au statut de cadre n'est posée qu'aux diplômés exerçant leur activité en France.

Sur la promotion 2021, 86,1 % des diplômés en poste en France ont le statut cadre. Chez les ingénieurs, cette proportion est nettement supérieure à celle des autres écoles : 90,1 % pour les ingénieurs, 80,3 % pour les managers et 72,5 % pour les diplômés d'autres spécialités.

La part de cadres chez les femmes est 7 à 9 points inférieure à celle des hommes. Les effets cumulés du sexe et du type d'école placent les ingénieurs hommes de la promotion 2021 au premier rang : 92,9 % ont un statut cadre.

Ce statut est l'un des plus discriminants pour les salaires observés dans l'enquête, dès l'entrée dans la vie professionnelle. Pour l'ensemble des diplômés de la promotion 2021, le cadre gagne, en moyenne hors primes, 25,6 % de plus que le non-cadre (37 181 € contre 29 597 €)⁵.

Cet écart se creuse dès les premières années de carrière : pour la promotion 2019, après deux ans dans la vie active, l'écart atteint 31,7 % (39 901 € contre 30 307 €). En effet, le changement de statut n'est pas aisé. Quand on observe que la part des femmes est nettement moindre en statut cadre, cela entretient sur plusieurs années l'écart de salaire femmes-hommes.

Les salaires des managers, hommes ou femmes, sont supérieurs à ceux des ingénieurs ; cela se vérifie aussi pour les cadres. Pour les diplômés des autres spécialités, seuls les cadres gagnent plus que les ingénieurs.

⁵ Dans le calcul du pourcentage, l'écart est rapporté au salaire le plus bas, celui du non-cadre. Le salaire du non-cadre devrait augmenter de ce pourcentage pour atteindre celui du cadre.

6. Lieu de travail

Lieu de travail	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Promotion 2021												
Étranger	9,1%	7,9%	8,7%	17,8%	13,9%	15,8%	17,2%	15,5%	16,1%	11,9%	11,4%	11,7%
France	90,9%	92,1%	91,3%	82,2%	86,1%	84,2%	82,8%	84,5%	83,9%	88,1%	88,6%	88,3%
Province *	61,2%	63,3%	61,9%	23,8%	23,8%	23,8%	21,2%	25,1%	23,7%	49,7%	42,5%	46,8%
Île-de-France	38,8%	36,7%	38,1%	76,2%	76,2%	76,2%	78,8%	74,9%	76,3%	50,3%	57,5%	53,2%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Promotion 2020												
Étranger	10,1%	8,5%	9,6%	16,9%	15,2%	16,1%	20,1%	17,8%	18,7%	12,6%	12,4%	12,5%
France	89,9%	91,5%	90,4%	83,1%	84,8%	83,9%	79,9%	82,2%	81,3%	87,4%	87,6%	87,5%
Province *	61,9%	64,8%	62,9%	28,3%	27,1%	27,7%	22,9%	23,0%	22,9%	51,4%	45,6%	49,1%
Île-de-France	38,1%	35,2%	37,1%	71,7%	72,9%	72,3%	77,1%	77,0%	77,1%	48,6%	54,4%	50,9%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Promotion 2019												
Étranger	11,9%	9,8%	11,2%	18,6%	15,5%	17,0%	11,7%	13,1%	12,5%	13,7%	12,3%	13,1%
France	88,1%	90,2%	88,8%	81,4%	84,5%	83,0%	88,3%	86,9%	87,5%	86,3%	87,7%	86,9%
Province *	61,0%	65,5%	62,6%	25,9%	26,9%	26,4%	27,6%	30,5%	29,3%	50,9%	47,7%	49,6%
Île-de-France	39,0%	34,5%	37,4%	74,1%	73,1%	73,6%	72,4%	69,5%	70,7%	49,1%	52,3%	50,4%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* y compris DOM-COM

En 2022, moins de nouveaux diplômés prennent un poste à l'étranger : 11,7 % contre 12,5 % en 2021 et 13,8 % en 2020. La situation sanitaire freine encore le départ à l'étranger : par exemple, s'expatrier en Chine reste toujours difficile. La conjoncture favorable sur le marché de l'emploi des cadres en France avec un recrutement en progression des jeunes diplômés favorise la prise de poste en France.

Les ingénieurs se distinguent des autres diplômés dans la répartition géographique de leurs emplois. Ils commencent moins souvent leur carrière à l'étranger que les autres diplômés. Dans la promotion 2021, ils sont 8,7 % à occuper leur premier poste à l'étranger quand les managers sont 15,8 % et les diplômés des écoles d'autres spécialités 16,1 %. Pour les promotions antérieures, les managers continuent de se démarquer : deux ans après leur diplôme, ils sont 17 % en poste à l'étranger, les hommes plus souvent que les femmes.

Pour ceux qui démarrent leur carrière en France (88,3 %), les ingénieurs se différencient : ils sont plus nombreux en province (61,9 %), où se situent plus souvent les sites industriels. La plupart des emplois de managers et diplômés des autres spécialités se situent en Île-de-France, où se concentrent les sièges sociaux.

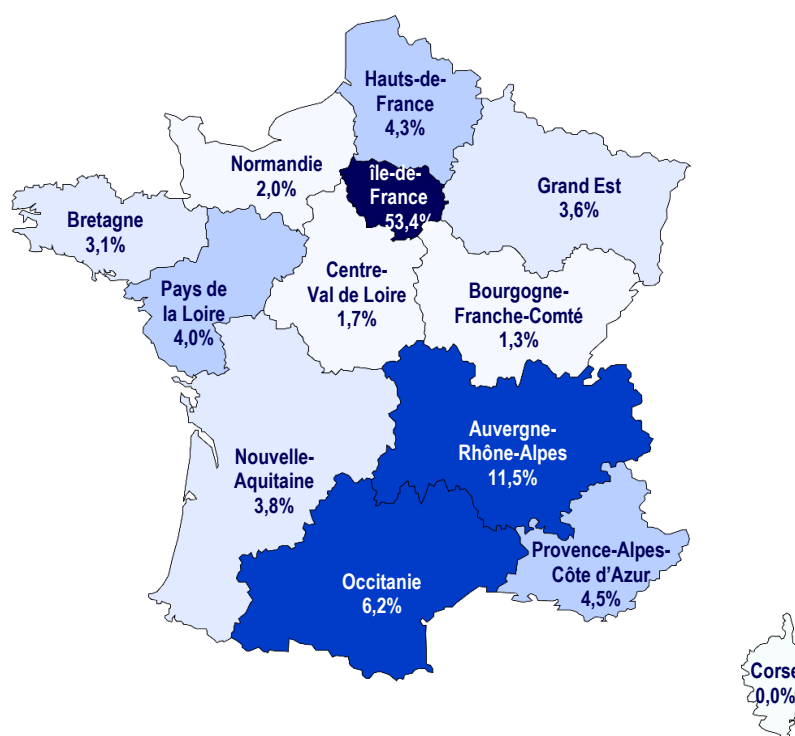
Nationalité et lieu de travail

Si l'on considère seulement les diplômés de nationalité française, ils sont 7,9 % à s'expatrier : 3,8 % dans l'Union européenne et 4,1 % hors UE. Les diplômés étrangers sont en proportion plus nombreux à prendre un emploi hors de France (32,9 %) : 11,7 % vers l'UE et 21,2 % hors UE. Dans une majorité de cas (65 %), c'est un retour dans leur pays d'origine après des études en France.

Promotion 2021 Nationalité Lieu de travail	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	France	Étranger	Total	France	Étranger	Total	France	Étranger	Total	France	Étranger	Total
France	92,6%	80,4%	91,3%	91,2%	50,9%	84,5%	92,2%	73,5%	90,2%	92,1%	67,0%	88,9%
Pays UE *	3,2%	4,6%	3,4%	4,9%	20,2%	7,5%	4,0%	8,8%	4,6%	3,8%	11,7%	4,8%
Pays hors UE	4,2%	15,0%	5,3%	3,9%	28,8%	8,0%	3,7%	17,7%	5,2%	4,1%	21,2%	6,2%
Diplômés salariés	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

* Pays UE : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et Suède.

Lieu de travail en France



53,4 % des emplois occupés par les nouveaux diplômés qui travaillent en France sont localisés en Île-de-France, loin devant l’Auvergne-Rhône-Alpes (11,5 % des emplois) et l’Occitanie (6,2 % des emplois).

Lieu de travail	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Promotion 2021												
France	36 441 €	34 556 €	35 839 €	39 487 €	36 931 €	38 146 €	38 427 €	34 859 €	36 172 €	37 268 €	35 505 €	36 551 €
Province	34 128 €	32 277 €	33 521 €	33 595 €	31 705 €	32 617 €	32 484 €	29 091 €	30 233 €	34 037 €	31 944 €	33 267 €
Île-de-France	39 879 €	38 235 €	39 378 €	40 569 €	37 797 €	39 111 €	39 811 €	36 457 €	37 719 €	40 121 €	37 691 €	39 054 €
Promotion 2020												
France	37 280 €	34 881 €	36 475 €	40 674 €	37 343 €	39 023 €	39 234 €	35 372 €	36 843 €	38 097 €	35 674 €	37 116 €
Province	34 875 €	32 709 €	34 124 €	35 112 €	32 451 €	33 804 €	30 471 €	28 747 €	29 398 €	34 781 €	32 373 €	33 870 €
Île-de-France	41 111 €	38 865 €	40 398 €	41 692 €	38 471 €	40 081 €	41 367 €	37 010 €	38 674 €	41 310 €	38 232 €	39 980 €
Promotion 2019												
France	39 379 €	36 169 €	38 258 €	43 615 €	39 412 €	41 401 €	39 833 €	36 917 €	38 076 €	40 281 €	37 314 €	39 059 €
Province	36 614 €	33 776 €	35 574 €	38 006 €	34 497 €	36 112 €	32 447 €	30 484 €	31 199 €	36 680 €	33 745 €	35 510 €
Île-de-France	43 677 €	40 742 €	42 738 €	44 460 €	40 862 €	42 568 €	41 936 €	39 117 €	40 267 €	43 793 €	40 565 €	42 419 €

Pour la promotion 2021, le **salairé moyen brut annuel hors primes** est plus bas en province : 5 900 € de moins pour les ingénieurs, 6 500 € de moins pour les managers et 7 500 € pour les diplômés des écoles d’autres spécialités.

En Île-de-France, un diplômé de 2021 gagne en moyenne 17,4 % de plus qu’un diplômé en province (33 267 € en province contre 39 054 € en Île-de-France). Cet écart est de 17,5 % pour les ingénieurs, 19,9 % pour les managers et 24,8 % pour les diplômés des autres spécialités.

Cet écart s’amplifie avec l’expérience uniquement pour les ingénieurs (20,1 %) et les diplômés des autres spécialités (29,1 %) de la promotion 2019. Il diminue pour les managers (17,9 %).

On constate que les ingénieurs ont souvent des salaires supérieurs aux autres diplômés, en province et en Île-de-France, tant pour les hommes que pour les femmes (à l’exception des managers hommes en Île-de-France). Pourtant, les ingénieurs pris dans leur ensemble gagnent moins que les autres diplômés (une moyenne de 35 839 € pour les ingénieurs, de 38 146 € pour les managers et de 36 172 € pour les diplômés des autres spécialités). Cela s’explique par la répartition géographique différente : les ingénieurs sont majoritairement en province (61,9 %) où les salaires sont plus bas qu’en Île-de-France, où les managers et les diplômés des autres spécialités sont plus nombreux (plus de 76 %).

Lieu de travail à l'étranger

La Suisse reste la première destination des nouveaux diplômés, devant le Royaume-Uni qui a cédé le premier rang en 2021. Le Luxembourg, l'Allemagne, et la Chine viennent compléter le classement des cinq principales destinations.

L'ensemble de l'Union européenne accueille 43,1 % des diplômés en poste à l'étranger. Depuis l'enquête 2020, la zone hors Union européenne dépasse 50 %, du fait du classement du Royaume-Uni hors Union européenne.

On observe un effet Brexit depuis le référendum de juin 2016. La part du Royaume-Uni dans les emplois à l'étranger diminue chaque année : de 17,7 % en 2016, on arrive à 13,1 % en 2020. Sa sortie de l'Union européenne, le 1^{er} janvier 2021, y rend plus difficile la prise d'un poste. En 2022, il n'accueille plus que 10,7 % des emplois à l'étranger (- 2,4 points en 2 ans).

Plus de six ingénieurs sur dix en poste à l'étranger ont choisi un pays hors Union européenne. La Suisse est la première destination devant le Canada.

Les managers se partagent entre l'Union européenne (47,5 %) et le reste du monde (52,5 %). Le Royaume-Uni reste la première destination devant le Luxembourg, l'Allemagne et la Chine.

Pour les diplômés des autres spécialités, 57 % de ceux qui travaillent à l'étranger le font hors Union européenne. Ils choisissent en premier le Royaume-Uni, devant l'Allemagne et la Belgique.

Les écarts de salaire sont importants entre les pays. Ils dépendent des conditions économiques et du niveau de rémunération pratiqué dans le pays. C'est pourquoi il n'y a pas de calcul de salaires « Ensemble tous pays ».

Promotion 2021 Pays de travail	Rang du pays	Ingénieurs	Managers	Autres spécialités	Ensemble	Salaire brut annuel moyen hors primes		
						Ingénieurs	Managers	Ensemble
Étranger UE		38,5%	47,5%	43,0%	43,1%			
Luxembourg	3	7,6%	12,8%	4,6%	9,5%	45 671 €	43 916 €	44 750 €
Allemagne	4	7,7%	10,3%	10,7%	9,3%	47 734 €	53 412 €	49 725 €
Belgique	6	8,1%	3,6%	9,9%	6,3%	38 487 €	42 003 €	38 498 €
Espagne	8	3,7%	4,6%	1,7%	3,8%	30 009 €	36 388 €	32 906 €
Italie	9	0,9%	6,7%	2,5%	3,7%	*	32 222 €	30 943 €
Pays-Bas	12	3,3%	2,3%	4,2%	3,0%	42 224 €	*	41 674 €
Autres pays UE		7,2%	7,3%	9,4%	7,5%			
Étranger hors UE		61,5%	52,5%	57,0%	56,9%			
Suisse	1	18,8%	7,8%	6,3%	12,3%	68 940 €	72 677 €	69 653 €
Royaume-Uni	2	7,0%	13,8%	12,4%	10,7%	61 330 €	68 852 €	64 244 €
Chine	5	7,6%	8,5%	3,6%	7,5%	33 266 €	36 183 €	34 738 €
Canada	7	9,2%	1,9%	4,2%	5,3%	42 274 €	*	42 174 €
Inde	9	0,8%	7,4%	0,6%	3,7%	*	26 366 €	*
États-Unis	11	4,2%	2,1%	6,9%	3,6%	99 145 €	*	86 072 €
Autres pays hors UE		14,0%	10,9%	23,1%	13,8%			
Ensemble		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			

* Les salaires sont calculés pour un effectif minimum de 50 réponses.

Les salaires par pays des écoles d'autres spécialités ne sont pas diffusés car il y a peu de réponses par pays.

Les pays sont classés en deux groupes : Union européenne et Hors Union européenne.

L'Union européenne comprend les pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et Suède.

Les autres pays sont regroupés dans la zone « Hors Union européenne ». Depuis l'enquête 2020, le Royaume-Uni est classé dans cette zone.

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

7. Taille des entreprises

Les diplômés de la promotion 2021 se répartissent presque de manière équivalente dans les entreprises de 5 000 salariés ou plus (30 %), celles de 250 à moins de 5 000 salariés (29 %) et celles de 10 à moins de 250 salariés (34,1 %).

Les entreprises de moins de 10 salariés réussissent à capter 6,9 % des nouveaux diplômés, un peu plus pour les diplômés des écoles d'autres spécialités (13,2 %).

Promotion 2021 Taille entreprises	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Aucun salarié	0,7%	0,2%	0,5%	1,5%	1,1%	1,3%	2,3%	1,9%	2,1%	1,0%	0,8%	0,9%
Moins de 10 salariés	5,1%	6,2%	5,5%	5,8%	5,2%	5,5%	9,9%	11,8%	11,1%	5,6%	6,7%	6,0%
10 à 19 salariés	5,0%	6,0%	5,4%	4,8%	5,4%	5,1%	7,7%	8,0%	7,9%	5,2%	6,1%	5,5%
20 à 49 salariés	9,4%	10,9%	9,9%	8,8%	8,9%	8,8%	9,4%	11,5%	10,8%	9,3%	10,2%	9,7%
50 à 249 salariés	19,8%	21,1%	20,2%	15,4%	17,9%	16,7%	17,0%	16,9%	16,9%	18,6%	19,3%	18,9%
250 à 4 999 salariés	29,8%	29,6%	29,8%	27,9%	30,0%	29,0%	23,5%	25,3%	24,6%	29,0%	29,1%	29,0%
5 000 salariés ou plus	30,1%	26,0%	28,8%	35,8%	31,6%	33,7%	30,2%	24,5%	26,6%	31,5%	27,8%	30,0%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Salaire brut annuel moyen hors primes (lieu de travail en France)

Promotion 2021 Taille entreprises	Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total
Moins de 10 salariés	33 536 €	30 585 €	32 176 €
10 à 19 salariés	35 088 €	32 729 €	34 055 €
20 à 49 salariés	36 336 €	33 408 €	35 102 €
50 à 249 salariés	36 516 €	34 237 €	35 578 €
250 à 4 999 salariés	37 153 €	35 789 €	36 606 €
5 000 salariés ou plus	38 459 €	37 767 €	38 206 €
Ensemble	37 268 €	35 505 €	36 551 €

Les salaires augmentent avec la taille de l'entreprise pour les diplômés de tous les types d'écoles.

Le salaire hors primes le plus élevé en moyenne est celui des entreprises de 5 000 salariés ou plus, tant pour les hommes que pour les femmes.

Les différences salariales entre hommes et femmes ont tendance à se resserrer à mesure que la taille des entreprises augmente, surtout au-delà de 250 salariés.

Chez les ingénieurs, l'écart de salaire entre hommes et femmes est minime (moins de 400 €) dans les entreprises de 5 000 salariés ou plus. Dans les autres catégories d'entreprises, l'écart va croissant quand la taille de l'entreprise se réduit : de 1 575 € dans les entreprises de 250 à 4 999 salariés, il passe à 3 400 € dans les entreprises de moins de 10 salariés.

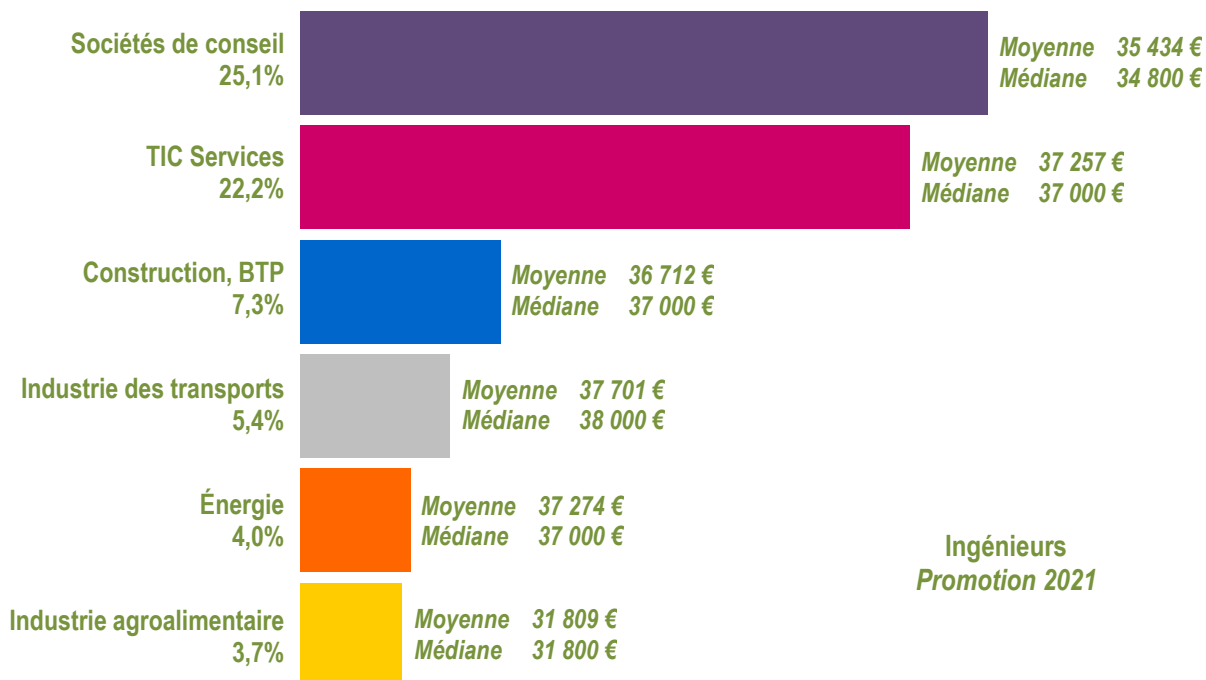
Pour les managers, l'écart reste important, même dans les entreprises de 5 000 salariés ou plus (2 400 €).

Pour les diplômés des écoles d'autres spécialités, les écarts de salaires sont plus importants pour les tailles intermédiaires d'entreprises. Dans les entreprises de 5 000 salariés ou plus, l'écart est moindre mais encore de près de 2 000 €. Il est le plus faible (900 €) dans les entreprises de moins de 10 salariés.

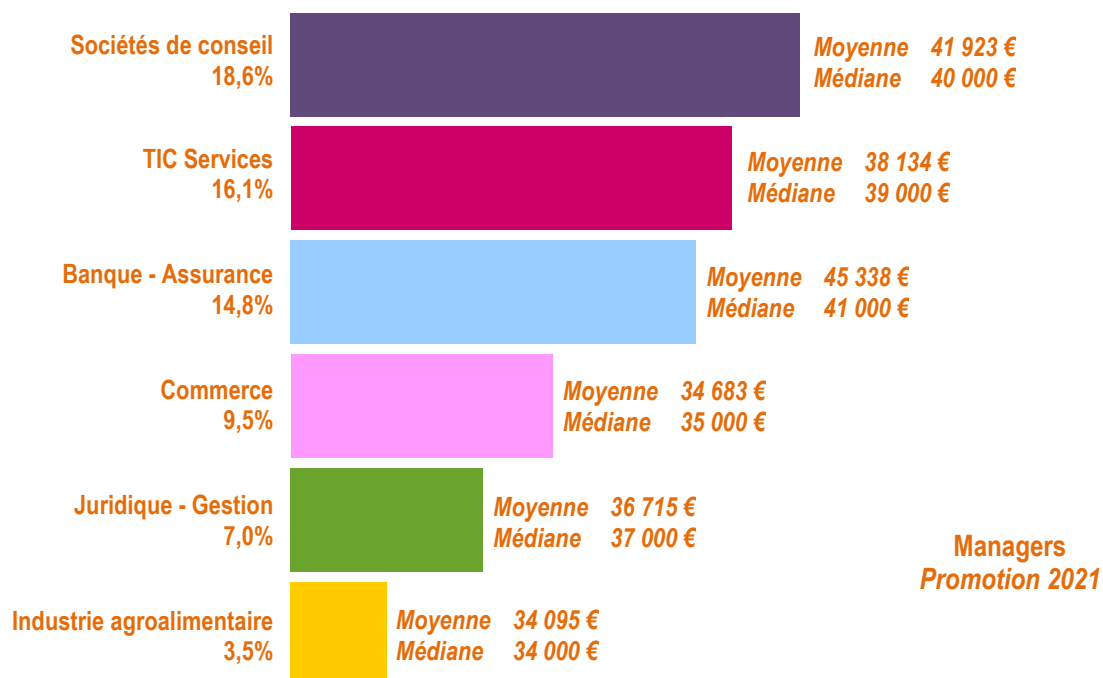
Promotion 2021 Taille entreprises	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Moins de 10 salariés	33 357 €	29 924 €	32 086 €	35 620 €	32 097 €	33 703 €	31 232 €	30 326 €	30 629 €
10 à 19 salariés	34 571 €	32 093 €	33 697 €	36 297 €	34 428 €	35 292 €	36 385 €	31 529 €	33 280 €
20 à 49 salariés	35 651 €	33 072 €	34 740 €	38 171 €	34 789 €	36 457 €	38 164 €	32 004 €	34 167 €
50 à 249 salariés	36 012 €	33 567 €	35 194 €	38 137 €	35 010 €	36 397 €	38 187 €	35 172 €	36 308 €
250 à 4 999 salariés	36 566 €	34 991 €	36 075 €	38 632 €	36 840 €	37 657 €	40 065 €	35 904 €	37 355 €
5 000 salariés ou plus	37 555 €	37 173 €	37 448 €	40 777 €	38 369 €	39 599 €	40 070 €	38 087 €	38 901 €
Ensemble	36 441 €	34 556 €	35 839 €	39 487 €	36 931 €	38 146 €	38 427 €	34 859 €	36 172 €

8. Secteur d'activité

Principaux secteurs d'activité des ingénieurs



Principaux secteurs d'activité des managers



TIC Services : Services des technologies de l'information et de la communication, activités informatiques

Pour les écoles d'autres spécialités, les données par secteur sont disponibles en annexe.

Secteur d'activité des ingénieurs

Promotion 2021 interrogée en 2022	Répartition par secteur			Taux de féminisation	Salaire brut annuel hors primes (lieu de travail en France)			
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes*	Femmes*	Total*	Médiane
Société de conseil ou d'ingénierie - Bureaux d'études indépendants	25,2%	24,8%	25,1%	30,7%	35 764 €	34 699 €	35 434 €	34 800 €
TIC Services	25,3%	15,5%	22,2%	21,7%	37 366 €	36 870 €	37 257 €	37 000 €
Construction, BTP	7,6%	6,8%	7,3%	28,9%	36 788 €	36 528 €	36 712 €	37 000 €
Industrie des transports	6,3%	3,6%	5,4%	20,6%	37 849 €	37 126 €	37 701 €	38 000 €
Énergie	4,1%	3,9%	4,0%	30,0%	37 360 €	37 071 €	37 274 €	37 000 €
Industrie agroalimentaire	1,9%	7,8%	3,7%	65,2%	33 464 €	30 906 €	31 809 €	31 800 €
Activités financières et d'assurance	2,9%	2,2%	2,6%	25,4%	42 921 €	42 714 €	42 868 €	42 000 €
Recherche-développement scientifique	2,2%	2,7%	2,4%	36,2%	33 571 €	32 809 €	33 293 €	33 000 €
Industrie chimique	1,4%	3,6%	2,1%	54,8%	37 163 €	35 572 €	36 289 €	37 000 €
Industrie des TIC	2,3%	1,3%	2,0%	20,5%	38 843 €	39 854 €	39 050 €	40 000 €
Métallurgie et fabrication de produits métalliques (hors machines et équipements)	2,3%	1,5%	2,0%	22,9%	35 865 €	35 551 €	35 790 €	36 000 €
Ensemble des diplômés ingénieurs salariés				31,7%	36 441 €	34 556 €	35 839 €	36 000 €

* Il s'agit du salaire moyen.

Pour la répartition par secteur, il s'agit du pourcentage sur l'ensemble des secteurs hors autre et non renseigné.

Le taux de féminisation d'un secteur correspond à la part des femmes parmi les diplômés ingénieurs recrutés dans ce secteur.

Les deux premiers secteurs offrent 47,3 % des emplois aux nouveaux ingénieurs : 25,1 % pour les sociétés de conseil, d'ingénierie et bureaux d'études, suivies avec 22,2 % par les activités informatiques (TIC services) où sont classées les entreprises de services du numérique (ESN). L'APEC place ces secteurs parmi les secteurs moteurs de l'emploi cadre.

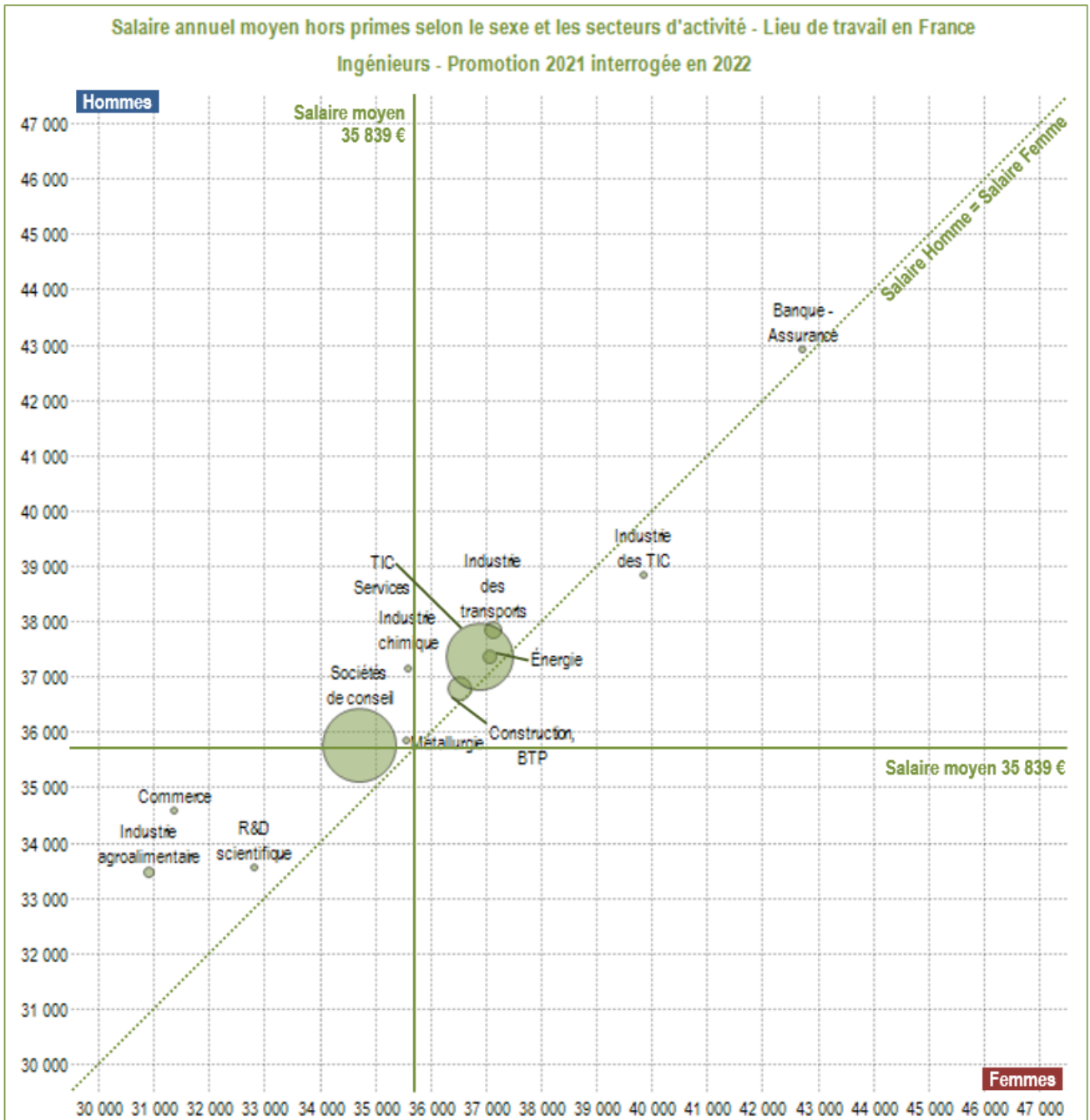
La construction-BTP se maintient au 3^{ème} rang avec 7,3 % des emplois. L'industrie des transports retrouve sa place d'il y a deux ans : 5,4 % des emplois (6 % en 2020). Elle se place devant l'énergie (4 % des emplois). Dans son ensemble, l'industrie (y compris les secteurs non présents parmi les principaux) représente 22,1 % des emplois d'ingénieurs, ce qui reste comparable aux 22,6 % de l'an dernier.

Le **recrutement dans le secteur du numérique**, en progression de 4,1 points, est porté par la digitalisation croissante de l'activité économique. Les entreprises de ce secteur doivent répondre à une forte demande de services à forte valeur ajoutée émanant de tous les secteurs économiques. Les compétences détenues par les jeunes ingénieurs dans ce domaine sont un atout pour être recrutés.

Les sociétés de conseil, d'ingénierie et bureaux d'études, occupent le premier rang depuis plusieurs années. L'externalisation de ce type d'activités s'est installée dans le fonctionnement et l'organisation des entreprises. Leurs principaux secteurs d'intervention correspondent aux secteurs d'activité recruteurs des ingénieurs (industrie des transports, construction-BTP, énergie) mais aussi les activités financières et d'assurance, l'industrie pharmaceutique.

Le **taux de féminisation** de chaque secteur représente la part des femmes dans les recrutements du secteur. Il est à comparer à la proportion de femmes parmi l'ensemble des diplômés ingénieurs en activité professionnelle : 31,7 % pour la promotion 2021. Au-delà de ce seuil les femmes sont surreprésentées dans les recrutements.

Parmi les secteurs qui recrutent le plus, les femmes sont beaucoup moins présentes dans les activités informatiques et l'industrie des transports, où seulement un ingénieur recruté sur cinq est une femme. Dans le conseil-ingénierie, l'énergie, on est proche des 31,7 %. Les femmes sont surreprésentées dans l'industrie agroalimentaire (65,2 % des emplois) et dans l'industrie chimique (54,8 %).



Un carreau sur le graphique représente 1 000 €.

Le salaire brut annuel moyen des ingénieurs (35 839 €) 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 aux salaires moyens du secteur : celui des femmes sur l'axe horizontal et celui des hommes sur l'axe vertical (ex : pour l'industrie agroalimentaire, 30 906 € pour les femmes et 33 464 € pour les hommes).

Les principaux secteurs employeurs des ingénieurs (sociétés de conseil, TIC services, construction-BTP, énergie, industrie des transports) sont proches du centre du graphique (*intersection des lignes « salaire moyen »*). Ils offrent des salaires moyens relativement proches de la moyenne des ingénieurs.

Dans le conseil, le salaire moyen des femmes comme des hommes est le moins élevé (*le disque est plus bas*). Ce secteur monte le plus à la verticale de la ligne « Salaire Homme = Salaire Femme » : les femmes ont un salaire moyen inférieur de plus de 1 000 € à celui des hommes. L'écart est moindre dans les autres secteurs.

Quand on s'éloigne du centre du graphique, dans le quart inférieur gauche, on retrouve les secteurs les moins rémunérateurs pour les hommes comme pour les femmes. Y figure notamment l'industrie agro-alimentaire aux recrutements plutôt féminins, avec en plus un écart de salaire femmes-hommes important (plus de 2 500 €).

A l'opposé, dans le quart supérieur droit, on trouve les secteurs où les salaires sont plus élevés en moyenne. La banque-assurance (seulement 2,6 % des emplois) se détache nettement, sans écart de salaire femmes-hommes.

Secteur d'activité des managers

Promotion 2021 interrogée en 2022	Répartition par secteur			Taux de féminisation	Salaire brut annuel hors primes (lieu de travail en France)			
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes*	Femmes*	Total*	Médiane
Société de conseil ou d'ingénierie - Bureaux d'études indépendants	20,4%	16,8%	18,6%	45,9%	42 294 €	41 530 €	41 923 €	40 000 €
TIC Services	17,3%	14,9%	16,1%	47,0%	38 566 €	37 684 €	38 134 €	39 000 €
Activités financières et d'assurance	18,1%	11,6%	14,8%	39,8%	47 160 €	42 326 €	45 338 €	41 000 €
Commerce	8,0%	11,0%	9,5%	58,6%	35 572 €	34 082 €	34 683 €	35 000 €
Juridique, comptabilité, gestion, architecture et analyses techniques	7,7%	6,4%	7,0%	46,2%	37 427 €	35 907 €	36 715 €	37 000 €
Industrie agroalimentaire	2,8%	4,2%	3,5%	61,2%	34 783 €	33 708 €	34 095 €	34 000 €
Industrie chimique	1,7%	4,0%	2,9%	70,4%	37 172 €	37 243 €	37 221 €	37 500 €
Industries textiles, habillement, cuir, chaussure	1,1%	3,7%	2,4%	76,9%	35 618 €	34 445 €	34 706 €	36 000 €
Édition, audiovisuel et diffusion	2,1%	2,7%	2,4%	56,4%	35 538 €	33 212 €	34 096 €	34 208 €
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	1,6%	2,7%	2,2%	62,7%	36 016 €	33 454 €	34 273 €	33 000 €
Ensemble des diplômés managers salariés				51,4%	39 487 €	36 931 €	38 146 €	37 200 €

* Il s'agit du salaire moyen.

Pour la répartition par secteur, il s'agit du pourcentage sur l'ensemble des secteurs hors autre et non renseigné.

Le taux de féminisation d'un secteur correspond à la part des femmes parmi les diplômés managers recrutés dans ce secteur.

Les deux premiers secteurs de recrutement des managers sont les sociétés de conseil et les activités informatiques (TIC services) : plus d'un diplômé sur trois y a trouvé son emploi. Les activités informatiques où sont classées les entreprises de services du numérique (ESN) ont recruté 16,1 % des nouveaux managers, soit 4,7 points de plus que dans l'enquête précédente. Cela fait reculer la banque-assurance au 3^{ème} rang, avec 14,8 % des recrutements. Le commerce se maintient au 4^{ème} rang avec 9,5 % des emplois.

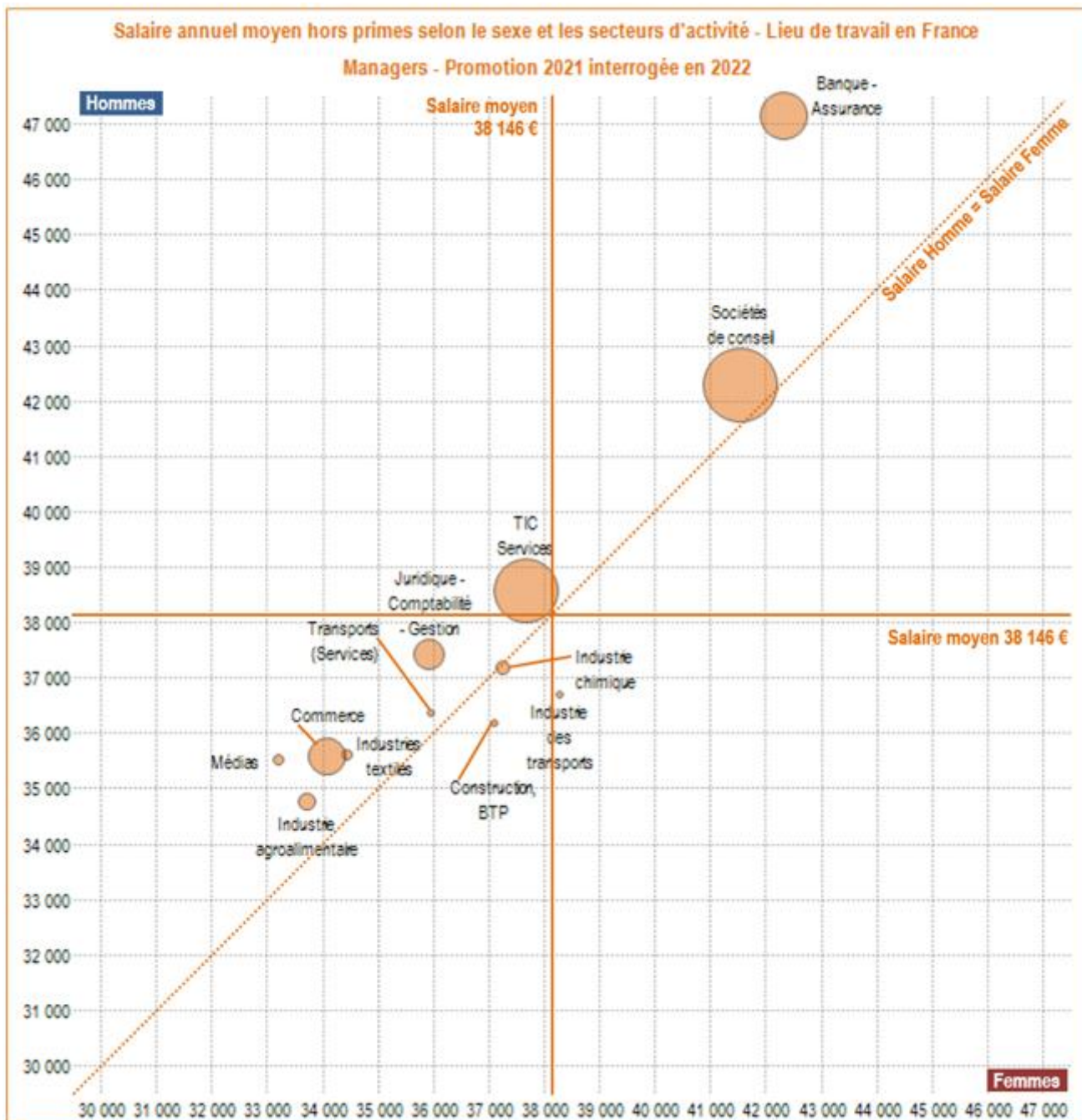
Les trois premiers secteurs d'emplois recrutent plus souvent des hommes. Dans la banque-assurance, seulement 39,8 % des nouveaux recrutés sont des femmes. On est nettement en-dessous de la part moyenne des femmes parmi les managers en activité (51,4 % pour la promotion 2021). C'est également le cas, mais dans une moindre mesure, pour le conseil (45,9 % de femmes) et les activités informatiques (47 % de femmes).

À l'inverse, les femmes sont surreprésentées dans le commerce, le 4^{ème} secteur de recrutement, où elles occupent 58,6 % des nouveaux emplois. Le taux de féminisation est encore plus haut dans des secteurs industriels, mais moins recruteurs, comme l'industrie textile, l'industrie chimique et l'industrie agroalimentaire.

Près de 47 % des diplômés recrutés par les sociétés de conseil ont répondu ne pas avoir de secteur privilégié d'intervention et près de 24 % interviennent principalement dans la banque-assurance. Cela relativise le recul du secteur banque-assurance au 3^{ème} rang des recruteurs.

Les sociétés de conseil et la banque-assurance offrent les meilleurs salaires aux nouveaux managers, tant pour les hommes que les femmes. Les salaires moyens sont très nettement au-dessus des autres secteurs, qui culminent à 38 134 € dans les activités informatiques. Dans la banque-assurance, les salaires moyens ont fortement progressé en un an (+ 16,6 % pour les hommes et + 9 % pour les femmes). Cela a accentué l'écart de salaire femmes-hommes dans ce secteur (4 834 €).

Plusieurs secteurs sont même très en-dessous du salaire moyen des managers (38 146 €), notamment des secteurs à fort recrutement féminin comme le commerce et les industries agroalimentaires. Dans le commerce, le 4^{ème} recruteur, les salaires moyens sont très inférieurs à ceux des autres principaux secteurs d'emploi : 35 572 € pour les hommes et 34 082 € pour les femmes.



Un carreau sur le graphique représente 1 000 €.

Le salaire brut annuel moyen des managers (38 146 €) 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 aux salaires moyens du secteur : celui des femmes sur l'axe horizontal et celui des hommes sur l'axe vertical (ex : pour le commerce, 34 082 € pour les femmes et 35 572 € pour les hommes).

A l'inverse des ingénieurs, les secteurs qui recrutent le plus de nouveaux diplômés managers ne sont pas tous proches du centre du graphique. Les écarts de salaire entre les plus rémunérateurs (banque-assurance et sociétés de conseil) et les moins rémunérateurs (commerce, industrie agroalimentaire, médias) se sont accrus comparé à l'enquête précédente. Par exemple, pour le commerce, l'écart de salaire avec la banque assurance est de 10 655 € contre 6 782 € l'an dernier.

Le secteur TIC services offre des salaires moyens hors primes proches de la moyenne.

Les secteurs les plus proches de la ligne « Salaire Homme = Salaire Femme » sont le secteur TIC services et les sociétés de conseil, parmi les premiers recruteurs. L'écart de salaire femmes-hommes y est plus réduit (inférieur à 1 000 €).

Dans le quart inférieur du graphique, on trouve les secteurs les moins rémunérateurs, comme le commerce et le secteur Juridique-Comptabilité-Gestion. Dans le commerce, les femmes qui représentent 58,6 % des recrutements, y cumulent des salaires bas comparés à l'ensemble des managers et des salaires plus bas que les hommes recrutés dans ce secteur.

9. Service / département d'emploi

Service / département d'emploi des ingénieurs

Promotion 2021 interrogée en 2022	Répartition par service			Taux de féminisation	Salaire brut annuel hors primes (lieu de travail en France)		
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes*	Femmes*	Total*
Recherche-développement, études scientifiques et techniques (autre qu'informatique)	19,6%	20,5%	19,8%	32,8%	35 832 €	33 645 €	35 111 €
Études - Conseil et expertise	18,3%	23,0%	19,8%	36,9%	36 487 €	34 274 €	35 673 €
Production - Exploitation	10,3%	10,8%	10,5%	32,9%	35 844 €	34 708 €	35 476 €
Études et développement en systèmes d'information	10,4%	5,4%	8,8%	19,3%	38 208 €	37 466 €	38 064 €
Informatique industrielle et technique	10,2%	4,7%	8,5%	17,7%	37 153 €	36 805 €	37 090 €
Méthodes, contrôle de production, maintenance	5,7%	3,9%	5,1%	24,4%	35 551 €	34 867 €	35 389 €
Qualité, hygiène, sécurité, environnement, normalisation, certification	2,7%	8,4%	4,5%	59,0%	34 216 €	32 348 €	33 117 €
Commercial (dont ingénieur d'affaire)	4,3%	4,1%	4,2%	30,9%	34 729 €	33 307 €	34 305 €
Maîtrise d'ouvrage	3,0%	2,5%	2,9%	27,8%	36 151 €	36 834 €	36 342 €
Achats, approvisionnements, logistique	2,3%	3,3%	2,6%	40,7%	37 056 €	35 041 €	36 219 €
Réseaux, intranet, internet, télécommunications	2,7%	1,1%	2,2%	16,4%	37 798 €	36 908 €	37 654 €
Ensemble des diplômés ingénieurs salariés				31,7%	36 441 €	34 556 €	35 839 €

* Il s'agit du salaire moyen.

Pour la répartition par service, il s'agit du pourcentage sur l'ensemble des services hors autre et non renseigné.

Le taux de féminisation d'un service correspond à la part des femmes parmi les diplômés ingénieurs recrutés dans ce service.

Les services « R&D - Études non informatiques » et « Études - Conseil et expertise » recrutent plus d'un tiers des nouveaux ingénieurs (39,6 % de la promotion 2021). Ils devancent le service « Production-Exploitation » (10,5 %). Viennent ensuite les services « Études et développement en systèmes d'information » et « Informatique industrielle et technique ».

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 observée dans l'enquête 2021 est à 31,7 % pour la promotion 2021.

Dans les trois premiers services, les femmes sont bien représentées (près de 33 % et 37 %), Cependant les écarts de salaires entre femmes et hommes y sont élevés. Les femmes gagnent en moyenne 2 200 € de moins que les hommes dans les services « R&D - Études non informatiques » et « Études - Conseil et expertise » qui recrutent 43,5 % des femmes ingénieures.

Les mêmes écarts de salaires sont observés là où les femmes sont surreprésentées : les services « Qualité, hygiène, sécurité, environnement, normalisation, certification » (59,0 %) et « Achats, approvisionnements, logistique » (40,7 %).

Les services des métiers de l'informatique – « Études et développement en systèmes d'information », « Informatique industrielle et technique », « Réseaux et télécommunications » – demeurent parmi les moins féminisés : les femmes y sont moins de 20 % à occuper les emplois offerts aux nouveaux ingénieurs. Elles sont ainsi moins nombreuses à bénéficier des salaires moyens parmi les plus élevés qu'offrent ces services. La demande forte en ingénieurs à compétences informatiques limite également les écarts de salaires entre femmes et hommes : les femmes y perçoivent les salaires moyens les plus élevés (36 000 € ou plus hors primes).

Service / département d'emploi des managers

Promotion 2021 interrogée en 2022	Répartition par service			Taux de féminisation	Salaire brut annuel hors primes (lieu de travail en France)		
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes*	Femmes*	Total*
Principaux services							
Administration, gestion, finance, comptabilité	21,9%	15,2%	18,5%	41,2%	43 861 €	39 932 €	42 214 €
Études - Conseil et expertise	19,7%	15,6%	17,7%	44,6%	44 144 €	43 523 €	43 849 €
Commercial (dont ingénieur d'affaire)	20,7%	14,3%	17,5%	41,1%	35 929 €	34 164 €	35 204 €
Marketing	9,4%	22,0%	15,8%	70,4%	35 241 €	34 688 €	34 848 €
Audit	6,3%	4,7%	5,5%	43,1%	37 044 €	36 721 €	36 900 €
Achats, approvisionnements, logistique	4,0%	6,2%	5,1%	61,1%	36 668 €	35 725 €	36 114 €
Ressources humaines	2,2%	5,9%	4,1%	72,8%	34 347 €	33 018 €	33 349 €
Direction générale	5,2%	2,8%	4,0%	35,4%	41 357 €	38 907 €	40 385 €
Communication	1,0%	4,2%	2,6%	80,6%	34 952 €	31 900 €	32 453 €
Production - Exploitation	2,1%	1,5%	1,8%	42,0%	36 365 €	32 251 €	34 400 €
Ensemble des diplômés managers salariés				51,4%	39 487 €	36 931 €	38 146 €

* Il s'agit du salaire moyen.

Pour la répartition par service, il s'agit du pourcentage sur l'ensemble des services hors autre et non renseigné.

Le taux de féminisation d'un service correspond à la part des femmes parmi les diplômés managers recrutés dans ce service.

Les services « Administration, gestion, finance, comptabilité », « Études - Conseil et expertise », « Commercial » et « Marketing » recrutent plus des deux tiers des nouveaux managers de la promotion 2021 (69,5 % des recrutements). Le service « Marketing » est le premier service de recrutement des femmes : 22 % des femmes managers y sont recrutées, contre seulement 9,4 % des hommes.

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 observée dans l'enquête est à 51,4 % pour la promotion 2021.

Parmi les services qui offrent le plus d'emplois, le service « Marketing » est le plus féminisé dans son recrutement (70,4 % de femmes parmi les recrutements). Les salaires offerts, aux femmes comme aux hommes, sont parmi les moins élevés (34 688 € en moyenne hors primes pour les femmes, légèrement plus pour les hommes).

Les femmes sont en général surreprésentées dans les recrutements des services qui offrent les salaires les moins élevés : « Achats, approvisionnements, logistique », « Ressources humaines » et « Communication ». Cependant, ils pèsent moins dans les emplois offerts : 16,3 % des recrutements pour les femmes et 7,2 % pour les hommes.

Dans les services « Administration, gestion, finance, comptabilité » et « Études - Conseil et expertise », où les salaires moyens sont parmi les plus élevés, les femmes sont sous-représentées (respectivement 41,2 % et 44,6 % des recrutements). Elles perçoivent des salaires moyens très inférieurs à ceux des hommes mais qui restent les plus élevés des salaires versés aux femmes.

10. Entreprises publiques ou privées

Enquête 2022 Promotion 2021	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Secteur privé	92,4%	87,3%	90,8%	97,0%	95,0%	96,0%	78,3%	72,2%	74,5%	92,9%	88,5%	91,2%
Secteur public	6,8%	9,5%	7,7%	2,5%	4,2%	3,4%	17,1%	18,3%	17,8%	6,2%	8,5%	7,1%
Association / ONG	0,8%	3,2%	1,6%	0,5%	0,8%	0,6%	4,6%	9,5%	7,7%	0,9%	3,0%	1,7%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Les diplômés des écoles d'autres spécialités sont seulement 74,5 % à être recrutés par une entreprise du secteur privé. Le secteur public recrute 17,8 % d'entre eux, les 7,7 % restants se tournant vers les ONG ou des associations. Ils se distinguent des ingénieurs et des managers où la proportion des recrutements par le secteur privé dépasse 90 %. Peu de managers sont hors du secteur privé (4 % seulement). Pour les ingénieurs, les entreprises du secteur public offrent 7,7 % des emplois.

11. Responsabilités exercées

29,2 % des diplômés de la promotion 2021 déclarent avoir des responsabilités hiérarchiques dès leur premier poste à la sortie de l'école. C'est plus souvent le cas pour les managers (36,4 %) et les diplômés des écoles d'autres spécialités (30,4 %) que pour les ingénieurs (25,8 %). La responsabilité d'un budget est plus présente sur les postes des managers.

Près des deux tiers ont la responsabilité de projet, ce qui est cohérent au regard de leur niveau de qualification : de 62,7 % pour les ingénieurs à 66,7 % pour les managers. Les femmes sont plus nombreuses à citer la responsabilité de projet que les hommes (66,1 % contre 62,5 %).

Avec un peu plus d'expérience, les diplômés sont plus nombreux à exercer ces responsabilités.

Responsabilités ...	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Promotion 2021												
... hiérarchiques	26,6%	23,7%	25,8%	39,4%	33,7%	36,4%	33,6%	28,5%	30,4%	29,9%	28,2%	29,2%
... d'un budget	24,7%	22,9%	24,2%	32,1%	35,1%	33,7%	21,8%	22,5%	22,2%	26,1%	27,3%	26,6%
... d'une équipe	22,1%	20,7%	21,7%	27,4%	22,4%	24,8%	22,0%	15,9%	18,1%	23,3%	20,7%	22,3%
... d'un projet	61,9%	64,7%	62,7%	64,3%	68,8%	66,7%	63,7%	64,2%	64,0%	62,5%	66,1%	63,9%
Promotion 2020												
... hiérarchiques	30,8%	25,6%	29,0%	44,9%	35,7%	40,3%	35,6%	31,3%	33,0%	33,5%	29,2%	31,8%
... d'un budget	28,8%	27,5%	28,4%	35,4%	36,4%	35,9%	25,5%	26,2%	26,0%	29,5%	29,3%	29,5%
... d'une équipe	27,0%	22,5%	25,5%	32,1%	24,2%	28,2%	21,8%	19,2%	20,2%	27,6%	22,5%	25,6%
... d'un projet	64,5%	67,9%	65,7%	68,5%	69,2%	68,9%	69,6%	68,8%	69,1%	65,6%	68,4%	66,8%
Promotion 2019												
... hiérarchiques	33,5%	27,1%	31,3%	47,8%	42,8%	45,2%	39,2%	31,7%	34,7%	36,4%	32,2%	34,7%
... d'un budget	31,7%	30,6%	31,3%	41,8%	45,1%	43,5%	28,5%	30,9%	29,9%	33,3%	34,8%	33,9%
... d'une équipe	32,7%	26,2%	30,4%	40,1%	30,3%	35,0%	29,3%	23,6%	25,9%	33,9%	27,0%	31,1%
... d'un projet	67,6%	71,5%	69,0%	73,3%	77,0%	75,2%	67,6%	68,1%	67,9%	68,7%	72,7%	70,3%

12. Place de la responsabilité sociale des entreprises (RSE)

Les enjeux de la transition écologique chez l'employeur

C'est une nouvelle question dans l'enquête. Elle a été posée à tous les diplômés en activité professionnelle.

Depuis plusieurs années, la transition écologique a intégré le monde des entreprises, les incitant à changer leurs pratiques ou à faire émerger de nouvelles activités. Les deux tiers des diplômés en activité professionnelle considèrent que la transition écologique fait partie des préoccupations de leur employeur.

Enquête 2022	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Promotion 2021	68,0%	71,1%	68,9%	64,5%	63,1%	63,8%	72,0%	67,0%	68,8%	67,6%	67,7%	67,6%
Promotion 2020	64,7%	67,6%	65,5%	60,6%	58,4%	59,5%	71,5%	69,3%	70,2%	64,8%	65,9%	65,2%
Promotion 2019	62,8%	67,2%	64,2%	60,7%	57,0%	58,8%	64,8%	65,5%	65,2%	62,6%	64,2%	63,2%

La RSE dans les postes des diplômés

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). Souvent associée à une démarche d'entreprise, elle est présente dans environ 23,4 % des postes des diplômés de la promotion 2021 : 18,1 % pour les ingénieurs, 33 % pour les managers et 22,9 % pour les diplômés des écoles d'autres spécialités. Ces chiffres progressent comparés à l'enquête précédente : + 4,4 points pour les ingénieurs, + 5,3 points pour les managers et + 5,6 points pour les autres spécialités.

La RSE est présente plus souvent *via* des enjeux liés à l'environnement, cité par plus de huit diplômés sur dix.

Enquête 2022	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Promotion 2021	18,2%	17,9%	18,1%	33,1%	33,0%	33,0%	22,0%	23,4%	22,9%	22,3%	25,2%	23,4%
RSE fait partie de la mission	18,2%	17,9%	18,1%	33,1%	33,0%	33,0%	22,0%	23,4%	22,9%	22,3%	25,2%	23,4%
L'environnement	86,6%	90,1%	87,6%	83,1%	81,1%	82,1%	85,4%	81,2%	82,7%	85,2%	84,0%	84,7%
L'éthique	51,9%	41,5%	49,0%	55,8%	50,6%	53,1%	60,3%	53,3%	55,7%	53,8%	48,0%	51,3%
L'égalité Femme-Homme	35,1%	36,6%	35,5%	48,3%	45,7%	46,9%	53,0%	53,6%	53,4%	40,8%	43,7%	42,0%
L'ouverture sociale	37,9%	33,2%	36,6%	47,8%	43,1%	45,4%	49,0%	52,2%	51,1%	42,1%	41,0%	41,6%
Le handicap	27,6%	23,8%	26,5%	33,1%	30,3%	31,6%	41,7%	38,8%	39,8%	30,3%	29,2%	29,9%

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

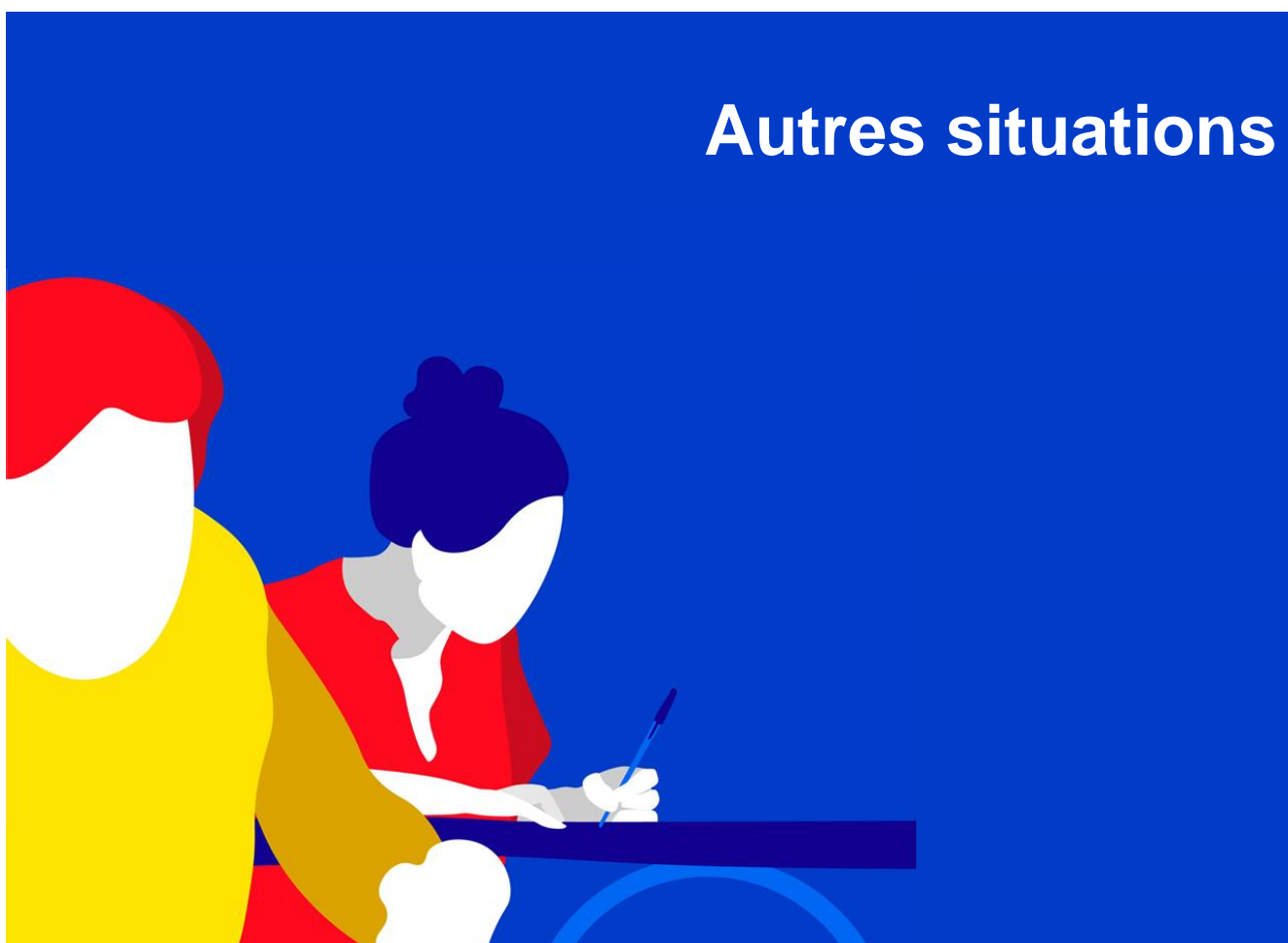
Compétences acquises en matière de transformations environnementales

C'est une nouvelle question dans l'enquête. Elle a été posée à tous les diplômés en activité professionnelle, pour lesquels l'environnement fait partie de leur mission RSE.

Parmi les diplômés de 2021, 63,3 % ont jugé qu'ils avaient acquis les compétences pour répondre à la dimension environnementale de leur poste, un peu plus pour les ingénieurs que pour les autres diplômés.

Enquête 2022	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Promotion 2021	69,1%	64,5%	67,7%	62,0%	54,2%	58,0%	59,1%	53,0%	55,2%	66,6%	58,3%	63,3%
Promotion 2020	62,3%	55,3%	60,0%	56,6%	44,4%	50,6%	47,0%	43,0%	44,6%	59,9%	49,9%	55,9%
Promotion 2019	57,0%	49,2%	54,6%	48,0%	40,5%	44,2%	37,8%	39,3%	38,7%	53,9%	44,8%	50,4%

Autres situations



1. En volontariat

Les volontaires représentent 2,5 % de l'ensemble des diplômés de la dernière promotion, de 2,3 % à 3,1 % selon le type d'école. L'an dernier, le volontariat avait attiré 2,4 % des nouveaux diplômés.

Compte tenu de la proportion d'ingénieurs parmi les diplômés, plus d'un volontaire sur deux est un ingénieur : ils représentent 53,3 % des volontaires, les managers 32,3 % et les diplômés des écoles d'autres spécialités 14,4 %.

Promotion 2021	Hommes	Femmes	Total
Ingénieurs	2,2%	2,5%	2,3%
Managers	2,7%	2,7%	2,7%
Autres spécialités	2,5%	3,5%	3,1%
Ensemble	2,4%	2,7%	2,5%

Type de volontariat

Le volontariat international en entreprise (VIE) reste prépondérant chez les ingénieurs (75,7 %) et chez les managers (90,4 %).

Chez les diplômés des écoles d'autres spécialités, le type de volontariat est plus divers : 33,3 % des volontaires optent pour le VIE, 30,2 % pour le service civique et 23,3 % pour le volontariat en administration (VIA).

Le service civique est plus choisi par les femmes (22,2 %) que par les hommes (7,8 %). Ce type de volontariat est le plus fréquent pour les femmes diplômées des écoles d'autres spécialités (36,9 %).

Enquête 2022 Promotion 2021	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
VIE (Volontariat International en Entreprise)	80,5%	65,3%	75,7%	96,3%	84,6%	90,4%	45,8%	27,9%	33,3%	82,1%	63,0%	73,8%
Le service civique	10,3%	27,7%	15,8%	0,0%	6,2%	3,1%	14,6%	36,9%	30,2%	7,8%	22,2%	14,0%
VIA (Volontariat International en Administration)	1,6%	0,6%	1,3%	1,9%	5,6%	3,7%	29,2%	20,7%	23,3%	4,0%	7,4%	5,5%
VSI (Volontariat de Solidarité Internationale)	1,9%	3,5%	2,4%	0,6%	1,2%	0,9%	6,3%	3,6%	4,4%	1,9%	2,7%	2,2%
SVE (Service Volontaire Européen)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,6%	2,5%	0,0%	0,9%	0,4%
Autre	5,7%	2,9%	4,8%	1,2%	2,5%	1,9%	4,2%	7,2%	6,3%	4,3%	3,8%	4,1%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Durée du contrat

Promotion 2021	Ingénieurs	Managers	Autres spécialités	Ensemble
Moins de 12 mois	15,2%	4,0%	28,9%	13,8%
12 mois	51,0%	48,2%	39,5%	48,3%
18 mois	8,8%	11,2%	8,6%	9,5%
24 mois	23,8%	36,6%	21,7%	27,5%
Autre	1,2%	0,0%	1,3%	0,8%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

L'engagement de 12 mois est plus fréquent pour tous les types d'écoles : 51 % pour les ingénieurs, 48,2 % pour les managers et 39,5 % pour les diplômés des écoles d'autres spécialités. Pour ces derniers, les contrats plus courts (moins de 12 mois) représentent toutefois près de 30 %.

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

Dans l'enquête 2022, 8,7 % des diplômés de la promotion 2021 sont en recherche d'emploi, soit 9 points de moins que l'an dernier. Cette diminution est observée pour tous les types d'écoles. Parmi les managers, 10,5 % sont en recherche d'emploi (- 8,4 points), 10,2 % parmi les diplômés d'autres spécialités (- 7,3 points) et 7,4 % parmi les ingénieurs (- 9,8 points). On retrouve des niveaux équivalents à ceux d'avant crise. Les diplômés bénéficient à nouveau de bonnes conditions d'entrée dans la vie professionnelle.

Pour les ingénieurs et les diplômés d'autres spécialités, la part de femmes en recherche d'emploi est proche de celle des hommes comme l'an dernier. Avant la crise sanitaire, l'écart était de 2 points en défaveur des femmes. Chez les managers, un écart perdure, certes plus faible que l'an dernier : les femmes sont 11,6 % en recherche d'emploi, comparé à 9,2 % pour les hommes.

Parmi les diplômés depuis plus d'un an (promotion 2020), 4,1 % sont en recherche d'emploi. Pour les diplômés depuis plus de 2 ans (promotion 2019), la part n'est plus que de 2,5 %. Dans les deux cas, on retrouve le niveau d'avant crise : on était respectivement à 4,4 % et 2,8 % dans l'enquête réalisée en 2020.

Enquête 2022	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Diplômés en recherche d'emploi												
Promotion 2021	7,1%	8,0%	7,4%	9,2%	11,6%	10,5%	9,8%	10,5%	10,2%	7,8%	9,8%	8,7%
Promotion 2020	3,3%	4,6%	3,7%	3,5%	4,6%	4,0%	5,5%	6,0%	5,8%	3,5%	4,8%	4,1%
Promotion 2019	2,0%	3,1%	2,4%	2,6%	2,4%	2,5%	4,0%	4,3%	4,2%	2,2%	3,0%	2,5%
Diplômés en recherche d'emploi depuis la sortie de l'école												
Promotion 2021	74,4%	71,3%	73,3%	74,8%	76,7%	75,9%	78,0%	74,6%	75,8%	74,9%	74,3%	74,6%
Promotion 2020	38,6%	31,2%	35,5%	46,0%	45,2%	45,6%	46,4%	31,5%	37,0%	41,4%	35,3%	38,3%
Promotion 2019	16,3%	16,0%	16,1%	27,4%	22,4%	24,8%	25,0%	12,8%	17,5%	19,8%	17,2%	18,5%

74,6 % des diplômés de 2021 en recherche d'emploi le sont depuis la sortie de l'école, ce qui est mieux que l'an dernier (86,6 %) mais moins bon qu'il y a deux ans (68,9 %). Ramenés à l'ensemble de la promotion, ils représentent 6,5 % (74,6 % des 8,7 % en recherche d'emploi). Pour la promotion 2019, cette situation concerne seulement 0,5 % des diplômés (18,5 % des 2,5 % en recherche d'emploi). C'est à peine plus pour la promotion 2020 (1,6 % soit 38,3 % des 4,1 %) qui a vite retrouvé des conditions favorables après son entrée difficile sur le marché du travail l'an dernier.

Difficultés dans la recherche d'emploi

Promotion 2021 - Enquête 2022	Ingénieurs	Managers	Autres spécialités	Ensemble
Manque d'expérience professionnelle	65,6%	54,3%	59,5%	61,5%
Peu d'offres d'emploi	37,6%	33,3%	55,1%	38,5%
Salaire proposé insuffisant	18,4%	36,9%	19,2%	24,0%
Mobilité géographique limitée	27,3%	14,6%	9,9%	21,4%
Difficulté à mettre en valeur mes compétences	18,8%	16,8%	16,0%	17,9%
Méconnaissance des débouchés possibles pour ma formation	8,7%	8,6%	14,3%	9,4%
Formation inadaptée au marché de l'emploi	6,3%	8,8%	9,6%	7,4%
Démarches administratives	6,6%	8,5%	5,5%	7,0%
Formation mal, ou pas, reconnue par les employeurs	4,7%	10,6%	7,9%	6,8%
Mauvaise maîtrise des techniques de recherche d'emploi	5,5%	4,3%	4,7%	5,0%

Dans le tableau, les difficultés rencontrées sont classées par fréquence de citation, un diplômé ayant la possibilité de choisir plusieurs réponses.

Pour la promotion 2021, la plus nombreuse en recherche d'emploi, la principale difficulté est le manque d'expérience professionnelle, citée six fois sur dix. L'an dernier, la difficulté principale était le peu d'offres d'emploi, en pleine crise économique, citée par plus de sept diplômés sur dix, contre seulement 38,5 % cette année. Cette difficulté reste encore présente pour plus de la moitié des diplômés d'autres spécialités.

Le niveau de salaire insuffisant redevient n°3, cité par 24 % des diplômés, contre seulement 17 % l'an dernier. Les diplômés hésitent moins à décliner des offres d'emploi quand ils jugent le salaire proposé trop bas. Pour les managers, c'est même 36,9 % (27,5 % l'an dernier).

3. En thèse

3,9 % des diplômés de la promotion 2021 sont concernés.

Ce choix est fait par 6,2 % des ingénieurs, il est beaucoup moins fréquent pour les autres diplômés.

Promotion 2021	Hommes	Femmes	Total
Ingénieurs	6,2%	6,2%	6,2%
Managers	0,1%	0,2%	0,1%
Autres spécialités	3,0%	1,9%	2,3%
Ensemble	4,4%	3,2%	3,9%

Les diplômés des Grandes écoles préparant une thèse sont en très grande majorité des ingénieurs : pour la promotion 2021, les ingénieurs représentent 92 % 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'ingénieurs). Les laboratoires d'accueil des doctorants sont situés en France pour la plupart (88 %).

Types de thèse

Les thèses CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche) représentent près du quart des thèses (23,4 %). Ayant un contrat avec un employeur, les doctorants bénéficient de meilleures conditions de rémunération.

Enquête 2022 Promotion 2021	Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total
Thèse Cifre	24,8%	20,5%	23,4%
Autre thèse	75,2%	79,5%	76,6%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%

Note : l'appellation « Autre thèse » regroupe toutes les thèses académiques hors convention CIFRE, y compris celles réalisées sous des dispositifs particuliers (thèses financées par le CEA, thèses industrielles hors statut CIFRE, thèses à l'étranger en entreprise ...).

Rémunération

Enquête 2022 - Promotion 2021		Cifre	Autre thèse	Ensemble
Rémunération brute annuelle hors primes Lieu en France	Moyenne	31 265 €	24 141 €	25 982 €
	Médiane	31 659 €	24 000 €	25 200 €

4. En poursuite d'études

Promotion 2021	Hommes	Femmes	Total
Ingénieurs	8,3%	10,0%	8,9%
Managers	6,0%	5,8%	5,9%
Autres spécialités	18,4%	15,8%	16,8%
Ensemble	8,5%	9,4%	8,9%

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 5,9 %) que chez les ingénieurs (8,9 %) et surtout les diplômés d'autres spécialités (16,8 %).

En comparaison avec l'enquête 2021, la diminution est marquée pour les diplômés des écoles d'autres spécialités : - 6,8 points. Un nombre important de diplômés se déclarent en stage après l'obtention de leur diplôme : il s'agit de prolonger un statut étudiant sans avoir l'objectif de préparer un nouveau diplôme. Jusque l'an dernier, ces diplômés étaient classés en « Poursuite d'études » à défaut de pouvoir être considérés comme en « Activité professionnelle » ou « Sans activité volontairement ». Cette année, ils sont classés en « Autres situations ».

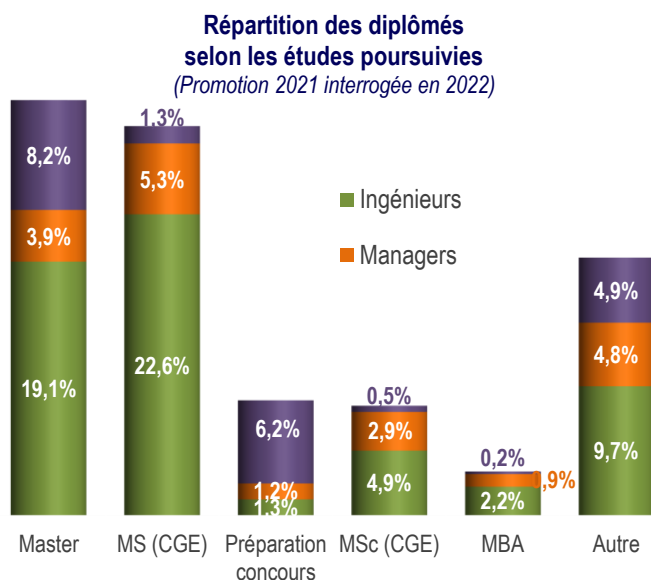
Il s'agit d'un effet du changement de la question « Situation » dans l'enquête de cette année : la modalité « Autres situations » vient remplacer la modalité des enquêtes précédentes « Sans activité volontairement » qui était plus restrictive.

Pour une grande part des diplômés – près de neuf sur dix (86,2 %) -, la poursuite des études est choisie pour compléter leurs compétences. Pour les ingénieurs, c'est d'abord l'occasion d'acquérir une double compétence (53,5 %), quand les autres diplômés souhaitent plutôt acquérir une spécialisation dans le cadre de leur projet professionnel.

Cette année, la poursuite des études dans l'attente de trouver un emploi redevient plus marginale (2,1 %) comparée à l'an dernier (8,1 %). L'an dernier on dépassait les 11 % pour les managers et les diplômés d'autres spécialités.

Promotion 2021 Raisons principales	Ingénieurs	Managers	Autres spécialités	Ensemble
Pour acquérir une double compétence, une compétence complémentaire	53,5%	33,1%	31,3%	46,0%
Pour acquérir une spécialisation, dans le cadre de mon projet professionnel	36,2%	48,8%	45,6%	40,2%
Pour reconversion professionnelle	6,2%	7,2%	3,1%	6,0%
Dans l'attente de trouver un emploi	1,2%	3,4%	4,2%	2,1%
Autre	2,9%	7,5%	15,9%	5,7%
<i>Ensemble</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

La formation Mastère Spécialisé® accréditée par la CGE et le master sont les types de formation les plus souvent choisis, par six diplômés sur dix.



Promotion 2021	Ingénieurs	Managers	Autres spécialités	Ensemble
Master	31,9%	20,4%	38,7%	31,1%
MS (CGE)	37,8%	28,0%	6,1%	29,2%
Préparation concours	2,1%	6,3%	29,3%	8,7%
MSc (CGE)	8,2%	15,3%	2,2%	8,3%
MBA	3,7%	5,0%	0,9%	3,4%
Autre	16,3%	25,1%	22,9%	19,4%
<i>Ensemble</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

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



Dans les pages suivantes, sont présentés les indicateurs d'insertion calculés sur les diplômés issus de l'apprentissage de la promotion 2021. Ils peuvent être comparés aux indicateurs présentés précédemment qui eux, sont calculés sur l'ensemble des diplômés (tous types de filières de formation, c'est-à-dire y compris les apprentis).

1. Situation des diplômés issus de l'apprentissage

Enquête 2022 Promotion 2021	Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total
Taux d'apprentis	19,9%	21,7%	20,6%
En activité professionnelle	75,8%	73,4%	74,7%
En volontariat	3,1%	3,5%	3,3%
En recherche d'emploi	7,4%	10,4%	8,7%
En thèse / PhD	1,0%	0,5%	0,8%
En études / En formation	10,4%	9,0%	9,8%
Autres situations	2,3%	3,2%	2,7%
Taux net d'emploi	91,4%	88,0%	90,0%
Salaire brut annuel moyen hors primes (Travail en France)	36 834 €	35 324 €	36 181 €

Parmi les répondants de la promotion 2021, 20,6 % ont effectué leurs études en contrat d'apprentissage. Ce statut de scolarité est plus fréquent dans les écoles de management, avec une part de 35,9 % de leurs diplômés, contre 22,4 % dans les écoles d'autres spécialités et 14,1 % dans les écoles d'ingénieurs.

Le taux d'apprentis est le plus faible chez les femmes ingénieures (11 %). Les apprentis se répartissent en autant d'ingénieurs que de managers (43 %) et seulement 14 % de diplômés des écoles d'autres spécialités.

Taux net d'emploi = (En activité professionnelle + Volontariat) / (En activité professionnelle + Volontariat + En recherche d'emploi)
 Comparaison avec l'ensemble des diplômés (y compris apprentis) : voir les tableaux pages 18, 19, 22 et 25

Parmi les diplômés issus de l'apprentissage, la part en activité professionnelle est supérieure de 1,4 point comparée à l'ensemble des diplômés (respectivement 74,7 % contre 73,3 %). Les apprentis diplômés en 2021, comme l'ensemble des diplômés, sont très peu en recherche d'emploi (8,7 %).

Moins de 6 mois après l'obtention du diplôme, le taux net d'emploi des apprentis atteint 90 %, à peine au-dessus de l'ensemble des diplômés (89,8 %). L'an dernier, en période de crise, l'écart était de + 2,6 en faveur des apprentis.

Le taux net d'emploi des apprentis est 3,7 points au-dessus de celui de l'ensemble pour les écoles des autres spécialités (89,6 % contre 85,9 %). Pour les ingénieurs l'écart est de 1,9 point en faveur des apprentis. Pour les managers, au contraire, c'est en défaveur des apprentis (87,2 % contre 88,6 % pour l'ensemble).

Le salaire à l'embauche des apprentis travaillant en France s'établit en moyenne hors primes à 36 181 €, un peu en-dessous de la moyenne de l'ensemble des diplômés (36 551 €). L'écart est plus net chez les managers : 36 080 € pour les apprentis, 38 146 € pour l'ensemble des managers.

L'écart de salaire femmes-hommes, à 1 510 € de plus en moyenne pour les apprentis hommes, est moindre que sur l'ensemble des diplômés (1 763 € en moyenne hors primes).

Enquête 2022 Promotion 2021	Ingénieurs			Managers			Autres spécialités		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Taux d'apprentis	15,6%	11,0%	14,1%	33,7%	37,9%	35,9%	21,5%	22,9%	22,4%
En activité professionnelle	77,1%	73,6%	76,2%	75,8%	74,4%	75,0%	67,8%	70,4%	69,4%
En volontariat	2,5%	2,7%	2,5%	4,0%	3,7%	3,8%	3,3%	4,0%	3,7%
En recherche d'emploi	5,8%	6,1%	5,9%	9,7%	13,0%	11,5%	7,9%	8,8%	8,5%
En thèse / PhD	1,5%	1,6%	1,5%	0,2%	0,1%	0,2%	1,3%	0,4%	0,7%
En études / En formation	11,1%	11,8%	11,3%	7,9%	7,2%	7,5%	16,0%	10,3%	12,4%
Autres situations	2,0%	4,2%	2,6%	2,4%	1,6%	1,9%	3,8%	6,2%	5,3%
Taux net d'emploi	93,2%	92,5%	93,0%	89,1%	85,7%	87,2%	90,0%	89,4%	89,6%
Salaire brut annuel moyen hors primes (Travail en France)	36 165 €	34 606 €	35 776 €	37 158 €	35 200 €	36 080 €	40 423 €	36 585 €	37 889 €

Taux net d'emploi = (En activité professionnelle + Volontariat) / (En activité professionnelle + Volontariat + En recherche d'emploi)
 Comparaison avec l'ensemble des diplômés (y compris apprentis) : voir les tableaux pages 18, 19, 22 et 25

2. Cheminement vers l'emploi

Plus du tiers des apprentis (35,6 %) est embauché dans son entreprise d'accueil, c'est encore plus pour les ingénieurs (42,3 %). C'est un peu moins pour les managers (30,1 %), qui sont aussi plus nombreux en recherche d'emploi (11,5 %). En comparaison, pour l'ensemble des diplômés en activité, c'est le stage de fin d'études qui mène le plus souvent à l'embauche (27,2 %), là aussi par le biais d'une expérience en entreprise. Pour les apprentis qui ne sont pas embauchés dans l'entreprise d'accueil, les moyens pour trouver un emploi sont les mêmes que pour l'ensemble des diplômés : réseaux sociaux professionnels, sites internet spécialisés dans l'emploi.

Enquête 2022 Promotion 2021	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Apprentissage (embauche dans l'entreprise d'accueil)	42,7%	41,3%	42,3%	29,5%	30,6%	30,1%	36,9%	33,7%	35,6%
Réseaux sociaux professionnels	15,3%	13,5%	14,8%	16,1%	18,5%	17,4%	15,3%	16,8%	15,9%
Sites internet spécialisés dans l'emploi	8,8%	11,4%	9,5%	6,8%	12,3%	9,8%	7,8%	11,3%	9,3%
Relations personnelles	6,8%	5,7%	6,5%	10,8%	6,4%	8,4%	8,4%	6,7%	7,7%
Démarché par un "chasseur de têtes"	7,2%	5,4%	6,7%	6,6%	6,7%	6,7%	7,0%	5,8%	6,5%
Sites internet d'entreprises	4,8%	7,4%	5,5%	5,7%	7,7%	6,8%	5,5%	7,8%	6,5%
Candidature spontanée	5,4%	5,9%	5,5%	5,6%	3,3%	4,4%	5,6%	4,2%	5,0%
Réseau des anciens élèves	1,8%	1,4%	1,7%	3,3%	1,9%	2,5%	2,6%	2,0%	2,3%
Stage année césure, année professionnalisante	0,3%	0,2%	0,3%	3,2%	4,2%	3,8%	1,4%	2,9%	2,1%
J'ai créé / repris une entreprise	1,7%	0,0%	1,3%	3,4%	1,7%	2,5%	2,4%	1,1%	1,8%
Forum de votre école	1,1%	1,0%	1,1%	1,8%	1,8%	1,8%	1,5%	1,8%	1,6%
Service emploi de votre école	0,5%	0,5%	0,5%	2,9%	2,0%	2,4%	1,4%	1,7%	1,5%
Stage de fin d'études	1,2%	1,6%	1,3%	1,4%	0,8%	1,1%	1,3%	1,1%	1,3%
Concours	0,3%	0,2%	0,3%	0,4%	0,2%	0,3%	0,4%	0,3%	0,4%
Autre	2,3%	4,7%	2,9%	2,5%	1,8%	2,1%	2,5%	2,7%	2,6%
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 (y compris apprentis) : voir le tableau pages 34 et 35.

3. Contrats de travail

Les diplômés issus de l'apprentissage travaillent à 93,8 % en France à la sortie de l'école. Seulement 6,2 % travaillent à l'étranger, deux fois moins que l'ensemble des diplômés. Les emplois en France sont pour 84 % en CDI (2,2 points de plus que l'ensemble des diplômés).

Enquête 2022 Promotion 2021	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Lieu de travail en France	94,1%	95,4%	94,4%	92,9%	94,4%	93,7%	93,3%	94,4%	93,8%
CDI *	90,2%	80,1%	87,7%	88,2%	79,7%	83,5%	89,0%	77,4%	84,0%
CDD	7,8%	18,5%	10,5%	10,5%	18,6%	14,9%	9,2%	20,8%	14,2%
CTT	1,8%	1,4%	1,7%	1,0%	1,5%	1,3%	1,4%	1,3%	1,4%
Autre	0,1%	-	0,1%	0,3%	0,2%	0,3%	0,3%	0,5%	0,4%
Lieu de travail à l'étranger	5,9%	4,6%	5,6%	7,1%	5,6%	6,3%	6,7%	5,6%	6,2%
Contrat local	84,5%	89,3%	85,5%	87,7%	89,7%	88,7%	86,6%	87,8%	87,1%
Contrat d'expatriation	9,7%	3,6%	8,4%	5,5%	4,4%	5,0%	7,2%	5,2%	6,5%
Autre	5,8%	7,1%	6,1%	6,8%	5,9%	6,4%	6,2%	7,0%	6,5%

* y compris CDIC (CDI de chantier)

Comparaison avec l'ensemble des diplômés (y compris apprentis) : voir les tableaux pages 42 et 43.

4. Cadres parmi les salariés en France

La part de cadres parmi les apprentis atteint 84,9 % à la sortie de l'école, un peu en-dessous de l'ensemble des diplômés (86,1 %).

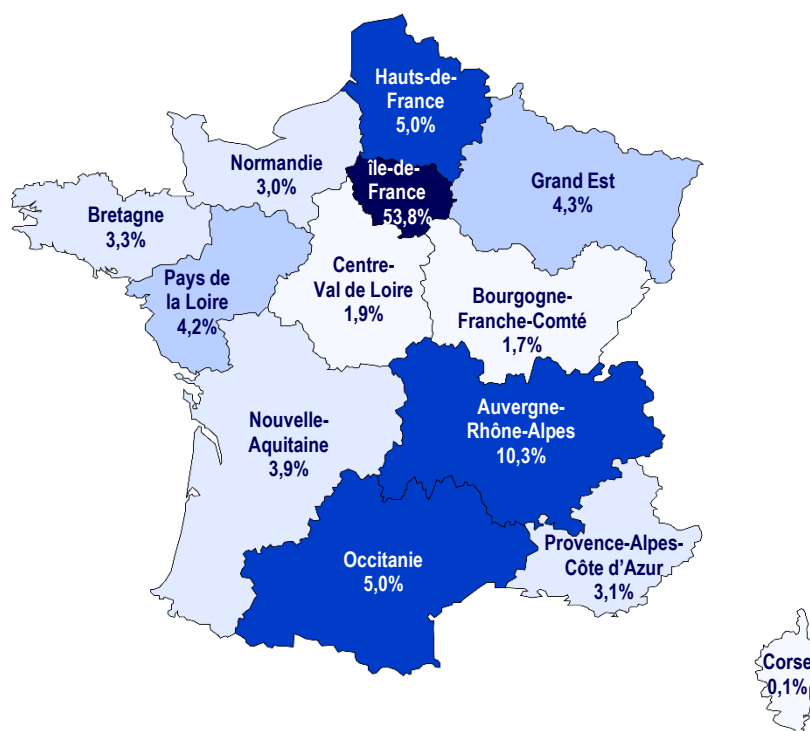
Côté salaire, un diplômé issu de l'apprentissage retire un bénéfice de 7 200 € avec son statut de cadre. C'est un peu moins que pour l'ensemble des diplômés (près de 7 600 € de plus qu'un non-cadre).

L'apprenti, s'il occupe un poste de cadre, perçoit un salaire moyen hors primes de 37 184 €, égal à la moyenne de l'ensemble des diplômés à 3 € de moins.

Enquête 2022 Promotion 2021	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Proportion de cadres	92,4%	83,4%	90,1%	83,8%	75,7%	79,3%	89,4%	78,8%	84,9%
Salaire brut annuel moyen hors primes									
Cadres	36 639 €	35 621 €	36 401 €	38 109 €	36 894 €	37 465 €	37 432 €	36 809 €	37 184 €
Non-cadres	30 327 €	29 239 €	29 871 €	31 521 €	29 275 €	30 093 €	31 109 €	29 174 €	29 971 €

Comparaison avec l'ensemble des diplômés : voir le tableau page 48.

5. Lieu de travail en France



Comparaison avec l'ensemble des diplômés : voir la carte page 50.

Comme pour l'ensemble des diplômés, plus de la moitié (53,8 %) des emplois occupés par des diplômés issus de l'apprentissage sont en Île-de-France.

Les principales régions de province sont l'Auvergne-Rhône-Alpes (10,3 %), puis les Hauts-de-France (5 %), l'Occitanie (5 %), le Grand Est (4,3 %) et les Pays de la Loire (4,2 %).

6. Taille des entreprises

Promotion 2021 Taille des entreprises	Ingénieurs			Managers			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Aucun salarié	1,0%	0,2%	0,8%	1,8%	1,5%	1,6%	1,3%	1,0%	1,2%
Moins de 10 salariés	4,3%	4,7%	4,4%	5,7%	5,2%	5,4%	4,9%	5,1%	5,0%
10 à 19 salariés	4,7%	4,7%	4,7%	4,3%	5,0%	4,7%	4,7%	4,9%	4,8%
20 à 49 salariés	9,0%	8,9%	9,0%	7,5%	8,0%	7,8%	8,5%	8,5%	8,5%
50 à 249 salariés	18,4%	21,7%	19,2%	14,9%	17,1%	16,1%	16,8%	17,8%	17,3%
250 à 4 999 salariés	33,1%	34,2%	33,4%	29,7%	30,4%	30,1%	31,1%	31,6%	31,3%
5 000 salariés ou plus	29,6%	25,7%	28,6%	36,1%	32,8%	34,3%	32,7%	31,0%	32,0%
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 52.

Les diplômés apprentis de la promotion 2021 se répartissent presque de manière équivalente dans les entreprises de 5 000 salariés ou plus (32 %), celles de 250 à moins de 5 000 salariés (31,3 %) et celles de 10 à moins de 250 salariés (30,6 %).

Les entreprises de moins de 10 salariés ne captent que 6,2 % des nouveaux diplômés issus de l'apprentissage. Cette répartition est semblable à celle observée sur l'ensemble des diplômés.

7. Secteurs d'activité

Secteur d'activité des ingénieurs issus de l'apprentissage

Ingénieurs Promotion 2021 interrogée en 2022	Répartition par secteur			Taux de féminisation	Salaire brut annuel hors primes (lieu de travail en France)			
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes*	Femmes*	Total*	Médiane
Principaux secteurs d'activité								
Société de conseil ou d'ingénierie - Bureaux d'études indépendants	20,9%	16,6%	19,9%	20,4%	35 131 €	34 495 €	34 997 €	34 300 €
TIC Services	20,1%	13,1%	18,4%	17,4%	37 263 €	36 969 €	37 211 €	37 000 €
Industrie des transports	8,8%	5,2%	7,9%	16,1%	37 086 €	35 956 €	36 910 €	37 000 €
Construction, BTP	8,0%	5,8%	7,5%	18,9%	36 215 €	35 026 €	35 997 €	36 000 €
Énergie	5,5%	5,2%	5,5%	23,4%	36 997 €	36 887 €	36 971 €	36 513 €
Industrie agroalimentaire	2,5%	13,1%	5,1%	62,5%	33 311 €	32 054 €	32 537 €	32 450 €
Ensemble des diplômés ingénieurs salariés (Apprentis)				25,3%	36 165 €	34 606 €	35 776 €	36 000 €

* Il s'agit du salaire moyen.

Pour la répartition par secteur, il s'agit du pourcentage sur l'ensemble des secteurs hors autre et non renseigné.

Le taux de féminisation d'un secteur correspond à la part des femmes parmi les diplômés ingénieurs recrutés dans ce secteur.

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

Les deux premiers secteurs d'activité qui recrutent le plus les ingénieurs issus de l'apprentissage sont les mêmes que pour l'ensemble des ingénieurs : les sociétés de conseil (19,9 %) et les activités informatiques (18,4 %). Viennent ensuite l'industrie des transports (7,9 %) et la construction-BTP (7,5 %).

Pour les femmes, l'industrie agroalimentaire fait partie des principaux recruteurs (13,1 % des recrutements, seulement 2,5 % pour les hommes).

Le taux de féminisation de chaque secteur est à comparer à la proportion de femmes parmi l'ensemble des diplômés ingénieurs apprentis en activité professionnelle : cette part est de 25,3 % pour la promotion 2021, au-delà de ce seuil les femmes sont surreprésentées dans les recrutements.

Parmi les secteurs à fort recrutement féminin, figure l'industrie agroalimentaire dont 62,5 % des emplois offerts sont occupés par les femmes. Les salaires y sont plutôt bas (32 054 € pour les femmes).

A l'inverse, dans les recrutements des secteurs les plus rémunérateurs, l'informatique et l'industrie des transports, les femmes sont sous-représentées (respectivement 17,4 % et 16,1 % des recrutements). Cela contribue à entretenir l'écart de salaire femmes-hommes : pour les femmes le salaire moyen est de 34 606 €, soit 1 559 € de moins que le salaire moyen des hommes (36 165 €).

Pour les ingénieurs issus de l'apprentissage, la moyenne des salaires est à 35 776 € (hors primes), un peu supérieure à celle de l'ensemble des ingénieurs (35 839 €).

Secteur d'activité des managers issus de l'apprentissage

Managers Promotion 2021 interrogée en 2022	Répartition par secteur			Taux de féminisation	Salaire brut annuel hors primes (lieu de travail en France)			
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes*	Femmes*	Total*	Médiane
Principaux secteurs d'activité								
TIC Services	18,4%	17,2%	17,7%	52,4%	37 950 €	36 939 €	37 408 €	38 000 €
Société de conseil ou d'ingénierie - Bureaux d'études indépendants	15,8%	12,1%	13,8%	47,2%	38 212 €	38 665 €	38 438 €	38 000 €
Activités financières et d'assurance	15,0%	10,1%	12,4%	44,1%	39 697 €	37 809 €	38 900 €	38 950 €
Commerce	11,3%	12,5%	12,0%	56,6%	34 655 €	33 400 €	33 946 €	34 000 €
Juridique, comptabilité, gestion, architecture et analyses techniques	7,5%	5,9%	6,6%	48,1%	36 730 €	34 288 €	35 500 €	36 000 €
Industrie agroalimentaire	3,3%	4,4%	3,9%	60,9%	34 783 €	32 194 €	33 173 €	32 275 €
Ensemble des diplômés managers salariés (Apprentis)				54,7%	37 158 €	35 200 €	36 080 €	36 000 €

* Il s'agit du salaire moyen.

Pour la répartition par secteur, il s'agit du pourcentage sur l'ensemble des secteurs hors autre et non renseigné.

Le taux de féminisation d'un secteur correspond à la part des femmes parmi les diplômés managers recrutés dans ce secteur.

Comparaison avec l'ensemble des managers : voir le tableau page 56.

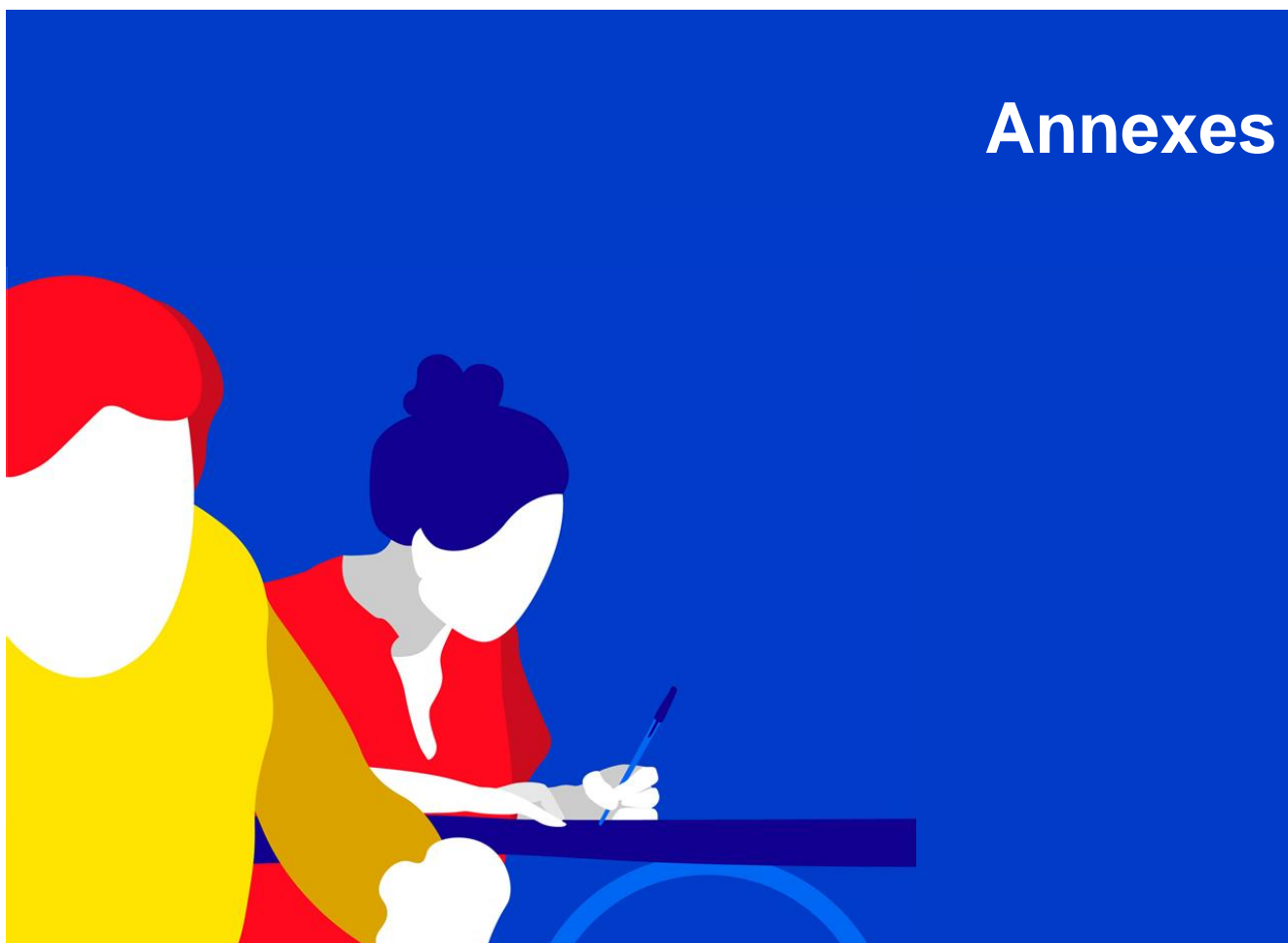
Les secteurs d'activité qui recrutent le plus les managers-apprentis sont les activités informatiques, devant les sociétés de conseil, la banque-assurance et le commerce. Ces quatre secteurs recrutent plus d'un apprenti sur deux (55,9 %). C'est similaire à l'ensemble des diplômés managers de la promotion 2021 (59 %).

L'analyse du taux de féminisation, la part des femmes parmi les recrutements, met en évidence la sous-représentation des femmes dans les recrutements des secteurs les plus rémunérateurs. 47,2 % des emplois des sociétés de conseil et 44,1 % de la banque-assurance sont occupés par des femmes, alors qu'elles représentent 54,7 % des diplômés managers issus de l'apprentissage.

Dans le commerce, où les salaires sont plus bas, les femmes représentent 56,6 % des recrutements.

Sur l'ensemble des managers-apprentis, la moyenne des salaires est à 36 080 €, nettement inférieure à la moyenne sur l'ensemble des managers (38 146 €). Pour tous les principaux secteurs recruteurs, les salaires moyens des managers issus de l'apprentissage sont en-dessous des salaires moyens de l'ensemble des diplômés. Dans l'informatique, l'écart est peu important (37 408 € contre 38 134 € pour l'ensemble des diplômés recrutés). Dans le conseil, l'écart en défaveur des apprentis passe à 3 400 € et à 6 400 € dans la banque-assurance. Cependant, ces secteurs d'activité restent les plus rémunérateurs pour les apprentis.

Annexes



1. Secteur d'activité des ingénieurs

Promotion 2021 interrogée en 2022	Répartition par secteur			Taux de féminisation	Salaire brut annuel hors primes (lieu de travail en France)			
Principaux secteurs d'activité	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes*	Femmes*	Total*	Médiane
Société de conseil ou d'ingénierie - Bureaux d'études indépendants	25,2%	24,8%	25,1%	30,7%	35 764 €	34 699 €	35 434 €	34 800 €
TIC Services	25,3%	15,5%	22,2%	21,7%	37 366 €	36 870 €	37 257 €	37 000 €
Construction, BTP	7,6%	6,8%	7,3%	28,9%	36 788 €	36 528 €	36 712 €	37 000 €
Industrie des transports	6,3%	3,6%	5,4%	20,6%	37 849 €	37 126 €	37 701 €	38 000 €
Énergie	4,1%	3,9%	4,0%	30,0%	37 360 €	37 071 €	37 274 €	37 000 €
Industrie agroalimentaire	1,9%	7,8%	3,7%	65,2%	33 464 €	30 906 €	31 809 €	31 800 €
Autres industries	3,8%	2,3%	3,3%	21,5%	34 975 €	35 013 €	34 983 €	35 000 €
Activités financières et d'assurance	2,9%	2,2%	2,6%	25,4%	42 921 €	42 714 €	42 868 €	42 000 €
Recherche-développement scientifique	2,2%	2,7%	2,4%	36,2%	33 571 €	32 809 €	33 293 €	33 000 €
Industrie chimique	1,4%	3,6%	2,1%	54,8%	37 163 €	35 572 €	36 289 €	37 000 €
Industrie des TIC	2,3%	1,3%	2,0%	20,5%	38 843 €	39 854 €	39 050 €	40 000 €
Métallurgie et fabrication de produits métalliques (hors machines et équipements)	2,3%	1,5%	2,0%	22,9%	35 865 €	35 551 €	35 790 €	36 000 €
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	1,9%	1,8%	1,9%	30,3%	35 856 €	34 361 €	35 389 €	35 000 €
Commerce	1,4%	2,9%	1,9%	47,9%	34 600 €	31 349 €	33 011 €	32 500 €
Enseignement - Recherche	1,2%	2,3%	1,5%	45,6%	28 988 €	27 559 €	28 309 €	27 600 €
Agriculture, sylviculture et pêche	1,1%	2,4%	1,5%	48,9%	29 837 €	28 936 €	29 392 €	29 470 €
Industrie pharmaceutique	1,0%	2,8%	1,5%	56,6%	37 285 €	35 553 €	36 267 €	36 400 €
Administration d'État - Collectivités territoriales - Hospitalière	1,2%	1,9%	1,4%	40,3%	33 913 €	29 889 €	32 239 €	31 295 €
Juridique, comptabilité, gestion, architecture et analyses techniques	0,9%	1,7%	1,1%	46,5%	35 806 €	33 403 €	34 653 €	35 000 €
Transports (Services)	1,2%	1,0%	1,1%	27,3%	38 464 €	37 430 €	38 153 €	37 100 €
Industries textiles, habillement, cuir, chaussure	0,6%	1,7%	0,9%	56,5%	35 255 €	32 357 €	33 550 €	33 000 €
Industrie du caoutchouc, plastique, produits minéraux non métalliques	0,8%	1,0%	0,8%	36,2%	35 326 €	35 327 €	35 326 €	35 945 €
Télécommunications	0,8%	0,6%	0,7%	25,2%	38 656 €	40 026 €	38 993 €	38 450 €
Santé humaine et action sociale	0,6%	1,1%	0,7%	46,8%	36 757 €	34 312 €	35 573 €	36 000 €
Production et distribution d'eau assainissement - Déchets et dépollution	0,6%	0,8%	0,7%	37,7%	33 867 €	33 801 €	33 843 €	34 000 €
Activités immobilières	0,4%	0,5%	0,4%	31,6%	38 870 €	37 530 €	38 492 €	39 000 €
Édition, audiovisuel et diffusion	0,4%	0,3%	0,4%	21,7%	**	**	35 558 €	36 000 €
Arts, spectacles et activités récréatives	0,3%	0,4%	0,4%	32,3%	**	**	34 383 €	35 000 €
Industries extractives	0,3%	0,4%	0,3%	38,9%	**	**	37 217 €	37 750 €
Hébergement et restauration	0,1%	0,5%	0,2%	70,0%	**	**	30 188 €	31 000 €
Tourisme	0,1%	0,1%	0,1%	17,6%	**	**	**	**
Ingénieurs - Ensemble des diplômés salarié	100,0%	100,0%	100,0%	31,7%	36 441 €	34 556 €	35 839 €	36 000 €

* Il s'agit du salaire moyen.

** Les données ne sont pas représentatives

Pour la répartition par secteur, il s'agit du pourcentage sur l'ensemble des secteurs hors autre et non renseigné.

Le taux de féminisation d'un secteur correspond à la part des femmes parmi les diplômés ingénieurs recrutés dans ce secteur.

2. Secteur d'activité des managers

Promotion 2021 interrogée en 2022	Répartition par secteur			Taux de féminisation	Salaire brut annuel hors primes (lieu de travail en France)			
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes*	Femmes*	Total*	Médiane
Principaux secteurs d'activité								
Société de conseil ou d'ingénierie - Bureaux d'études indépendants	20,4%	16,8%	18,6%	45,9%	42 294 €	41 530 €	41 923 €	40 000 €
TIC Services	17,3%	14,9%	16,1%	47,0%	38 566 €	37 684 €	38 134 €	39 000 €
Activités financières et d'assurance	18,1%	11,6%	14,8%	39,8%	47 160 €	42 326 €	45 338 €	41 000 €
Commerce	8,0%	11,0%	9,5%	58,6%	35 572 €	34 082 €	34 683 €	35 000 €
Juridique, comptabilité, gestion, architecture et analyses techniques	7,7%	6,4%	7,0%	46,2%	37 427 €	35 907 €	36 715 €	37 000 €
Industrie agroalimentaire	2,8%	4,2%	3,5%	61,2%	34 783 €	33 708 €	34 095 €	34 000 €
Industrie chimique	1,7%	4,0%	2,9%	70,4%	37 172 €	37 243 €	37 221 €	37 500 €
Industries textiles, habillement, cuir, chaussure	1,1%	3,7%	2,4%	76,9%	35 618 €	34 445 €	34 706 €	36 000 €
Édition, audiovisuel et diffusion	2,1%	2,7%	2,4%	56,4%	35 538 €	33 212 €	34 096 €	34 208 €
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	1,6%	2,7%	2,2%	62,7%	36 016 €	33 454 €	34 273 €	33 000 €
Transports (Services)	1,8%	1,7%	1,7%	49,4%	36 360 €	35 958 €	36 159 €	36 000 €
Industrie des transports	1,9%	1,4%	1,7%	43,7%	36 717 €	38 259 €	37 417 €	37 000 €
Autres industries	1,2%	2,1%	1,7%	64,1%	37 125 €	37 181 €	37 161 €	37 450 €
Industrie des TIC	1,6%	1,6%	1,6%	50,3%	41 357 €	39 722 €	40 459 €	40 000 €
Activités immobilières	1,7%	1,4%	1,6%	46,9%	40 211 €	37 714 €	39 079 €	40 000 €
Construction, BTP	1,7%	1,4%	1,5%	45,5%	36 181 €	37 093 €	36 600 €	37 100 €
Énergie	1,5%	1,3%	1,4%	48,1%	39 400 €	36 874 €	38 269 €	38 000 €
Arts, spectacles et activités récréatives	1,1%	1,5%	1,3%	57,4%	33 847 €	30 375 €	31 710 €	31 500 €
Industrie pharmaceutique	1,0%	1,5%	1,3%	60,5%	41 906 €	36 150 €	38 220 €	38 000 €
Hébergement et restauration	0,8%	1,4%	1,1%	64,8%	34 767 €	34 782 €	34 776 €	33 000 €
Enseignement - Recherche	0,9%	1,3%	1,1%	61,2%	31 849 €	31 095 €	31 320 €	30 240 €
Santé humaine et action sociale	0,9%	1,3%	1,1%	59,2%	31 447 €	35 032 €	33 871 €	32 400 €
Administration d'État - Collectivités territoriales - Hospitalière	0,8%	1,0%	0,9%	56,2%	32 734 €	34 877 €	33 963 €	34 000 €
Télécommunications	0,6%	0,7%	0,6%	57,4%	38 285 €	36 671 €	37 358 €	37 300 €
Tourisme	0,5%	0,8%	0,6%	64,4%	33 682 €	29 048 €	30 850 €	30 000 €
Métallurgie et fabrication de produits métalliques (hors machines et équipements)	0,3%	0,3%	0,3%	50,0%	**	**	37 337 €	38 000 €
Agriculture, sylviculture et pêche	0,2%	0,4%	0,3%	64,3%	**	**	29 926 €	27 000 €
Industrie du caoutchouc, plastique, produits minéraux non métalliques	0,2%	0,3%	0,3%	58,3%	**	**	37 169 €	36 500 €
Production et distribution d'eau assainissement - Déchets et dépollution	0,2%	0,2%	0,2%	52,4%	**	**	**	**
Industries extractives	0,1%	0,1%	0,1%	53,8%	**	**	**	**
Recherche-développement scientifique	0,0%	0,2%	0,1%	80,0%	**	**	**	**
Managers - Ensemble des diplômés salariés	100,0%	100,0%	100,0%	51,4%	39 487 €	36 931 €	38 146 €	37 200 €

* Il s'agit du salaire moyen.

** Les données ne sont pas représentatives

Pour la répartition par secteur, il s'agit du pourcentage sur l'ensemble des secteurs hors autre et non renseigné.

Le taux de féminisation d'un secteur correspond à la part des femmes parmi les diplômés managers recrutés dans ce secteur.

3. Secteur d'activité des écoles « autres spécialités »

Promotion 2021 interrogée en 2022	Répartition par secteur			Taux de féminisation	Salaire brut annuel hors primes (lieu de travail en France)			
	Hommes	Femmes	Total	% Femmes	Hommes*	Femmes*	Total*	Médiane
Société de conseil ou d'ingénierie - Bureaux d'études indépendants	21,9%	20,9%	21,3%	61,1%	40 536 €	37 529 €	38 659 €	38 500 €
Administration d'État - Collectivités territoriales - Hospitalière	13,1%	11,6%	12,2%	59,5%	35 150 €	30 255 €	32 163 €	30 000 €
Activités financières et d'assurance	14,9%	8,2%	10,7%	47,7%	47 326 €	47 184 €	47 260 €	45 000 €
TIC Services	11,2%	9,7%	10,2%	58,9%	40 195 €	38 670 €	39 266 €	40 000 €
Juridique, comptabilité, gestion, architecture et analyses techniques	7,7%	7,3%	7,5%	60,9%	32 027 €	31 800 €	31 896 €	30 000 €
Édition, audiovisuel et diffusion	5,4%	7,2%	6,6%	68,8%	29 641 €	30 104 €	29 958 €	30 000 €
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	5,1%	6,9%	6,3%	69,1%	35 349 €	31 820 €	32 868 €	31 200 €
Arts, spectacles et activités récréatives	2,7%	4,9%	4,1%	75,0%	30 936 €	27 980 €	28 602 €	27 183 €
Santé humaine et action sociale	1,3%	4,4%	3,3%	84,9%	36 689 €	29 847 €	30 909 €	30 000 €
Enseignement - Recherche	2,2%	3,6%	3,1%	72,8%	36 082 €	26 375 €	27 831 €	25 384 €
Construction, BTP	2,3%	2,8%	2,6%	66,7%	33 438 €	32 890 €	33 032 €	31 440 €
Commerce	1,4%	2,0%	1,8%	70,2%	**	**	39 627 €	38 825 €
Énergie	1,8%	1,3%	1,5%	55,0%	**	**	36 524 €	36 923 €
Transports (Services)	1,6%	1,0%	1,2%	50,0%	**	**	37 244 €	36 000 €
Activités immobilières	1,2%	1,0%	1,1%	58,6%	**	**	41 660 €	42 000 €
Industrie chimique	0,6%	1,0%	0,9%	73,9%	**	**	38 047 €	37 750 €
Industrie des TIC	0,9%	0,5%	0,7%	50,0%	**	**	**	**
Hébergement et restauration	0,6%	0,7%	0,6%	64,7%	**	**	**	**
Industrie agroalimentaire	0,5%	0,7%	0,6%	70,6%	**	**	**	**
Industries textiles, habillement, cuir, chaussure	0,2%	0,9%	0,6%	87,5%	**	**	**	**
Recherche-développement scientifique	0,9%	0,4%	0,6%	40,0%	**	**	**	**
Autres industries	0,5%	0,5%	0,5%	64,3%	**	**	**	**
Industrie pharmaceutique	0,4%	0,4%	0,4%	63,6%	**	**	**	**
Télécommunications	0,3%	0,4%	0,4%	70,0%	**	**	**	**
Agriculture, sylviculture et pêche	0,2%	0,4%	0,3%	77,8%	**	**	**	**
Industrie des transports	0,5%	0,2%	0,3%	44,4%	**	**	**	**
Métallurgie et fabrication de produits métalliques (hors machines et équipements)	0,2%	0,2%	0,2%	66,7%	**	**	**	**
Industrie du caoutchouc, plastique, produits minéraux non métalliques	0,2%	0,2%	0,2%	60,0%	**	**	**	**
Tourisme	0,0%	0,2%	0,1%	100,0%	**	**	**	**
Production et distribution d'eau assainissement - Déchets et dépollution	0,1%	0,1%	0,1%	50,0%	**	**	**	**
Industries extractives	0,0%	0,1%	0,0%	100,0%	**	**	**	**
Autres spécialités - Ensemble des diplômés salariés	100,0%	100,0%	100,0%	62,6%	38 427 €	34 859 €	36 172 €	36 000 €

* Il s'agit du salaire moyen.

** Les données ne sont pas représentatives.

Pour la répartition par secteur, il s'agit du pourcentage sur l'ensemble des secteurs hors autre et non renseigné.

Le taux de féminisation d'un secteur correspond à la part des femmes parmi les diplômés des écoles d'autres spécialités recrutés dans ce secteur.

4. Historique des principaux indicateurs

Année de l'enquête		2022	2021	2020	2019	2018	2017
Dernière promotion		2021	2020	2019	2018	2017	2016
Situation	Activité professionnelle	73,3%	64,5%	71,7%	73,2%	73,7%	70,8%
	Volontariat	2,5%	2,4%	3,7%	3,7%	3,8%	3,9%
	Recherche d'emploi	8,7%	17,7%	10,2%	9,0%	9,2%	11,6%
	Études / Formation + Thèse	12,8%	13,9%	12,3%	11,6%	11,4%	11,8%
	Autres situations	2,8%	1,5%	2,2%	2,4%	2,0%	1,9%
Taux net d'emploi	Ingénieurs	91,1%	79,4%	89,5%	91,2%	90,0%	86,8%
	Managers	88,6%	79,5%	86,9%	87,9%	88,6%	86,6%
	Ensemble	89,8%	79,1%	88,1%	89,5%	89,4%	86,5%
Salaire brut annuel moyen	Ingénieurs - Hommes	36 441 €	35 961 €	35 885 €	35 258 €	34 466 €	33 994 €
	Ingénieurs - Femmes	34 556 €	33 656 €	33 792 €	33 298 €	32 626 €	31 900 €
	Ingénieurs - Ensemble	35 839 €	35 240 €	35 234 €	34 661 €	33 908 €	33 353 €
Hors primes (France)	Managers - Hommes	39 487 €	37 332 €	38 437 €	37 348 €	36 224 €	35 633 €
	Managers - Femmes	36 931 €	35 092 €	35 338 €	34 588 €	33 780 €	33 359 €
	Managers - Ensemble	38 146 €	36 209 €	36 746 €	35 874 €	34 947 €	34 436 €
Ensemble	36 551 €	35 461 €	35 714 €	34 920 €	34 122 €	33 625 €	
Avant-Dernière promotion		2020	2019	2018	2017	2016	2015
Situation	Activité professionnelle	82,6%	79,1%	81,3%	80,9%	79,6%	79,9%
	Volontariat	2,3%	3,1%	3,7%	4,1%	4,1%	4,3%
	Recherche d'emploi	4,1%	7,2%	4,4%	3,9%	4,9%	5,2%
	Études / Formation + Thèse	9,7%	9,8%	9,3%	9,4%	9,6%	9,3%
	Autres situations	1,3%	0,8%	1,3%	1,6%	1,7%	1,4%
Taux net d'emploi	Ingénieurs	95,7%	92,6%	95,7%	96,2%	94,9%	94,1%
	Managers	95,8%	91,9%	95,5%	95,8%	95,1%	94,8%
	Ensemble	95,4%	92,0%	95,1%	95,6%	94,5%	94,2%
Année de l'enquête		2016	2015	2014	2013	2012	2011
Dernière promotion		2015	2014	2013	2012	2011	2010
Situation	Activité professionnelle	68,2%	66,8%	65,7%	67,4%	69,9%	66,0%
	Volontariat	3,8%	2,8%	4,4%	3,9%	4,3%	3,6%
	Recherche d'emploi	14,6%	16,7%	16,0%	15,4%	12,5%	16,4%
	Études / Formation + Thèse	11,8%	12,1%	12,4%	12,3%	12,0%	12,4%
	Autres situations	1,7%	1,6%	1,4%	1,1%	1,3%	1,6%
Taux net d'emploi	Ingénieurs	82,6%	80,0%	80,7%	83,8%	86,1%	84,4%
	Managers	84,4%	82,4%	82,5%	79,5%	84,3%	85,0%
	Ensemble	83,1%	80,6%	81,2%	82,1%	85,4%	84,6%
Salaire brut annuel moyen	Ingénieurs - Hommes	33 857 €	33 484 €	33 447 €	33 610 €	33 556 €	32 550 €
	Ingénieurs - Femmes	32 022 €	31 666 €	31 395 €	31 720 €	31 865 €	30 380 €
	Ingénieurs - Ensemble	33 291 €	32 928 €	32 809 €	33 067 €	33 079 €	32 050 €
Hors primes (France)	Managers - Hommes	35 466 €	34 388 €	34 433 €	33 990 €	35 249 €	34 040 €
	Managers - Femmes	33 234 €	32 143 €	32 021 €	32 441 €	32 830 €	32 120 €
	Managers - Ensemble	34 349 €	33 227 €	33 182 €	33 152 €	34 164 €	33 060 €
Ensemble	33 542 €	32 962 €	32 862 €	33 051 €	33 376 €	32 320 €	
Avant-Dernière promotion		2014	2013	2012	2011	2010	2009
Situation	Activité professionnelle	78,1%	79,5%	79,1%	80,2%	81,2%	75,8%
	Volontariat	4,4%	2,8%	4,1%	4,1%	4,1%	3,9%
	Recherche d'emploi	6,0%	6,5%	5,9%	5,8%	5,1%	7,3%
	Études / Formation + Thèse	10,2%	10,1%	10,2%	9,4%	9,1%	11,9%
	Autres situations	1,3%	1,0%	0,6%	0,5%	0,6%	1,1%
Taux net d'emploi	Ingénieurs	93,0%	92,8%	93,8%	94,1%	94,8%	93,9%
	Managers	93,9%	92,7%	92,0%	92,3%	93,3%	92,5%
	Ensemble	93,2%	92,7%	93,3%	93,5%	94,4%	93,6%

Écoles membres de la CGE ayant participé à l'enquête



Liste des écoles ayant participé à l'enquête insertion des diplômés 2022	Site Web de l'établissement
AgroParisTech <i>Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement</i>	http://www.agroparistech.fr
Arts et Métiers	https://artsetmetiers.fr
Audencia Business School	http://www.audencia.com
Bordeaux INP - Bordeaux Sciences Agro <i>École Nationale Supérieure des Sciences Agronomiques de Bordeaux Aquitaine</i>	http://www.agro-bordeaux.fr
Bordeaux INP - ENSC <i>École nationale supérieure de Cognitique</i>	https://www.ensc.fr
Bordeaux INP - ENSEIRB-MATMECA <i>École nationale supérieure d'électronique, informatique et de radiocommunications de Bordeaux</i>	http://www.enseirb-matmeca.fr
Bordeaux INP - ENSGTI <i>École nationale supérieure en génie des technologies industrielles</i>	http://ensgti.univ-pau.fr
Brest Business School BBS	http://brest-bs.com
Burgundy School of Business BSB	https://www.bsb-education.com
CELSA Sorbonne-Université <i>École des hautes études en sciences de l'information et de la communication</i>	http://www.celsa.fr
Centrale Lille Institut <i>École centrale de Lille</i>	http://www.ec-lille.fr
Centrale Lyon <i>École centrale de Lyon</i>	http://www.ec-lyon.fr
Centrale Marseille <i>École centrale de Marseille</i>	http://www.centrale-marseille.fr
Centrale Nantes <i>École centrale de Nantes</i>	http://www.ec-nantes.fr
CentraleSupélec	https://www.centralesupelec.fr
CFJ <i>Centre de Formation des Journalistes</i>	http://www.cfjparis.com
Chimie ParisTech <i>École nationale supérieure de chimie de Paris</i>	https://www.chimieparistech.psl.eu
CPE Lyon <i>École supérieure de chimie physique électronique de Lyon</i>	https://www.cpe.fr
CY Tech	https://cytech.cyu.fr
EAVT <i>École d'architecture de la ville & des territoires Paris-Est</i>	https://paris-est.archi.fr
EBI <i>École de biologie industrielle</i>	http://www.ebi-edu.com
EBS Paris <i>European Business School Paris</i>	http://www.ebs-paris.fr
ECAM Lyon - ECAM LaSalle	https://www.ecam.fr/fr/ecam-lyon
ECAM Rennes-Louis de Broglie	https://www.ecam-rennes.fr
ECAM Strasbourg-Europe - ECAM LaSalle	http://ecam-strasbourg.eu
ECAM-EPMI	https://www.ecam-epmi.fr
ECE <i>École centrale d'électronique</i>	http://www.ece.fr
École des Ponts ParisTech <i>École nationale des ponts et chaussées</i>	https://www.ecoledesponts.fr

Liste des écoles ayant participé à l'enquête insertion des diplômés 2022	Site Web de l'établissement
ECPM <i>École européenne de chimie polymères et matériaux de Strasbourg</i>	http://www.ecpm.unistra.fr
EDC Paris Business School <i>École des dirigeants et créateurs d'entreprises</i>	http://www.edcparis.edu
EDHEC Business School	http://www.edhec.com
EFREI Paris <i>École d'ingénieurs généraliste en informatique et technologies du numérique</i>	http://www.efrei.fr
EIGSI <i>École d'ingénieurs en génie des systèmes industriels</i>	http://www.eigsi.fr
EIVP <i>École des ingénieurs de la ville de Paris</i>	http://www.eivp-paris.fr
EM Normandie <i>École de management de Normandie</i>	http://www.ecole-management-normandie.fr
EM Strasbourg <i>École de management de Strasbourg</i>	http://www.em-strasbourg.eu
EMLV <i>École de Management Léonard de Vinci</i>	https://www.emlv.fr
emlyon Business School <i>École de management de Lyon</i>	https://www.em-lyon.com
ENAC <i>École nationale de l'aviation civile</i>	http://www.enac.fr
ENGEES <i>École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg</i>	http://engees.unistra.fr
ENI Brest <i>École nationale d'ingénieurs de Brest</i>	http://www.enib.fr
ENI Metz <i>École nationale d'ingénieurs de Metz</i>	http://enim.univ-lorraine.fr
ENISE <i>École nationale d'ingénieurs de Saint-Étienne</i>	http://www.enise.fr
ENSA Lyon <i>École nationale supérieure d'architecture de Lyon</i>	http://www.lyon.archi.fr
ENSAE Paris <i>École nationale de la statistique et de l'administration économique</i>	http://www.ensae.fr
ENSAI <i>École nationale de la statistique et de l'analyse de l'information</i>	http://www.ensai.fr
ENSAIT <i>École nationale supérieure des Arts et Industries Textiles</i>	http://www.ensait.fr
ENSAM <i>École Nationale Supérieure d'Architecture Montpellier</i>	http://www.montpellier.archi.fr
ENSA-PB <i>École nationale supérieure d'Architecture de Paris-Belleville</i>	http://www.paris-belleville.archi.fr
ENSArchitecture de Nancy <i>École Nationale Supérieure d'Architecture de Nancy</i>	http://www.nancy.archi.fr
ENSAIA <i>École nationale supérieure d'agronomie et des industries alimentaires</i>	http://ensaia.univ-lorraine.fr
ENSC Montpellier <i>École nationale supérieure de chimie de Montpellier</i>	http://www.enscm.fr
ENSC Mulhouse <i>École nationale supérieure de chimie de Mulhouse</i>	http://www.enscmu.uha.fr
ENSC Rennes <i>École nationale supérieure de chimie de Rennes</i>	http://www.ensc-rennes.fr
ENSEA <i>École nationale supérieure de l'électronique et de ses applications</i>	http://www.ensea.fr
ENSEM <i>École nationale supérieure d'électricité et de mécanique</i>	http://www.ensem.univ-lorraine.fr

Liste des écoles ayant participé à l'enquête insertion des diplômés 2022	Site Web de l'établissement
ENSG - Géologie <i>École nationale supérieure de géologie</i>	http://www.ensg.univ-lorraine.fr
ENSG - Géomatique <i>École Nationale des Sciences Géographiques</i>	http://www.ensg.eu
ENSGSI <i>École nationale supérieure en génie des systèmes industriels</i>	http://www.ensgsi.univ-lorraine.fr
ENSIC <i>École nationale supérieure des industries chimiques de Nancy</i>	http://www.ensic.univ-lorraine.fr
ENSICAEN <i>École nationale supérieure d'ingénieurs de Caen & Centre de recherche</i>	http://www.ensicaen.fr
ENSIIE <i>École nationale supérieure d'informatique pour l'industrie et l'entreprise</i>	http://www.ensiie.fr
ENSIL-ENSCI <i>École nationale supérieure de céramique industrielle</i>	https://www.ensil-ensci.unilim.fr
ENSISA <i>École nationale supérieure d'ingénieurs Sud Alsace</i>	http://www.ensisa.uha.fr
ENSMM <i>École nationale supérieure de mécanique et des microtechniques</i>	http://www.ens2m.fr
ENSSAT <i>École nationale supérieure des sciences appliquées et de technologie</i>	http://www.enssat.fr
ENSTA Bretagne <i>École nationale supérieure de techniques avancées Bretagne</i>	http://www.ensta-bretagne.fr
ENSTA Paris <i>École nationale supérieure de techniques avancées Paris</i>	http://www.ensta.fr
ENSTIB <i>École nationale supérieure des technologies et industries du bois</i>	http://www.enstib.univ-lorraine.fr
ENTPE <i>École nationale des travaux publics de l'Etat</i>	http://www.entpe.fr
EPF <i>École d'ingénieur-e-s</i>	http://www.epf.fr
EPITA <i>École pour l'informatique et les techniques avancées</i>	http://www.epita.fr
ESA Angers <i>École supérieure d'agriculture d'Angers</i>	http://www.groupe-esa.com
ESA Paris <i>École Spéciale d'Architecture</i>	http://www.esa-paris.fr
ESAIP <i>École supérieure angevine d'informatique et de productique</i>	http://www.esaip.org
ESB <i>École supérieure du bois</i>	https://www.esb-campus.fr
ESC Clermont <i>École supérieure de commerce de Clermont</i>	http://www.esc-clermont.fr
ESC Pau <i>École supérieure de commerce de Pau</i>	http://www.esc-pau.fr
ESCE <i>École supérieure du commerce extérieur</i>	http://www.esce.fr
ESCOM <i>École supérieure de chimie organique et minérale</i>	http://www.escom.fr
ESCP Business School	http://www.escpeurope.eu
ESDES École de management <i>École supérieure de commerce et de management</i>	http://www.esdes.fr
ESEO <i>Grande École d'Ingénieurs généralistes</i>	http://www.eseo.fr
ESIEA <i>École supérieure d'informatique électronique automatique</i>	http://www.esiea.fr

Liste des écoles ayant participé à l'enquête insertion des diplômés 2022	Site Web de l'établissement
ESIEE Amiens - UniLaSalle <i>École supérieure d'ingénieurs en électrotechnique et électronique</i>	http://www.esiee-amiens.fr
ESIEE Paris <i>École d'ingénieurs</i>	http://www.esiee.fr
ESIGELEC <i>École supérieure d'ingénieurs en génie électrique</i>	http://www.esigelec.fr
ESILV <i>École supérieure d'ingénieurs Léonard de Vinci</i>	http://www.esilv.fr
ESITC Caen <i>École supérieure des travaux de la construction de Caen</i>	http://www.esitc-caen.fr
ESME-SUDRIA <i>École d'ingénieurs</i>	http://www.esme.fr
ESPCI Paris <i>École supérieure de physique et de chimie industrielles</i>	https://www.espci.fr
ESSCA <i>École supérieure des sciences commerciales d'Angers</i>	https://www.essca.fr
ESSEC <i>École supérieure des sciences économiques et commerciales</i>	https://www.essec.edu
ESTACA <i>École supérieure des techniques aéronautiques et de construction automobile</i>	http://www.estaca.fr
ESTIA <i>École supérieure des technologies industrielles avancées</i>	http://www.estia.fr
ESTP Paris <i>École spéciale des travaux publics</i>	https://www.estp.fr
Excelia Business School - Excelia Group	https://www.excelia-group.com
Grenoble École de management (GEM)	http://www.grenoble-em.com
Grenoble INP - Ense3 <i>École nationale supérieure de l'énergie, l'eau et l'environnement</i>	http://ense3.grenoble-inp.fr
Grenoble INP - ENSIMAG <i>École nationale supérieure d'informatique et de mathématiques appliquées</i>	http://ensimag.grenoble-inp.fr
Grenoble INP - ESISAR <i>École d'ingénieurs en systèmes embarqués (électronique, automatique et informatique)</i>	http://esisar.grenoble-inp.fr
Grenoble INP - Génie industriel <i>École nationale supérieure de génie industriel</i>	http://genie-industriel.grenoble-inp.fr
Grenoble INP - Pagora <i>École internationale du papier, de la communication imprimée et des biomatériaux</i>	http://pagora.grenoble-inp.fr
Grenoble INP - Phelma <i>École nationale supérieure de physique, électronique, matériaux de Grenoble</i>	http://phelma.grenoble-inp.fr
HEC Paris <i>Groupe HEC</i>	https://www.hec.edu
ICAM Lille <i>Institut catholique d'arts et métiers de Lille</i>	http://www.icam.fr
ICAM Nantes <i>Institut catholique d'arts et métiers de Nantes</i>	http://www.icam.fr
ICAM Toulouse <i>Institut catholique d'arts et métiers de Toulouse</i>	http://www.icam.fr
ICD International Business School <i>Institut international du commerce et du développement</i>	http://www.icd-ecoles.com
ICN Business School	https://www.icn-artem.com
IÉSEG <i>IESEG School of Management</i>	http://www.ieseg.fr
IFP School <i>Institut français du pétrole</i>	http://www.ifp-school.com

Liste des écoles ayant participé à l'enquête insertion des diplômés 2022	Site Web de l'établissement
IMT Atlantique Bretagne-Pays de la Loire <i>Fusion de l'École nationale supérieure des Mines de Nantes et de Télécom Bretagne</i>	https://www.imt-atlantique.fr
IMT Mines Albi <i>École des Mines d'Albi Carmaux</i>	https://www.imt-mines-albi.fr
IMT Mines Alès <i>École des Mines d'Alès</i>	http://www.mines-ales.fr
IMT Nord Europe <i>Fusion de Mines Douai et Télécom Lille</i>	https://imt-nord-europe.fr
INP <i>Institut national du patrimoine</i>	https://www.inp.fr
INSA Centre Val de Loire <i>Institut national des sciences appliquées Centre Val de Loire</i>	http://www.insa-centrevaldeloire.fr
INSA Hauts-de-France	https://www.insa-hautsdefrance.fr
INSA Lyon <i>Institut national des sciences appliquées de Lyon</i>	http://www.insa-lyon.fr
INSA Rennes <i>Institut national des sciences appliquées de Rennes</i>	http://www.insa-rennes.fr
INSA Rouen Normandie <i>Institut national des sciences appliquées de Rouen</i>	https://www.insa-rouen.fr
INSA Strasbourg <i>Institut national des sciences appliquées de Strasbourg</i>	http://www.insa-strasbourg.fr
INSA Toulouse <i>Institut national des sciences appliquées de Toulouse</i>	http://www.insa-toulouse.fr
INSEEC Grande école	https://www.inseec.com
Institut Agro Dijon	https://institut-agro-dijon.fr
Institut Agro Montpellier	https://www.institut-agro-montpellier.fr
Institut Agro Rennes-Angers	https://www.institut-agro-rennes-angers.fr
Institut d'Optique <i>Institut d'Optique Graduate School</i>	http://www.institutoptique.fr
Institut Mines-Télécom Business School	https://www.imt-bs.eu
INSTN <i>Institut national des sciences et techniques nucléaires</i>	https://instn.cea.fr
IPAG Business School <i>Institut de préparation à l'administration et à la gestion</i>	https://www.ipag.fr
ISAE-ENSMA <i>École nationale supérieure de mécanique et d'aérotechnique</i>	https://www.ensma.fr
ISAE-SUPAERO <i>Institut supérieur de l'aéronautique et de l'espace</i>	http://www.isae.fr
ISAE-Supméca <i>Institut Supérieur de Mécanique de Paris</i>	https://www.isae-supmeca.fr
ISARA <i>Institut supérieur d'agriculture et d'agroalimentaire Rhône-Alpes</i>	https://isara.fr
ISAT <i>Institut Supérieur de l'Automobile et des Transports</i>	https://www.isat.fr
ISC Paris <i>Institut supérieur du commerce, Paris</i>	http://www.iscparis.com
ISEN Brest	https://isen-brest.fr
ISEN Yncréa Méditerranée	https://www.isen-mediterranee.fr

Liste des écoles ayant participé à l'enquête insertion des diplômés 2022	Site Web de l'établissement
ISEP <i>Institut supérieur d'électronique de Paris</i>	http://www.isep.fr
ISG <i>Institut Supérieur de Gestion</i>	http://www.isg.fr
ISIT <i>Institut de management et de communication interculturels</i>	https://www.isit-paris.fr
ISMANS CESI <i>Institut supérieur des matériaux et mécaniques avancés</i>	http://www.ismans.cesi.fr
ISTEC <i>Institut supérieur des sciences, techniques et économie commerciales</i>	https://istec.fr
ITECH Lyon <i>Institut textile et chimique de Lyon</i>	http://www.itech.fr
JUNIA	https://www.junia.com
KEDGE BS	https://kedge.edu
L'École de design	http://www.lecolededesign.com
Mines Nancy <i>École des Mines de Nancy</i>	http://www.mines-nancy.univ-lorraine.fr
Mines Paris <i>École des Mines de Paris</i>	https://www.minesparis.psl.eu
Mines Saint-Étienne <i>École des Mines de Saint-Étienne</i>	http://www.mines-stetienne.fr
Montpellier Business School	http://www.montpellier-bs.com
NEOMA Business School - EESC	http://www.neoma-bs.fr
Oniris <i>École nationale vétérinaire, agroalimentaire et de l'alimentation Nantes-Atlantique</i>	http://www.oniris-nantes.fr
Paris School of Business	http://www.psb.edu.paris
Polytech Angers <i>École polytechnique universitaire d'Angers</i>	http://www.polytech-angers.fr
Polytech Clermont-Ferrand <i>Centre universitaire des sciences et techniques</i>	http://polytech.univ-bpclermont.fr
Polytech Grenoble <i>École polytechnique universitaire de Grenoble</i>	http://www.polytech-grenoble.fr
Polytech Lille <i>École polytechnique universitaire de Lille</i>	http://www.polytech-lille.fr
Polytech Marseille <i>École polytechnique universitaire de Marseille</i>	https://polytech.univ-amu.fr
Polytech Montpellier <i>École polytechnique universitaire de Montpellier</i>	https://www.polytech.umontpellier.fr
Polytech Nancy <i>École polytechnique de l'université de Lorraine</i>	http://polytech-nancy.univ-lorraine.fr
Polytech Nantes <i>École polytechnique de l'université de Nantes</i>	http://www.polytech.univ-nantes.fr
Polytech Orléans <i>École polytechnique de l'université d'Orléans</i>	http://www.univ-orleans.fr/polytech
Polytech Paris-Saclay <i>École polytechnique de l'université de Paris-Saclay</i>	https://www.polytech.universite-paris-saclay.fr
Polytech Tours <i>École polytechnique de l'université de Tours</i>	http://polytech.univ-tours.fr
Rennes School of Business <i>Rennes SB</i>	https://www.rennes-sb.fr

Liste des écoles ayant participé à l'enquête insertion des diplômés 2022	Site Web de l'établissement
SCBS - Ecole de management de Y SCHOOLS	https://www.scbs-education.com
Sciences Po Aix	https://www.sciencespo-aix.fr
Sciences Po Bordeaux	https://www.sciencespobordeaux.fr
Sciences Po Grenoble	http://www.sciencespo-grenoble.fr
Sciences Po Lille	http://www.sciencespo-lille.eu
Sciences Po Paris	http://www.sciencespo.fr
Sciences Po Rennes	http://www.sciencespo-rennes.fr
Sciences Po Toulouse	http://www.sciencespo-toulouse.fr
SIGMA Clermont	http://www.sigma-clermont.fr
SKEMA <i>SKEMA Business school</i>	http://www.skema-bs.fr
TBS <i>TBS Éducation</i>	http://www.tbs-education.fr
Télécom Paris	http://www.telecom-paris.fr
Télécom Physique Strasbourg <i>École nationale supérieure de physique de Strasbourg</i>	http://www.telecom-physique.fr
Télécom SudParis	http://www.telecom-sudparis.eu
Toulouse INP - El Purpan <i>École d'ingénieurs de Purpan</i>	http://www.purpan.fr
Toulouse INP - ENI Tarbes <i>École nationale d'ingénieurs de Tarbes</i>	http://www.enit.fr
Toulouse INP - ENM <i>École nationale de la météorologie</i>	http://www.enm-toulouse.fr
Toulouse INP - ENSAT <i>École nationale supérieure agronomique de Toulouse</i>	http://www.ensat.fr
Toulouse INP - ENSEEIHT <i>École nationale supérieure d'électrotechnique, d'électronique, d'informatique, d'hydraulique et des télécommunications</i>	http://www.enseeiht.fr
Toulouse INP - ENSIACET <i>École nationale supérieure des ingénieurs en arts chimiques et technologiques</i>	http://www.ensiacet.fr
UniLaSalle <i>Fusion de Institut polytechnique LaSalle Beauvais et ESITPA</i>	https://www.unilasalle.fr
Université Paris-Dauphine	https://dauphine.psl.eu
UTBM <i>Université de Technologie Belfort-Montbéliard</i>	https://www.utbm.fr
UTC <i>Université de Technologie de Compiègne</i>	https://www.utc.fr
UTT <i>Université de technologie de Troyes</i>	http://www.utt.fr
VetAgro Sup	http://www.vetagro-sup.fr







CONFÉRENCE DES
GRANDES
ÉCOLES

Conférence des grandes écoles
11, rue Carrier-Belleuse ■ 75015 Paris
tél : 01 46 34 08 42
info@cge.asso.fr ■ www.cge.asso.fr
🐦@ConferenceDesGE